

MASTEROPPGAVE

Emnekode: BE323E

Navn på kandidat: Ståle Sandsmark Idsøe,

Sven Andreas Østerhus

Hvorfor går flygere på jobb, når de selv mener de er for syke til det?

Dato: 22.05.2018

Totalt antall sider: 139

0.1 Abstract

The master thesis intends to make research into why pilots force themselves to work in a state that does not coincide with a healthy flight safety culture and the requirement of being fit for flight. The study focuses on pilots permanently employed by their respective airline.

Luftfartstilsynet, (the Norwegian Civil Aviation Authority), did a survey in 2015 on the working conditions in all airlines based in Norway. One of the more interesting outcomes of this survey was the fact that 39 percent of the pilots reported that they had been performing flights while being ill, even though they knew they should have stayed at home. This forms the basis for our master thesis, “Why do pilots go to work despite illness?” Our research aims to find what might cause this to happen.

The research of Luftfartstilsynet is the base material for our study. During our research we were fortunate to also get information from Karolinska Institutet of Sweden, where they did a similar research in 2017 on behalf of Transportstyrelsen (Swedish Civil Aviation Authority). The findings from that study are very similar to what we found and strengthens our research.

We have used a qualitative research method and interviewed 15 pilots from the five largest airlines with crew-bases in Norway. This led to a coding process of all the collected data, and theory was compared with the empirical work. The result shows that some of our findings are valid not only in Norway but for all countries adhering to EASA¹ regulation. Our focus has been on safety- and organizational-culture and how motivation, loyalty, peer- and employer-pressure affect pilots' decision making when it comes to work and illness.

The key findings show that this is dependent on where it occurs, i.e. at home-base or out of base, collegiality, loyalty towards employer, type of employment and flight time limitation regulations, which can cause an increase in not fit for flight situations among pilots. These are all factors that contribute in the decision-making process, whether pilots will go to work with illness or not. Also, pilots are no longer convinced that flight safety is the number one priority by airlines and authorities.

This thesis provides recommendations that will improve flight safety in the future when it comes to organizational- and safety-culture, form of employment and flight time limitation regulations.

¹ European Aviation Safety Agency

0.2 Forord

Etter tre lærerike år som studenter ved Nord Universitet i Bodø, er denne masteroppgaven avslutningen på MBA-studiet. Det har til tider vært krevende da vi begge er i full jobb ved siden av studiet, og ingen av oss har vært studenter siste 15 årene. Med pågangsmot og godt samarbeid føler vi likevel at vi har fått til et bra resultat i forskningen vår.

Som yrkesflygere har det vært interessant å lære mer om egen bransjen, sett gjennom våre kollegers øyne. Problemstillingen ble valgt med tanke på noe vi begge fant interessant og lærerikt, og som lå innenfor studiets pensum.

Vi vil takke alle som har deltatt i forskningen vår. Informantene har måttet svare på til dels krevende og vanskelige spørsmål om egne erfaringer og avgjørelser. For å klare å få oppgaven i mål har vi fått god hjelp av førstelektor Trond Stiklestad (NTNU). Takk for at du var villig til å være vår veileder og for alle gode og konstruktive tilbakemeldinger.

Vi må også få takke Trond Eirik Strand ved Flymedisinsk Institutt (FMI), som tok seg tid til å møte oss og gi oss ideen til problemstillingen i denne oppgaven. Takk også til Marika Melin ved Karolinska Institutet for tilgang til deres forskning.

Ellers må vi få takke familie og venner for forståelsen, tålmodigheten og ikke minst gode råd.

En stor takk til alle involverte.

Sven & Ståle

Oslo, 22 Mai 2018

0.3 Sammendrag

I denne forskningsoppgaven bygger vi videre på funn fra Luftfartstilsynets Arbeidsmiljøundersøkelse som ble gjennomført i 2015. Endringer i luftfarten de siste årene har påvirket rekruttering, ansettelsesforhold og ikke minst internasjonaliseringen. Dette påvirker pilotene og det viser seg at et stort antall piloter går syk på jobb, selv om de vet de burde ha holdt seg hjemme. Vi så en mulighet til å prøve å forklare dette fenomenet med følgende problemstillingen:

Hvorfor går flygere på jobb på tross av sykdom

Vi har brukt Luftfartstilsynets kvantitative arbeidsmiljøundersøkelse som grunnlag og laget en egen kvalitativ undersøkelse. Problemstillingen er utarbeidet på bakgrunn av ett av hovedfunnene i denne arbeidsmiljøundersøkelsen. Empirien er samlet inn gjennom 15 intervju blant flygere ansatt i de fem største flyselskapene med baser i Norge.

Forskningen ble gjort med faste ansatte og datamaterialet har blitt analysert opp mot teorigrunnlaget. Gjennom en induktiv tilnærming har vi satt empiri opp mot teori. Vår teoretiske forankring legger vekt på sykenærvar, nærværpress og sikkerhetsledelse. Stikkord som bør nevnes i denne sammenheng er: organisasjonskultur, motivasjon, lojalitet, kommersielt press, samvittighet og fatigue.

Vår empiri viser at det faktisk er et problem at piloter går syke på jobb. Den viser også at dette i ytterste konsekvens kan gå utover flysikkerheten slik dagens regelverk fungerer. Funnene som fremkommer av forskningen viser at ansettelsesforhold har stor betydning i avgjørelsen om man går på jobb eller ikke. Dagens arbeidstidsbestemmelser er så liberal at de skaper fatigue blant piloter, noe som igjen fører til sykdom. Alder og erfaring påvirker avgjørelsen, og yngre uerfarne piloter går oftere syk på jobb enn de eldre mer erfarne. Blir man syk på utebase uten mulighet til erstatning presser piloter seg på jobb. Våre informanter mener at kommersielle hensyn i visse tilfeller går utover sikkerheten, og at de respektive selskap ikke nødvendigvis har sikkerhet som første prioritet, slik det var for noen år siden.

Vi mener vår forskning gir et godt bidrag til å svare på problemstillingen. Informantenes svar kan bekreftes i teorien. Funnene utfordret ikke eksisterende teori, men mer den enkelte pilot, flyselskap og myndighet. Videre er det vår oppfatning at man ville fått tilsvarende resultat i mange andre land, spesielt hvor man er regulert av EASAs lovverk. Som forankring har vi brukt Karolinska Institutets (Sverige) arbeidsmiljøundersøkelse.

Innholdsfortegnelse

0.1 Abstract	i
0.2 Forord	ii
0.3 Sammendrag	iii
Innholdsfortegnelse	iv
1.0 Innledning	1
1.1 Medisinske krav til flygere	2
1.2 Feil og sykdom	2
1.3 Avgrensning og problemstilling	3
1.4 Problemstilling	3
2.0 Luftfartsbransjen, lover & regler og andre undersøkelser	4
2.1 Arbeidsmiljøloven, Bestemmelser for Sivil Luftfart, EASA OPS	4
2.2 Lov- og regelverk	4
2.3 Helse miljø sikkerhet (HMS)	6
2.4 Inkluderende Arbeidsliv	6
2.5 Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse	7
2.6 Karolinska Institutet: «Högtflygande risker - Variationer i arbetsvillkor, hälsa och säkerhetsbeteende bland trafikpiloter i relation till säkerhetsklimat»	8
2.7 Gent rapporten: «Atypical employment in aviation»	9
3.0 TEORI	11
3.1 Arbeidsmiljø og holdning til arbeid	11
3.2 Fire typer fravær	12
3.3 Fravær, nærvær og sykefravær	13
3.4 Sykenærvær	16
3.5 Press	18
3.6 Organisasjonskultur	19
3.7 Sikkerhet og sikkerhetsledelse	21
3.7.1 Utvikling innen flysikkerhet	22
3.7.2 Sikkerhetskultur	24
3.7.3 Safety Management System, SMS	26
3.8 Sykdom og flysikkerhet	27
3.9 Fatigue	30
3.10 Motivasjon og ytelse	31
3.10.1 Behovsteorier	32
3.10.2 Kognitive motivasjonsteorier	33
3.10.3 Sosiale motivasjonsteorier	34
3.10.4 Situasjonsteorier	34
3.11 Samvittighet	35
3.12 Lojalitet	36
3.13 Oppsummering	37
4.0. Metode	38
4.1 Forskningsstrategi og design	38
4.2 Kvantitativ metode	39
4.3 Kvalitativ metode	39
4.4 Eksplorativt forskningsdesign	41
4.5 Fenomenologi	42
4.6 Kvalitativ forskning	44
4.7 Utvalg	45
4.8 Datainnsamling	46
4.9 Gjennomføring	46

4.10	Transkribering	48
4.11	Koding/NVivo	49
4.12	Undersøkelsens begrensninger	50
4.13	Spørsmål knyttet til validitet og reliabilitet	51
4.14	Refleksjon over egen rolle som forsker, og eget ståsted	53
4.15	Etiske problemstillinger	54
5.0	Funn og analyse	55
5.1	Innledning	55
5.2	Flygeres sykefravær og sykenærvar	57
5.2.1	Oppsummering	62
5.3	Organisasjons- og sikkerhetskultur	63
5.3.1	Oppsummering	70
5.4	Hvilke faktorer påvirker en pilots personlighet?	71
5.4.1	Samvittighet	72
5.4.2	Trivsel	73
5.4.3	Tilhørighet	74
5.4.4	Pliktoppfyllende, lojalitet og ansvar	75
5.4.5	Oppsummering	76
5.5	Hvordan påvirker Flight Time Limitations (FTL) piloter	77
5.5.1	Oppsummering	80
5.6	Hva gjør at piloter føler seg fatigued?	81
5.6.1	Går piloter på jobb NFF eller fatigued?	83
5.6.2	Oppsummering	84
5.7	Hvordan påvirker alder og erfaring piloters beslutning?	85
5.7.1	Påvirker erfaring piloter beslutningsevne?	86
5.7.2	Oppsummering	88
5.8	Hva mener piloter om sikkerhetskultur og sikkerhetsledelse?	89
5.8.1	Hvordan påvirker økonomi piloters beslutningsevne?	91
5.8.2	Oppsummering	93
5.9	Hovedfunn oppsummert:	94
6.0	Konklusjon og anbefalinger	94
6.1	Organisasjonskultur og HR - mannskapsmangel ved utebase	95
6.2	Selskapets ansettelsesforhold påvirker valget om å sykemelde seg	96
6.3	Personlighet	97
6.4	Flight Time Limitations og fatigue	98
6.5	Alder og erfaring er avgjørende i avgjørelsen om man er fit for flight	100
6.6	Økonomi og sikkerhet henger sammen	102
6.7	Våre hovedfunn oppsummert	105
6.8	Anbefalinger for å bygge en sikkerhetskultur som hindrer at piloter stiller på jobb not fit for flight	106
6.9	Forslag til videre forskning	107
	Begrepsordliste:	108
	Litteraturliste:	110
	Appendiks:	117
	1. Meldeskjema	117
	2. Godkjenning	122
	3. Intervjuguide	126
	4. Medisinske krav for flygere og flygeledere	131

Oversikt over figurer

Figur 1 Faktorer på individ-, virksomhets- og samfunns-nivå som bidrar til sykefravær. (Knardahl et al., 2016).....	16
Figur 2 Dynamisk modell for valget mellom sykefravær og sykenærvær (Johns, 2010)	18
Figur 3 Swiss-cheese modellen	21
Figur 4 Sikkerhetsutvikling (basert på ICAO)	23
Figur 5 Safety space (basert på ICAO)	26
Figur 7 Basert på Maslows behovsnivåer, Herzbergs 2-faktor teori og Hackman & Oldhams jobbkarakteristikkmodell, jobbfaktorer.	33
Figur 8 Den hermeneutiske spiralen. (Ebdrup, 2012)	44
Figur 9 Hovedkategorier NVivo	56
Figur 10 Sykefravær NVivo	57
Figur 11 Selskap – Kultur NVivo	63
Figur 12 Personlighet NVivo	71
Figur 13 Arbeidstid – FTL NVivo	77
Figur 14 Fatigue NVivo	81
Figur 15 Alder og erfaring NVivo.....	85
Figur 16 Sikkerhet NVivo	89
Figur 17 Pilotavtale Babcock Scandinavian Air Ambulance (utdrag)	92

1.0 Innledning

Luftfarten har endret seg mye de siste årene. Flyselskapene har gått fra å være nasjonale selskaper i regulerte markeder til å bli globale aktører i et etterhvert deregulert marked. Dette har medført hard konkurranse og store endringer i bransjen som følge av helt nye rammevilkår. Nye lavpris selskaper kommer til og endrer måten vi tenker og flyr på. De som kanskje har vært sterkest berørt, er de ansatte som har opplevd økte forskjeller i ansettelses- og arbeidsforhold. I forsøk på å kutte kostnader og utnytte sine ressurser maksimalt, har nye forretningsmodeller med blant annet atypiske ansettelsesforhold blitt utviklet, noe som har påvirket arbeidshverdagen til flygende personell.

A- typical work refers to employment relationships that do not conform to the standard or 'typical' model of full-time, regular, open-ended employment with a single employer over a long time span. The latter, in turn, is defined as a socially secure, full-time job of unlimited duration, with standard working hours guaranteeing a regular income and, via social security systems geared towards wage earners, securing pension payments and protection against ill-health and unemployment.
(Eurofund, 2017)

I 2015 gjennomførte Luftfartstilsynet en arbeidsmiljøundersøkelse blant besetningsmedlemmer i norsk sivil luftfart (Luftfartstilsynet, 2016). Bakgrunnen for undersøkelsen var å gi besetningsmedlemmene mulighet til å fortelle selv hvordan de opplevde arbeidsmiljøet i sin bransje.

Av denne undersøkelsen kom det frem noen interessante funn som også skapte interesse i media. Det ble blant annet avdekket at en stor andel flygere følte seg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsperiode. En del rapporterte det samme etter endt arbeidsdag. Dette kommer også frem i en lignende undersøkelse fra Sverige (Melin, Lager&Lindfors, 2018). Det må med andre ord være elementer ved arbeidsmiljøet som fører til slike resultat, noe som videre skulle tilsi et høyt sykefravær. Det som imidlertid viste seg i samme undersøkelse, var at en stor andel av besetningsmedlemmene hadde gått på jobb selv om de var så syke at de burde ha holdt seg hjemme.

Som ellers i arbeidslivet, kan flygere anvende egenmelding ved sykdom. I tillegg er det et myndighetskrav ovenfor luftfartsforetakene om å ha etablert et system hvor flygere kan melde seg Not Fit for Flight (NFF), og dermed tas ut av tjeneste dersom de ikke føler seg skikket til

å fly. Hvorfor flygere allikevel går på jobb syke og hva som kan være medvirkende faktorer til slik atferd, sier ikke undersøkelsen noe om. I denne oppgaven ønsker vi å forske videre på dette fenomenet, og forsøke å finne ut hvorfor dette skjer, og det paradokset dette representerer, når en samtidig vet hvor høyt fokus flygere og luftfarten har på sikkerhet.

1.1 Medisinske krav til flygere

Det er en allmenn oppfatning i samfunnet at sikkerheten står i høysetet og er prioritert nummer én når det gjelder luftfart. Det er opp til både myndighetene og operatørene å sørge for dette. Det er og velkjent at det settes høyere medisinske krav til flyvende personell enn mange andre yrkesgrupper, nettopp for å ivareta sikkerheten. En flyger må hvert år gjennomgå en omfattende legesjekk for å bli sertifisert til å kunne utføre yrket. Sykdom vil ha en negativ effekt på en persons prestasjoner, enten det er fysiske eller mentale begrensninger som fører til redusert kapasitet. Det settes derfor krav til blant annet syn og hørsel, og mange sykdommer andre kan fungere helt fint med, vil diskvalifisere en flyger fra å få utstedt sitt medisinske sertifikat og dermed utføre yrket. På denne måten ivaretas sikkerheten ved at personer med kjente medisinske problemer lukes bort. Skulle en flyger allikevel bli akutt syk under flygning, har man en back-up ved at det alltid er to piloter i cockpit og at den andre i ytterste konsekvens vil kunne overta flygningen alene og foreta en landing hvor medisinsk hjelp kan fås. Dersom en flyger imidlertid skulle stille syk eller utmattet på jobb, har man plutselig fjernet, eller i det minste redusert denne sikkerhetsfunksjonen. Selv om flygeren ikke nødvendigvis er helt ute av stand til å fly, vil sykdom eller NFF tilfeller ha en negativ innvirkning, med redusert kapasitet og potensielt dårlig beslutningstaking som resultat. På grunn av fysiske påkjenninger under flygning som trykkforandring, støy og lavere oksygeninnhold i høyden, vil også medisinske tilstander kunne forverre seg under flygning.

1.2 Feil og sykdom

Fordi feil i luftfarten har potensiale til fatale konsekvenser, er sikkerhetstenkingen essensiell. Flygeryrket medfører her et stort ansvar. På lik linje med å ikke ta av med et fly med kjente tekniske feil, er det også flygeren sitt ansvar å ikke fly dersom han eller hun er syk eller NFF. Likevel fremkommer det av Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse at 39 prosent av pilotene og 59 prosent av kabinbesetningen som er i fast arbeidsforhold, har rapportert at de har gått på jobb to ganger eller mer i løpet av de siste 12 måneder, selv om de var for syke til

det. Samtidig opplevde 72 prosent seg fysisk utmattet etter endt arbeidsperiode og syv prosent det samme etter endt arbeidsdag.

1.3 Avgrensning og problemstilling

Med disse interessante funnene vil vi ta for oss arbeidsmiljøet litt grundigere og vi vil undersøke hvorfor flybesetninger går på jobb syk, når de vet at de egentlig bør holde seg hjemme. Vi vil ta for oss ansettelsesforholdet i luftfartsforetaket, den typiske modellen med fast ansatte i toparts ansettelsesforhold versus a-typiske ansettelsesforhold gjennom bemanningsbyråer (Netskar, 2015). Videre vil vi se på kulturer i bransjen og flyselskapene, da spesielt organisasjon- og sikkerhetskultur, og hvorvidt disse har en positiv eller negativ påvirkning på arbeidsmiljøet. Sykenærvær og nærværspres vil være sentralt for oppgaven, sammen med motivasjon, lojalitet og sikkerhetsledelse. Vi vil se nærmere på organisasjonskultur ved Edgar Schein (1985). Samtidig ser vi på sammenhengen med Maslows (1943,1954) behovsteori og motivasjon hos Kaufmann og Kaufmann (2015).

Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse fra 2015 tok for seg alle besetningsmedlemmer, flygere og kabinpersonale, innen sivil luftfart i Norge. Vi ønsker å begrense vår forskning til piloter, og da innen den største kategorien flygning, nemlig de store fixed-wing² selskapene innen tung luftfart. De senere års liberalisering og globalisering innen luftfarten med økt konkurranse og kostnadspress, har hatt størst innvirkning på disse og dermed også ført til størst endringer.

1.4 Problemstilling

Med bakgrunn i det vi har presentert over, har vi kommet frem til følgende problemstilling:

Hvorfor går flygere på jobb på tross av sykdom?

² Betegnelse som skiller mellom fly og helikopter, (rotor-wing)

2.0 Luftfartsbransjen, lover & regler og andre undersøkelser

2.1 Arbeidsmiljøloven, Bestemmelser for Sivil Luftfart, EASA³ OPS

Luftfartsbransjen er spesiell på flere måter, blant annet i kraft av å være ganske annerledes enn mange andre bransjer og ikke minst fordi den skaper sterk allmenn interesse. Det samme kan sies å være tilfelle for flygeryrket, som av natur er svært forskjellig fra andre yrker. Her kan nevnes arbeidssted med fysiologiske utfordringer (støy, trang cockpit, atmosfærisk påvirkning), arbeidstid, tid på døgnet, hotelltilværelse, stadig jobbe med nye kolleger, liten forutsigbarhet med hensyn til arbeid og fritid, og varierte operasjoner strekt påvirket av vær og vind.

I det vi gjerne kaller «vanlige» jobber, er det arbeidsmiljøloven (AML) som styrer og legger begrensninger på hvordan en arbeidsgiver kan utnytte sine ansatte. Når det gjelder luftfarten derimot, er det Bestemmelser for Sivil Luftfart (BSL) D 2-4 og EASA OPS Flight Time Limitations (FTL) som gjelder. I denne lovgivningen er det gjort dispensasjoner fra arbeidsmiljøloven på en rekke punkter.

AML legger blant annet til grunn 7,5 times arbeidsdag og den sier alminnelig arbeidstid ikke må overstige 9 timer. Til sammenligning sier EASA OPS FTL at alminnelig arbeidstid for flypersonell ikke må overstige 13 timer (European Aviation Safety Agency [EASA], 2014). Noe som er 45 prosent mer arbeidstid per dag. Det er også interessant at man som flypersonell kan jobbe 13 timer uten pause, mens man som yrkessjåfør må ha pause på 45 minutter etter 4,5 times kjøring (Statens vegvesen, 2018).

2.2 Lov- og regelverk

I lovverket som omhandler krav til besetningsmedlemmers helse, er det ikke kun om man er syk eller frisk som avgjør om man er i medisinsk stand til å utøve sine sertifikat rettigheter. Man opererer med medisinske krav og eget medisinsk sertifikat i tillegg til flysertifikat. Det er flygerens ansvar å vurdere om han er skikket eller ei. Videre er besetningsmedlemmer pliktig til å avstå fra å tjenestegjøre dersom man er Not Fit for Flight (NFF). Begrepet dekker

³ European Aviation Safety Agency, EUs byrå for flysikkerhet

tilstander som rus, alkohol, skader, fatigue, medisiner, sykdom og lignende som kan ha innvirkning på en persons skikkethet. I det felles europeiske regelverket fra European Aviation Safety Agency (EASA) heter det at; «A crew member must not perform allocated duties on board an aircraft when under the influence of psychoactive substances or alcohol or when unfit due to injury, fatigue, medication, sickness or other similar causes» (EASA, 2008). Felles for disse er at de alle representerer tilstander, både fysiske og mentale, som kan ha negativ påvirkning på menneskelig ytelse og funksjon, og går derfor under betegnelsen Not Fit.

Flere luftfartsmyndigheter, deriblant det amerikanske Federal Aviation Administration (FAA), anbefaler flygere å anvende akronymet IMSAFE som en sjekklister før flygning (U. S. Department of Transportation, 2016).

- I Illness at man er fri for sykdom og symptomer
- M Medication at man kun bruker godkjente medikament
- S Stress håndtering av stress privat og på jobb
- A Alcohol er uten alkohol- og ruspåvirkning
- F Fatigue uthvilt og god søvn
- E Emotion er man emosjonell stabil

I bransjen er begrepet Not Fit for Flight veletablert. Samtidig som regelverket pålegger flygere ansvaret med å vurdere egen skikkethet, gir det også en rett til å melde seg NFF. De enkelte flyselskap må også ha dette i sitt operasjonelle bokverk og interne regler. Flygeren skal i slike tilfeller fritas fra tjeneste. Det å melde seg NFF er en individuell og subjektiv vurdering og bruken av denne skal være non-punitive, dvs. ikke forbundet med konsekvenser eller disiplinære reaksjoner. Dette er en viktig del av lovgivningen, da ikke alle europeiske land har like gode sosial- og velferdsordninger som Norge med tanke på lønn under sykdom, egenmelding o.l. Regelverket skal med andre ord sikre at det å være syk, ikke skal føre til hverken økonomiske eller disiplinære konsekvenser.

Motsatt har vi begrepet Fit for flight, som kortfattet kan uttrykkes som det ble gjort i regelverket til EASAs forløper Joint Aviation Authorities, (JAA): «The holder of a medical certificate shall be mentally and physically fit to exercise safely the privileges of the applicable licence» (Joint Aviation Authority, u.å).

2.3 Helse miljø sikkerhet (HMS)

Luftfartstilsynet har siden juli 2010 hatt ansvaret for å kontrollere at aktørene i bransjen driver et godt og sikkert arbeid etter arbeidsmiljøloven og flyoperativt regelverk. HMS arbeidet gjennomføres i hovedsak gjennom arbeidsplassstilsyn og veiledning om regelverk og ulike arbeidsmiljøfaktorer. Årlig gjennomføres cirka 10-15 arbeidsmiljøtilsyn, hvorav omtrent en tredjedel i samarbeid med Arbeidstilsynet (Luftfartstilsynet, 2010). Luftfartstilsynet jobber med kontinuerlig kartlegging av fysiske og psykososiale påvirkninger i norsk luftfart gjennom å ha en bred kontaktflate med bransjen. Direkte informasjon fra ansatte om bekymringer vedrørende arbeidsmiljøforhold og meldinger fra leger om mistenkt yrkessykdom, legges også til grunn i kartleggingen.

Arbeidsmiljø påvirker sykefravær og prestasjoner, og systematisk HMS-arbeid blir en stadig viktigere del av god virksomhetsledelse. Mange arbeidstakere opplever å ha en meningsfylt arbeidshverdag og en sterk tilknytning til arbeidsplassen. Generelt i Norge kjennetegnes arbeidslivet av høy arbeidslivsdeltakelse (Johannessen, 2010). Det er en sammenheng mellom arbeidsglede (begeistring) og motivasjon, og god ledelse innebærer at man forstår og vektlegger denne sammenhengen. Dialog, åpenhet, tydelige arbeidsmål som er kjent av alle, god involvering av tillitsvalgte og samsvar mellom rolle og ansvar er viktige stolper i HMS-arbeidet. Uten et slikt tydelig lederfokus blir ofte arbeidsmiljøet en salderingspost med bl.a. høyere sykefravær og dårlig trivsel som resultat. Kjernen i alt HMS-arbeid er dialogen mellom en ledelse som tar ansvar og en medarbeider som tar medansvar.

2.4 Inkluderende Arbeidsliv

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), er en intensjonsavtale som ble inngått første gang i 2001. IA-avtalen bygger på samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere, også kalt trepartssamarbeidet. Formålet med IA-samarbeidet er tredelt:

- redusere sykefraværet i arbeidslivet
- hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
- øke den reelle pensjonsalderen

Avtalen har særlig første punkt som hovedformål, nemlig å få ned sykefraværet. Ved evaluering av avtalen i 2005, hadde også sykefraværet gått ned, mens det for de øvrige delmålene ikke var særlig endring (Skarning, 2011). Avtalen forenkler blant annet bruken av

egenmelding og gjør ordningen mer fleksibel. Det gis blant annet mulighet for å benytte egenmelding i opptil åtte sammenhengende kalenderdager og inntil 24 kalenderdager i løpet av en 12-måneders periode, uten begrensning i antall ganger retten brukes. Siden 2001 har IA-avtalen vært reforhandlet flere ganger og nåværende avtalen strekker seg fram til 31. desember 2018 (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017). Bedrifter som ønsker å delta i IA-arbeidet, signerer samarbeidsavtale med NAV⁴ sammen med ansattes representant. Avtalen kan sies opp av alle parter (Skarning, 2011).

I 2014 var 26 prosent av norske bedrifter med i IA-avtalen. Særlig store virksomheter og virksomheter i offentlig sektor gjør at rundt 60 prosent av alle arbeidstakere er ansatt i en IA virksomhet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017). Flere av flyselskapene i vår undersøkelse er eller har vært IA-bedrifter (noen har sagt opp avtalen). To av selskapene er utenlandske virksomheter (svensk og dansk), og opererer kun med crew-baser i Norge.

2.5 Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse

Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse er utgangspunktet for vår oppgave. På bakgrunn av funn i denne undersøkelsen, har vi blitt forespurt om å forske på fenomenet om at flygere går på jobb, på tross av at de selv mener de er for syke og burde ha holdt seg hjemme. Arbeidsmiljøundersøkelsen danner bakgrunnen for vår problemstilling og er relevant for denne oppgaven. Den kan gi oss både svar og ledetråder underveis i forskningen. Målgruppen i arbeidsmiljøundersøkelsen er norske piloter (fixed-wing, rotor-wing, offshore) og kabinansatte. I vår forskning vil vi holde oss til norske piloter i de fem store fixed-wing selskapene i Norge (SAS, Norwegian, Widerøe, TUIfly Nordic og Thomas Cook Airlines Scandinavia).

Arbeidsmiljøundersøkelsen (Luftfartstilsynet, 2016) er satt sammen av spørsmål laget av Luftfartstilsynet, QPS-Nordic og levekårsundersøkelsen (2013). I alt har den blitt sendt ut til over 5000 norske ansatte, og 2651 av disse har svart på totalt 40 spørsmål. Resultatet av arbeidsmiljøundersøkelsen har gitt en unik forståelse i hvordan besetningsmedlemmene selv oppfatter sitt arbeidsmiljø. Det fremkommer at ansatte i deler av bransjen opplever sitt arbeidsmiljø som utfordrende, sammenlignet med landet forøvrig. Særlig gjelder dette de store fixed-wing selskapene, som skiller seg ut i en negativ retning. Luftfartstilsynet har vurdert at svarene er representative, men at de også må tolkes varsomt, siden kun halvparten

⁴ Arbeids- og velferdsetaten

av besetningsmedlemmene har svart. Svarprosenten på 50 prosent er tilsvarende for levekårsundersøkelsen 2013 der svarprosenten var 53 prosent. Lavekårsundersøkelsen er referansegrunnlaget for generaliseringen og sammenligningsgrunnlaget med andre bransjer. 39 prosent av pilotene og 59 prosent av de kabinansatte som er i faste arbeidsforhold, har rapportert at de har gått på jobb syke to eller flere ganger i løpet av de siste 12 månedene, selv om de egentlig burde ha holdt seg hjemme. Det er dette som er grunnlaget for vår problemstilling.

2.6 Karolinska Institutet: «Högtflygande risker - Variationer i arbetsvillkor, hälsa och säkerhetsbeteende bland trafikpiloter i relation till säkerhetsklimat»

I 2016 ble en av oss kontaktet av Karolinska Institutet med forespørsel om å være med i en tilsvarende undersøkelse som Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse. Studien inngår i et større forskningsprosjekt med base på Karolinska Institutet og ble gjennomført i samarbeid med Transportstyrelsen med tanke på konsekvenser av deregulering og markedstilpassing som har skjedd innenfor flysektoren. Fokuset er på hvordan det henger sammen med piloters arbeidsvilkår, helse og flysikkerhet. Vi så fort at denne spørreundersøkelsen også hadde relevans for vår oppgave, selv om den er gjennomført i Sverige og blant piloter med svensk sertifikat. To av spørsmålene fra intervjuguiden vår er hentet fra denne undersøkelsen, og er nesten identisk med Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse (Luftfartstilsynet, 2016).

Målet med denne studien (Melin, Lager&Lindfors, 2018) var å undersøke piloters oppfatning av sikkerhetsklimaet i forhold til piloters arbeidsvilkår, helse og sikkerhet. Her kommer det frem at 1/3 av pilotene som er i «høgriskklimatklusteret» risikerte å få en reprimande om de sykemeldte seg på grunn av trøttet. I «låggriskklimatklusteret» rapporterte 4,6 prosent av pilotene det samme. Når det kommer til helse, lå 6,9 prosent av pilotene i «høgriskklimatklusteret» på grensen av det som kan betraktes som klinisk depresjon, mens pilotene fra «låggriskklimatklusteret» var tilsvarende 0,9 prosent.

Undersøkelsen fant ingen gjennomgående og statistiske forskjeller når det kom til kjønn, utdannelse eller helse (røyke, snuse, fysisk aktivitet). De forskjellene som kommer frem handler om alder, år i yrket og antall flytimer, og gikk faktisk i motsatt retning av det som var forventet i undersøkelsen. Dette bekreftet vi også i vår oppgave, der det er en klar sammenheng med alder og erfaring når det kommer til å gå syk på jobb. Undersøkelsen tolkes i den retning at de eldre pilotene med flere flytimer og mange år i yrket er mer innforstått med

sikkerhetsproblematikken, sammenlignet med yngre kollegaer med færre flytimer i yrket. Forutsetningene for opplevd helse og at jobben blir utført på en sikker måte, er derfor vesentlig forskjellig fra en nyansatt til en erfaren pilot.

Resultatene som kommer fra piloters bekymringer når det kommer til arbeidsvilkår, helse og sikkerhet er bekymringsverdige. Piloter oppgir at arbeidsgiver har brutt regelverk når det kommer til piloters arbeidstid og hviletid (FTL). Dette kommer også frem i vår undersøkelse, der nesten samtlige piloter selv bringer intervjuet inn på FTL, selv om det ikke er noen konkrete spørsmål om dette temaet. Det viser at problemet kan være større enn rent nasjonalt.

61,7 prosent oppgir at arbeidsgiver ikke hører på tilbakemeldingene som gis av piloter, og da spesielt kritiske tilbakemeldinger. Nesten to tredeler av pilotene i undersøkelsen trives dårlig eller veldig dårlig med øverste ledelsen i selskapene.

Denne undersøkelsen har bidratt til å belyse at det er store forskjeller på piloters psykiske helse avhengig av hvilken type arbeidsvilkår og sikkerhetsklime de oppfatter at de jobber i. Det referer også her til GENT (Jorens et al., 2015) undersøkelsen som vi vil skrive kort om i neste kapittel.

2.7 Gent rapporten: «Atypical employment in aviation»

Denne rapporten (Jorens et al., 2015) er laget for EU-kommisjonen av Gent universitetet i Belgia. Studiet ble finansiert av European Social Dialogue Committee. Formålet med studien var å se på liberaliseringen av luftfarten i Europa, nye forretningsmodeller som low-cost modellen og ansettelsesforhold blant piloter og kabinansatte. Den ser nøye på a-typiske former for ansettelsesforhold. A-typiske ansettelsesforhold kan være selvstendig næringsdrivende, fast kontrakt, midlertidig jobb i ansattbyrå, «zero hour» jobbkontrakter og «Pay to fly⁵». Fra et juridisk og lovlig perspektiv, er a-typiske ansettelsesforhold ikke nødvendigvis problematiske, men det er en økende bekymring for at ansettelsesforhold potensielt kan bli misbrukt mot den enkelte pilot og kabinansatt. Dette er et resultat av mer konkurranse i markedet og nye fremvoksende forretningsmodeller, som har oppstått på grunn av det liberaliserte konkurransemarkedet i luftfarten. Det viser seg beklageligvis at disse

⁵ Kontrakt hvor uerfarne flygere betaler for å få fly, for på den måten å skaffe seg flytimer og erfaring.

forholdene har hatt en skadelig effekt på både «fair» konkurranse og de ansattes rettigheter. Rapporten kommer inn på flight time limitations (FTL) og hva som faktisk er reell hjemmebase for besetningsmedlemmer, noe som har stor innvirkning på helse og trivsel. 11 land har deltatt i undersøkelsen. Det er samlet inn kvalitative og kvantitative data fra 6633 respondenter. Den største gruppen som svarte var mellom 30 og 40 år og jobber for et nettverkselskap (45 prosent). Den neste største gruppen er yngre og jobber alle innenfor lavprissektoren. 70 prosent av de som sier de er selvstendig næringsdrivende jobber for et lavprisselskap. Når det kommer til alder, sier 40 prosent av den yngste gruppen at de jobber på en a-typisk kontrakt, mens i gruppen 50-60 år er det hele 90 prosent. Rapporten viser også at det er en stor forskjell i markedet - der man på den ene siden har kapteiner med mange flytimer, type rating⁶ og vilje til å jobbe hvor som helst i verden på langdistanseflygning (long-haul), og på den andre siden de som vil jobbe nærmere hjemme. Styrmenn er de som er dårligst stilt. 60 prosent av de spurte hadde byttet flyselskap over 7 ganger. Hovedgrunnen for å bytte jobb var på grunn av at det var bedre «terms and conditions» og generelt bedre ansettelsesforhold i det nye selskapet.

Det kommer frem av rapporten at sivil luftfartslovgivning ikke tar med eller høyde for atypiske ansettelsesforhold med «outsourcing» i luftfarten, som er i rask endring. Enda viktigere er det at sosial lovgivning ikke har evne til å takle dette nye fenomenet. Dette åpner opp for ansettelsesforhold der man har mindre beskyttelse. Rapporten hevder at konkurransen fører til «a true race to the bottom», noe som påvirker konkurransen, svekker ansattes rettigheter og viktige saker innenfor sikkerhet og ansvar. Per i dag finns det verken regelverk eller verktøy som må til for å løse disse utordringene. Ingen vil ta ansvar for å endre europeisk lovgivning. Dette gjør det vanskelig å varsle, siden det ikke finnes noen sikkerhetsnett for de som rapporterer avvik. Dette vil i de fleste tilfeller føre til rettsak med arbeidsgiver/kontraktbyrå hvor brudd på ansattreglement fører til oppsigelse av den enkelte.

Det er ingen som følger med på hvor mange flytimer den enkelte flyr i løpet av et år. Dette fører igjen til at FTL er nesten umulig å følge opp. Her bør det komme et felles europeisk samarbeid. Det kommer også frem av rapporten at organisasjonskulturen (fryktkultur) ofte er motstridene når det kommer til sikkerhetsprosedyrer, crew resource management (CRM) og safety management systems (SMS). Når det kommer til baser, sier rapporten at det er viktig å se på «Flag of convenience⁷». Dette handler om sosial dumping i både maritim og

⁶ Type-utsjekk på spesifikk flytype.

⁷ Registrering av fly, selskap eller base i andre land med fordelaktig ansettelses- og skattelovgivning for eier.

luftfartssektoren, og da spesielt når det kommer til sikkerhet, konkurranse og ansattes rettigheter. Et eksempel er ved å plassere baser på utsiden av EU. Da omgår man det europeiske regelverket. Dette resulterer i farlige sikkerhetsproblem, skatteproblem, og problemer med sosial dumping.

3.0 TEORI

I dette kapittelet vil vi se på det teoretiske aspektet bak problemstillingen. Vi tar for oss de fagområdene vi mener har størst tilknytning til emnet. Vi vil se på arbeidsmiljøet, sykefravær, sykenærvær, begrepet Not Fit for Flight (NFF), sikkerhets- ledelse og kultur, organisasjonskultur, samt motivasjon og ytelse. Her vil vi se nærmere på Maslows behovsteorier, Herzbergs to-faktor teori, og Hackman og Oldhams jobbkarakteristikkmodell.

3.1 Arbeidsmiljø og holdning til arbeid

Arbeidsmiljøet deles gjerne inn i tre deler. Det fysiske arbeidsmiljøet, det psykososiale arbeidsmiljøet og det organisatoriske arbeidsmiljøet. Det fysiske arbeidsmiljøet tar for seg forhold som luftkvalitet, klima, støy, ergonomi og belysning. I det psykososiale arbeidsmiljøet ser man på tema som tidspress, arbeidsbelastning, stress (unødvendig og nødvendig), rollekonflikter, motivasjon og trivsel. I det organisatoriske arbeidsmiljøet ser vi på ledelsen, kommunikasjon, opplæring og evaluering.

Arbeid og det å jobbe har et moralsk aspekt ved seg. Det er en forventning om at alle, i yrkesaktiv alder, skal jobbe. Unntakene er de som er under utdanning, småbarnsforeldre (permisjon), og personer med medisinsk attestert sykdom eller funksjonshemning av et visst omfang. Det forventes i det minste at man i hvert fall skal kunne forsørge seg selv og ikke være til belastning for samfunnet. I studier har arbeidstakere som har vært langtidssykemeldt fortalt at de ofte har vært plaget av frykt for å bli stemplet som late snyltere og personer med lav moral. Spesielt har dette vært tilfelle dersom plagene ikke var lett synlige. Dersom en person blir syk, forventes det at vedkommende gjør alt i sin makt for å bli frisk, inkludert å følge de råd og anbefalinger som kommer fra leger og spesialister. Det ses på som en moralsk plikt å vise vilje til å bli frisk. Denne moralske siden ved arbeid og sykdom er ikke av nyere dato, men en del av den protestantiske arbeidsetikk, basert på nøysomhet og hardt arbeid, som

de fleste mennesker i Vesten er sosialisert inn i. Max Weber (1973) (referert i Sandvin, 2008) hevder at den positive effekten av denne livsstilen har overlevd sin religiøse opprinnelse og blitt et allment ideal. Man skal heller ikke bare arbeide, men også *ville* det. Hardt arbeid og nøysomhet er en dyd (Sandvin, 2008). Det at man skal ville det, kan ses på som en forventning om indre motivasjon. Det fremsettes stadig påstander om at arbeidsetikken generelt er i ferd med å svekkes. Dette har vært en gjengs oppfatning gjennom generasjoner og er i seg selv en del av den moralske overvåkning og kontroll.

Arbeids og inkluderings departementet har gjort forskning på sammenhengen mellom holdning i sykefravær og sykefraværsregime (Dahl et al., 2007). Denne forskningen viser at de yngre ofte ser opp til sine eldre kollegaer som rollemodeller. Det vil i vår forskning si at styrmenn ser ofte opp til kapteiner og hvilke avgjørelser de tar. Det har igjen å gjøre med kultur og omgivelser i selskapet og blant de ansatte. Det viser seg også at det er lite forskjeller mellom kvinner og menn (kjønnsforskjeller), men at kvinner er litt mer restriktive når det kommer til holdninger. Det samme gjelder også et høyere utdanningsnivå.

3.2 Fire typer fravær

Einarsen og Skogstad (2000) skiller mellom 4 typer fravær. Det er i første omgang skille mellom nødvendig og unødvendig fravær og mellom frivillig og ufrivillig fravær. Nødvendig fravær skyldes medisinske eller helsemessige grunner som krever at man holder seg borte fra arbeid for å hindre videre sykdomsutvikling, eller lege allerede oppstått sykdom. Unødvendig fravær er når arbeidstaker ikke går på jobb, selv om den medisinske tilstanden ikke er til hinder for det. Frivillig fravær er når en person selv velger å være borte fra jobb, mens ufrivillig fravær oppstår når personen i realiteten ikke har et valg, som f. eks. ved alvorlige skade/sykdom eller sykehusinnleggelse. Det kan også være forhold ved arbeidets art som gjør det vanskelig å gå på jobb uten å være helt frisk, jfr. flygeryrket.

Ved å kombinere disse, får man fire hovedtyper:

Unødvendig og frivillig fravær: Dette vil ikke være sykefravær, men ren skulk.

Nødvendig, men frivillig fravær: Dette er fravær som kan være positivt ut fra et helsemessig synspunkt, selv om personen hadde et valg og kunne ha gått på jobb på tross av sin helse.

Nødvendig og ufrivillig fravær: Denne type fravær skyldes at det har oppstått alvorlig sykdom eller skade av slik art at man verken medisinsk eller rent praktisk har noen mulighet til å gå på jobb.

Unødvendig, men ufrivillig fravær: Slik fravær oppstår når en arbeidstaker opplever at han eller hun av helsemessige grunner ikke kan gå på jobb, selv om man reelt sett ikke blir friskere av å være hjemme, eller at vedkommende faktisk er frisk nok til å gå på jobb. Slikt fravær oppstår dersom man overfortolker sine helsesyntomer [...] (Einarsen&Skogstad, 2000, s. 318-319)

Hva som er frivillig fravær, og hva som er nødvendig fravær, vil variere fra yrke til yrke og fra jobb til jobb. I noen jobber kan man gå på jobb selv om man har vondt i hodet og har 38,5 i feber. I andre yrker krever jobben eller kolleger at man står på 100 % når man er på jobb, noe som krever at man er helt frisk. (Einarsen&Skogstad, 2000, s. 319)

3.3 Fravær, nærvær og sykefravær

I litteraturen er det vanlig å skille mellom fire typer forhold som man mener kan påvirke hvorvidt den ansatte velger å være fraværende eller nærværende med en gitt helsetilstand (Einarsen&Skogstad, 2000). *Positive nærværsfaktorer* – forhold ved arbeidet og bedriften som gjør at vedkommende har lyst til å gå på jobb. Det kan være interessante og stimulerende arbeidsoppgaver, eller hyggelige kolleger. *Negative nærværsfaktorer* – forhold som «tvinger» vedkommende til å gå på jobb. Frykt for ledelsens eller kollegers oppfattelse av fraværet og redsel for konsekvenser for egen stilling. *Positive fraværsfaktorer* - forhold utenfor jobben som resulterer i fravær. Det å ta vare på egen helse eller omsorgsarbeid i familien. *Negative fraværsfaktorer* – forhold i bedriften som kan ha negativ innvirkning på lysten til å gå på jobb. F. eks. belastende arbeidsmiljø eller konflikter med ledelsen. Som vi ser øker noen forhold sjansen for at en går på jobb på tross av helsetilstand, mens andre forhold øker sjansen for at man holder seg hjemme til tross for at man egentlig kunne gått på jobb. Nedenfor vil vi se nærmere på de to begrepene sykefravær og sykenærvær.

Sykefravær er definert som «Fravær fra lønnet arbeid på grunn av sykdom».

(Bruusgaard&Mæland, 2014)

«Ingen har krav paa sykepenger ifølge denne lov uten efter lægeerklæring⁸».

Sykemelding er en melding fra lege til arbeidsgiver eller trygdekontor som sier at en person som har rett til sykepenger, er syk og arbeidsufør. Arbeidstakeren kan derfor ikke stille på jobb (Mæland, 2009). I Norge fikk vi den første sykepengeloven i 1911, den forutsatte imidlertid at ingen hadde krav på sykepenger «uten efter lægeerklæring». I forarbeidet til loven, kom et lovutkast i 1896, som foreslo at legeattest måtte kunne erstattes av «Bevidnelse fra tvende troværdige Mænd». Rigsforsikringsanstaltens direktør var derimot redd for misbruk, og kommenterte at om det var troverdige menn aldri så mye, ville dette være uttalelser som:

[...] beror paa et subjektivt Skjøn af Folk, der ikke kan antages kompetente til at fælde nogen afgjørende Dom om, hvorvidt og naar en Mand er syg; de vil i de fleste Tilfælde maatte indskrænke sig til at gengive den Syges egne Mening om sin Tilstand.

Lovutkastet ble aldri vedtatt, da hensyn til funksjonssvikten og ikke sykdomskravet ville komme i forgrunnen, når lekfolk skulle vurdere en tilstand (Sandvin, 2008). Likevel kan forslaget sees på som en tidlig utgave av det vi i dag kjenner som egenmelding.

Egenmelding er en melding fra arbeidstaker til arbeidsgiver om at vedkommende er arbeidsufør eller syk. Egenmeldingen er av midlertidig karakter og fravær over 3 dager må dokumenteres med en legeerklæring (Mæland, 2009). I henhold til Folketrygdloven § 8-27 (Folketrygdloven, 1997), kan en arbeidstaker benytte seg av egenmelding fire ganger med opptil tre dagers varighet i løpet av 12 måneder. Arbeidstakere i IA-virksomheter har en utvidet og mer fleksibel mulighet for bruk av egenmelding, både i antall enkeltdager og i kombinasjon.

Er folk syke fordi de er syke? Normer og holdninger kan forklare noe av sykefraværet i Norge. Smitter holdninger mellom yrkesgrupper og aldersgrupper? (Olsen, Nilsen&Schøne, 2010). Dersom det er stor aldersforskjell mellom aldersgrupper, noe det ofte er mellom kapteiner og styrmenn, vil påvirkningen være noe annerledes. Styrmenn kan tenkes å etterligne praksisen til sine eldre kapteiner. Dette finnes det støtte for gjennom analyser av datagrunnlaget hos andre yrkesgrupper (Olsen, Nilsen&Schøne, 2010). Økt sykefravær blant eldre kolleger vil føre til økt sykefravær hos yngre kolleger. Men det er ingen tendens til at

⁸ Ot. Prp. Nr. 19 (1909) s. 65

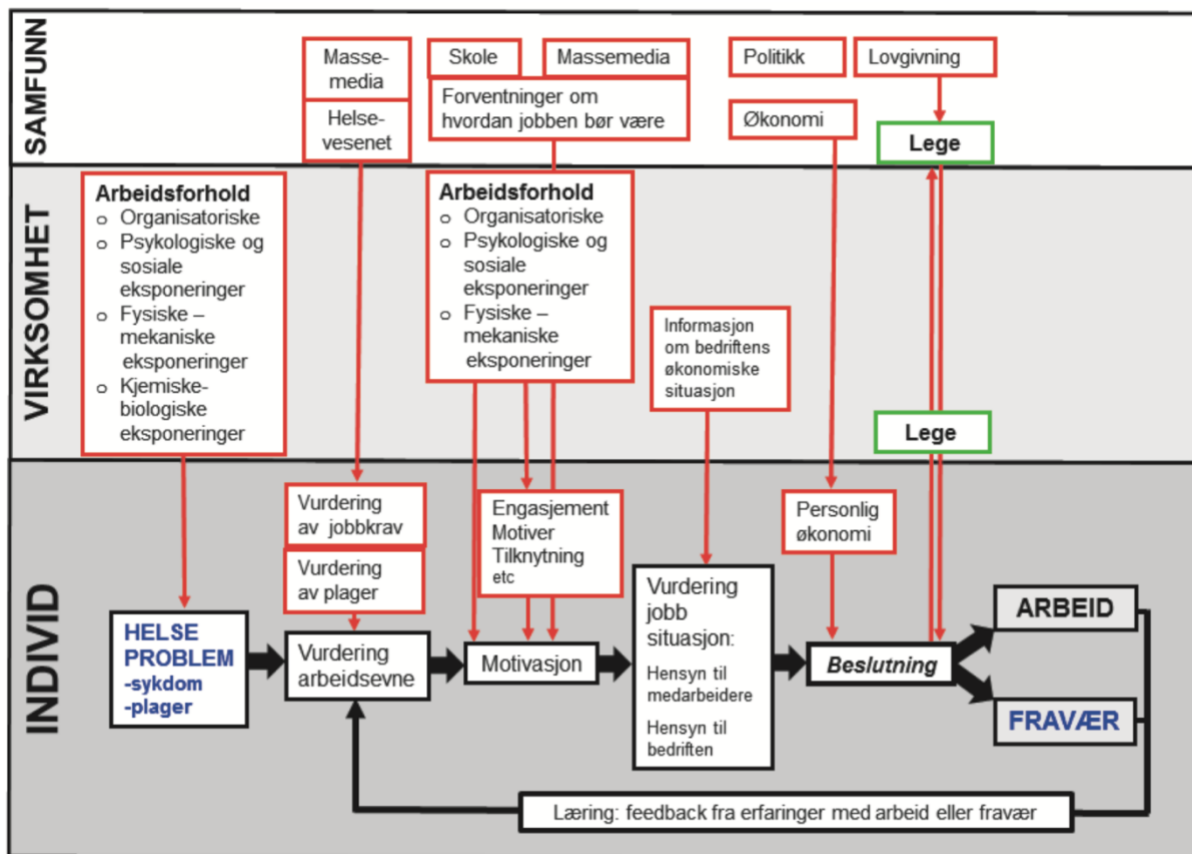
unge kollegaer påvirker eldre arbeidstakere på samme måte. Vi har derfor undersøkt om det er store forskjeller i holdninger blant unge og eldre, og blant de som er nyansatt og de som har vært i jobb lenge.

Når man ser på sykefravær ved frivillig eller ufrivillig arbeid, er det flere faktorer som spiller inn. Et individs personlighet kan være avgjørende. For noen er en lett forkjølelse grunn nok til å holde seg hjemme, mens for andre vil ikke dette være en legitim fraværsgrunn. Noen vil også gå på jobb med alvorlige plager. Sykdom vil dermed ikke være en enten eller tilstand (Haukedal, 2005). Det vil bli en vurderingssak om hvert tilfelle gir grunn nok til fravær, og her vil også ytre forhold spille inn. Dette kan være forhold som sykdom i nær familie, syke barn, trafikale forhold, snø kaos og så videre.

Den nordiske fraværslitteraturen er beskrivende i sin kategorisering av fravær. En prøver å unngå normative begrep ved å kategorisere fraværet som korttidsfravær eller langtidsfravær, og måler fravær som antall ganger per tidsenhet (Nytrø, 1995).

De fleste empiriske undersøkelser som omhandler fravær har vært korrelasjonsstudier. Her har det blitt tatt utgangspunkt i relativt enkle sammenhenger. Man grupperer det gjerne etter om fraværet er korrelert med fysisk og psykisk helse, med strukturelle forhold eller med trivsel, herunder også holdninger til ulike aspekter ved arbeidssituasjonen (Haukedal, 2005). Sammenheng mellom strukturelle faktorer og fravær vil være uklare. Det er mye som spiller inn og størrelse på lønn, arbeidsbelastning, mulighet for selvrealisering og grad av autonomi, vil være faktorer som spiller inn (Haukedal, 2005). Trivsel vil likeledes være en multi-dimensjonal faktor der ikke alle faktorene vil ha betydning eller være utslagsgivende for fravær.

Knardahl et al., (2016) viser til denne kompleksiteten og har utarbeidet en modell som illustrerer at sykefravær kan ha sine årsaker både i individet, virksomheten og i samfunnet. Figur 1 (Knardahl et al., 2016) synliggjør kompleksiteten knyttet til faktorer som bestemmer sykefravær. Den viser sammenhengen mellom arbeidsmiljøfaktorer på samfunnsnivå, virksomhetsnivå og individnivå og den sier noe om hva arbeidsgiver kan gripe tak i og hva som er utenfor arbeidsgivers handlingsrom.



Figur 1 Faktorer på individ-, virksomhets- og samfunns-nivå som bidrar til sykefravær. Arbeidsfaktorer kan både bidra til helseproblemer og bidra til konsekvenser av å ha helseproblemer for vurdering av arbeidsevne, motivasjon, vurderinger av jobbsituasjonen og følgelig for beslutningen om sykefravær er nødvendig eller om man kan arbeide. En rekke faktorer på virksomhets- og samfunnsnivå påvirker disse prosessene. (Knardahl et al., 2016).

Fravær fra arbeidsplassen kan være uttrykk for sammensatte problemer knyttet til den enkelte ansatte og forhold på arbeidsplassen, og ikke nødvendigvis sykdom i biomedisinsk forstand. Det er altså flere faktorer som spiller inn når man snakker om helse og sykefravær. Og vurderingen knyttet til helse og arbeidsevne vil gå langs flere ulike dimensjoner. I den grad legen finner ut at personen ikke er syk ifølge biomedisinske definisjoner, vil pasienten bli vurdert ut fra funksjonsnivå eller arbeidsevne. Denne vurderingen gjøres i samsvar med pasienten og det innebærer at pasienten kan bli definert som for syk til å jobbe selv om det ikke foreligger en konkret sykdomsdiagnose (Knardahl et al., 2016).

3.4 Sykenærvær

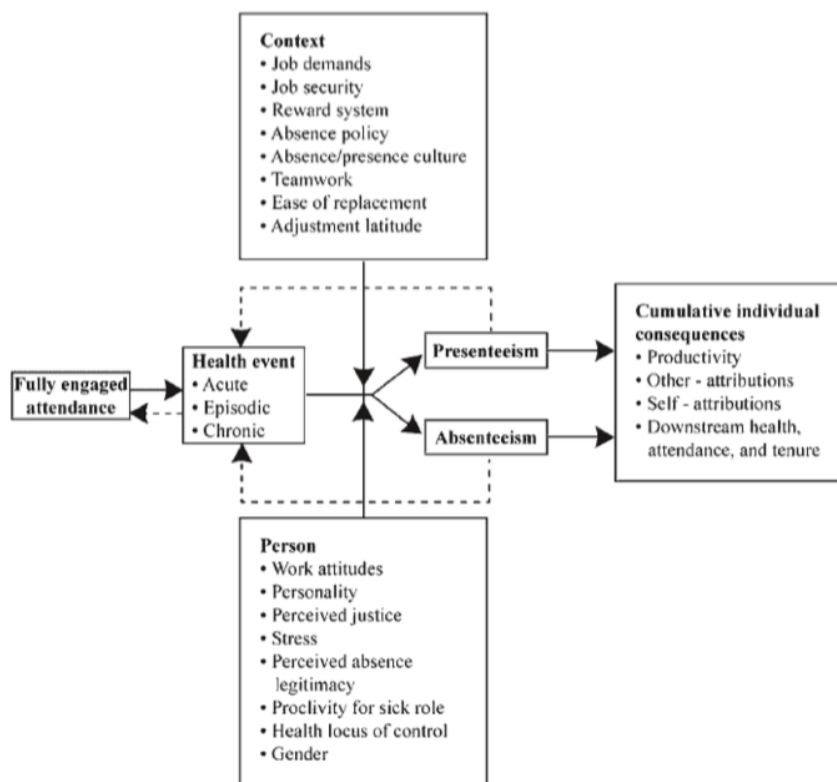
Sykenærvær er et begrep som omhandler de individer som går på jobb, selv om de muligens er så syke at de burde holde seg hjemme. Det er blitt utført flere studier som har prøvd å kartlegge årsaken til dette og da spesielt Saksvik (1996). I denne studien identifiserer Saksvik

fire faktorer som kan defineres som årsaker til sykenærver: uunnværlighetspress, sanksjonspress, moralskpress og trygghetspress (Saksvik&Christensen, 2015).

Piloter og leger har mange felles trekk når det kommer fenomenet sykenærver. «Leger har et spesielt høyt sykenærver» (Aasland, 2015, s. 586). Det viser seg at leger går på jobb med plager og sykdom de ville ha sykemeldt sine pasienter for (Aasland, 2015). I følge Thun & Løvseth (2016), er der en rekke undersøkelser som også viser at sykehusleger viser høy grad av å være utslitt og utbrent, samt ha et høyt sykenærver. Vi har sett på hvordan dette påvirker avgjørelsen til piloter.

Blant piloter snakkes det også om en økning i fatigue og NFF. Dette er beskrevet senere i oppgaven. Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse viser også at rundt 37 prosent av pilotene ofte var fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsperiode og over 30 prosent rapporterte det samme av og til. Selv om det i denne undersøkelsen ikke var en direkte sammenligning med sykenærver, viste den samtidig at 39 prosent rapporterte å ha gått syk på jobb, noe som kan ha en medvirkende forklaring. Aasland (2015) hevder at det sannsynligvis er enda lettere å gå på jobb, hvis man taper penger på å være hjemme. Dette vises også i vår forskning, der noen av kandidatene har oppgitt nettopp dette argumentet og vi vil prøve å forklare hvorfor dette skjer.

Begrepet sykenærver ble først beskrevet av Cary Cooper på 1990- tallet. I den sammenheng ble det brukt for å beskrive arbeideres økte tendens til å gå på jobb på grunn av jobbusikkerhet (Saksvik, Guttormsen&Thun, 2011). Fenomenet vil i noen tilfeller bli sett på som positivt, mens i andre tilfeller synonymt med produktivitetstap og negativt for en arbeiders helse. Tidlig forskning la vekt på at sykenærver hadde mer betydning for produktivitetstap enn for sykefravær (Johns, 2010), mens nyere forståelse av fenomenet ser mer på helsegevinster, tilrettelegging, og funksjonsutnyttelse. Organisasjonskultur og faktorer relatert til jobben vil også i stor grad være med å bestemme om en person møter opp på jobb syk eller ikke. Hvis organisasjonskulturen tilrettelegger for at det er legitimt å være fraværende, vil det være lettere for en ansatt å være borte fra jobb om en skulle være syk (Nicholson&Johns, 1985). Ansatte skaper også holdninger og kultur i selskapene, og vil på denne måten utføre den atferden som kulturen ser på som akseptabel. Lojalitet ovenfor selskapets mål og verdier vil være en viktig faktor i denne sammenheng.



Figur 2 Dynamisk modell for valget mellom sykefravær og sykenærvær (Johns, 2010)

3.5 Press

Flere studier har forsøkt å kartlegge forhold som presser arbeidstakere til å gå på jobb, selv om de av helsemessige årsaker burde ha holdt seg hjemme. Saksvik (1996) har identifisert fire faktorer: uunnværlighetspress, sanksjonspress, moralpress og trygghetspress (Saksvik&Christensen, 2015).

Uunnværlighetspress - oppstår når det ikke er andre som kan gjøre jobben dersom man skulle være borte, eller at man er vanskelig å erstatte. Et resultat av det kan være økt arbeidsmengde når man returnerer på grunn av at arbeidet har hopet seg opp. Jobber som fører med seg mye ansvar kan tilrettelegge for uunnværlighetspress. Man vil oppleve at man trengs på jobben til enhver tid, og dermed uunnværlig, og man «får høre det» fra ledelsen eller kollegaer hvis en ikke møter på jobb. Det er en sammenheng mellom sykenærvær og mulighet til å bli erstattet ved fravær. Grad av ansvar i jobben og opplevelse av at en er viktig for jobben, øker også sykenærvær frekvens (Saksvik, 1996).

Sanksjonspress - er et resultat av at man frykter å bli anklaget for skulk, enten av arbeidsgiver eller kolleger, dersom man er borte fra jobb (Saksvik, 1996). Dette kan være en reell eller innbilt frykt. Baker-McClearn et al. (Baker-McClearn et al., 2010), viser til at arbeidstakere kan bli presset til sykenærvær dersom de risikerer økonomiske tap ved å være borte fra jobben. Organisasjonskulturen i selskapet kan også skape en praksis i fraværsordning og sykelønnsordning som kan bidra til å fremme sykenærvær. Dette gjelder spesielt dersom ledelsen bagatelliserer den ansattes sykdomstilstand.

Moralpress - oppstår som følge av holdninger og oppdragelse, lojalitet og at man har ansvarsfølelse for jobben. Dette kan føre til at man drar på jobb ut fra ens egen samvittighet og dermed ønsket om å unngå skyldfølelse. Collins og Cartwright (referert i Saksvik&Christensen, 2015) fant blant annet ut at arbeidsmoral og samvittighet overfor kolleger kunne bidra til sykenærvær. Skyldfølelse blir ofte oppgitt som grunn til sykenærvær. En studie utført av Baker-McClearn et al. (2010) viste at følelsen og forpliktelsen til organisasjonen og team hadde betydning for om den ansatte møtte på jobb når de var syke. Noen følte også at fravær var en indikasjon på dårlig prestasjon og kunne hindre karrieremuligheter.

Trygghetspress - oppstår når man er usikker på hvor trygg man er i jobben, og derfor frykter å miste den dersom man er borte (Saksvik, 1996). Samlet sett vil disse faktorene gi et press som bunner ut i ytre miljømessige og personlige faktorer. Arbeidstakerens opplevelse av situasjonen spiller en større rolle enn graden av jobbusikkerhet når det gjelder tilbøyelighet for sykenærvær.

3.6 Organisasjonskultur

Innenfor rammene av en organisasjons formelle trekk, finner vi også uformelle element. Organisasjonskultur er ett av disse elementene og består av verdier, normer, sosialt samhold og gruppepress ved uformelle, normative regler (Jacobsen&Thorsvik, 2013).

Edgar Schein (1985) definerer organisasjonskultur slik:

Organisasjonskultur er mønstre og grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke

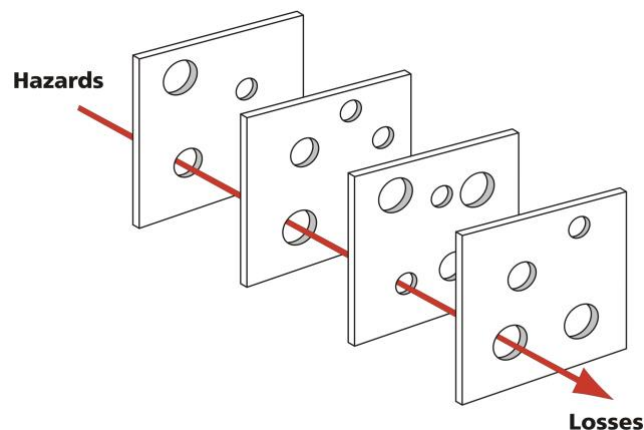
på og føle på i forhold til disse problemene. (referert i Jacobsen&Thorsvik, 2013, s. 130).

Schein (1985) sier videre at organisasjonskultur består av tre nivåer. Disse er artefakter, verdier og grunnleggende antakelser (Erichsen, Solberg&Stiklestad, 2015). Artefakter er fysiske gjenstander og fungerer som symbol og profilering for en organisasjon. Dette nivået utgjør organisasjonens uttrykkside, mens innholdssiden består av verdier og grunnleggende antakelser. Organisasjonskultur sier altså noe om at kultur er noe man deler med flere personer og at man må takle både eksterne og interne utfordringer. Schein vektlegger at kulturen til enhver tid vil settes på prøve og består så lenge gruppen oppfatter den som riktig. Han legger også vekt på at kultur er noe man må lære bort til nye ansatte. Disse blir således «oppdratt» til å oppfatte, føle likt og tenke slik som resten av de ansatte i kulturen. «Slik gjør vi det her hos oss». Organisasjonskultur kan ha sterk påvirkning på medlemmenes atferd, på samme måte som organisasjonens formelle struktur har (Jacobsen&Thorsvik, 2013). En sterk kultur kan ha mye å si for følelsen av fellesskap og tilhørighet. Dersom man identifiserer seg med bedriften er det sannsynlig at man vil presentere bedriften utad på en god måte og fremstå som en «ambassadør» for denne, noe som igjen vil skape lojalitet. En sterk fellesskapsfølelse og identitet kan også virke motiverende for å nå fellesskapets mål og verdier. I tillegg vil en sterk organisasjonskultur bidra til større tillit mellom ansatte og mellom ansatte og ledelse. Ved å vise tillit, forventer man også at det handles i henhold til de normer som finnes innenfor den aktuelle organisasjonskulturen. Fukuyama hevder at forutsetningen for tillit er utviklingen av en sterk fellesskapskultur og at de ansatte har utviklet egenskaper som lojalitet, ærlighet og pålitelighet (referert i Jacobsen&Thorsvik, 2013). Andre, deriblant Zucker, hevder at tillit også kommer som et resultat av samhandling over tid. «Tillit tar lang tid å bygge, men kan brytes ned relativt raskt». (referert i Jacobsen&Thorsvik, 2013, s. 128) Disse effektene fører gjerne også til enklere samarbeid og mindre behov for styring. I tillegg kan organisasjonskulturen fungere som kilde til motivasjon og den kan ha en styrende funksjon ved hjelp av verdier og normer. En sterk organisasjonskultur bidrar i så måte til organisasjonens suksess. Svake organisasjonskulturer derimot, kjennetegnes gjerne av lav tillit, ulik virkelighetsoppfatning, uenighet om visjon, lavere motivasjon og arbeidsmoral, samt intern motarbeidelse. Det er derfor lett å se at kultur kan være en viktig faktor i en organisasjons suksess eller mangel på sådan.

3.7 Sikkerhet og sikkerhetsledelse

All menneskelig aktivitet er forbundet med en viss risiko. Transport er en slik aktivitet og avhengig av transportform, innebærer det en større eller mindre risiko. I dagligtalen er det vanlig å bruke risiko i betydningen fare og som et potensiale eller mulighet for uønskede hendelser og tap (Aven, 2016). Videre kan vi si at begrepet sikkerhet er det motsatt av risiko, god sikkerhet tilsvarer lav risiko og motsatt.

Flygning var fra starten av en høyrisikabel aktivitet, men med introduksjon av moderne passasjerfly, forbedring av instrument innflygnings- og landingssystemer og annen høyteknologisk utvikling, er det gjort store sikkerhetsmessige fremskritt. Dyrekjøpt erfaring har ført til stadig bedre rutiner, prosedyrer, utdanning og trening, og fokus på menneskelig faktorer er styrket. Disse er alle eksempler på forsvars- og sikkerhetsbarrierer som har blitt utviklet eller lagt til. Ved å innføre flere lag med barrierer, reduseres risiko og dermed muligheten for at det skal oppstå ulykker eller uønskede hendelser. Slike barrierer har vi også i form av lov- og regelverk, tilsyn og på organisasjonsnivå. Dersom man hadde klart å eliminere all risiko, hadde slike beskyttelseslag vært 100 prosent tette, men i virkeligheten er de mer som skiver av sveitserost med flere hull. James Reason (2000) er utvikleren av «The Swiss cheese model». Hullene i osteskivene representerer latente feil og mangler i de forskjellige lagene. Selv om det finnes flere hull, vil en trussel ofte stoppe i en av de andre barrierene slik at man unngår en uønsket hendelse. Men dersom omstendigheter fører til at hull i mange lag faller på linje, vil det være mulighet for en ulykke.



Figur 3 Swiss-cheese modellen

«Begrepet sikkerhet brukes ofte om forebyggende tiltak der hensikten er å redusere sannsynligheten for at noe uønsket skal skje eller redusere konsekvensene ved uønskede hendelser, [...]» (Aven et al., 2004, s. 17)

Alle aktører i luftfarten, både myndigheter og operatører, har ansvar for sikkerheten. Luftfartsmyndighetene, ved EASA og Luftfartstilsynet, har ansvar for lov- og regelverk samt tilsyn med operatørene. Flyselskapene på sin side har ansvar for å ivareta sikkerheten i egen virksomhet.

3.7.1 Utvikling innen flysikkerhet

FNs luftfartsorganisasjon International Civil Aviation Organization (ICAO) deler utviklingen innen flysikkerhet inn i tre æraer.

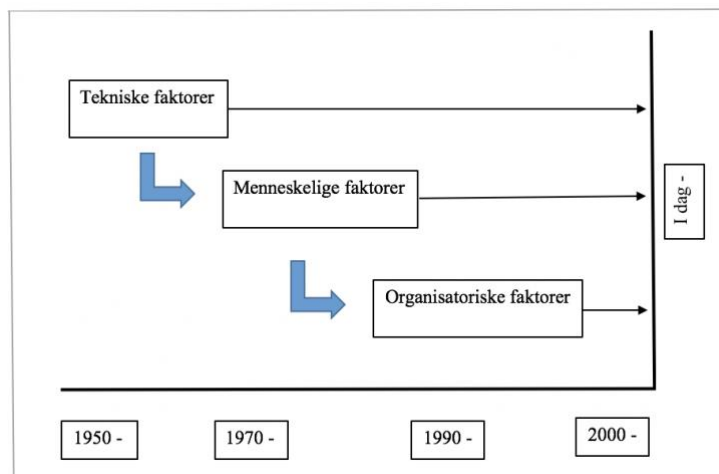
Den tekniske æra – fra tidlig 1900 til sent 1960. I dette tidsrommet utviklet luftfarten seg til en form for massetransport og hvor det ble avdekket sikkerhetsmangler, i første rekke på grunn av tekniske faktorer og tekniske feil. Sikkerhetsfokuset ble derfor å etterforske og forbedre det rent tekniske. På 50-tallet førte tekniske forbedringer til at frekvensen av ulykker gradvis avtok, noe som førte til at sikkerhetsarbeidet utvidet seg til også å omhandle overholdelse av regelverk og tilsyn.

Den menneskelige faktor æra – fra tidlig 1970 til midten av 1990-tallet. Tidlig på 70-tallet hadde hyppigheten av ulykker droppet dramatisk på grunn av store teknologiske fremskritt og forbedringer av sikkerhetslovgivningen. Luftfart ble en trygg form for transport og sikkerhetsfokuset ble ytterligere utvidet til fokus på den menneskelige faktor og grensesnittet mellom menneske og maskin. Likevel var det ikke før tidlig på 1990-tallet at man begynte å anerkjenne at mennesket opererte i komplekse miljøer og se på de menneskelige ytelsene i en operasjonell og organisatorisk sammenheng.

«For a long time, people were saying that most accidents were due to human error and this is true in a sense but it's not very helpful. It's a bit like saying that falls are due to gravity». – Dr Trevor Kletz

Den organisatoriske æra – fra midten av 1990 tallet frem til i dag. I denne perioden begynte man å se på sikkerhetsarbeidet i et system perspektiv, som inkluderte organisatoriske faktorer i tillegg til menneskelige ytelser og tekniske faktorer. Forestillingen om den «organisatoriske ulykke» ble introdusert og man begynte blant annet å se på organisasjonskulturens innvirkning på risikohåndtering. I tillegg til tradisjonell data innsamling og analyse, som var begrenset til data samlet etter ulykker og alvorlige hendelser, ble sikkerhetsarbeidet utvidet med en ny proaktiv innstilling. Man begynte rutinemessig å samle inn og analysere data

proaktivt, i tillegg til reaktiv metode for å monitorere kjente sikkerhetsrisikoer og oppdage sikkerhetsproblemer under utvikling. Denne forbedringen ga grunnlag for å bevege seg mot en «safety management» eller sikkerhetsledelse tilnærming (International Civil Aviation Organization [ICAO], 2013). I dag brukes det som kalles et Safety Management System (SMS), dette er etter anbefaling fra ICAO innført i regulering fra EASA (2018).



Figur 4 Sikkerhetsutvikling (basert på ICAO)

Denne beskrivelsen av utviklingen finner vi igjen i sikkerhetslovgivning og tilsyn av industribedrifter på 1800-tallet, der tidlig lovgivning gikk på tekniske faktorer og vanligvis ikke organisatoriske og ledelseskrav, fordi sikkerhet ble ansett som tekniske problem i den «første tidsalder». Senere, særlig gjennom 1960 og 1970 årene, førte vitenskapelige studier til at den menneskelige faktor ble introdusert i den «andre tidsalder». Selv så sent som i begynnelsen av 1990 årene, så enkelte fremdeles ikke på risikohåndtering på et organisasjons- og ledelsesnivå, men utelukkende som samfunns- og regulatoriske tiltak. Utover 90-tallet ble det større fokus og interesse for risk management hvor hele selskaper ble grundig studert. Dette førte til den «tredje tidsalder» av sikkerhet, som nå fokuserte direkte på strukturen og ledelsesfunksjonen (Hale&Bram, 1998). En økt interesse for en mer vitenskapelig studie av sikkerhetsledelse kom som resultat av sjokk over store ulykker innen kjernekraftverk, petrokjemi og transport industrien, samt den offentlige bekymringen disse skapte (Seveso, Tsjernobyl, Piper Alpha, Challenger, Herald of Free Enterprise). Disse katastrofene skjedde i høyteknologiske bedrifter, som publikum antok var veldrevne med høy grad av

sikkerhetssystemer. I undersøkelsesrapporter kunne man se at det hadde blitt gravd lenger ned i materien enn man tradisjonelt hadde gjort og pekt på feil i ledelse og organisasjon. Helt opp til 1980 årene var det ikke vanlig å vurdere ledelsen som en hoved årsak til slike ulykker (Hale&Braram, 1998). En annen faktor var de-regulering, selvregulering og sertifisering. Under press fra stadig økende endringer begynte myndighetene på 1970 tallet å innse at bruken av detaljerte tekniske standarder ikke var en fullgod respons til sikkerhetsutfordringer. De var ikke i stand til å holde tritt med den teknologiske utviklingen eller holde reguleringer oppdatert. Myndighetenes rolle som leder for sikkerhet, ble erstattet med filosofien om at de som skaper risiko også skal være ansvarlige for å holde den under kontroll. Under betegnelsen selvregulering, vektla man en endring som plasserte ansvaret på hver enkelt bedrifts ledelse, om å utvikle, iverksette og overvåke eget sikkerhetsledelsessystem, eller Safety Management System (SMS). Ved å oppgi rollen som utvikler og håndhever av detaljert regulering av tekniske- og menneskelig ytelse- standarder, har man heller tatt i bruk indikatorer for å vurdere hvordan den delegerte myndighet brukes av selskapene. Man har indikatorer på SMS nivå for å vurdere om systemet er tilstrekkelig og fungerende, og man er særlig interessert i tidlige varseltegn ved utilstrekkelig selvregulering. Dermed kan begrensede tilsynsressurser rettes mot «problem» bedrifter. Dette skiftet av ansvarsforhold har gjort selskapets ledelse ansvarlig for å utvikle egne ytelses indikatorer til å kunne vurdere og forbedre egen SMS på en mer systematisk måte og for å dokumentere ovenfor seg selv, aksjonærer, kunder og myndigheter fullt samsvar med sikkerhetskravene (Hale&Braram, 1998).

3.7.2 Sikkerhetskultur

«If you think safety is expensive, try an accident». - Dr. Trevor Kletz

Organisasjonskultur er beskrevet nærmere i kapittel 3.6 og består på innholdssiden av verdier og normer, samt grunnleggende antakelser. Dette finner vi igjen i ICAOs beskrivelse av sikkerhetskultur:

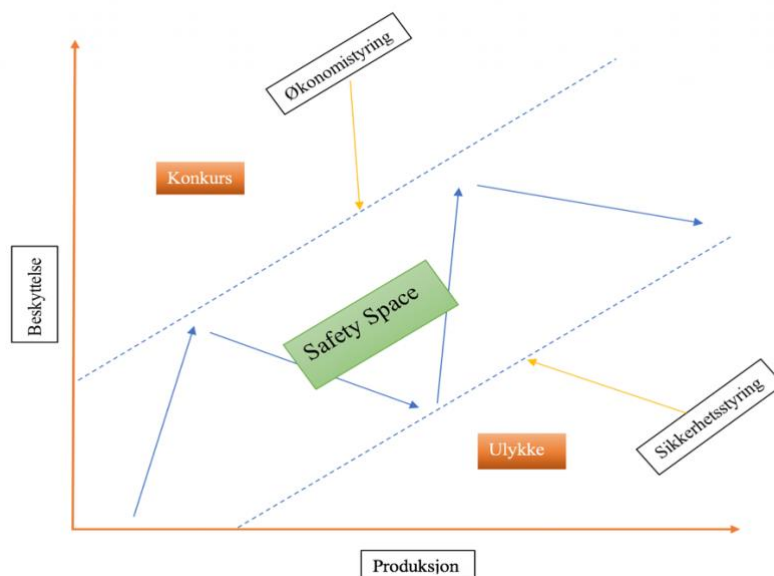
A safety culture encompasses the commonly held perceptions and beliefs of an organization's members pertaining to the public's safety and can be a determinant of the behaviour of the members. A healthy safety culture relies on a high degree of trust and respect between personnel and management and must therefore be created and supported at the senior management level. (ICAO, 2013, s. 2-10)

Videre står det samme sted: «The greatest potential for the creation and maintenance of an effective, self-sustaining culture for the management of safety is at the organizational level» (ICAO, 2013, s. 2-10). Vi ser med andre ord at ansvaret for sikkerhet legges på ledelsen og at dette inngår som en del av organisasjonsutviklingen. Ledelsen må imidlertid også veie produksjon opp mot sikkerhet. Et kjennetegn ved alle organisasjoner, er at de bruker noen knappe ressurser til å nå sine mål (Jacobsen&Thorsvik, 2013). For kommersielle organisasjoner vil det gjerne være å maksimere overskudd, noe som er direkte avhengig av effektiv drift. Effektivitet kan beskrives som grad av måloppnåelse i forhold til ressursbruk (Jacobsen&Thorsvik, 2013). Ut ifra en slik målsetting, ser vi at behovet for ressurser til sikkerhetsarbeid, fort kan føre til at det oppstår en målkonflikt. De to følgende sitat gir en god pekepinn på hvor forskjellig syn man kan ha:

«The desire for safety stands against every great and noble enterprise». - Tacitus

«Safety isn't expensive, its priceless». - Jerry Smith

Flyselskaper har regulatoriske krav som må oppfylles, samt ansvar for eget Safety Management System. Mellom behovet for å skape verdier må altså selskapets ledelse balansere det å unngå ulykker, skader og tap. ICAO (2013) bruker begrepet Safety Space. Dette er et konsept som er svært nyttig for å beskrive hvordan denne balansen oppnås. En organisasjon må definere sine produksjons- og sikkerhetsmål nettopp ved å balansere sin produksjon med et akseptabelt sikkerhetsnivå. Dersom produksjonsnivået øker, er det en fare for at også risiko øker. Samtidig må det defineres forsvarsmekanismer for å holde sikkerhetsrisiko under kontroll. For i vårt tilfelle, et flyselskap, vil elementære sikkerhetsbarrierer være teknologi, trening, interne prosesser og prosedyrer. For myndigheter vil det være lignende med trening av personell, bruk av teknologi og de interne prosesser og prosedyrer for effektivt tilsyn. Safety Space er det område hvor en organisasjon balanserer ønsket produksjon samtidig som den opprettholder den påkrevde sikkerhetsbeskyttelsen gjennom risikostyring. Settes det av for mye ressurser til redusering eller eliminering av risiko, kan det føre til at organisasjonen blir ulønnsom. Motsatt kan for stor bruk av ressurser, på bekostning av beskyttelsestiltak, ha så stor innvirkning på sikkerheten at det i ytterste konsekvens kan føre til ulykke. Det er derfor essensielt at grensene for safety space defineres, slik at de gir tidlig varsel om ubalanse i ressursfordelingen.



Figur 5 Safety space (basert på ICAO)

«Formålet med risikostyring er å sikre den riktige balansen mellom det å utvikle og skape verdier, og det å unngå ulykker, skader og tap. Risiko er således ikke en ensidig prosess for å redusere risiko i samfunnet eller bedriften» (Aven, 2015, s. 14).

3.7.3 Safety Management System, SMS

Selv om det ultimale målet vil være å fullstendig eliminere alle ulykker og uønskede hendelser, er det i luftfartsbransjen en generell anerkjennelse av at det vil være umulig å fjerne all risiko. Menneskelige aktiviteter og system kan ikke garanteres å være fri for feil og konsekvenser av disse. Det er derfor viktig med et dynamisk sikkerhetssystem som kontinuerlig tar sikte på å redusere og motvirke risiko. Så lenge sikkerhetsrisiko holdes under et akseptabelt nivå, kan luftfarten klare å balansere hensynet til produksjon og behovet for beskyttelse (ICAO, 2013). Flyselskapene må tilfredsstille alle regulatoriske krav og operere innenfor akseptabel risiko eksponering. Det siste omtales gjerne som ALARP, hvor risiko håndteres slik at den er As Low As Reasonably Practicable.

Med innføringen av Safety Management System, SMS, har mye av ansvaret for sikkerhet blitt flyttet over på den enkelte organisasjon og ledelsen. Dette kommer som et resultat av sikkerhetsutviklingen og fordi organisasjonene selv kan være mye «tettere på» og kjenner seg selv best. Dette bidrar også til en bevisstgjøring av sikkerhetsansvaret i hele organisasjonen, i

vårt tilfelle flyselskapet. Viktige hovedelementene i SMS er Safety policy and objectives, Safety risk management, Safety assurance og Safety promotion (EASA, 2007). Disse kjennetegnes av forhold som ansvarlighet og ansvar, dokumentering, sikkerhetsprosedyrer, kontinuerlig forbedring og feedback til toppledelsen. En svært viktig del av et velfungerende SMS-system er sikkerhetsrapportering og at det legges opp til en sikkerhetskultur basert på *Just Culture*. Dette defineres av Eurocontrol⁹ som en kultur hvor frontlinjepersonell, og andre, ikke straffes for handlinger, unnlater og valg, som fremstår som fornuftig relatert til deres erfaring og trening, men hvor grov uforsiktighet, forsettlig overtredelse av regler og destruktive handlinger ikke tolereres (Eurocontrol, 2018). Det finnes også andre definisjoner, men i forhold til luftfart forholder vi oss til denne. Måten man behandles på i en Just Culture, bidrar til tillit og respekt noe man ifølge ICAOs beskrivelse av sikkerhetskultur er avhengig av. Just Culture er sådan svært viktig for å oppnå høy grad av rapportering, som er en forutsetning for et velfungerende SMS. Motsatsen, som man antar vil redusere rapporteringsvilligheten, vil være *Blame Culture*, eller fryktkultur. I denne er man ute etter å finne den som er skyldig for en uønsket hendelse, for så å kunne gi denne personen skylden for det som har inntruffet (Woods, Decker&Cook, 2010). Et godt eksempel er media som alltid søker etter, og er en pådriver for Blame Culture, da de tidlig er ute og søker etter noen som kan holdes ansvarlig. Når det kommer til fryktkultur reflekterer dette ofte dårlig lederskap. Dette fører ofte til at ledere vil holde andre ansvarlig når ting går galt, i stedet for å ta det hele og fulle ansvar selv. En tredje variant er *No Blame Culture*, som er en organisatorisk tilnærming som karakteriseres av fornuftige holdninger til feil og nestenulykker, basert på antagelsen om at det ikke finnes noe perfekt system. Det er viktig å skape en atmosfære av tillit, der de ansatte oppfordres og belønnes for å melde ifra om potensielt farlige eller katastrofale feil (Provera, Montefusco&Canato, 2010). Det er også viktig at alle likefullt er klar over hvor grensen går for akseptabel og uakseptabel atferd.

3.8 Sykdom og flysikkerhet

Er syke piloter et problem, i så fall for hvem og hvorfor?

⁹ The European Organisation for the Safety of Air Navigation

«To pilot an aircraft requires the utilization of a complex set of physical and cognitive skills. Interference with any aspect of these skills and their coordination may have serious personal and public safety consequences» (ICAO, 2012, s. III-9-1).

For å utføre jobben som flyger på en best og sikrest mulig måte, er det åpenbart at egenskaper som årvåkenhet, konsentrasjon, kognitive evner, utholdenhet, overskudd, ekstra kapasitet og god beslutningstaking er ønskelige. Hemp (2004) skriver at sykdom påvirker både kvantiteten (man jobber gjerne saktere enn vanlig, eller må gjøre ting om igjen) og kvaliteten (man gjør kanskje flere – eller mer alvorlige feil). Mange mener at sykdom reduserer menneskets effektivitet og ytelse (Smith, 1989), og det virker å være en generell oppfatning om at sykdom reduserer allmenntilstanden. Nedsatt allmenntilstand er et mye brukt begrep, og selv om det er diffust, så er det en beskrivelse av en generell nedsatt psykisk eller fysisk helsetilstand. Begrepet kan sies å være eksempel på taus kunnskap. Sykdom hos en pilot kan derfor medføre en flight-safety trussel. Medisinske plager som ikke forhindrer arbeid på et kontor, kan utgjøre en betydelig risiko for en flyger (ICAO, 2012).

«Pilot function may be adversely affected, especially in managing some in-flight emergency, by almost any form of illness, however minor, [...]» (ICAO, 2012, s. IV-1-13).

Errors and deficiency of performance may occur whether operations are as planned, whether unexpected conditions develop, or whether emergencies arise. The cause of these errors and performance decrements may be found in:

- *errors of perception. These may be related to auditory, visual, tactile or postural stimuli*
- *errors of judgement and interpretation. Misjudgement of distances, misinterpretation of instruments, confusion of instructions, sensory illusions, disorientation, lapse of memory, [...]*
- *errors of reaction. These particularly relate to timing and coordination of neuromuscular performance and technique as related to the movement of controls* (ICAO, 2012, s. IV-1-17).

Negative effekter som sykdom påfører de menneskelige ytelsene, går gjerne typisk ut over de egenskaper som er ønskelige innen flygning. Man kan bli trøtt, sløv, uoppmerksom, få forlenget reaksjonstid, være fysisk utilpass, ha smerter, endring i persepsjon, redusert evne til beslutningstaking og revurdering. Noe av det som kjennetegner disse egenskapene, er at de gjerne er de samme som også påvirkes negativt av medisiner, stress, alkohol og fatigue. Når

en ser på effekten sykdom kan ha på menneskelig ytelse og prestasjon, er det grunn til å hevde at den vil ha en negativ effekt på sikkerhet. Samtidig har luftfartsorganisasjoner som ICAO og luftfartsmyndigheter gjort samme vurdering og for å motvirke en slik risikofaktor, derfor også innført regelverk for å hindre at så skjer. Den enkelte flyger pålegges ved lov, ansvaret for ikke å gå på jobb dersom vedkommende ikke er skikket til å utføre sitt arbeid. Følgelig er det hevet over en hver tvil at dette fenomenet er et problem. I første rekke er det et sikkerhetsproblem for flyselskapene og deres kunder, men også for samfunnet og publikum generelt. I organisasjonsteori snakkes det gjerne om «Selskapets samfunnsansvar» med følgende nivåer:

- Økonomisk ansvar - det å være lønnsom.
- Juridisk ansvar - der man holder seg innenfor lover og regler samt hva som regnes for rett og galt i samfunnet.
- Etisk ansvar – unngå skade, gjøre det som er rett og rettferdig.
- Filantropisk ansvar – Bidra til bedre livskvalitet i samfunnet, bidra til felleskapet.

(Erichsen, Solberg&Stiklestad, 2015, s. 130)

Flyselskapene har altså både et juridisk og moralsk/etisk ansvar overfor sine kunder om å ivareta sikkerheten. Mens de to øverste nivåene, etisk- og filantropisk- ansvar gir størst mulighet for å bygge et godt og positivt omdømme, tas de to første, økonomisk- og juridiskansvar mer for gitt. Man antar at selskapet driver økonomisk og følger lover og regler. Skulle man derimot feile på de to første nivåene, vil det ha en svært dårlig effekt på omdømmet. En hendelse eller ulykke, forårsaket av en syk pilot, kan få store konsekvenser for de som rammes, men også for flyselskapet, både i form av egne tap og rent økonomisk. På samme måte som mange ville vært svært skeptisk til å la seg operere av en syk lege, ville nok mange vært engstelig for å fly, om de hadde visst at flygeren var syk. Skulle et flyselskap få et rykte om at slik forekom hos dem, kunne det i seg selv ført til omdømmetap. For myndighetene vil det også være et problem, i og med at piloter ikke følger loven og at sikkerheten dermed ikke ivaretas i henhold til lovens intensjon. Til slutt kan det fremholdes at det å gå syk på jobb kan være et problem med tanke på den enkelte pilots velferd og helse, i og med at det kan føre til forverring av den medisinske tilstand, lenger tid for å bli frisk, samt at man potensielt utsetter kolleger for smitte

3.9 Fatigue

Fatigue eller utmattelse omtales ofte som en følelse av å mangle energi og motivasjon. Det kan være et resultat av fysisk- eller mental fatigue, eller en kombinasjon.

ICAO (2012) beskriver fatigue som en fysiologisk tilstand med redusert mental eller fysisk ytelseskapasitet. Årsaker kan være et resultat av søvnmangel, utvidet periode i våken tilstand, forstyrrelse av døgnrytme eller arbeidsbelastning (mental og/eller fysisk aktivitet). Fatigue kan svekke et besetningsmedlems oppmerksomhet og evne til å operere flyet på en sikker måte, eller utøve sikkerhetsrelaterte oppgaver.

«Most fatigue studies agree that, fatigue refers to a subjective desire to rest and an aversion to further work, coupled with an objective decrease in performance» (U. S. Department of Transportation, 2011, s. 15).

Forskning og ulykkes-historie har vist at fatigue kan medføre at flygere tar risikable, impulsive beslutninger, blir fiksert på ett aspekt ved situasjonen, og reagerer sent på varslere og tegn på at en innflygning bør avbrytes. Fatigue påvirker særlig beslutningstaking, og forskning viser at mennesker som er fatigued, i mindre grad er i stand til å vurdere alternativer og har større sannsynlighet for å bli fiksert på én handlingsplan eller ønsket resultat. En fatigued pilot kan fort unnlate å endre en feilaktig handlemåte eller ta en risikabel avgjørelse om å fortsette en farlig håndtering. (U. S. Department of Transportation, 2011, s. 28, vår oversettelse)

Fatigue har blant annet følgende karakteristikk: høyere frekvens av ytelsesbortfall, redusert kognitiv hastighet, problemer med hukommelse, og redusert evne til å opprettholde oppmerksomhet som trengs for å utøve nødvendige oppgaver (U. S. Department of Transportation, 2011).

Det er spesielt 4 faktorer som kan føre til fatigue i jobbsammenheng:

- Tid på døgnet, på grunn av kroppens biologiske 24 timers rytme.
- Utvidet periode i våken tilstand.
- Arbeidsmengde/belastning.
- Søvnmangel.

«One of the most common causes of fatigue in aviation has to do with the scheduling of flight crews. Mental and physical conditions might influence the appearance and severity of fatigue,

the end result being a lowered efficiency and impaired performance» (ICAO, 2012, s. II-1-18).

Det er gjort noe forskning på området med fatigue og piloter. En forskningsrapport som ble gjennomført i 2006 (Jackson&Earl, 2006), viser at 21 prosent av alle luftfartshendelser rapportert til NASAs Aviation Safety Reporting System skyldes fatigue. Denne forskningen er like aktuell i dag og befatter seg med flyging av både store og små fly. Det som er viktig å spesifisere er at fatigue ikke er påvirket av motivasjon, trening, status eller hvor profesjonell man er. Har man f.eks. to dager etter hverandre med nattflyging, kan det sammenlignes med søvn tap på 9,3 timer. Dette er interessant med tanke på mørketiden i Nord-Norge. Dagens pressede flymarked, spesielt på kortdistanse, er preget av lange arbeidsdager, korte stopp på hotell med redusert søvn, for å lovlig få til tidligere innsjekks-tider neste morgen. Dette spiller inn og er en av grunnene til at fatigue blant piloter blir mer utbredt (Jackson&Earl, 2006).

Det ble mye medieomtale da man ble oppmerksom på at piloter hadde sovnet bak spakene mens de var på jobb. European Cockpit Association gjorde derfor en undersøkelse (2010-2012) på fatigue, og da spesielt med tanke på søvn. I Europa var det mer enn 6000 piloter som deltok. I Norge svarte 53 prosent av de spurte at de hadde duppet av ufrivillig bak spakene, og 79 prosent svarte at de hadde gjort feil som følge av fatigue (European Cockpit Association, 2012). Undersøkelsen er unik i så måte at den faktisk får frem statistikk som myndighetene frem til da (2012) hadde unnlatt å undersøke. Den viser dermed hvor potensielt farlig det er med fatigue med tanke på flysikkerhet.

3.10 Motivasjon og ytelse

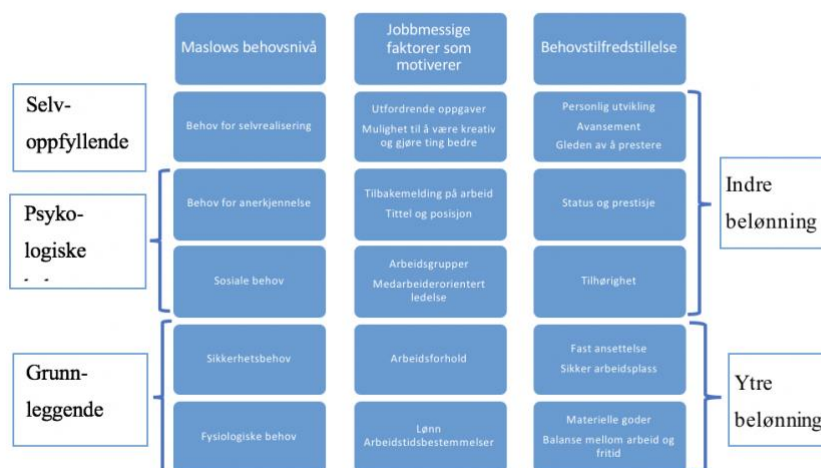
Motivasjon kommer av det latinske ordet *movere*, som betyr «bevege». Begrepet motivasjon handler om å forklare årsaken til individers atferd. Kaufmann & Kaufmann (2015, s. 112) definerer begrepet motivasjon som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål». Disse faktorene gir med andre ord motiv for å agere på en viss måte. Det er mange teorier om hva som motiverer de ansatte, men derimot få som er opptatte av hva selve organisasjonen kan gjøre for å skape motivasjon.

3.10.1 Behovsteorier

Det finnes mange teorier om motivasjon. Felles for flere av dem er at de legger menneskelige behov til grunn for vår atferd, de såkalte behovsteoriene.

Fredrick Taylor utviklet tidlig på 1900-tallet «Det økonomiske paradigme». Her hevdet han at selve arbeidet er et nødvendig onde og at ansatte egentlig er makelig anlagt og jobber kun for å kunne heve lønn (Einarsen&Skogstad, 2005). Selv om det er nødvendig for de fleste å jobbe for å få lønn til å dekke utgifter til hus, varme, mat, klær osv. er det økonomiske paradigme utilstrekkelig i å forklare motivasjon fullt ut. Det finnes mange eksempler på mennesker som har blitt økonomisk uavhengige, men som allikevel velger å fortsette og jobbe. Mange gjør frivillig arbeid og andre igjen utfører arbeid hvor den økonomiske belønningen ikke står i forhold til arbeidsinnsatsen. Det må med andre ord være andre grunner som også motiverer menneskets atferd. Utover 1900-tallet utviklet blant andre psykologene Henry Murray og David McClelland hver sine behovsteorier, som viste til at mennesket også har andre behov enn de rent basale. Den mest kjente er imidlertid Maslows (1943) behovsteori. Menneskers atferd er sterkt påvirket av motivasjon. Uavhengig av motivasjonsteorier, deles motivasjon opp i indre og ytre motivasjon. Ytre motivasjon er knyttet til belønning for å utføre en jobb, oftest i form av lønn eller bedre stilling. Indre motivasjon er mer relatert til egen følelse av å utføre noe godt og utvikle seg som menneske. Maslow (1943) argumenterer med at mennesker har fem grunnleggende behov og utformet disse i et hierarki eller behovspyramide (Teigen, 2016). I følge Maslows teori, ville et utilfredsstilt behov føre til en ubehagelig spenningstilstand og denne spenningen ville drive individet til å handle på en måte som tok sikte på å tilfredsstille behovet og dermed redusere ubehaget. Når behovet er tilfredsstilt, har det ikke lenger noen innvirkning på atferden og er ikke lenger en motivasjonsfaktor (Einarsen&Skogstad, 2005). Nederst i pyramiden finner vi de fundamentale og sterkeste behovene som han anså måtte være tilfredsstilt for å bevege seg oppover til høyere nivåer.

- *Fysiologiske behov:* Sult, tørst, søvn osv.
- *Sikkerhetsmessige behov:* Sikkerhet, beskyttelse, arbeidsforhold osv.
- *Sosiale behov:* Tilhørighet, kjærlighet, vennskap osv.
- *Anerkjennelse:* Selvaktelse, status og posisjon, prestisje osv.
- *Selvrealisering:* Utnytte potensiale, utvikling, åndelig osv.



Figur 6 Basert på Maslows behovsnivåer, Herzbergs 2-faktor teori og Hackman & Oldhams jobbkarakteristikkmodell, jobbfaktorer.

Maslow (1943) mente også at hierarkiet ikke var rigid og uten unntak. Behov høyt i pyramiden kan noen ganger komme før behov lavere i hierarkiet og tilfredsstillelse av ett nivå, utløser ikke automatisk og umiddelbart atferd som søker å dekke behov på neste nivå.

I tillegg til behovsteorier, viser Kaufmann & Kaufmann (2015) til kognitive motivasjonsteorier, sosiale motivasjonsteorier og situasjonsteorier

3.10.2 Kognitive motivasjonsteorier

Kognitiv motivasjonsteori baserer seg på at mennesket er rasjonelt og tar bevisste beslutninger, basert på den informasjonen det sitter på. I kognitiv motivasjonsteori ser man rasjonelle valg som drivkraften i menneskelig atferd. I jobbsammenheng vil handlinger, som utføres på bakgrunn av bevisste valg, være motivert av en forventning om at jobben man gjør vil ha konsekvens for ønsket belønning eller unngåelse av straff. Med belønning menes både ytre belønning i form av lønn og materielle verdier (eller tap av disse – straff), og indre belønning i form av tilfredsstillelse av behov for aktelse og status (Kauffmann&Kaufmann, 2015). Valg og handlinger er med andre ord motivert av konsekvensene de medfører.

3.10.3 Sosiale motivasjonsteorier

I kognitiv motivasjonsteori, som beskrevet over, handler det om individet og forholdet til arbeidsoppgaver. I sosiale motivasjonsteorier handler det derimot om individet og forholdet til medarbeidere. Her er man opptatt av at likhet, ulikhet og rettferdighet gir variasjon i motivert atferd. Individet sammenligner egen innsats og belønning med andres og basert på denne sammenligningen vil det skape motivasjon eller demotivasjon (Kauffmann&Kaufmann, 2015).

3.10.4 Situasjonsteorier.

Felles for de forannevnte motivasjonsteoriene er at de omhandler forhold ved individet og motivasjon. Det er imidlertid også andre faktorer som spiller inn, som egenskaper ved selve arbeidet eller jobbsituasjonen, derav situasjonsteori. Jobbkarakteristikkmodeller er en annen betegnelse. Her har Herzberg og Hackman & Oldham vært viktige bidragsytere.

Herzberg og hans motivasjonsteori viser i følge Kaufmann & Kaufmann (2015) hvordan en organisasjon påvirker trivsel/mistrivsel og motivasjon, enten ved å tilføre eller fjerne påvirkende faktorer eller forholde seg passiv til dem. Denne kalles i dag Herzbergs tofaktorteori og bygger på en intervjuundersøkelse han gjennomførte blant hundrevis av arbeidere. Funnene som ble gjort viste at faktorene som skapte trivsel, ikke var de samme som skapte mistrivsel. Det Herzberg kaller hygiene faktorer, er forhold som skaper mistrivsel om de ikke er på plass, selv om de ikke nødvendigvis skaper trivsel om de er tilstede.

Motivasjonsfaktorer skaper trivsel og motivasjon om de er tilstede, men ikke nødvendigvis mistrivsel om de mangler. Eksempler på hygiene faktorer kan være arbeidsbetingelser, lønn og sikkerhet, ledelse og mellommenneskelige relasjoner, mens prestasjoner, anerkjennelse, utfordrende arbeidsoppgaver, ansvar og personlig vekst er motivasjonsfaktorer.

Sammenligner vi med Maslow, ser vi at hygiene faktorene hovedsakelig ligger i den nedre delen av hans behovspyramide, mens vi finner igjen motivasjonsfaktorene i det øvre sjiktet.

Herzberg utfyller sådan Maslow med vekt på situasjons- og jobbkarakteristika (Kauffmann&Kaufmann, 2015). Selv om denne formen for undersøkelse er over 50 år gammel kan den fortsatt være relevant for oss i dag, sammen med de ulike faktorene.

Herzberg gir en dekkende oversikt over forhold som motiverer ansatte på grunn av hvor grundig han har beskrevet det og analysert hver enkel faktor. Kaufmann & Kaufmann (2015) viser også til Hackman & Oldhams jobbkarakteristikkmodell. Her pekes det på trekk ved

arbeidet som man antar er egnet til å skape indre motivasjon. Dette kan oppnås ved å tilrettelegge arbeidsoppgavene etter 5 dimensjoner:

- Variasjon i ferdigheter – muligheten for å bruke sine forskjellige evner, ferdigheter og kunnskaper i jobben.
- Oppgave identitet – mulighet for å se helheten av det man produserer. Et helt stykke arbeid.
- Oppgavebetydning – muligheten for å se en større betydning med jobben man utfører.
- Autonomi – grad av kontroll over og ansvar for egen arbeidssituasjon. Selvstendighet i arbeidet.
- Tilbakemelding – grad av informasjon om resultater av arbeidet og utført jobb.

Det er ikke vanskelig å se at Hackman og Oldhams fem dimensjoner og Herzbergs motivasjonsfaktorer har mye til felles. Mye av det samme finner vi også igjen i «De psykologiske jobbkraav», som ble utarbeidet av Thorsrud og Emery (referert i Einarsen&Skogstad, 2000). Disse jobbkraavene danner grunnlag for å oppleve arbeidet som meningsfylt, en viktig faktor for det psykososiale arbeidsmiljøet og for trivselen.

Samlet viser disse motivasjonsteoriene at det er en rekke ytre og indre faktorer som påvirker motivasjon og jobbatferd.

3.11 Samvittighet

Superegoet, eller overjeget, er en del av personlighetsstrukturen som regulerer den moralske siden av mennesket. Det er del av samvittigheten som regulerer vår atferd basert på følelser av skam/skyld og stolthet/selvfølelse og styres av forbud vi har lært gjennom oppveksten og idealer som vi strever for å oppnå (Kaufmann&Kaufmann, 2009).

Egenopplevelsen av om man handler moralsk riktig eller galt, kan gi seg utslag i en følelse av behag eller ubehag. Det er gjerne dette vi til daglig omtaler som god eller dårlig samvittighet. I etikken er det vanlig å betrakte en handling som subjektivt rett, hvis den er i samsvar med samvittigheten. Den behøver med andre ord ikke være riktig objektivt sett. Hvordan man skal vite hva som er rett og galt er det flere teorier om. Det er alt fra religiøse forklaringer, til en medfødt egenskap, eller sosialisering og oppdragelse (Store norske leksikon, 2018).

Filosofen Immanuel Kant forsøkte å gi sitt bidrag ved å utvikle det «Kategoriske imperativ» som en moralsk lov, med allmenn gyldighet. En av de mest kjente formuleringene er

universallovsformuleringen; «Handle bare etter den maksime gjennom hvilken du samtidig kan ville at det skal bli en allmenn lov» (Sagdahl, 2014). Hvor følelsen av hva som er rett og galt kommer i fra, er ikke så viktig når det kommer til samvittighet. Det som er avgjørende, er om personen det gjelder, føler at han eller hun handler riktig eller ei og sådan får en følelse av behag eller ubehag. Handlinger kan slik sett påvirkes både av ens kunnskaper men også følelser, alt etter om man søker å oppnå behag, eller unngå ubehag.

3.12 Lojalitet

I *Den dyktige medarbeider* skriver Einarsen og Skogstad (2005) om ekstraordinær organisasjonsatferd. Av flere dimensjoner er det her snakk om blant annet å yte noe ut over det ordinære, det vil si ut over stillingsinstruks, noe som kan betegnes som ekstrarolleatferd. Det er også snakk om å være lojal mot organisasjonen ved å samvittighetsfullt følge regelverk, prosedyrer og arbeidsinstrukser, og å stille opp for organisasjonen selv når dette medfører ulempe og belastning for en selv. Til sist handler det om atferd som en antar fremmer produktivitet og effektivitet.

Begrepet ekstraordinær organisasjonsatferd kan kritiseres, blant annet fordi begrepet er entydig positivt ladet. Ekstraordinær organisasjonsatferd har blitt kalt «Den gode soldat-syndromet». Det er imidlertid ikke gitt at dette er uselvisk og ikke-egoistisk motivert. En kan bli sett på som en som yter mye, mens man egentlig er opptatt av å oppnå lønnsforhøyelse eller forfremmelse. En spesiell egoistisk motivert form for organisasjonsatferd, er i forbindelse med overtredelser. Dersom en ansatt for eksempel har brutt regelverk eller sikkerhetsforskrifter, kan det medføre anger eller redsel for konsekvenser, som igjen fører til kompensierende ekstraordinær innsats. Denne kan synes som en ekstra ytelse, men er mer motivert av ønske om å redusere skyldfølelse og å gjenopprette et positivt selvbilde.

Lojalitet i forhold til en organisasjon er i utgangspunktet å anse som positivt med tanke på mål og arbeidsoppgaver, men dersom ekstraordinær organisasjonsatferd i sin velvilje og ukritisk lojalitet fører til at det «kuttet hjørner» eller at kritikkverdige forhold ikke blir påpekt, kan det få negative følger for en bedrift. (Einarsen&Skogstad, 2005).

Lojalitet handler om å gjøre det beste for selskapet og sine kollegaer. Lojalitetsplikten handler om mange ulike ting. Det kan handle om å ikke ta seg jobb hos konkurrenter, komme med ytringer som kan skade virksomheten eller unngå å oppføre seg dårlig ovenfor kunder, kollegaer eller ledere. Ytringsfriheten skal stå sterkt, men en arbeidsgiver trenger ikke finne

seg i at en arbeidstaker snakker nedsettende om selskapet. Med lojalitet kommer også rett til å varsle kritikkverdige forhold både internt og eksternt (Vold, 2015). Varslere skal være beskyttet gjennom arbeidsmiljøloven og har rett til å gi fra seg dokumenter og informasjon om kritikkverdige forhold til tilsynsmyndighetene (sikkerhetskultur). Med rett, kommer også plikt og ansvar. Man må skille mellom juridisk og moralsk ansvar. Juridisk ansvar vil si å bære følgene av skadegjørende handlinger eller unnlater. Moralsk ansvar er forpliktelsen til å forsvare eller rettferdiggjøre handlinger under henvisning til en moralsk norm, regel eller autoritet, for eksempel samvittigheten (Tranøy, 2016).

3.13 Oppsummering

I dette kapitlet har vi tatt for oss det teoretiske rammeverket vi mener har relevans for vår oppgave. Med et bredt utgangspunkt, vil også teorien favne bredt.

Vi har i det foregående pekt på at det er en positiv holdning til arbeid og forventning om at man skal arbeide. Et godt arbeidsmiljø og en sterk organisasjonskultur vil ha avgjørende betydning for hvordan en arbeidstaker trives i sin jobb. Trivsel eller mangel på sådan, kan være en medvirkende faktor når det kommer til fravær eller nærvær generelt, men ikke minst spesielt ved sykdom. Fravær kan være av både frivillig og ufrivillig karakter, og det kan være unødvendig eller nødvendig. Påvirkningsfaktorer kan skyldes forskjellige typer press, enten det er reelt eller opplevd press - uunnværlighetspress, sanksjonspress, moralpress og trygghetspress. Deler av slike press skyldes forhold ved arbeidsplassen, mens andre deler skyldes forhold ved individet. Personlige forhold som spiller inn, er høy eller lav motivasjon, selv om dette kan komme som et resultat av organisasjonskulturen, samt forhold som samvittighet og lojalitet.

Vi har gjort rede for sikkerhetstenking og utvikling innen luftfarten. Her er risikostyring et sentralt begrep og vi har vist hvilke tiltak som kan anvendes for å lage barrierer mot risiko, illustrert med Reasons «Swiss cheese-modell». Selv om lagene er ufullstendige, vil flere lag sørge for å bringe risiko ned til et akseptabelt nivå. Videre har vi vist at ansvaret for sikkerheten i stor grad er overført til de enkelte flyselskap og at dette er et ledelsesansvar som må komme til uttrykk gjennom en sunn sikkerhetskultur, basert på velutviklede Safety Management System og Just Culture. Ledelsen må ta hensyn til både produksjon og sikkerhet. Risikostyring balanserer dette hensynet og søker ikke utelukkende å redusere eller eliminere risiko.

Ved å skrive om sykdom og sykdommers negative effekt på menneskelige ytelser, har vi vist hvorfor dette er problematisk i forbindelse med utøvelsen av flygeryrket og at dette kan representere et sikkerhetsproblem. Mange av de uheldige effekter dette medfører, er til forveksling lik det man kan forvente å se ved alkoholpåvirkning, rus, søvnmangel og fatigue, noe det er grunn til å anta at de fleste vil mene ikke er forenelig med flyvning.

4.0. Metode

I dette kapittelet gjør vi rede for forskningsprosessen og de metodiske valg vi har gjort for å besvare problemstillingen vår. Den opprinnelige betydningen av ordet metode er «veien til målet» (Kvale&Brinkmann, 2017). Vi beskriver valg av forskningsdesign og metode, samt fremgangsmåte ved datainnsamling, bearbeiding og dataanalyse. Videre ser vi på validitet og reliabilitet og tilsvarende overførbarhet, åpenhet og troverdighet. Avslutningsvis ser vi på vår egen rolle som forskere og etiske problemstillinger.

4.1 Forskningsstrategi og design

Forskningsdesignet er selve rammeverket og reglene for hvordan arbeidet med studien skal foregå. Forskingen tar utgangspunkt i Luftfartstilsynets undersøkelse av arbeidsmiljøet i sivil luftfart (Luftfartstilsynet, 2016), og baserer seg på utdrag fra en stor datamengde, fremskaffet gjennom en landsomfattende spørreundersøkelse. Disse vil for vår del være sekundærdata og er fremskaffet ved kvantitativ metode. Vi vil bygge videre på noen av funnene som kom frem i denne undersøkelsen i vår forskningsoppgave.

Det er særlig fenomenet om at flygere går på jobb på tross av at de selv mener de er for syke til det, som har fanget vår oppmerksomhet. Slike hendelser reiser en del spørsmål, spesielt innen luftfart som er en bransje med utpreget sikkerhetstenkning. Helse og sikkerhet henger sterkt sammen, og hvorfor dette likevel skjer og hva som kan være medvirkende faktorer til slik atferd, sier ikke undersøkelsen noe om. Vi ønsket med videre forskning å komme nærmere en forklaring på dette fenomenet og hva som kan være årsaken til at det skjer i en så stor utstrekning som Luftfartstilsynets undersøkelse viser.

4.2 Kvantitativ metode

Kvantitativ metode kalles også ekstensive metode (Jacobsen, 2005). Det er en relativt lukket metodebruk der informasjonen er definert av forskeren. Den egner seg når man ønsker å beskrive omfanget eller hyppigheten av et fenomen, samt hvor ofte fenomenet forekommer. Kvantitativ metode gir oss data i form av enheter. Disse enhetene gir oss tall eller svar som omhandler problemstillingen. Denne metoden gir også mulighet til å nå mange respondenter på kort tid. Hensikten er å skaffe informasjon som lett kan systematiseres og deretter analyseres. Metodebruken gir god oversikt over dataene, siden informasjonen effektivt kan reduseres til variabler. Gjennom statistiske analyser kan man avdekke komplekse samvariasjoner, og enheter kan grupperes og omgrupperes relativt raskt og enkelt.

Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse (Luftfartstilsynet, 2016) er utført ved kvantitativ metode. Den viser det høye antallet flygere som rapporterer at de har gått på jobb syke og sier noe om hyppigheten og i hvilken grad dette har forekommet.

Før man bruker kvantitativ metode, må man ha en klar problemstilling. Dette er en forutsetning siden man er tvungen til å kategorisere data. Svarene fra undersøkelsen kan beskrives med prosent eller antall, og med kjent grad av usikkerhet kan vi generalisere funnene vi ønsker å utale oss om (Jacobsen, 2005). Generaliseringen i arbeidsmiljøundersøkelsen skjer ved at man setter den opp mot levekårsundersøkelsen.

Den kvantitative forskningen er allerede gjort grundig av Luftfartstilsynet og arbeidsmiljøundersøkelsen er en rik kilde på statistisk materiale.

4.3 Kvalitativ metode

For å finne svar på vårt forskningsspørsmål, har vi valgt å benytte oss av kvalitativ metode. Den egner seg godt til å utforske fenomener vi vet lite om og gir oss mulighet til å gå i dybden for å avdekke sammenhenger, årsaker og å finne detaljer som kan gi oss en dybdeforståelse (Johannessen, Christoffersen&Tuft, 2011). Kvalitativ forskning vektlegger forståelse og analyse av sammenhenger i en prosess hos den enkelte, fremfor opptelling av fenomener eller kjennetegn ved en gruppe eller individer (Malt, 2015). Man samler inn «myke» data i form av informasjon, i motsetning til «harde» data, som i kvantitativ datainnsamling, hvor man behandler tall. Formålet er å komme nært innpå den målgruppen personer som vi er interessert i å vite noe om (Johannessen, Christoffersen&Tuft, 2011). Vi ser verden fra informantens ståsted og avdekker erfaringer og opplevelser med de spørsmålene som stilles

(Kvale&Brinkmann, 2009). Kvalitativ metode har til hensikt å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måles (Dalland, 2012). Denne egner seg godt til å utforske fenomener vi vet lite om og gir oss mulighet til å gå i dybden for å avdekke sammenhenger, årsaker og å finne detaljer som kan gi oss en dybdeforståelse (Johannessen, Christoffersen&Tuft, 2011). Kvalitativ forskning vektlegger forståelse og analyse av sammenhenger i en prosess hos den enkelte, fremfor opptelling av fenomener eller kjennetegn ved en gruppe eller individer (Malt, 2015). Man samler inn «myke» data i form av informasjon, i motsetning til «harde» data, som i kvantitativ datainnsamling, hvor man behandler tall. Formålet er å komme nært innpå den målgruppen personer som vi er interessert i å vite noe om (Johannessen, Christoffersen&Tuft, 2011). Vi ser verden fra informantens ståsted og avdekker erfaringer og opplevelser med de spørsmålene som stilles (Kvale&Brinkmann, 2009). Kvalitativ metode har til hensikt å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måles (Dalland, 2012).

Kvalitative data kan være innsamlet ved hjelp av intervjuer og observasjoner, men også eksistere uten at en har gjennomført undersøkelser. Dette kan være offentlige dokumenter, bøker, brev, avisartikler, lyd- og filmopptak, bilder og TV- og radioprogrammer (Johannessen 2011). I denne forskningsoppgaven har vi samlet inn data ved hjelp av dybdeintervjuer.

For at vi skulle kunne skaffe til veie ny kunnskap rundt forskningsspørsmålet, ønsket vi å gå direkte til kilden. Vi har valgt å intervju 15 piloter fra de fem største flyselskapene med base i Norge. Ved hjelp av intervjuer har vi ønsket å samle mest mulig detaljert informasjon om fenomenet, *hvorfor flygere går på jobb på tross av sykdom*. Intervjuet er i så måte en velegnet metode, da dette er fleksibelt og kan tilpasses med utgangspunkt i en intervjuguide (appendiks 3). På bakgrunn av ny informasjon som kommer til, kan oppfølgings- og nye spørsmål stilles. I vårt tilfelle tilkom to tilleggsspørsmål underveis. Informanten kan bruke egne ord og begreper, og om nødvendig bes om å presisere, eller utdype sine svar. Man er med andre ord ikke like låst med svaralternativer som for eksempel i en kvantitativ spørreundersøkelse.

Etter å ha funnet ti piloter som var villige til å stille opp, fordelt på fem selskaper, benyttet vi oss av dybdeintervjuer. Ved hjelp av disse gikk vi eksplorativt til verks med en fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming for å få en dypere forståelse.

4.4 Eksplorativt forskningsdesign

Forskningsdesign er en overordnet plan for studiene som forteller hvordan problemstillingen skal belyses og besvares. Forskningsdesignet lages før studiet starter og består av tre hovedtyper:

- Eksplorerende design
- Deskriptivt (beskrivende) design
- Kausalt design

Hvilket design man velger avhenger av problemstillingen og forskningsprosjektets formål.

Eksplorerende design brukes når problemstillingen er uklar og kalles ofte en pilotundersøkelse (Sander, 2017). Dette er en forstudie som gjennomføres for å skaffe oss nok bakgrunnsinformasjon om en uklar problemstilling, til at vi kan gjennomføre hovedstudiene som skal gi oss de endelige svarene på problemstillingen.

Deskriptivt design brukes for å kartlegge en eller flere variabler og/eller sammenhengen mellom dem (Sander, 2017).

Ved kausalt design ønsker man å undersøke effekten av en eller flere uavhengige variabler på en avhengig variabel (Sander, 2017). Dette tar sikte på å avdekke årsak – virkningsforhold mellom to eller flere variabler.

Vi har valgt å bruke et eksplorativt forskningsdesign. Ved eksplorativt design søker man gjerne informasjon «om hva årsaken til problemet er». Denne type forskning er av utforskende art og passer godt til forskning der selve problemet er dårlig forstått. Flexibilitet er et nøkkelord når man snakker om eksplorativt design. Når man oppdager ny informasjon kan forskningen fort endre retning. Man må derfor ha evne til å observere, konstruere en forklaring og skaffe til veie informasjon. I eksplorativt forskningsdesign så går man også dypere inn på de man intervjuer. Man kommuniserer direkte og dette gjør at man kan stille oppfølgingsspørsmål underveis. Vi håper dette vil være med på å kunne oppklare, eller forsøke å forklare problemstillingen om *hvorfor flygere går på jobb på tross av sykdom*.

Data og empiri går hånd i hånd. Empiriske undersøkelser uten forankring i teori, kan bli beskrevet som enkeltstående fenomener med liten verdi, og på den andre siden kan teori som ikke er empirisk underbygd lett bli spekulasjon (Johannessen, Christoffersen&Tufte, 2011). Målet er å integrere teori og empiri. Man begynner med å samle inn data først, der hensikten er å finne fram til generelle mønstre som kan gjøres til teorier eller generelle begreper. Denne

tilnærmingen «fra empiri til teori» betegnes som induktiv. Dette går ut på at man trekker slutninger fra det spesielle til det mer allmenne.

4.5 Fenomenologi

Fenomenologi er en samlebetegnelse på en rekke filosofer og samfunnsteoretikers tenkning, som tar utgangspunkt i den tyske filosofen Edmund Husserl (1859-1938) arbeid.

Fenomenologi er vitenskapen om fenomenene. Til å begynne med handlet dette om bevissthet og opplevelse. Senere ble den av Husserl og Heidegger utvidet til å også omfatte menneskets livsverden (Kvale&Brinkmann, 2017). Når man snakker om kvalitativ forskning, er fenomenologi mer et bestemt begrep som peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskriver verden slik den oppleves av informantene, ut fra den forståelsen at den virkelige virkeligheten er den mennesker oppfatter (Kvale&Brinkmann, 2017).

I fenomenologi prøver vi å forstå den dypere mening i enkeltpersoners erfaringer. Vi vil prøve å beskrive menneskers mening knyttet til en bestemt erfaring av et fenomen. I denne undersøkelsen er det hvorfor flygere går på jobb når de vet de er for syke til det. Målet med forskningen er å få tak i enkeltmenneskets opplevelse, og samtidig prøve å finne ut hvordan fenomenet oppleves av andre enkelt individer. Gjennom fenomenologisk metode er det vanlig å analysere meningsinnholdet. Vi er opptatt av hva som er innholdet i datamaterialet. Vi ønsker å forstå den dypere meningen med folks tanker. Dette er en prosess som tar lang tid. Vi vil gjerne at fenomenet skal bli synlig for oss (Kvale&Brinkmann, 2017).

Fenomenologien har vært ytterst betydningsfull for utviklingen av kvalitativ forskning, ikke minst når det gjelder å etablere trinn og prosedyrer i analysen. Men også til å bidra til å gjøre den kvalitative forskningen til en legitim vitenskapelig aktivitet (Kvale&Brinkmann, 2017). Metoden har også blitt kritisert for å beskrive det gitte, men etter som fenomenologien har vokst frem har det vist seg at ikke finnes noe enkelt eller gitt.

Analyse av meningsinnhold kan deles inn i fire trinn (Johannessen, Christoffersen&Tuft, 2011):

1. Helhetsinntrykk og sammenfatning av meningsinnhold er første fase og her vil man bli kjent med datamaterialet og sentrale temaer. Her blir det fjernet mest mulig irrelevant informasjon og man fortsetter med den informasjonen som er sentral. Det vil skje en

meningsfortetting ved at vi forkorter informantens uttalelser og komprimerer lange setninger til kortere (Kvale&Brinkmann, 2009).

2. Kategorier, begreper og koder er andre fase og går ut på å finne meningsbærende elementer i materialet. Koding er et utsnitt av teksten som klassifiseres som informasjon. Dette er som oftest et avsnitt eller setning. Koding er et verktøy for å organisere og påvise meningsbærende informasjon, og brukes kun i fortolkningsprosessen. Gjennom denne fortolkningsprosessen vil vi gå fra mer beskrivende koder til mer tolkede og teoretisk koder. I denne prosessen har vi brukt data programmet NVivo 11.
3. Kondensering er den tredje fasen og man vil abstrahere meningsinnholdet som ligger i kodene. Man kan sette de opp i en tabell eller som matriser og fylle ut den informasjonen informanten har gitt denne koden. I vårt tilfelle systematiserer NVivo 11 all informasjonen, både grafisk og statistisk.
4. Sammenfatning er den siste fasen og innebærer å rekontekstualisere (sammenfatte) materialet ved å utforme nye begreper og beskrivelser. Her må det være sammenheng med det opprinnelige materialet vi startet med før kodingen. Hvis det ikke er samsvar, må vi gå tilbake i kodingen for å identifisere hvor ting har gått galt.

I analysen vil vi bruke en hermeneutisk tilnærming. I kvalitativ forskning referer dette til «tolkning av mening i menneskelige uttrykk». Det er vitenskapsteori som baserer seg på fortolkningsanalyse. Vi fortolker verden omkring oss, uansett om vi vil eller ikke.

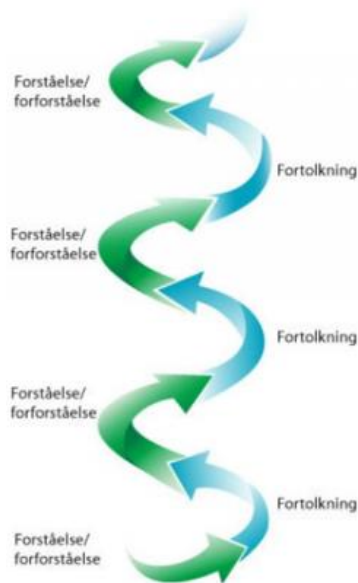
Hermeneutikk blir brukt blant forskere når man skal fortolke noe man ikke kan måle eller veie (Ebdrup, 2012). Det er en metode som er særlig brukt innen jus og statsvitenskap.

Hermeneutikken er knyttet til fortolkinger av tekster for å finne meningsinnhold. Det å tolke transkriberte intervjuetekster kan ses på som en dialog mellom forsker og tekst. På denne måten studerer forskeren på meningen teksten formidler (Thagaard, 2013)

Når vi skal forstå noe nytt, begynner vi ikke på bar bakke. Vi bruker den kunnskapen og forståelsen vi allerede har til å fortolke hva som skjer. Etter hvert som historien beveger seg fremover glir opplysningene inn i vår forståelse. På den måten er fortolkningen hele tiden et møte mellom deg og det du oppfatter.

Geertz (1973) (referert i, Thagaard, 2013) fremhever at det han kaller en «tynn» beskrivelse, kun gjengir det som observeres. En «tykk» beskrivelse derimot, inkluderer også det

informantene kan ha ment og hvilken fortolkning det gir sammen med den fortolkningen forskerne har.



Figur 7 Den hermeneutiske spiralen. (Ebdrup, 2012)

4.6 Kvalitativ forskning

Det er to måter å utføre kvalitativ forskning på. Den ene metoden er fokusgrupper og observasjon, og den andre er dybdeintervju (Jacobsen, 2005). Vi har brukt dybdeintervju når vi samlet inn data fra informantene. Dette er en god måte å få informantene til å dele sine personlige erfaringer og tanker rundt arbeidsmiljøet og sykefravær. Under intervjuet er det viktig å ha en plan, så man holder seg til det man vil vite noe om. Intervjuer kan variere fra ustrukturert til strukturert, der ustrukturert gjerne kan fremstå som en uformell og ledig samtale om ett gitt tema, mens strukturerte intervjuer har alle spørsmål klar og med en gitt rekkefølge. Det sistnevnte kan minne om en vanlig spørreundersøkelse, men i intervjusammenheng gis det anledning til å komme med egne svar i stedet for ferdige svaralternativ. Mellom disse har vi det semi-strukturerte intervjuet og det er denne intervjuformen vi benyttet oss av. Dette for å sikre at vi dekker de samme temaene med de forskjellige intervjuobjektene og for å kunne stå fritt til å følge opp informasjon som kommer frem underveis og ikke slavisk følge et gitt sett med spørsmål. På denne måten får vi både standardisering og fleksibilitet. En av de store fordelene med semi- eller delvis-strukturerte

intervju er at man kan stille oppfølgingsspørsmål om noe er uklart. Intervjuguiden ligger vedlagt som appendiks 3.

Under intervjuet er det viktig å skrive notater, og så fort det er ferdig, transkriberer man intervjuene fortløpende mens det enda er friskt i minne. For å sikre oss at ingen informasjon gikk tapt, benyttet vi oss av lydopptak under intervjuene. Dette gjorde transkriberingen i etterkant enklere og sikret at vi fikk alt ordrett ned på papiret. Teksten ble så kodet gjennom programmet NVivo 11 for å styrke validiteten av jobben som ble gjort. Dette kommer vi tilbake til senere i kapittelet.

4.7 Utvalg

For å sikre at vi får mest mulig relevant informasjon, er det avgjørende at utvalget av informanter er hensiktsmessig. I motsetning til kvantitative undersøkelser hvor en bestreber å skaffe et representativt utvalg, er det for kvalitative undersøkelser viktig å få de «riktige» informantene for å kunne gjøre funn som kan gi forklaringer på problemstillingen. Det er med andre ord ikke vilkårlig hvilke kandidater man velger, men at man gjør et strategisk utvalg. Vi ønsker som nevnt å se på de store flyselskapene med baser i Norge, noe som i seg selv avgrenser utvalget ved at vi velger piloter fra SAS, Norwegian, Widerøe, TUIfly Nordic og Thomas Cook Airlines Scandinavia. Vi ønsket i utgangspunktet et par intervjuobjekter fra alle de nevnte flyselskapene for å innhente informasjon og data fra forskjellige arbeidsmiljø. Alle informantene som ble spurt stilte villig opp. For å gjøre forskningen så valid som mulig, har vi tilstrebet en jevn fordeling mellom styrmenn og kapteiner gjennom intervjuprosessen. Vi baserte utvalget på «snøball» metoden (Johannessen, Christoffersen&Tuft, 2011). Denne betegnelsen på en metode beskriver hvordan tilgang på respondenter kan «balle på seg» etter hvert som man er i kontakt med andre informanter. I forbindelse med intervjuer, kan man også spørre om vedkommende har venner eller bekjente i de flyselskaper man ønsker respondenter fra. Luftfartsmiljøet i Norge er relativt lite og det er svært vanlig å ha god kjennskap til hverandre, på tvers av flyselskapene. På denne måten var det sannsynlig å få stadig større tilgang til aktuelle intervjukandidater. Videre ønsket vi informanter som selv hadde deltatt i Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse, og som faktisk hadde svart at de hadde gått på jobb, selv om de egentlig burde holdt seg hjemme. Det var disse personene vi var interessert i å finne ut mer om. Dette skulle vise seg nesten umulig da undersøkelsen var anonym og mange av de forspurte ikke kunne huske om de hadde tatt del i undersøkelsen eller

ei. Etterhvert som intervjuene ble gjort, innså vi at dette skulle spille liten rolle da alle informantene hadde erfaring med problemstillingen.

4.8 Datainnsamling

I Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse ble alle flygende, ansatt i flyselskap med base i Norge, kontaktet per e-post med invitasjon om å delta i undersøkelsen. Denne kontakten ble formidlet ved at Luftfartstilsynet fikk tilgang til de forskjellige flyselskaperens adresselister på e-post. Da vi begge jobber i flyselskap, valgte vi å forhøre oss med kolleger om de var villig til å delta i undersøkelsen. Vi startet med et par intervjuer og spurte samtidig om de visste om andre flygere de trodde ville være villige til å delta på forskningsprosjektet. På den måten fikk vi tilgang på informanter gjennom snøball-metoden. Dette viste seg å være en god måte for oss med tanke på at temaet kunne være litt sensitivt.

For å komme i kontakt med de aktuelle kandidater, ringte vi rundt og spurte om de var villige til å stille opp. Telefonnummer fikk vi av informantene, eller vi fant de selv. Vi viste til Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse, som flesteparten deltok i, og presenterte vår forskningsoppgave med litt generell informasjon. Vi ville ikke gi ut for mye informasjon da dette kunne gjøre at informantene ville gjøre forberedelser til intervjuet og dermed kanskje gi et annet svar enn om de kom helt uforberedt.

4.9 Gjennomføring

Før vi startet opp med intervjurunden, planla vi hvordan vi skulle gjennomføre intervjuene. Vi satte oss ned og lagde en intervjuguide (appendiks 3) med tanke på hva vi ville vite noe om. Intervjuguiden inneholder en liste over temaer og 37 spørsmål til intervjuet, som vi brukte til å belyse problemstillingen. Spørsmålene i intervjuguiden er basert på eksisterende teori og er blitt satt opp med hensyn til å kunne avdekke nye funn. Dette for å danne en drøftelse og konklusjon på problemstillingen.

Etter å ha opprettet kontakt med de forskjellige informantene, avtalte vi tid og sted for intervjuene. Vi la forholdene til rette for de som skulle delta, og møtte de enten hjemme hos informanten eller inviterte de hjem til oss. Vi ville gjennomføre intervjuene uten forstyrrende elementer for å bedre lydopptaket, og sørge for at informantene følte seg komfortable. Det er også viktig at man unngår at informanten ikke blir påvirket av andre kolleger eller

arbeidsoppgaver. Av de 15 intervjuene som ble gjennomført, ble fire gjort hjemme hos oss, ni ble gjort hjemme hos informantene og to ble gjort over telefon. Målet var å gjøre alle intervjuene ansikt til ansikt men for å klare å få til en jevn fordeling mellom de respektive flyselskapene, så måtte vi gjøre to av intervjuene over telefon. Her ble det også benyttet lydopptak, men vi så helt klart fordelene med å gjøre intervjuet ansikt til ansikt for samtidig å kunne observere kroppsspråket, selv om dette ikke var en del av oppgaven.

For at intervjuene skulle bli så like som mulig, gjorde vi de to første intervjuene sammen. En intervjuet informanten, mens den andre observerte og skrev ned notater på hva som kunne endres til det bedre. Noen små justeringer ble gjort på intervjuguiden, etter at vi gikk igjennom hva vi fikk som svar. Etterhvert som intervjuene gikk sin gang, kom det frem et par momenter vi ville følge opp å la derfor til to tilleggsspørsmål. Dette hadde ikke direkte med problemstillingen, men var allikevel et interessant tema. Ellers ble det ikke gjort noen endringer underveis.

Vi fordelte intervjuene så jevnt mellom oss som det var praktisk mulig. Så fort intervjuene var gjennomført, satte vi oss ned og jobbet oss igjennom transkriberingen. Vi valgte å bruke intelligent verbatim transkribering siden dette ville gjøre kodingen lettere for oss.

Transkribering tar vi for oss senere i metodekapittelet (4.10).

Alle intervjuene ble gjennomført på første forsøk. Av de 15 som ble intervjuet, var det kun en som vurderte å trekke seg fordi vedkommende følte det ble litt vel personlig. Etter en liten pause, ble intervjuet likevel fullført. Da intervjuene var over, spurte vi om det var ting vi ikke hadde snakket om som de syntes var viktig å legge til. Rundt halvparten av informantene ønsket da å fortelle mer, men det var stort sett utdypning av tema som allerede var dekket. Vi mener derfor at vi har truffet godt med våre spørsmål i forbindelse med problemstillingen. Lengden på intervjuene varierte en del, alt i fra 16 minutter på det korteste til 51 minutter for det lengste.

Det å intervjuer en stor andel piloter er lite praktisk, både på grunn av tidsbegrensning og ressursbruk. Det ble derfor nødvendig å begrense antall informanter og vi så for oss å gjennomføre ca. ti intervjuer. Dette fordelt på to piloter fra hvert av de fem flyselskapene (SAS, Norwegian, Widerøe, TUIfly Nordic, og Thomas Cook Airlines Scandinavia). Da forskningsspørsmålet er avgrenset og svært konkret, anså vi det som sannsynlig at dette ville være tilstrekkelig til å finne den informasjonen vi søkte og at det ville fremkomme en del felles momenter. Allerede tidlig i intervjuprosessen så vi at mange av svarene vi fikk var

veldig like. Da vi nærmet oss slutten av de ti planlagte intervjuene, fikk vi i liten grad ny informasjon eller svar. Vi vurderte dette til at vi nærmet oss metning. I følge Ryen (2010) bør kvalitative intervjuer foretas inntil man ikke lenger kan fremskaffe ny betydningsfull informasjon, det vil si informasjonsmetning. Når man har metning så vil ikke ytterlige datainnsamling før til ny kunnskap. Vi valgte likevel å gjennomføre fem intervjuer til, for å bekrefte våre funn og for å styrke validiteten til forskningsoppgaven. Totalt 15 intervjuer ble gjennomført. De siste fem informantene ble valgt ut fra praktiske hensyn, og fordelingen mellom selskapene ble ikke jevn. Dette anså vi ikke som noe problem da vi allerede hadde metning.

4.10 Transkribering

Transkribering betyr å transformere, skifte fra en form til en annen (Kvale&Brinkmann, 2017). Ordrette intervjuetranskripsjoner vil gjengi et uttrykk som verken er dekkende for den muntlige eller skriftlige stilen. Kvale & Brinkmann (2017) anbefaler å vurdere hvordan man skal gjøre transkripsjon ut fra hva som er nyttig i den konkrete situasjon, slik at de er bedre egnet for analyse.

Det finnes tre hovedtyper transkribering:

- Verbatim transkripsjon er ord-for-ord transkribering av lyden, og den vanligste metoden.

Eks: «... fordi jeg tror at det er så mange... eh... ulike krav... og.. eh.. ulike segmenter.. at om du kan peile deg inn på ett av dem, så.. og ja, det er så mye behov i aldersgruppen mellom 25 og 50.. eller 55 egentlig.»

- Sann verbatim transkripsjon er den mest detaljerte metoden, hvor alle lyder og ikke-verbal kommunikasjon (som latter og pauser) også inkluderes.

Eks: «... fordi jeg tror at det er så mange... eh... ulike krav... og.. eh.. ulike segmenter.. at om du kan peile deg inn på ett av dem [ler], så.. og ja, det er så mye behov i aldersgruppen mellom 25 og 50.. [hoster] eller 55 egentlig.»

- Intelligent verbatim transkripsjon er en stil som redigerer og korter ned på teksten for å skape en lettlest transkripsjon. Pauseord og ufullstendige setninger er tatt bort.

Eks: «Det er så mange ulike krav og segmenter, at om du kan peile deg inn på ett av dem, så er det jo mye behov i aldersgruppen mellom 25 og 55.

Vi valgte å bruke intelligent verbatim transkripsjon. Språket eller dialekt er ikke relevant i forhold til vår problemstilling. Vi brukte lydopptaker, som er et krav om man skal gjøre transkribering (Kvale&Brinkmann, 2017).

Kvaliteten på intervjuet diskuteres ofte mens kvaliteten på transkriberingen sjelden gjøres til gjenstand for behandling i kvalitativ forskningslitteratur (Kvale&Brinkmann, 2017).

Transkriberingen viste seg tidkrevende. Gjennomsnittstiden på våre intervju lå på 30-35 min og ferdig transkribert dokument tok mellom 2-3 timer i gjennomsnitt.

Når det kommer til validitet kommer spørsmålet «hva er korrekt transkripsjon», som er umulig å besvare. Det finnes ingen sann, objektiv oversettelse fra muntlig til skriftlig form (Kvale&Brinkmann, 2017). Transkripsjon inneholder også etiske spørsmål. Intervjuene tar opp følsomme emner og tema hvor det er viktig å beskytte konfidensialiteten, både til personene som ble intervjuet og til flyselskapene som nevnes. Det var viktig at vi lagret transkripsjonene trygt, og slettet opptakene når de ikke lenger skulle brukes.

Intervjupersonenes identitet er skjult og alle fikk bare et nummer slik at vi sikret anonymitet.

4.11 Koding/NVivo

Etter transkribering av hvert opptak, ble de lagret som tekstdokumenter. Disse ble igjen lastet opp i analyseverktøyet NVivo 11, som vi brukte i kodingsprosessen. Dette programmet er anbefalt brukt når man har over ti informanter.

Programmet NVivo er et såkalt Computer-assisted qualitative data analysis software (CAQDAS) utviklet av QSR International for bruk innen kvalitativ forskning. NVivo brukes i dag av akademiske, statlige og kommersielle forskere innen forskjellige fagfelt. Eksempler er sosiale vitenskaper som antropologi, psykologi, kommunikasjon, sosiologi men også forskningsfelt som økonomi, turisme, markedsføring og kriminalteknikk/rettsvitenskap. NVivo brukes til å organisere og analysere ikke-numeriske eller ustrukturerte data.

Programmet kan klassifisere, sortere og arrangere informasjon, undersøke relasjoner i data og kombinere analysen med lenker, søk og modellering. Forskeren, eller analytikeren, kan teste teorier, identifisere trender og kryss-undersøke informasjon. NVivo støtter ulike forskningsmetoder som debattanalyse, organisasjonsstudier, grounded theory, fenomenologi,

holdningsundersøkelser, etnologi, litteraturoversikt, «mixed methods», og Framework. NVivo har støtte for import fra SurveyMonkey, som blant annet brukes til web-baserte open-ended spørreundersøkelser, det vil si spørreundersøkelser der brukere kan skrive svar helt fritt (QSR International, u.å.).

Ved å benytte NVivo i forskningsprosjektet kunne vi arbeide mer effektivt. Programmet gjør at man sparer tid, man kan raskt organisere, lagre og hente frem data som er samlet inn. NVivo avslører sammenhenger på måter som ikke er mulig manuelt, og dette støtter oppom funnene med sterke bevis. Dette gjør også forskningen mer valid.

Koding innebærer at man knytter ett eller flere nøkkelord til et tekstsegment for å tillate senere identifisering av en uttalelse, mens kategorisering er en mer systematisk begrepsdannelse rundt en uttalelse som skaper forutsetning for kvantifisering (Kvale&Brinkmann, 2017). Åpen koding er den prosessen der man bryter ned, undersøker, sammenligner, konseptualiserer og kategoriserer data.

Etterhvert som man foretar en mer fokusert koding, forflyttes analysen gradvis fra et deskriptivt til et mer teoretisk nivå. Dette fører til «metning» av materialet der ingen nye innsikter eller tolkninger synes å fremgå av ytterligere kodinger (Kvale&Brinkmann, 2017).

Kodingen kan enten være begrepsstyrt eller datastyrt. I begrepsstyrt koding bruker forskeren allerede utviklede koder, enten gjennom å se på deler av materialet eller gjennom å konsultere litteratur på området, mens datastyrt koding betyr at forskeren starter uten koder og utvikler dem gjennom tolkning av materialet. Vi har benyttet oss av datastyrt koding i dette prosjektet (Kvale&Brinkmann, 2017).

Koding fører ofte til kategorisering, som innebærer at meningen i lange intervjusamtaler reduseres til noen få enkle kategorier. Vi har endt opp med åtte hovedkategorier med tilhørende undergrupper, hvor vi vil presentere våre funn. Størrelsen på kategoriene symboliserer mengden innhentet data, men ikke nødvendigvis hvor viktige dataene er. Kategoriene er utarbeidet for å gi en rik og dyptgående forståelse av avhandlingen og problemstillingen.

4.12 Undersøkelsens begrensninger

Undersøkelsen vil ha noen begrensninger. Vi har mottatt kvantitative sekundærdata fra Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse (Luftfartstilsynet, 2016). Dette er data fra norsk

luftfart og vår kvalitative forskning vil derfor fortsette med norsk luftfart, selv om vi gjerne skulle gått bredere ut og fått med alle som har base i andre land, men ansatt i et norsk flyselskap. Ansettelsesforhold kan spille inn her og kan ha begrensninger for vår forskning. I arbeidsmiljøundersøkelsen er 2215 piloter ansatt i luftfartsforetaket, 180 piloter ansatt i bemanningsbyrå, 7 piloter er selvstendig næringsdrivende, og 69 piloter har annen tilknytting. Ut fra disse tallene ser man at forholdet fast ansatt sammenlignet med ansettelse utenfor selskapene, vil spille en rolle i tolkningen av datamaterialet og vil påvirke validiteten. Vi baserte derfor undersøkelsen på fast ansatte i de tre store ruteflyselskapene og de to største charteroperatørene, med baser i Norge. Dette for at datagrunnlaget skal være så likt som mulig med Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse.

4.13 Spørsmål knyttet til validitet og reliabilitet

Det er viktig for oss å gjøre forskningen på en måte som gjør den troverdig. Derfor benytter vi oss av kvalitativ metode for å ta tak i alle aspekter ved fenomenet. Intersubjektivitet går på om gyldigheten av resultatene oppfattes som riktige (Jacobsen, 2005). Det betyr at flere personer er enige i beskrivelsen og vi kommer nærmere sannheten.

I forskningen brukes ofte ordet validitet. Validitet handler om gyldigheten til datamaterialet for problemstillingen som skal belyses (Johannessen, Christoffersen&Tuft, 2011). Det skilles mellom intern og ekstern validitet.

Intern validitet beskriver i hvor stor grad funnene i forskningen samsvarer med virkeligheten (Krumsvik, 2013). Resultatet bør vise at informantene kjenner seg igjen i funnene som blir presentert i studien. Vi mener vår forskning har god forankring i eksisterende teori og kan underbygge intern validitet. Vi har gjennomført kvalitative intervjuer med grunnlag i de kvantitative sekundærdataene som er samlet inn i arbeidsmiljøundersøkelsen (Luftfartstilsynet, 2016) og vil dermed bidra til å øke validiteten. For å styrke validiteten ytterlige støtter vi oss til lignende forskning gjort på samme området av Transportstyrelsen i Sverige.

Ved å samle inn informasjon fra informanter i fem forskjellige flyselskap mener vi det bidrar til å underbygge validiteten.

Ekstern validitet handler om hvorvidt studiens funn er generaliserbare (Krumsvik, 2013). Man ser på om funnene fra forskningen er overførbare til annen forskning i andre sammenhenger.

Denne studien omhandler arbeidsmiljøet i Luftfarten, men den kan også overføres til andre liknende yrker, som for eksempel sjøfart. Luftfart er relativt likt regulert i Europa, og vi anser derfor at våre resultater sannsynligvis kan gjenspeile seg i andre land også.

Deskriptiv validitet befatter seg med formidlingen av datainnsamlingen. Hovedpoenget er å ikke forvrengte den informasjonen som informantene har formidlet (Maxwell, 1992). Det man ser, hører og oppfatter av nonverbal kommunikasjon er viktig når resultat skal formidles. Vi har prøvd å få med noe av den non-verbale kommunikasjonen da vi gjorde transkriberingen, gjennom notater som er gjort under intervjuprosessen. Jo mer vi fikk med av non-verbale kommunikasjon, jo mer valid ble forskningen. Videoopptak ville vært ideelt, men dette er utenfor rammen for dette studiet.

Under intervjuene benyttet vi oss av lydopptak, og fikk dermed et nøyaktig utgangspunkt når vi skulle transkribere dataene. Vi anså det som meget viktig å være åpne for alt som ble fortalt, slik at man ikke ble ledet til antagelser. Eventuelle funn fra transkriberingen ville forhåpentligvis hjelpe å skape et helhetsbilde.

Vi oppdaget fort at informantene ikke snakket grammatisk korrekt og at det kom mange gjentakelser og pauser. Her måtte vi gå inn å gjøre setningene mer leservennlige, uten at det tapte mening, der det kjentes nødvendig og riktig. Dette kan svekke den deskriptive validiteten.

Fortolkende validitet handler om forskerens rolle. Målet er at resultatene skal komme frem uten at vår subjektive holdning har påvirket resultatet. Derfor er det viktig å problematisere vår rolle som forskere, og hvordan dette vil påvirke studien (Maxwell, 1992). Dette kommer vi tilbake til i neste kapittel om refleksjon over egen rolle som forsker, og eget ståsted.

Teoretisk validitet handler om teori. Siden vi har valgt fenomenologi som utgangspunkt, vil det skille seg fra Grounded Theory som krever full teoretisk validering. Det fenomenologiske perspektivet har som mål å formidle informantens historie med minst mulig innflytelse av vår forkunnskap og teori (Malterud, 2013). Med dette som referanse vil vi forsøke å legge fra oss den teoretiske referanserammen, for å se på det empiriske materialet i lys av seg selv.

Malterud (2013) formidler at all forskning består av både deduktiv og induktiv tilnærming. I vår studie vil det hovedsakelig være induktiv tilnærming, der informantenes fortellinger er brukt som utgangspunkt for å si noe om fenomenet på generelt nivå.

Evaluering av validitet befatter seg med hvilken rolle denne studien har som bidrag til den vitenskapelige verden (Maxwell, 1992). Forhåpentligvis kan våre funn få støtte av andres teorier og forskning som omhandler arbeidsmiljø, luftfart og sykenærver. Vi håper studien kan gi noe tilbake til arbeidsgiverne og ikke minst luftfartsmyndigheter, og eventuelt presenteres for andre yrker som har likhetstrekk.

4.14 Refleksjon over egen rolle som forsker, og eget ståsted

Vi har begge mange års erfaring som flygere og har inngående kjennskap til problemstillingen rundt dette. En utfordring i all forskning er forskernes egne erfaringer og oppfattelser. Vi er alle påvirket av arv og miljø, moral og holdninger, kultur og bakgrunn. Slik sett, har vi som forskere en forforståelse av fenomenet som inngår i problemstillingen. Ved å være bevisst på at dette kan ha en innvirkning, vil vi jobbe med prosjektet så objektivt som mulig. Dette var utfordrende da vi begge på forhånd hadde en del oppfatninger om hva forskningsprosessen ville kunne avdekke.

Vi jobber i en bransje der vi kommer tett innpå folk og diskusjoner om lignende tema har kommet opp flere ganger. Derfor var det viktig at vi forsøkte å stille med blanke ark når vi startet arbeidet med intervjuene, slik at vi lyttet åpent til den informasjonen som kom frem. Det samme gjaldt for datamaterialet, slik at vi ikke lot oss lede av personlige antakelser. Det var også viktig at vi hadde et godt tillitsforhold til de vi intervjuet, ellers kunne det påvirke utfallet på svarene vi fikk tilbake. Det var viktig at vi i forkant ikke ga noen ledetråder om hva vi mente om problemet, slik at den enkelte ikke hadde mulighet til å bli påvirket av oss.

Våre roller som forskere i dette prosjektet er ikke nøytral. Vi kjenner begge til fenomenet gjennom jobben, kollegaer og ikke minst arbeidsmiljøundersøkelsen. Vi har begge tatt del i denne undersøkelsen og vet hva den går ut på. Derfor ville vi i vår undersøkelse være med å bestemme hvor vi rettet blikket og hva vi oppdaget underveis (Malterud, 2013). Spørsmålet er i følge Malterud ikke hvorvidt vi påvirker prosessen, men hvordan.

Vi forsøkte på det som fenomenologien beskriver som «bracketing». Det betyr å sette egne forestillinger til side eller i parentes (Malterud, 2013). Gjennom forskningen ville vi prøve å etterleve dette så godt vi kunne. Likevel forstod vi begge at det var umulig for oss å starte med fullstendig blanke ark når vi hadde så god kjennskap til problemstillingen, og i tillegg selv deltatt i arbeidsmiljøundersøkelsen. Vi prøvde allikevel så godt det lot seg gjøre. Med

denne tilnærmingen ville vi i størst mulig grad kunne gjøre en god tolkning av det informantene har formidlet.

Vi jobber begge som kapteiner, og ingen av oss har stillinger som skulle tilsi at vi ville få andre svar, enn om vi for eksempel satt høyre opp i systemet. Den ene av oss fungerer som basekontakt og den andre har stilling som line training kaptein. Vi kan ikke se at dette vil kunne påvirke informantene i form av frykt eller represalier, eller av andre grunner.

4.15 Ethiske problemstillinger

«Etikk er ikke noe annet enn ærbødighet for livet» (Albert Schweitzer 1923).

Etikk, eller morallære, er den gren av filosofien som undersøker hva som er rett, og hva som er galt, og som setter normer og prinsipper for riktig handling (Filosofi.no, u.å). Dersom man sier noe er «uetisk», mener man at det er i strid med visse moralnormer. I alle samfunn finns det moralnormer. Disse normene varierer imidlertid fra samfunn til samfunn, og de kan også variere over tid. Handlinger som godtas i enkelte samfunn er uakseptabelt i andre. For eksempel er bruk av alkohol i dag akseptert i noen samfunn og ikke i andre.

Vi måtte under hele prosessen foreta etiske vurderinger av blant annet sensitive spørsmål og vi sørget for at informantene beholdt sin selvbestemmelse og at vi respekterte hans/hennes privatliv. Dette gjorde vi ved å informere deltakerne i forkant av intervjuet om hva tematikken gikk ut på. Det er en mulig trussel for pålitelighet, da respondentens kjennskap til undersøkelses hensikt og tema, kan få de til å opptre annerledes enn de ville ha gjort i en vanlig situasjon. Vi informerte videre om at deltakelsen var frivillig og at de hadde mulighet til å trekke seg uten å måtte oppgi grunn. Det skal sies at en informant vurderte å trekke seg halvveis, men valgte likevel å fortsette. De vi ønsket å intervju, ble oppringt og informert og garantert hundre prosent konfidensialitet. Dette gjaldt både som privatperson og deres arbeidstilknytning. Alle ble fortalt at de ikke trengte nevne flyselskap ved navn om de ikke ville. Dette styrket anonymiteten. Det tror vi også var et ønske fra informantene. Dette var viktig, slik at ingen kunne bli identifisert og at det ikke kunne få konsekvenser for handlinger de har gjort i spesielle situasjoner.

Kvalitative studier blir ofte tykke beskrivelser, og det kan være utfordrende å redegjøre for undersøkelsen på detaljnivå, samtidig som informantene ikke skal kunne identifiseres. For å

ivareta forskningsetikk, utelater vi informasjon om kjønn og navn. Vi vil heller ikke nevne selskapene med navn, bortsett fra generelt de som er representert. Alder, stilling og erfaring er med i forskningen for å se om det er noen sammenheng mellom disse.

Siden alle studenter har et ønske om å fremstå som flittige og gjennomtenkte, vil det oppstå en problematikk rundt fristelsen for å utelate negative sider ved gjennomføringen. Vi vil likevel bestrebe å gjengi alle sider ved forskningen, og prøve å ha et kontinuerlig samspill med andre medstudenter og veileder for å sikre at forskningsetiske normer overholdes.

Et forskningsetisk prinsipp er at en forsker må unngå å være avhengig av arbeidsgiver. En kilde til avhengighet, er at oppdragsgiver finansierer forskningen. Vi har derfor valg å ikke involvere vår arbeidsgiver i dette prosjektet. Heller ingen andre parter, bortsett fra Flymedisinsk Institutt (FMI) for råd og tips i sammenheng med forskningen.

En av de grunnleggende normene er upartiskhet (Ringdal, 2013). Upartiskhet betyr at forskeren ikke skal la partsinteresser komme til syne i verken gjennomføringen eller i publiseringen av resultatene i et forskningsprosjekt. Dette er en norm som er viktig å være oppmerksom på i dette studiet, da vi begge har tatt del i den kvantitative spørreundersøkelsen (Luftfartstilsynet, 2016).

Datamaterialet vil bli slettet så fort oppgaven er ferdigstilt. Dette gjelder da lydopptakene som ble gjort under intervjuene og all transkriberingen som er brukt til kodingen i NVivo 11.

«Samfunnsvitenskapelige undersøkelser har konsekvenser, både for de som blir undersøkt og for samfunnet» (Jacobsen, 2015, s. 45).

5.0 Funn og analyse

5.1 Innledning

I dette kapittelet kommer vi inn på analysen av alle intervjuene vi har gjennomført. Det ble totalt gjennomført 15 intervju.

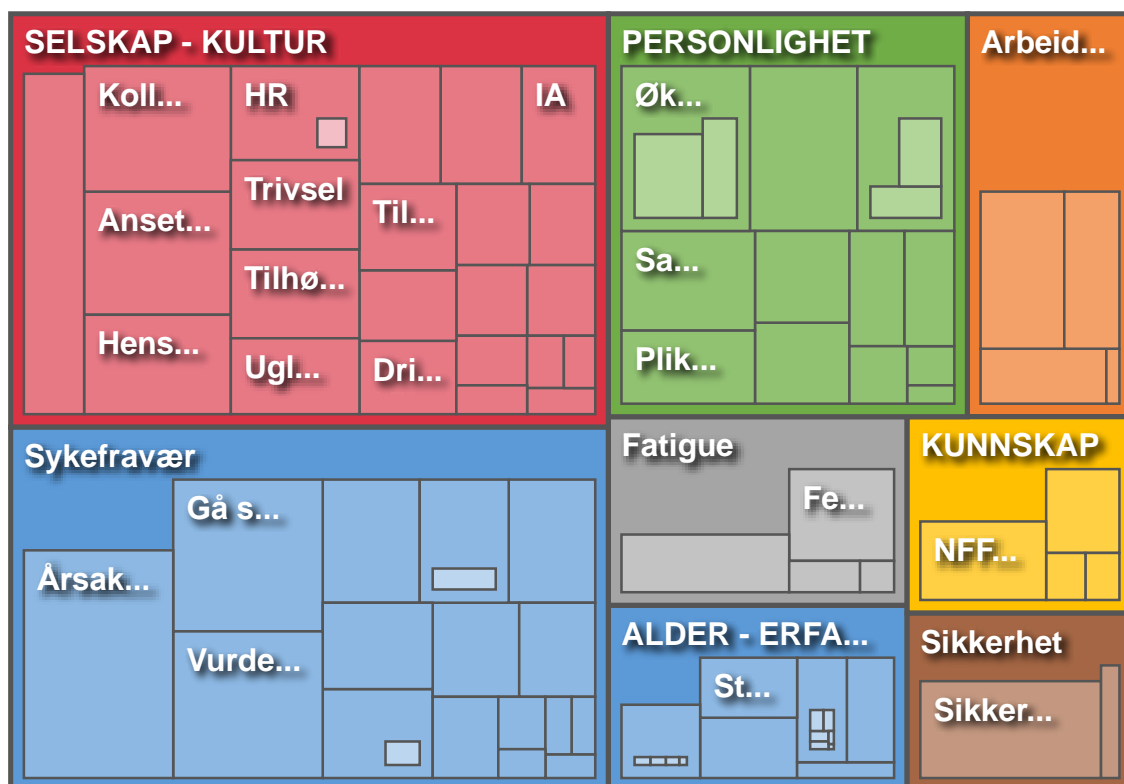
Problemstilling: *Hvorfor går flygere på jobb på tross av sykdom.*

Vi vil synliggjøre vår empiri gjennom bruk av sitat. Dette vil gjøre at informantens stemme kommer tydelig frem, og at leser av oppgaven får en god tilgang til materialet.

Totalt ble det brukt 89 noder for å dele opp og analysere data materialet.

Hovedkategorier som er fremkommet av analysen er:

- Sykdom og sykefravær
- Selskap og kultur
- Personlighet
- Arbeidstid (FTL) og luftfartsmyndigheter
- Fatigue
- Alder og erfaring
- Kunnskap
- Sikkerhet



Figur 8 Hovedkategorier NVivo

5.2 Flygeres sykefravær og sykenærvær

«[...] jeg må innrømme at det er vanskeligere på en julaften, enn å sykemelde meg på høsten, på en vanlig dag midt i uka» (I8).



Figur 9 Sykefravær NVivo

Alle mennesker blir syke fra tid til annen uansett alder, kjønn og yrke. I mange yrker er et kortvarig sykefravær ikke noe stort problem, arbeidsoppgaver kan utføres av andre eller utsettes til vedkommende er tilbake. Innen flygning er ikke dette tilfellet. For å utføre en eller flere flygninger, er det fastsatt et nødvendig antall minimumsbesetning. I den kommersielle flygningen vi har forsket på, er det krav om to piloter, en som er kvalifisert som kaptein og en som styrmann. Dette har vi sett at kan føre til uunnværlighetspress (Saksvik&Christensen, 2015). Det som også skiller luftfarten fra annet arbeidsliv, er at piloter er mer begrenset når det kommer til sykdom (ICAO, 2012). Er man for eksempel forkjølet, kan man fint gå på jobb om man sitter på et kontor. Skal man derimot opp i lufta å fly, får man fort problemer med å utligne trykket. Dette vil igjen påvirke både hørsel og balanse, og det er derfor ikke mulig å jobbe som flyger om man pådrar seg en kraftig forkjølelse.

Illnesses that interfere with safe aircraft operations may be only minor problems in other occupational settings. The common cold, minor gastroenteritis, headaches, mild vertigo, and otitis media, while not precluding work in an office, may pose significant hazards to the pilot, especially if flying in instrument meteorological conditions or congested airspace. What is «minor» to an administrator may be a «major» problem for the on-duty pilot. (ICAO, 2012, s. III-14-1)

Informantene ble spurt om det hadde hendt at de hadde begynt en flyging på tross av at de med sin helsetilstand burde ha sykemeldt seg. Her svarte tolv ja, én svarte nei, mens et par modererte sitt svar med at de kanskje hadde gjort det, eller at andre kanskje ville ha definert det som syk. Informant (15) sier: «*Ja, altså, det har det helt sikkert. Uten at jeg kommer på noen konkrete eksempler akkurat nå*». Informant (3) sier: «*Spesielt når man da er på en utebase, man er ute blant kollegaene kanskje, kanskje man er på hotell, eller kanskje man er på stopp et eller annet sted, kanskje man har en times turn-around et eller annet sted og man føler seg ikke bra, så vil man strekke den strikken så utrolig langt for å komme seg hjem til basen igjen, eller hvor det nå enn er hvor man kan få avløsning*». Dette bekrefter også vårt funn om at piloter presser seg ekstra for sine kollegaer og når det får økonomiske konsekvenser for selskapet (negative nærværsfaktorer).

Vi spurte også om dette hadde hendt i løpet av de siste 12 månedene. Her svarte seks av femten at dette har forekommet. Informant (7) sier: «*Ja. Har ikke noe tall i hodet. Flere enn det burde ha vært*». Informant (2) sier: «*Ja. En gang de siste 12 månedene etter et kjapt tilbakeblikk. En gang jeg virkelig tenkte det*». «*Kommer ikke på det i farten, men det har helt sikkert skjedd. Det har nok skjedd 3-4 ganger*» (I10).

En annen sier: «*Ja. Har ikke noe tall i hodet. Flere enn det burde ha vært*» (I7).

Og en tredje sier: «*Ja. Én gang. Det var ørebetennelse. Jeg merket det ikke før jeg var på jobb. Så det var en tur-retur og så gikk jeg av*» (I6).

Her er det verdt å merke seg skillet mellom en bevisst handling, hvor man med viten og vilje går på jobb syk og det å bli syk mens man er på jobb. Begge deler forekommer.

Dette viser at våre informanter har førstehåndserfaring og kunnskap om fenomenet.

Ut i fra svarene vi fikk, ble det imidlertid klart at det som regel skjedde i forbindelse med å være «småsyk» eller i tvilstilfeller. I tilfeller hvor man er svært syk, er det en generell holdning blant informantene om at de melder seg syk. Noen har gått på jobb svært syke, men har enten blitt bedt om å gå hjem av kolleger eller selv bestemt seg for å avslutte arbeidsdagen før opprinnelig planlagt.

«*Ja, det har det. Jamfør den lungebetennelsen. Ble verre utover. Styrmann sa: Gå til doktor!*» (I1).

Det viste seg at det hyppigste problemet var tvilstilfellene, pilotene ble derfor spurt om de syntes det var vanskelig å vurdere om de var frisk nok eller for syke til å gå på jobb. En informant sier:

«Det er vanskelig, man er vel kanskje sånn, tenker at ahh, det går greit liksom, mer enn at man, hva skal jeg si, det har vel kanskje vært flere ganger jeg har dratt på jobb, hvor jeg kanskje sånn sett i etterkant, burde holdt meg hjemme egentlig» (I10).

Dette beskriver godt hva flertallet av informantene også har beskrevet. En annen informant sier:

«Nei, altså, jeg tenker egentlig ikke det. Jeg tenker, hvis jeg er sjuk, det går helt på sånne, personlig for meg, jeg går nok på jobb sikkert, med en del sånne forkjølelsesgreier som en kanskje ikke burde vært på jobb med når man skal fly opp og ned igjen, og blir kanskje ikke bedre, men er jeg syk så er jeg syk, så det er ikke noe sånt stort problem» (I1).

Det som kommer frem av intervjuene er at det er spesielt forkjølelse som er et grensetilfelle hvor det er vanskelig å avgjøre om man kan gå på jobb eller ei. Ofte vet man ikke om man kan jobbe før man har vært i lufta og fått trykksatt flymaskinen og følt det på kroppen. Når det kommer til grensetilfeller sier en informant dette:

«Det blir lagt opp til at enten så er du syk, eller så er du frisk og da skal du være på jobb. Men sånn er det ikke. Sånn er ikke verden, det er ikke svart-hvitt. Du kan jo være litt uggen å gå på jobb, og så kan du, ja, det er en glidende skala» (I15). Haukedal (2005) påpeker også at dette er individuelt og en vurderingssak og derfor ikke vil få like utfall.

Samtlige informanter sier at de har gått forkjølet på jobb. Alle bortsett fra en har gjort det mer enn en gang. Dette sammenfaller bra med resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen (Luftfartstilsynet, 2016).

Når det kommer til vurderingen som gjøres, er det noen faktorer som må trekkes frem. Det første som kommer opp er lojalitet overfor egne kolleger. Dersom man etter å ha vurdert sin egen helsetilstand fortsatt er i tvil om man skal gå på jobb eller ei, er det først og fremst hensynet og lojalitet til kolleger som utgjør en faktor.

«Dessverre så tror jeg at hvis det er helg, er man enda mer restriktiv med å si stopp, fordi at man vet at man sender noen andre ut på standby i helg, uten at det egentlig ikke skal ha noe å si, men jeg tror det er en faktor» (I3).

Det viser seg at de aller fleste tenker på kollegaer først og uttrykker at man kan føle på dårlig samvittighet overfor kolleger som eventuelt må ut å gjøre jobben man selv skulle ha utført. Vi snakker om en form for negativ nærværsfaktor (Einarsen&Skogstad, 2000). Dette kommer foran hensynet til både arbeidsgiver og passasjerer. Personlige trekk som samvittighet og lojalitet for sine arbeidskollegaer synes å være sterke (Sagdahl, 2014). Det kommer også frem at man ikke vil være til bry for sine kollegaer. Som sitatet sier er dette vanskeligere i helger, da piloter ofte jobber når andre har fri og dette inklusiv helger. Ved helligdager og høytider viser det seg også vanskeligere å ringe inn syk. I teorikapittelet har vi beskrevet lojalitet og samvittighet. Spesielt er det ubehaget og den dårlige samvittigheten som skapes, som kan føre til det kollegiale hensynet (Kauffmann&Kaufmann, 2015). Lojaliteten man har ved å være godt kjent med, og kunne relatere seg til situasjonen gjør det enda vanskeligere å ta avgjørelsen om man skal gå på jobb eller ikke. Informantene våre vet at det skapes problemer for de respektive selskap ved sykefravær. Spesielt i perioder med lite bemanning, som i høytider og ved ferieavvikling. Noen føler også et press siden man gjerne får inntrykk av at om man ikke kommer på jobb så må flygingen kanselleres.

«[...]man ser gjerne at det ikke er noen på standby, og man vet at det hadde skapt mye problem for firmaet da» (I10).

Her snakker vi om uunnværlighetspress og moralpress (Saksvik&Christensen, 2015). Man får følelsen av at man ikke kan erstattes og lojaliteten gjør at man har en sterk ansvarsfølelse for jobben. Det kanskje mest interessante funnet når det kommer til sykefravær, er at samtlige sier at de strekker seg lengre om de er på «utebase», det vil si hvor man er på overnatting, der det ikke er tilgjengelig mannskap til å erstatte en. Alle flyselskapene våre informanter jobber for opererer til steder hvor man har overnatting, men ikke tilgang på reserve besetning. Hvis man da ringer inn syk så stopper hele operasjonen opp.

«Det største problemet er egentlig hvis man har hatt dårlige netter ute på stopp, at man kanskje da går på jobb og flyr ett leg for å få flyet i posisjon tilbake på base, for å gjøre det lettere for selskapet å tilkalle ekstra mannskap og få flyet ut videre for å på en måte forsøke å gjøre minst mulig skade» (I11).

Det kommer frem at veldig mange vil gå på jobb i et grensetilfelle, dersom man kan fly en sektor for å komme til en flyplass der man kan bli byttet ut. I vurderingen om man skal ringe inn syk eller ei, tar de fleste med hensynet til selskapet og i noe grad passasjerhensyn. Her er det i første rekke det økonomiske aspektet for flyselskapet som kommer frem. Hvis ikke man

stiller på jobb, så fører det til ekstra kostnader for selskapet. De må enten lease et fly for å få passasjerene frem, eller så må de betale hotell for passasjerene og frakte dem videre neste dag. Dette kommer vi tilbake til i et senere kapittel når vi tar for oss det økonomiske.

«I det tilfellet der så ønsket jeg i det lengste å unngå det, kun for passasjerene og selskapets skyld, med viten om at det ville være ufattelig vanskelig å få en annen pilot ned for å gjøre min jobb» (I3).

I løpet av intervjuene snakket informantene om smittefaren ved det å gå syk på jobb. De som hadde gått på jobb syk, tok med i vurderingen om det var forsvarlig med tanke på å smitte sine kollegaer:

«[...] jeg har jo hørt kolleger si det også, de sitter i cockpit og nyser, og de sitter der og sprer bakterier rundt i hele cockpit, det er jo ikke bra det heller, du skal jo ta på alle knapper» (I10).

Videre ble pilotene spurt om de kunne føle seg «uglesett» av sine kollegaer på grunn av sykefravær. Flertallet svarte nei, men visse følte det motsatt.

«Ja, igjen, jeg tror det kan påvirke avgjørelsen noen ganger med å ikke kalle inn syk, fordi man kan bli uglesett. Jeg har personlig snakket med folk som har gått inn på andres schedule¹⁰ og ser at: å ja, nå er han syk igjen, type holdning, og med en gang blir man jo sånn» (I5).

Dette ser ikke ut til å være et stort problem, men noen føler seg litt «overvåket» av sine kollegaer, noe som skaper en negativ nærværsfaktor, altså en frykt for kollegaers oppfattelse for den det gjelder. Dette behandler vi i senere kapittel som omhandler kultur.

Flygerne fikk også spørsmål om de trodde sykefravær ville ha noen konsekvens for jobb eller karrieremuligheter.

«Ja, det vet jeg dessverre at den faktisk kan ha, men det igjennom en rolle som fagforeningsrepresentant, så jeg kan ikke uttale meg dypere enn det, men jeg vet at det er eksempler på akkurat det» (I14).

¹⁰ Schedule - arbeidsprogram

Svarene vi fikk viser at oppfatningen er delt rundt dette. Blant kapteinene er det bare én som tror at det kan ha noe å si, mens det blant styrmenn er en større tilbøyelighet til å tro at et større sykefravær enn normalt, vil kunne føre til konsekvenser for karriere muligheter.

«Jeg har lyst å ikke tro det, men tror «underbevisst mer er med på å ta avgjørelser.. med på at jeg ikke tror det». Jeg har lyst å tro at det ikke skal ha noe å si, men tror at det kan være noe som blir dratt opp om det er et høyt sykefravær. For eksempel ved ei kaptein-evaluering» (I2).

En av årsakene til denne forskjellen mellom styrmenn og kapteiner er selvfølgelig at de som allerede er kaptein, ikke behøver å være bekymret for denne type karriereutvikling.

I intervjuprosessen kom det frem at mange flygere var usikre på hva som var sykdom og hva som var Not Fit for Flight (NFF). Selv om sykdom faller inn under samlebetegnelsen Not Fit for Flight (EASA, 2008), behandler man og skiller gjerne ut sykdom som en egen del av NFF konseptet. I følge FMI, skal flyleger informere flygere som undersøkes om deres plikter angående sykemelding og NFF, enten muntlig eller skriftlig (appendiks 4).

5.2.1 Oppsummering

Det er mange faktorer som spiller inn når man snakker om sykdom og grensen for å sykemelde seg. Det fysiske arbeidsmiljøet er forskjellig fra en «normal» jobb, blant annet ved at man jobber i et miljø som er i stadig endring og fører til fysiologiske påvirkninger.

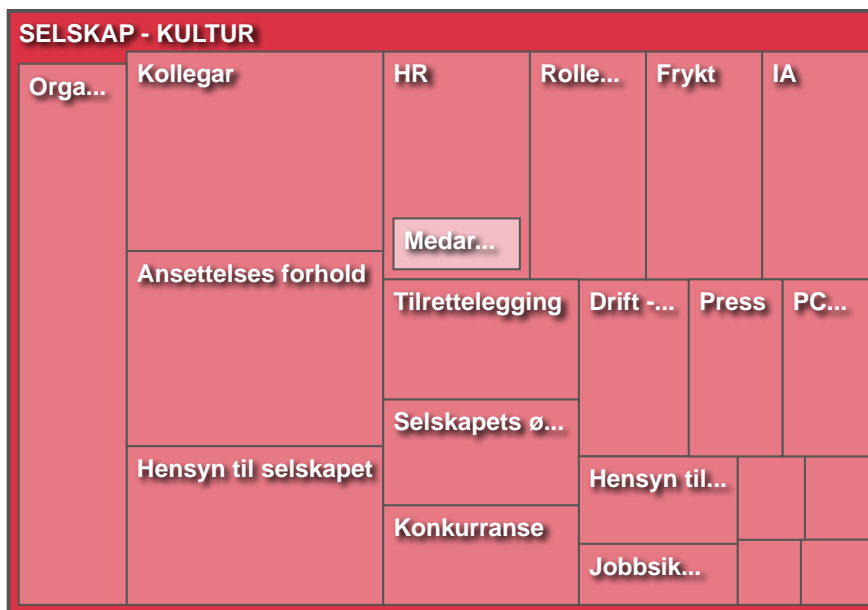
I forbindelse med sykdom og vurderingen om man skal gå på jobb eller ei, kommer det frem blant våre informanter at de først foretar en vurdering av alvorlighetsgraden. Er man så syk at det er helt åpenbart at man ikke kan jobbe, går man heller ikke på jobb. I tilfeller hvor man er så syk at man burde holdt seg borte fra arbeid, dukker det imidlertid opp faktorer som for noen gjør vurderingen litt vanskeligere. I første rekke er dette situasjons- /steds- avhengig, samt at hensyn til andre kolleger, problemer for flyselskapet, og dets økonomi spiller inn.

De situasjonene som hyppigst dukker opp, er imidlertid der hvor man befinner seg i tvilstilfeller om egen helsetilstand. Er man syk og bør holde seg hjemme, eller er man frisk nok til å gå på jobb? Dette opptrer langt oftere, men det er de samme faktorer som gjør seg gjeldende og tas med i vurderingen.

Piloter er veldig kollegiale, det vil si at de strekker seg langt for å gjøre arbeidsdagen så lett som mulig for sine kollegaer. Flere ville vurdert å gå syk på jobb om det kun var snakk om å

fly en flygning fra utebase og hjem til base hvor man kan bli erstattet. Det kan synes som om det er et «usynlig» kommersielt press i bransjen og en lojalitet til kollegaer og arbeidsgiver hvor man ønsker å unngå ekstrakostnader, hvis selskapet ikke har tilgjengelig standby besetning. Det virker som om samtlige informanter ser på for lite bemanning som en faktor for at man presser seg til å gå på jobb. Videre har vi funnet at det er forskjell mellom styrmenn og kapteiner hvorvidt man tror høyt sykefravær kan få konsekvenser for fremtidige karrieremuligheter. De færreste føler seg uglesett av kollegaer, men noen føler seg overvåket ved at andre kollegaer har tilgang til deres arbeidsplan. Ved alvorlig sykdomstilfeller går ikke piloter på jobb. Det viser seg å være en flytende grense mellom når man mener en skal sykemelde seg og når en skal melde seg NFF. Under intervjuene var det flere tilfeller hvor informanten ønsket å endre sitt svar fordi de hadde svart på syk som NFF og motsatt, eller mente at det var det samme.

5.3 Organisasjons- og sikkerhetskultur



Figur 10 Selskap – Kultur NVivo

«Jeg føler at det er en safety-kultur i cockpit som er ganske bra, som er det på tross av selskapet, ikke på grunn av selskapene. Det kommer mer av pilotene og instruktørene, og måten det blir jobbet på. Og ikke det vi får beskjed om fra selskapet, eksempelvis mailene vi mottar om hvor viktig det er å ta hensyn til fatigue og hvor tøft det er å jobbe på vinteren i ekstremværet i Norge, men likevel kommer det inn harde slinger dag etter dag etterpå». (I1).

Av de fem flyselskapene som er representert i undersøkelsen tilhører to av dem charter kategorien (TUIfly Nordic, Thomas Cook Airlines Scandinavia), to hører til nettverkselskap (Widerøe og SAS) og siste hører til innenfor lavprissektoren (Norwegian). Naturlig nok er det forskjeller når det kommer til organisasjonskulturen. Vi ba informantene om å prøve å beskrive organisasjonskulturen i deres selskap, og hvordan den opplevdes. Jacobsen & Thorsvik (2013) mener at jo sterkere kulturen er, desto større tillit vil det være mellom ledelse og ansatte, og mellom ansatte og ulike enheter.

Her fikk vi mye sprikende svar. En kandidat sier: *«Ja det er en god organisasjonskultur»* (I10).

En annen sier: *«De vil at vi skal oppleve de som støttende, men i mange tilfeller så er det mest et spill for galleriet. Jeg tror at hvis det kommer til stykket, så er mellomlederens oppgave å beskytte selskapet og i selskapets renommé»* (I7).

En tredje sier: *«Nei, organisasjonskulturen føles vel som at det er en til dels eneveldende hersker, kanskje to på toppen, med en organisasjon som har vokst himla fort, uten kompetanse i veldig mange viktige stillinger på mellomleder-nivå spesielt. Som fører til at du har en, det blir ganske dårlig stemning da for ting blir ikke tatt tak i som det burde vært, ting er ikke profesjonelt gjennomsyret»* (I14).

Som det kommer fram av sitatene over, så er opplevelsen av organisasjonskulturene forskjellige, samtidig var det samsvar mellom pilotenes beskrivelse av sitt selskaps organisasjonskultur, med noen svake variasjoner. Sammenligner vi de fem flyselskapene, finner vi at det er forskjeller i organisasjonskulturen dem i mellom. Organisasjonskulturen har vi definert i teori kapitlet ved Edgar Schein (1985). Kulturen vil til en hver tid settes på prøve og består så lenge gruppen oppfatter den som riktig. Kultur er noe man må «oppdras» til slik at man oppfatter, føler og tenker likt. På generelt grunnlag kan vi si at det er pilotene fra charter bransjen som er mest fornøyd med organisasjonskulturen. Deretter følger nettverkselskapene og til slutt lavprisselskapene. Flere av våre informanter har jobbet innen for flere sektorer og flyselskap, og har derfor et godt sammenligningsgrunnlag. Vi føler derfor at beskrivelsene de har gitt representerer virkeligheten på en god måte.

Tilsvarende spurte vi om informantene følte tilhørighet til selskapet sitt. Her varierte også svarene. I underkant av halvparten svarte tydelig bekræftende, mens andre var mer tvilende. Informant (2): *«Har ikke veldig mye tilhørighet til selskapet, føler ikke at de er meg. Men man har kanskje mer enn man tror»*. Flere viste heller til at den tilhørighet man har, relaterer seg

mer til kolleger enn til selskapet, slik som informant (13): *«Jeg føler mer tilhørighet for kollegaer og ansvaret jeg møter på jobb enn direkte selskapet».*

Ser vi på LTs arbeidsmiljøundersøkelse, svarte godt over 50 prosent av pilotene i store fixed-wing selskaper at de i svært høy, eller høy grad, følte tilhørighet. Sammenlignet med alle yrker i Norge lå graden av tilhørighet på ca. 75 prosent.

Jacobsen & Thorsvik (2013) skriver at en sterk kultur kan ha mye å si for følelsen av fellesskap og tilhørighet. Dersom man identifiserer seg med bedriften er det sannsynlig at man vil presentere bedriften utad på en god måte og fremstå som en «ambassadør» for denne, noe som igjen vil skape lojalitet. Da vi sammenlignet svarene fra spørsmålet om tilhørighet opp mot informantenes beskrivelse av organisasjonskultur, viste det klart at de som var tydelig på at de følte tilhørighet også beskrev organisasjonskulturen som sterk og støttende. Etter som svarene om tilhørighet ble vagere, endret også beskrivelsen på organisasjonskulturen seg til ikke-støttende og fraværende. Vi har imidlertid ikke vært i stand til å avdekke om disse forholdene hadde noen avgjørende innvirkning på om man går på jobb syk eller ei, for eksempel om lojaliteten som oppstår i en sterk kultur får utslag i form av ekstraordinær organisasjonsatferd, sammenlignet med selskaper med svake/ikke-støttende organisasjonskulturer (Einarsen&Skogstad, 2005).

Det kan se ut til at jo større organisasjonen er, jo mindre fornøyd er man med sin organisasjon. Man ser også at de som jobber i lavprissektoren er mindre fornøyd med kulturen, sammenlignet med nettverkselskap. Noen nevner også at det har forekommet frykttkultur, men at denne kulturen ikke eksisterer lenger i selskapene vi har forsket på. *«Det er ingen som bryr seg om enkeltindivider lenger. Det er en underliggende frykt, hvis du skjønner hva jeg mener»* (I7). Når vi går nærmere inn på hva pilotene frykter, kommer man inn på karrieremuligheter. *«Som fast ansatt, jo det kan være litt frykt der også sant, er du styrmann og er nære upgrade så vil du gjerne please firma og ikke være den som lager mye problemer»* (I10). Det er et skille mellom kapteiner som har fått sin karriere progresjon, kontra styrmenn som frykter at for mye sykefravær eller for mye «klaging» vil føre til at de ikke får de samme karrieremulighetene. Det kan ikke dokumenteres at så skjer, men informant (14) sier: *«Ja, det vet jeg dessverre at den faktisk kan ha, men det er igjennom min rolle som fagforeningsrepresentant, så jeg kan ikke uttale meg dypere enn det, men jeg vet at det er eksempler på akkurat det».* Dette kan være med å styrke oppfatningen om at for mye sykefravær faktisk kan ha konsekvenser for karriereutvikling. Det vil være omtrent umulig å

bevise at et slikt utsagn medfører riktighet, men poenget er heller ikke hvorvidt det skjer eller ei, men at piloter har en opplevd frykt for at høyt sykefravær kan få konsekvenser. Flere informanter har gitt uttrykk for at de tror det samme men håper det ikke stemmer.

Som vi har sett i teorikapittelet, er en god sikkerhetskultur avhengig av tillit (Provera, Montefusco&Canato, 2010), noe som skapes i sterke organisasjonskulturer. Det samme kan sies om anvendelsen av just culture (Woods, Decker&Cook, 2010), som tre av informantene har snakket om. Dette er forklart i teorikapittelet.

En sterk organisasjonskultur kan sånn sett bidra til organisasjonens sikkerhetskultur og samtidig suksess, mens en svak organisasjonskultur kjennetegnes av lav tillit, uenighet om visjon, lavere motivasjon og arbeidsmoral, og mulig intern motarbeidelse (Jacobsen&Thorsvik, 2013).

Interne forhold i selskapet kan også påvirke sykenærværet ved at man føler uunnværlighets- og moralpress (Saksvik, 1996). Dette kan føles enda kraftigere i tilfeller hvor flyselskapet har mangel på flygere.

«Belastning, altså det er noen som må dekke opp den turen som du ikke tar, så man føler jo samvittighet ovenfor kolleger, det gjør man jo. Men å spesielt når det er crew-mangel så er det jo tøffere å melde seg syk da» (I13).

Informant (2) sier: *«[...] man kjenner jo på det når man føler at «nå burde jeg ikke dra på jobb» så kjenner man at de sliter med å ha nok folk. Dette ligger i underbevisstheten og jobber mot deg».*

Lojalitet handler om å gjøre det beste for selskapet og sine kollegaer. Lojalitetsplikten handler om mange ulike ting. Det kan handle om å ikke ta seg jobb hos konkurrenter, komme med ytringer som kan skade virksomheten, eller unngå å oppføre seg dårlig ovenfor kunder, kollegaer eller ledere. Med lojalitet kommer også rett til å varsle kritikkverdige forhold både internt og eksternt (Vold, 2015).

I vår undersøkelse kommer det frem at en del flygere lar seg påvirke av, og ønsker å bidra til, at selskapet opprettholder sin produksjon og effektivitet. Samtidig ser de bort i fra sin plikt til å avstå fra flygning hvis de ikke er fit for flight, noe som i sin ytterste konsekvens kan få alvorlige følger for flyselskapet. Dette kan beskrives som en ekstraordinær organisasjonsatferd (Einarsen&Skogstad, 2005), eller misforstått lojalitet.

I luftfarten har man ikke, blant annet av rent fysiske årsaker, det nære forholdet til administrasjonen som man har i andre jobber. Vi ønsket derfor å finne ut litt om hva Human Resources (HR) gjorde for sykefraværet og om de gjorde noe for å redusere dette. I tillegg spurte vi om man hadde vært på medarbeidersamtale og når dette sist ble gjennomført. Her er det også varierende svar. Noen føler seg godt ivaretatt, mens andre føler mye mer kunne vært gjort:

«Har ikke noen oppfattelse av de gjør noe som jeg merker i det daglige. Sykefravær kontra fatigue/fit for flight – det føles ikke fra min side som at de gjør noe særlig med det» (I1).

Informant (5) sier: *«Jo, de har jo mennesker inn i systemet som skal hjelpe folk tilbake igjen på jobb, som har vært lenge vekke på sykemeldinger og sånt, så ja de gjør de. De ringer, og spør og hører hvordan det går det meg. Og sier at du skal ta deg den tiden det tar, og ja. Så de har et opplegg på det».* Samme kandidat sier litt senere at det nødvendigvis ikke er sånn: *«[...] f.eks. en kollega av meg som opererte skulderen for halvannet år siden, han har ikke hørt et pip av (navn på selskapet)».*

Det fremkommer at selskapenes har et oppsett for dette, men at oppfølgingen til de ansatte som er i luften ikke nødvendigvis er tilfredsstillende. Det som kanskje er det mest oppsiktsvekkende funnet når det kommer til HR, er medarbeidersamtaler. Arbeidsmiljøloven (AML) § 2-3 handler om arbeidstakers medvirkningsplikt. Her står det at arbeidstaker skal gjennomføre oppfølging av virksomhetens helse, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS). Dette for å medvirke til å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø eller gjøre tiltak som medvirker til dette (Arbeidsmiljøloven, 2005). Det er også beskrevet at man som ledd i HMS arbeidet skal ha medarbeidersamtaler med sine ansatte. § 4-6 sier at arbeidsgiver skal ha utarbeidet en oppfølgingsplan for å få ansatte tilbake i arbeid etter sykdom eller lignende. Man skal innkalles til møte senest 12 uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeid som følge av sykdom, slitasje eller lignende. Dette gjelder for bedrifter som ikke er IA bedrifter. IA bedrifter følger liknende retningslinjer gjennom IA- avtalen.

I forhold til AML, kan det se ut til at flere av våre informanter opplever at selskapene avviker fra denne. Selskapene har det formelle på plass, men det kan virke som om det ikke følges like godt opp i praksis.

Når vi har spurt informantene om medarbeidersamtaler svarer de fleste at de aldri har hatt dette. Informant (5): *«Nei! Nei. Aldri hatt, aldri hatt en medarbeidersamtale. Selvefølgelig hvis*

du ikke regner simulator og linechecks da. Jeg hadde en nå når jeg var på kapteinsintervju. Interessant».

Noen svarer at de hadde en slik samtale da de startet i selskapet, men ikke hatt det siden.

Informant (9): *«Man har oppfølging samtale første året, men utover det så har jeg ikke hørt om medarbeidersamtale. Nei».*

Ellers har noen en oppfatning om at man har en slags medarbeidersamtale når man er inne til årlig OPC/PC¹¹ i simulatoren. Dette er en litt merkelig observasjon, da instruktøren jobber for treningsavdelingen og ikke for HR. Instruktørene skal sørge for at pilotene holder seg til SOP¹² og flyr på en sikker måte. Informant (13): *«Aldri. Det blir jo fort simulator-brief og debrief som blir medarbeidersamtalene, hver 6.mnd. Uten at det er direkte fra ledelsen, så har man ikke det nei».* Det kommer nokså klart frem at selskapene ikke følger opp sin forpliktelse i forhold medarbeidersamtale for flybesetninger. En informant (15) sier også: *«Nei. Jeg har etterlyst det».*

HR og HMS henger sammen. Luftfartstilsynet har siden juli 2010 hatt ansvaret for å kontrollere at aktørene i bransjen jobber for et godt og sikkert arbeidsmiljø i henhold til arbeidsmiljøloven og flyoperativt regelverk. Direkte informasjon fra ansatte om bekymringer vedrørende arbeidsmiljøforhold og meldinger fra leger om mistenkt yrkessykdom, legges også til grunn i kartleggingen. Enkelte av våre informanter viser til at det sendes rapporter i de respektive selskap om kritikkverdige forhold, ofte uten at det blir tatt tak i. Noen savner også mer tilbake melding fra luftfartsmyndighetene. *«Man gjennomgår jo alle rapporter, og alt kommer jo fram og man får svar på ting, fatigue rapporter og alt ikke sant, så de gjør jo noe med det, men jeg har ikke sett noe bedring på det siden man begynte å høre om fatigue og unfit i selskapet».* (I9)

Vi spurte også om selskapet var en IA (inkluderende arbeidsliv) bedrift. Her var svarene veldig sprikende og viste at det her var en del mangelfull kunnskap, både om hva IA er og om eget selskap var med i ordningen eller ei. Noen sier *«Det vet jeg ikke»* (I6). Andre sier: *«Ikke lenger»* (I13). *«Ja, det er de»* (I5). I et av selskapene er det mange som ikke vet om de er det på grunn av endringer. En informant (12) sier: *«Ja, de har tatt bort våres status som IA bedrift, rykter sier at det skal minske sykefraværet, men jeg har òg hørt rykter som sier at det har blitt tatt bort fordi de ikke har evner til å følge opp sykemeldinger. Men det kan være et*

¹¹ Simulator-trening/test.

¹² Standard Operating Procedures

tiltak for å minske sykefraværet, jeg vil påstå at det er et fiktivt tiltak». Generelt er de som har og kjenner IA- konseptet fornøyd med det, og de som har gått over til andre ordninger gir uttrykk for at det var enklere å sykemelde seg da de var i en IA-bedrift. Spesielt når det kommer til bruk av egenmeldinger.

Et av de mer interessante temaene i dette forskningsprosjektet er ansettelsesforholdet til arbeidsgiver. Dette er det gjort en grundig studie på gjennom GENT rapporten (Jorens et al., 2015). Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse (Luftfartstilsynet, 2016) tok utgangspunkt i faste ansatte med base i Norge. Likevel svarte 187 at de var ansatt på kontrakt eller var selvstendig næringsdrivende. Selv om 187 av 2578 er et svakt sammenligningsgrunnlag, kommer det frem at ansatte på kontrakt er flinkere til å sykemelde seg enn fast ansatte. Vår forskning viser det motsatte. Noen av våre informanter startet karrieren nettopp gjennom kontrakt og bemanningsbyrå og de gir et helt annet bilde av situasjonen. Informant (15) sier: *«Det er egentlig helt uinteressant om det er reelt eller ikke, det er hvordan det oppleves som er det interessante der. Jeg har selv vært på kontrakt, hvor jeg fikk beskjed om å bare forholde meg til et selskap i Irland, eller på Isle of Man og der var det jo helt andre regler som gjaldt enn i Norge».* En annen (I4) sier: *«Ja det tror jeg definitivt, at hvis du er på en kontrakt og du ikke har noen som kan back'e deg opp, da vil du garantert, og i tillegg kanskje dårlige sykelønnsordninger og så videre, hvis antall dager du kan melde deg syk før du ikke får lønn, da er det klart at du skal være ganske så sjuk før du ikke går på jobb. Så det tror jeg har stor påvirkning på tallene».* Informant (5): *«Jeg startet karrieren på kontrakt, jeg har kanskje litt med meg derifra, der var jeg veldig forsiktig. Der var jeg på jobb noen dager jeg absolutt ikke burde være på jobb. Men jeg var på kontrakt, de kan bare «knips», så er du borte. Kan godt hende at jeg har litt av den holdningen, dratt med meg videre, at det var sånn det startet, og jeg ikke har klart å legge det av meg».*

Vi kommer tilbake til årsaker til hvorfor flygere går på jobb syk, men som sitatene sier er ansettelsesforhold et av funnene våre. Ingen av informantene hadde noe positivt å si om å være ansatt på kontrakt eller via et bemanningsbyrå. Det er en økende trend at piloter er ansatt gjennom midlertidige kontrakter. Dette er beskrevet grundig og bekreftet gjennom GENT rapporten (Jorens et al., 2015). Her kommer det også frem forslag til forbedring av lover og regler for luftfarten, men enn så lenge har ingenting skjedd. I 2017 utførte Karolinska Institutet i Sverige en tilsvarende arbeidsmiljøundersøkelse på oppdrag fra Transportstyrelsen. Denne bekrefter også at ansattforhold har en innvirkning både på sikkerhet og den enkeltes helse: *«Till exempel uppgav drygt en tredjedel av piloterna i Högriskklimateklustret att de*

risikerede att få en reprimand om de sjukskrev sig på grund av trötthet, medan motsvarande endast gällde 4,6 procent av piloterna i Lågriskklimatklustret» (Melin, Lager&Lindfors, 2018).

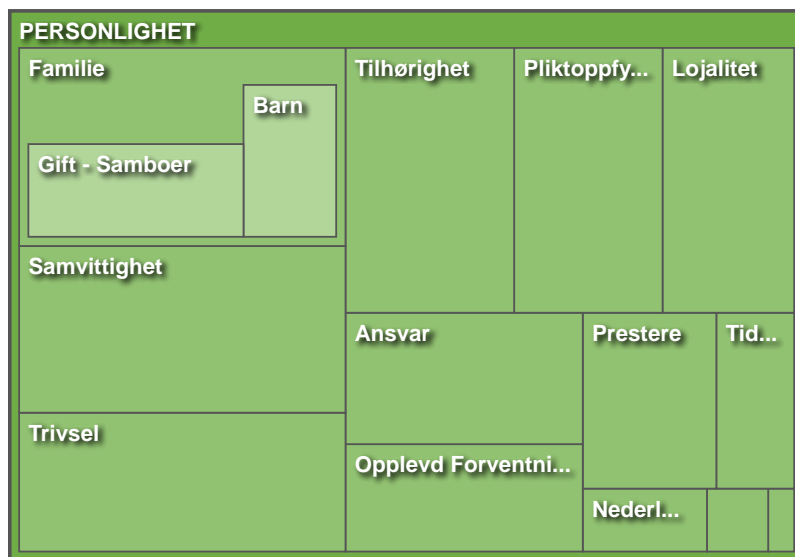
Dette viser at det finnes potensiale for flyselskapene til å bedre både organisasjonskultur, og dermed sikkerhetskultur, samt minske sykenærverspresset med riktig bemanning. Samtidig kan HR legge bedre til rette for de som er syke, med bedre oppfølging og øke tilhørighet og trivsel ved bruk av medarbeidersamtaler. Flygeres trygghetsbehov kan dekkes, slik at man unngår frykt for konsekvenser ved kontraktarbeid, ved at selskapene benytter fast ansatte piloter. Flygere på sin side må være seg bevisst på sitt ansvar om å ikke fly not fit, og ikke tenke konsekvenser for andre og selskapet.

5.3.1 Oppsummering

Organisasjonskultur har mye å si for trivsel, tilhørighet og tillit, noe som er viktig for å oppnå god sikkerhetskultur. Vi ser at organisasjonskulturen oppleves forskjellig og ikke alltid som ønsket. Likevel gis det uttrykk for at sikkerheten ivaretas av flygerne selv, i ren egeninteresse. Stadig endring i Luftfarten og nye selskap og ansettelses metoder skaper utfordringer. Det blir mer vanlig med utenlandsk arbeidskraft som jobber på kontrakt. Man ser likhetstrekk ifra sjøfarten på sent 90- tallet. Konkurransen er stor og selskapene prøver å spare der de kan spare penger. Forskningen som vi har gjort har vært ment på fast ansatte, men det har kommet mange innspill fra fast ansatte som tidligere var ansatt gjennom bemanningsbyrå eller selvstendig næringsdrivende. Det kan synes som om type flyselskap og hvordan de er organisert spiller inn på hvilken organisasjonskultur selskapet har. Nesten ingen av våre informanter har nær kontakt med HR bortsett fra ved ansettelse. Det gjennomføres ikke medarbeidersamtaler. De som er del av en IA-bedrift sier det er bedre tilrettelagt ved sykdom. De som tidligere har vært midlertidig ansatt på kontrakt, gir et bilde av «fryktkultur» og trygghetspress med tanke på å måtte yte ekstra for å få muligheten til å beholde kontrakten eller få fast ansettelse. Man ser en trend at de presser seg mer til å gå på jobb syke og sier ikke like mye ifra med frykt for at de skal «være brysomme», og dermed ikke få fortsette i jobben. (negative nærværsfaktorer)

Avslutningsvis kan vi oppsummere med dette sitatet: *«Tenker at det er helt korrekt. Statistisk sett snakker arbeidsgiver om at det er mindre sykefravær og mindre rapportering for kontraktansatte, men jeg tror det er litt på grunn av fryktkultur og jobbsituasjon»* (I12).

5.4 Hvilke faktorer påvirker en pilots personlighet?



Figur 11 Personlighet NVivo

Vi startet intervjuene med litt lett bakgrunnsinformasjon om pilotene. Blant annet har vi spurt om de har samboer, familie og barn. Dette for å se om det var noen sammenheng mellom sykefravær og tidspress. Vi spurte også om pilotene hadde tidkrevende ekstrasykler og kun en ga inntrykk for at tiden ikke strakk til. Vår forskning viser ikke noen sammenheng med sivilstatus, sykenærver og sykefravær.

I forbindelse med sykdom, kan det virke som om det er en viss forskjell blant piloter på personnivå. Våre informanter ser ut til å ha et avklart forhold til sykdom og det å melde seg syk, uten at det dermed er sagt at de aldri har gått på jobb syke. De fleste ser derimot ut til å gjøre en vurdering fra gang til gang og sånn sett la seg påvirke av også andre enn de rent medisinske faktorer.

Når avgjørelsen tas er den både situasjon og steds avhengig. Er man for eksempel på stopp, det vil si om man har overnatting på steder hvor det ikke finnes standby-crew, vil det ha sterk påvirkning på beslutningen om man skal sykemelde seg eller ei. Da kommer straks hensynet til flyselskapet, økonomi og konkurranse med i vurderingen. Hadde man vært hjemme, ville mange syntes avgjørelsen hadde vært lettere. Imidlertid gir mange uttrykk for at hensynet til kollegaer veier tungt her. Man vil ikke at det skal «gå ut over» andre og ser heller på om man kan klare å gjennomføre sin arbeidsdag. Dette paradoksalt nok, da alle fra tid til annen selv har standby vakter og er forberedt på å bli kalt ut til å jobbe. Dette hensynet veier dog tyngst i forbindelse med helger og høytidsdager.

5.4.1 Samvittighet

En gjenganger i intervjuprosessen var snakk om samvittighet. (snl.no, 2018) Vi spurte om fravær på grunn av sykdom skaper dårlig samvittighet.

«Ja. Og det er kanskje den grunnen som gjør det vanskelig å kalle inn syk. Den terskelen og den følelsen at du egentlig har skulka, dårlig samvittighet definitivt» (I3). Her ser vi det refereres til det som av Einarsen og Skogstad (2000) kalles unødvendig og frivillig fravær om man ikke føler at sykdommen er alvorlig nok til gyldig fravær.

Informant (13) sier: *«Ja det er, ja ikke sant, dårlig samvittighet, man gjør jo til en viss grad det ovenfor kolleger som man kjenner».* Informant (7): *«Det er det verste som finnes, det er liksom «faen», for du vet jo at det er noen andre som må gjøre jobben din».*

Informant (I4) sier: *«Ja, altså kollegaer vil jeg si er den største, du vet at hvis du er hjemme så går det utover en annen. Som må jobbe det som du skulle ha gjort. Og når man liksom kjenner alle, og vet hvem alle er, så vet man at hvis jeg er hjemme så må han andre gå på jobb».*

Dette viser at det er et sterkt samhold blant arbeidskollegaene og en høy grad av lojalitet (Einarsen&Skogstad, 2005).

Informant (15) mener derimot at det ikke skaper dårlig samvittighet, men kommer samtidig med en forutsetning: *«Nei. Betinget at det er reelt da».* Dette kan tyde på at tvilstilfellene og vurderingen som mange tar opp, kan påvirkes av samvittighet. Har man brukket beinet, er der ingen tvil, mens det kan være vanskeligere å sykemelde seg for tilstander andre mennesker går på jobb med. Alvorlighetsgraden blir da en vurderingssak (Haukedal, 2005). Om vurderingen er objektiv riktig eller ei vet nødvendigvis ikke piloten, men om det subjektiv føles feil, skapes dårlig samvittighet (Kauffmann&Kaufmann, 2015).

Som det kommer frem av sitatene får de fleste vi har intervjuet dårlig samvittighet om de må sykemelde seg. Man har dårligst samvittighet for at andre kollegaer må gjøre jobben man selv er satt til, men det kommer også frem at det er et samvittighetsspørsmål ovenfor arbeidsgiver der det kan føre til problemer, spesielt ved crewmangel.

Samvittighet er egen opplevelse av om man handler moralsk riktig eller galt, og kan gi seg utslag i en følelse av behag eller ubehag. Det er gjerne dette vi til daglig omtaler som god eller dårlig samvittighet. I etikken er det vanlig å betrakte en handling som subjektivt rett hvis

den er i samsvar med samvittigheten. Den behøver med andre ord ikke være riktig objektivt sett (Kauffmann&Kaufmann, 2015). Teorien bak samvittighet er behandlet i kapittel 3.11.

5.4.2 Trivsel

Trivsel er viktig når det kommer til fysisk og psykisk helse. Forskningen gjort på dette området av Karolinska Institutet (Melin, Lager&Lindfors, 2018) viser viktigheten av nettopp dette. Vi spurte informantene hvordan de trives i jobben på en skala fra 1-10. Laveste svar var 7,5 og høyeste 10. Det er derfor grunnlag for å hevde at informantene i vår undersøkelse trives godt i jobben som pilot.

Informant (2) sier det sånn: *«Hvis jeg skal skalere det vil jeg si middels pluss. Det er en plass som jeg synes det er kjekt å være kollegamessig, men tidvis krevende med tanke på både ledelse og FTL (flight time limitations) forhold til alle disse tingene vi har i yrket. Generelt har jeg det ganske bra».*

Innenfor motivasjonsteorien, ser vi at oppfyllelse av behov fra Maslows behovsteori, særlig på høyere nivåer, kan føre til trivsel. Det samme er tilfelle når arbeidet oppfyller trivselsfaktorer i Herzbergs to-faktor teori, som i følge Jacobsen & Thorsvik (2013) er et av de mest innflytelsesrike bidragene i feltet. Herzberg fant, ved å ha intervjuet nærmere 200 arbeidere, at de faktorer som ble nevnt som årsak for trivsel, var andre enn de som var årsak til mistrivsel (Herzberg, Mausner&Snyderman, 1993). Ser man på Herzberg og Maslow sammen, så utfyller disse hverandre og beskriver trivsel på en god måte. I tillegg kommer jobbkaraktistikk som beskrevet av Hackman & Oldham. Her finner vi igjen momenter som utfordrende og interessante arbeidsoppgaver, anerkjennelse, ansvar, autonomi, variasjon, betydningsfullt arbeid og personlig vekst. Mye av dette finner vi også igjen i Thorsruds psykologiske jobbkrav. Jobben som flyger oppfyller de fleste av disse og en kan derfor anta at dette er noe av forklaringen på at våre informanter rapporterer om høy trivsel.

Informant (5) sier: *«Veldig bra vil jeg si. Veldig kjekke kollegaer, og interessant rutenett, til tider kanskje litt for interessant, på vinteren i Norge, men det er det som gjør det interessant, at det ikke er det samme hele veien. Trives veldig godt».* Informant (15): *«Jeg vil si arbeidsmiljø og sånne ting, hvis det er det du tenker, akkurat når du er på jobb så vil jeg si at det er en 8».*

Trivsel på jobb kan også være en faktor for at man presser seg litt ekstra og går syk på jobb. Hadde man mistrivdes på jobb ville det nok i visse tilfeller vært lettere å sykemelde seg. Å fremme trivsel er en del av arbeidsmiljøarbeidet og trenger ikke å være en ekstra byrde for arbeidsgiver. Det kan derimot ses på som en god mulighet til å ta tak i forpliktelsen til å jobbe med psykososialt arbeidsmiljø (Idebanken, 2012).

Trivsel har også sammenheng med organisasjonskulturen som vi tidligere har beskrevet ved Edgar Schein (1985,2010). Organisasjonskultur kan ha sterk påvirkning på medlemmenes atferd, på samme måte som organisasjonens formelle struktur har. En sterk kultur kan ha mye å si for følelsen av fellesskap og tilhørighet.

5.4.3 Tilhørighet

I intervjuene ble informantene spurt om de følte tilhørighet til jobben/selskapet. Her var svarene noe mer varierende, men fortsatt ga flertallet uttrykk for at de følte tilhørighet til jobben. Informant (13) sier: *«Jeg føler mer tilhørighet for kollegaer og ansvaret jeg møter på jobb, enn direkte selskapet. Kanskje ikke så mye selskapskobling som det burde vært, men jeg har vært med i syv år nå snart, og klart at det er veldig fint å jobbe i et selskap som er i vekst, hvor det skjer ting. Så ja, jeg tror nok man får mer tilhørighet jo mer man engasjerer seg i selskapets suksess. Det gjør jeg»*. Informant (14) sier: *«Føler vel egentlig til en viss grad, men det skyldes menneskene som er ansatt der, og ikke nødvendigvis selskapet sånn sett»*. Informant (4): *«Nei, det er vel litt verre kanskje, er det skala her også eller, er det sånn generelt sett? Du føler vel ikke kanskje at nødvendigvis at du er veldig stor del av alltid, du hører de rette ordene fra ledelsen, men du føler ikke alltid på kroppen at det er samsvar med det»*. Som det fremgår av sitatene har informantene større tilhørighet til arbeidet og sine kollegaer enn til selve selskapet. Dette kan kanskje skyldes at det har vært en del konflikter mellom piloter og ledelsen de siste årene med omorganisering av strukturen i tre av selskapene vi har informanter fra. Her kommer vi tilbake til teorien om positive og negative nærværsfaktorer. Tilhørighet til andre mennesker er grunnleggende menneskelige behov på lik linje med mat, drikke eller tak over hodet (Baumeister&Leary, 1995). Tilhørighet er et behov og ikke et ønske. Denne studien viser at mangel på tilhørighet kan ha direkte effekt på immunforsvaret. Empirien kan også forklares ved teorien til Hackman and Oldhams jobbkarakteristikkmodell. Dette er en fellesbetegnelse på teorier som baserer seg på at nøkkelen til ansattes motivasjon er å finne i egenskaper og forhold ved selve jobben og jobbsituasjonen (Einarsen&Skogstad, 2005).

5.4.4 Pliktoppfyllende, lojalitet og ansvar

«Ja, jeg tenker ikke så mye på at (navn på selskapet) får en kostnad med det. Tenker mer på at det er en annen som må ta slingen min» (15).

Empiri fra vår undersøkelse viser at lojalitet i større grad retter seg mot kolleger enn arbeidsgiver, noe som kan ha sammenheng med at en del også har uttrykt større tilhørighet til sine kolleger enn til flyselskapet man jobber i. Dette kan i visse tilfeller føre til at piloter presser seg lengre enn de burde.

Når man snakker om tilhørighet kommer man også inn på lojalitet. Fra en arbeidsgivers ståsted, er pliktoppfyllende og lojale ansatte viktig. Lojale ansatte yter mer og kan redusere kostnadsnivået for selskapet. Det kan være seg for eksempel at den ansatte jobber på en fridag eller jobber overtid. De fleste piloter har fast lønn, så overtid gir bare økonomisk gevinst til selskapet og ikke til den enkelte pilot. Dette kom også frem når man snakket om sykdom. Lojalitet (Einarsen&Skogstad, 2005) for selskapet kan føre til at piloter presser seg og går syke på jobb. Informant (6) sier: *«Det er det kommersielle tipper jeg, som ligger og dunker bak i hodet, selv om mange sier du ikke skal tenke på det så er det, det vil alltid være der, og det er litt med lojalitet overfor selskapet og, eller, som du jobber for tenker jeg. Du er glad i jobben din, selv om de presser deg».* Når det kommer til lojalitet ovenfor selskapet sier informant (15): *«Når jeg sier økonomiske hensyn til selskapet, det er jo ikke, hvis det var meg da, det er jo ikke jeg personlig som vil lide det tapet, eller oppnå den gevinsten, men det at jeg har sympati eller medfølelse ovenfor noen andres tap, eller vinning. Altså det vil jo egentlig medføre lojalitetsfølelse ovenfor selskapet da».* Dette bekrefter at det er selskapet og ikke pilotene som sitter igjen med en gevinst av lojalitet. Når det kommer til å gå syk på jobb sier informant (8): *«Den viktigste årsaken til jeg (navn tatt bort) går på jobb som syk er en form for lojalitet mot selskapet».* Dette kan være en faktor som kan forklare noe av problemstillingen. Vi kommer tilbake til det i konklusjonskapittelet.

Når det kommer til å være pliktoppfyllende så kan det også føre til at piloter presser seg på jobb med en dårlig helsetilstand. Informant (9) sier: *«Jeg er veldig sånn, jeg har ikke lyst å være syk og er sjelden syk, så jeg er veldig sånn jobbemenneske.».* Informant (12) sier: *«Vi har jo folk som er for pliktoppfyllende og møter opp når de ikke burde».* Dette viser at piloter strekker seg langt, og i mange tilfeller for langt, og går dermed på jobb når de burde ha holdt seg hjemme. Men noen nevner også at den lojaliteten har avtatt de siste årene på grunn at den stadige endringen i luftfarten. Informant (5) sier: *«Den der pliktoppfyllende rollen var*

sterkere før. Det var den. Men dette henger litt sammen med at sånn som du har blitt behandlet de siste årene da, av arbeidsgiver, som gjør at du har ikke en så pliktoppfyllende rolle lenger». Dette er nok et utsagn som mange av informantene ser seg enig i. Det som før var lojalitet mot arbeidsgiver, har blitt mer en lojalitet mot sine kollegaer for å ikke utsette de for noe en selv skulle ha gjort. Informant (5) fortsetter med å si: *«Jeg har ikke lyst at, det blir litt sånn kanskje at du tenker ok, nå må noen andre ta denne slingen min, fordi jeg, men jeg klarer nå det, akkurat de siste 3 leg'ene, skal liksom ikke gjøre ting vanskelig, sant. Så det kan være av og til ja».* Avslutningsvis tar vi med et sitat fra informant (14): *«Det kan enten være underbevisst at du vet at du setter enten selskapet eller kollegaer som må dekke opp for deg, eller det kan være direkte også i fra selskapet, av den typen still opp, hvis du ikke klarer å komme på jobb nå så kanselleres flight'en».* Her kommer vi igjen tilbake til et underliggende moralpress (Saksvik, 1996) fra arbeidsgiver som i visse tilfeller gjør at piloter går på jobb når de burde ha holdt seg hjemme.

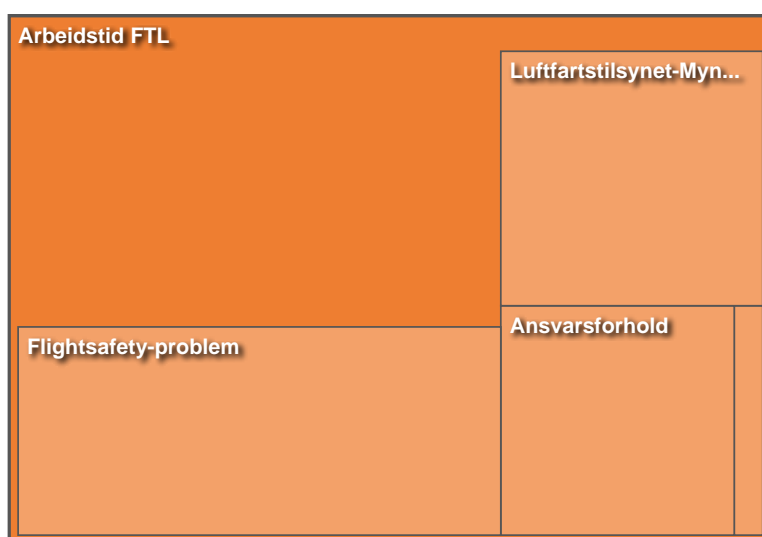
Det kommer også frem at piloter har et ansvar gjennom jobben sin. Piloter tar mange avgjørelser både når det kommer til sikkerhet, passasjerer, bagasje og så videre. Informant (7) sier: *«Glad i din jobb, og du liker den, så føler du et ansvar for driften».* Dette viser at piloter gjør mye for å tilfredsstille både selskap og passasjerer. Når det kommer til økonomien sier informant (13): *«Hvis det medfører store utgifter så får man et vist ansvar ovenfor arbeidsgiver. Men det er jo et rigid nett, men kanskje ikke så rigid i forhold til crew-behov, men man burde, man har jo standby crew».* Og informant (14) sier det på en annen måte: *«Vi er lovforpliktet, i vårt sertifikat står jo på at vi faktisk skal være så ansvarsbevisste at vi ikke gjør det. I praksis så er det noe ganske annet da».* Det som er det interessante her, er at piloter som mener de tar ansvar for driften, ofte gjør det for selskapet og går dermed på jobb når de egentlig burde holdt seg hjemme. Mens man heller burde gjøre som informant (3) sier: *«I forhold til de to tingene, det er jo, jeg syns man skal ta det ansvaret når man er pilot og si ifra når man ikke er fit, ikke er bra nok».* Man har både juridisk og moralsk ansvar. Juridisk ansvar vil si å bære følgene av skadegjørende handlinger eller unnlatelser, mens moralsk ansvar er forpliktelsen til å forsvare eller rettfærdiggjøre handlinger under henvisning til en moralsk norm, regel eller autoritet, for eksempel samvittigheten (Tranøy, 2016).

5.4.5 Oppsummering

Vi finner ingen sammenheng mellom sivil status eller kjønn når det kommer til sykefravær eller sykenærvær. Vi har intervjuet begge kjønn. Vi har spurt om sivilstatus for å se om noen

føler de er i «tidsklemma» og blir syk av den grunn. Vi ser at samvittighet spiller inn når man tar valget om man skal gå på jobb eller holde seg hjemme. Det er spesielt dårlig samvittighet ovenfor kollegaer som må trå til og gjøre jobben for deg som er en gjenganger. Informantene har også dårlig samvittighet ovenfor arbeidsgiver når de selv påfører arbeidsgiver et problem ved at de sykemelder seg. Her er gjengangeren at det er for lite crew og man får ofte høre fra arbeidsgiver at flygingen må kanselleres om man ikke kommer på jobb. Dette skaper et ekstra press mot pilotene. Alle våre informanter trives godt eller meget godt i jobben. Trivsel kan ha en positiv helseeffekt (Herzbergs tofaktorteori). Det er en sammenheng mellom arbeidsglede (begeistring) og motivasjon, og god ledelse innebærer at man forstår og vektlegger denne sammenheng. Dialog, åpenhet, tydelige arbeidsmål som er kjent av alle, god involvering av tillitsvalgte og samsvar mellom rolle og ansvar er viktige stolper i HMS-arbeidet (Johannessen, 2010). Når det er snakk om tilhørighet spriker det litt mer. De som beskriver organisasjonskulturen som støttende har stor grad av tilhørighet, mens de som opplever den som ikke støttende eller fraværende uttrykker varierende tilhørighet. Det viser seg at informantene føler mer tilhørighet til sine arbeidskolleger enn til selve selskapet. Dette kommer også igjen når man kommer inn på lojalitet, ansvar og om man er pliktoppfyllende. Pilotene er meget lojale mot sine kollegaer. Når det kommer til økonomi for selskapet føler de fleste piloter et stort ansvar og dette gjør i noen tilfeller at piloter presser seg å gå på jobb når de burde ha holdt seg hjemme.

5.5 Hvordan påvirker Flight Time Limitations (FTL) piloter



Figur 12 Arbeidstid – FTL NVivo

Hovedformålet med oppgaven var å skrive om sykenærvær blant piloter. Vi har forsøkt å stille åpne spørsmål i intervjuguiden slik at vi får best mulig besvart problemstillingen. En faktor som vi ikke har spurt om, kommer igjen og igjen. Dette handler om arbeidstidsbestemmelser (FTL). Samtlige informanter er skeptiske til dagens lovverk rundt flygetidsbestemmelser. I stedet for å fungere som maks begrensning som det var tiltenkt, bruker i dag de fleste flyselskapene dette som normalen. I dagens konkurransesituasjon kan det virke som om ingen som har «råd» til å pålegge seg egne og eventuelt strengere begrensninger.

Som vi har sett i teorikapittelet, har dagens lovregulering og tilsynsregime beveget seg mot at selskapene selv skal ivareta sikkerheten, og at myndighetene har «performance»-basert tilsyn overfor flyselskapene (ICAO, 2013). EASAs FTL har satt vide rammer flyselskapene kan operere innenfor, men pålegger og forutsetter at selskapene selv regulerer sin aktivitet innenfor disse rammene med nødvendige begrensninger, blant annet for å ivareta hensynet til fatigue.

Informant (7) sier: *«Jeg mener at FTL er den største risikoproblematikken vi har, jeg tror det er den største risikofaktoren vi har i dag i luftfarten»*, og følger opp med *«Ja, vi går på jobb selv om vi er syk, selv om vi er fatigue, hvorfor er vi syk, hvorfor er vi fatigue? Jo fordi vi jobber for lenge. Ja, vi kan jobbe en dag 13 timer. Men du kan ikke jobbe 13 timer, så starte tidlig en dag, kort dag, splittet, gå på jobb 4 timer, sover i 4 timer og jobber i ytterligere 7, standby i hytt og pine. Klart vi blir syk!»*. Informant (14) deler samme syn: *«De hviletidsbestemmelsene som er lagt, som har gått motsatt vei av USA, som har gått motsatt vei av fagekspertisen og som jeg opplever er alt for slapp, det er alt for stort rom for oss. Det følger ikke menneskelig natur å holde på å jobbe så mye, så intensivt i så korte perioder som vi gjør»*. Og vi kunne fulgt opp med mange sider med like sitat. Dette er et meget interessant funn, da dette ikke har vært en del av intervjuguiden med tanke på problemstillingen.

Men det kommer også frem en del andre bekymringer fra informantene.

Arbeidstidsbestemmelsene som er utarbeidet av (EASA, 2014) og som alle forholder seg til, tar høyde for all trafikk i Europa. Den tar ikke høyde for klimatiske forskjeller med vanskelige værforhold som for eksempel snø. Informant (6) sier: *«Det er nok lettere kanskje å kunne gå på jobb på en lys, fin og varm sommerdag og bare ha en lett forkjølelse kanskje eller noe sånt og vite at, ok jeg er ferdig om 3 timer, kontra midtvinters med drittvær og 12 timers arbeidsdag. Det er jo forskjell i belastning i arbeidsdag også. Så det spiller jo inn»*.

EASAs regelverk er likt om man operer på vinteren i Nord-Norge eller man flyr mellom Kanariøyene, og arbeidsbelastningen er selvfølgelig veldig forskjellig her både når det kommer til klima og dagslys, spesielt på vinteren. Informant (14) beskriver det slik: «*Selv om man kan komme seg unna med det at vi jobber bare 900 block hours i året, men ja, om du har de helsikes slingene da, så er det det klassiske, det er som å stå å holde ei hånd i kaldt vann, og ei hånd i kokende vann og påstå at det er lunket. Det er ikke det*». Dette sitatet gir et godt bilde på at alt ikke er svart-hvitt slik dagens regelverk kan oppfattes. Dette leder videre over til hva informantene mener om myndighetene med tanke på arbeidstid og sikkerhet. Informant (5) sier: «*Nei, det synes jeg ikke. På grunn av arbeidstid. Jeg synes det er helt latterlig. De sier det går helt greit, du kan gå på jobb i 13 timer, UC, 2 timer opp til 15 faktisk. Du kan sitte på standby, og de første 4 timene teller ikke på tjenestetiden din, de drar jo så mye de kan ut av deg. Du er jo bare et nr. Det er ikke lagt til høyde for dag/natt, fysiologiske behov. Det fører igjen til at det går utover sikkerheten. Så selskapene og myndigheten, begge sier det er nr. 1, det er jo ingen som tørr å begrense det og si «nei, i vårt selskap så har vi ikke 47,5 timer som begrensing, en pilot skal ikke jobbe mer enn 40», det er ingen som sier det, og myndigheten, de gjør jo ikke noe med tjenestetidsbestemmelsene, de sier at det er helt greit, og det tror jeg går utover safety, helt klart*». Samtlige av våre informanter mener arbeidstidbestemmelsene ikke fungerer slik de er ment og at de er for liberale. I ytterste konsekvens går det faktisk utover flysikkerheten. De savner et mer tilpasset regelverk som passer inn i det miljøet som det opereres i. Samtlige informanter referer til USA der regelverket er strammet inn etter grundig gjennomgang av flyulykker som skyldtes fatigue, blant annet Colgan Air 3407 (National Transport Safety Board [NTSB], 2009). Denne ulykken er nesten 10 år gammel, men er fortsatt høyaktuell. Med et raskt internettsøk, finner man en håndfull ulykker de siste 10 årene som alle er relatert til fatigue. Her vil vi også nevne Flydubai 981 som krasjet 19. mars 2016. EASA har valgt å gå motsatt vei av FAA, mot rådende faglige anbefalinger på området, og i stedet utøke arbeidstidbestemmelsene (Jackson&Earl, 2006). Informant (11) sier: «*Det er klart det er flere undersøkelser som viser at det er uheldig for helsa også å jobbe sånn som veldig mange av oss gjør, med skrekkelig tidlig og sent, og om hverandre, tidssoner, og frem og tilbake, ujevnt søvnmønster, så det kan gjøres mer helt sikkert*». Generelt gir informantene uttrykk for ønske om et strengere regelverk som tar mer høyde for de menneskelige faktorene og fysiologiske behovene. Spesielt når det kommer til å jobbe tidlig

og sent, nattflyging, split-duty, extension¹³, korte turer der man ikke rekker å spise og så videre. Vi går ikke nærmere inn i detalj på dette i denne oppgaven.

Problemet for Luftfartstilsynet er at de må jobbe innenfor rammene av felleseuropeisk lovverk gitt av EASA. Informant (4) sier: *«Nei, myndighetene gjør heller ingenting, de følger bare de europeiske reglene som er satt, og så sier de at dette er innafor, og så følger selskapet reglene, og myndighetene sier at dette er ok, det er innafor, så da har alle dekket sin rygg, og så er det vi som må leve innenfor det utvidede regelverket, som til slutt må sette ned foten og begrense oss mer enn reglene sier og da heller måtte stå opp mot selskapet, og de da kommer etter oss og sier «hvorfør gjorde du ikke det som du kunne ha gjort, du kunne jo ha jobbet to timer lengre, hvorfor sa du nei?», eksempelvis, og det er jo et problem»*. Her kommer problemet inn med at piloter kanskje må melde seg NFF, selv om de er innenfor dagens FTL-regelverk. Det er et problem og arbeidsgiver har lite forståelse for at piloter gjør dette, siden arbeidsgiver ikke har gjort noe ulovlig i forhold til maksimumsgrensene. Hvorfor sier en pilot nei til å jobbe når lovverket sier at det ikke er noe problem? Dette kan føre til at piloter presser seg litt ekstra for å gå på jobb, for å unngå den ubehagelige samtalen der de må forklare hvorfor de gjør som de gjør. Dagens regelverk tar lite hensyn til de menneskelige faktorene. Det er satt sammen i EU av luftfartsmyndighetene og alle de kommersielle aktørene. Veldig få hensyn bragt frem av piloter ble tatt med. Avslutningsvis kan vi ta med utdrag av et sitat fra informant (7) som er den generelle oppfatting blant våre informanter: *«FTL: Livsfarlig!»*.

5.5.1 Oppsummering

Arbeidstidsproblematikken var ikke tenkt som del av denne oppgaven, da den skulle handle om sykenærver blant piloter. Allikevel har samtlige piloter kommet inn på FTL-problematikken uten at det har vært stilt spørsmål om det i sammenheng med sykefravær. Det er kanskje et av de store funne i denne oppgaven, at nettopp FTL som skal begrense piloters arbeidsdag med tanke på helse, faktisk har motsatt virkning og kan få piloter til å føle seg presset til å gå på jobb selv om de er NFF. Piloter føler seg syke fordi de jobber for lange dager uten nok tid til å hente seg inn igjen. I et av selskapene er det kjent at folk sykmelder seg for å hente seg inn igjen på grunn av for hard scheduling. Informant (5): *«Og på grunn av at arbeidstidssystemet tillater at du kan fly opp til 15 timer i UC som det heter, unforeseen,*

¹³ En times utvidelse av maksimal daglig tjenestetid opptil to ganger i løpet av en 7 dagers periode.

commanders discretion. Sånn at du kan jo på en måte oppleve at en slinge er helt oppå maksimalen, og så har du bare to dager fri og så går du på ny slinge igjen på maks, og det er høy belastning, og da har det faktisk blitt sagt nå blant kollegaer mer og mer på grunn av måten de schedulerer i mitt selskap da, i (selskaps navn), og da er det eneste måten å hente seg inn igjen på det er å kalle seg inn syk. Ta en sykemelding». Så paradokset er at reglene som er laget for å ta vare på piloters helse, faktisk kan ha motsatt virkning i visse tilfeller og gjør at piloter blir syke fysisk eller til og med psykisk (Melin, Lager&Lindfors, 2018).

5.6 Hva gjør at piloter føler seg fatigued?



Figur 13 Fatigue NVivo

Fatigue er et tema som stadig dukker opp og er en gjenganger i vår forskningsoppgave. Det snakkes mye om det i bransjen og vi stilte derfor spørsmålene: Hva forstår du med begrepet Not fit For flight (NFF) og hva legger du i begrepet fatigue? Informant (14) sier dette om NFF: «Enhver ting som gjør at du ikke er i stand til å fullføre/gjennomføre oppgavene dine på en sikker og trygg måte». Informant (2) sier dette: «Det er et begrep som skal gjelde det meste, så lenge det er noe som gjør at du ikke føler deg i stand til å sitte der. Da er man not fit for flight. Det kan være sykdom i familie, brudd med kjæreste, sliten, det meste egentlig, som gjør at du ikke kan sitte der». Det kan virke som om mange av flygerne vi intervjuet setter likhetstegn mellom not fit og fatigue. Informant (5): «Men hva er not fit? Ja, altså jeg vil si at sånn her at du kjenner på den fatigue-biten, at du vet at begynner å gjøre feil, men det er vanskelig, jeg synes det er veldig vanskelig, jeg synes det altså. F.eks. hvis du er på hotell og du får ikke sove, og du vet du skal på 6 leg'er, 13 timer, det går ikke, det er ganske klart, når du

ikke har sovet i natt, helt klart». Mange av informantene brukte NFF nettopp på grunn av fatigue. Informant (8) sier dette om fatigue: «Fatigue, utbrenthet, trøtthet, ofte bruker vi det begrepet i forbindelse med jobb, med flyvningen, det er altså arbeidsgiver skapt trøtthet, det kan det være, men det kan også være et resultat av ting, det kan være egne problemer, pengeproblemer, sosiale problemer, mange ting».

To ting som ofte kommer igjen i vår forskning er FTL og fatigue, og det kan se ut som om disse henger sammen. ICAO trekker frem schedulering av crew som en av de hyppigste årsakene til fatigue (ICAO, 2012). Informant (7): *«Hvorfor er vi fatigue? Jo fordi vi jobber for lenge. Ja, vi kan jobbe en dag 13 timer. Men du kan ikke jobbe 13 timer, så starte tidlig en dag, kort dag, splittet, gå på jobb 4 timer, sove i 4 timer og jobbe i ytterligere 7, standby i hytt og pine».* Det viser seg altså at arbeidstidsbestemmelsene, som er ment å trygge sikkerheten, i visse tilfeller faktisk kan skape fatigue og resultere i at piloter blir utslitt, noe vi finner igjen i resultatene fra Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse (Luftfartstilsynet, 2016). Informant (5) sier: *«Når jeg var unfit, hva er det egentlig, er det fatigue eller unfit? Jeg ringte hvert fall inn etter ei slinge hvor jeg kjente at nå går det ikke an å gå på jobb. Satt i Bergen, tok en klarering uten å ta på meg headset, da er du, hva er du da? Er du fatigue?».* Dette er bare et av mange eksempler vi har fått på spørsmål om informantene har opplevd at det har blitt gjort feil i cockpit som følge av redusert yteevne, sykdom eller NFF. Informant (6) sier: *«Ja. Ikke mange ganger, men et par ganger. Mest sannsynlig på grunn av lang arbeidsdag, det vel fatigue det heter. Så jeg har nok opplevd fatigue».* Og følger opp med dette svaret når vi spør om det blir gjort feil: *«Sette høyder, nye høyder, altså respondere på en klarering for eksempel, essensielt med høyder og sånt. Det har jeg opplevd et par ganger».*

Vår forskning viser at piloter er flinke til å gi beskjed til kollegaen om at de burde gå hjem fra jobb, men går kanskje ikke selv hjem før man blir bedt om det eller finner at man ikke er i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver.

Fatigue er et samlebegrep som omhandler unormal tretthet, utmattelse, generell svakhet, nedsatt energi, føle seg tung, redusert muskelstyrke, nedsatt arbeidsevne, følsom for lukt, lyd og lys og mye mye mer. Fatigue oppleves veldig individuelt og er vanskelig å definere. ICAO sin definisjon på fatigue er:

A physiological state of reduced mental or physical performance capability resulting from sleep loss or extended wakefulness, circadian phase, or workload (mental and/or

physical activity) that can impair a crew members alertness and ability to safely operate an aircraft or perform safety related duties. (ICAO, 2012, s. I-1-16)

Jackson & Earls (2006) forskning på området med fatigue stemmer også overens med uttalelsene over. De viser til problemet med lange dager og «captains discretion» som forekommer oftere og spesielt i lavpris selskaper. National Transportation Safety Board (NTSB) ser med bekymring på utviklingen med lange dager og sier følgende: «It was clearly established that fatigued pilots with up to 19 hours waking time were more prone to make errors of judgement in tactical decision making» (Jackson&Earl, 2006, s. 264-265).

5.6.1 Går piloter på jobb NFF eller fatigued?

I likhet med spørsmålene rundt sykdom, ble informanter spurt om de noen gang hadde gått på jobb not fit og om de hadde gjort dette i løpet av de siste 12 månedene. Dette spørsmålet er også stilt i både Luftfartstilsynets og Transportstyrelsen sin arbeidsmiljøundersøkelse. Elleve av informantene svarte bekreftende på dette. Informant (5): «*Ja. Det har det. Mhm. Ofte, kanskje igjen, på utestasjon, bodd på hotell, kanskje ikke sovet den natten. Tidlig innsjekk for eksempel. Så kan det være at man har, ja det har man gjort*». Informant (1) sier: «*Ja, det har jeg gjort. Og det er jeg stygt redd for at kommer til å skje igjen*». Med tanke på om dette også hadde skjedd i senere tid, ble det stilt spørsmål om det har skjedd i løpet av siste 12 månedene. Her svarer informant (4): «*Ja, det tror jeg. Ja-ja. To-tre ganger kanskje*». Og informant (5): «*Ja, det har det. Tre-fire ganger hvertfall. Men dette har igjen med at jeg ikke sover noe særlig godt på hotellene lenger. Men det er meg da, dette har jo kommet med alder*».

Dette viser seg å være ganske likt med fordelingen vi fikk fra svarene når det gjaldt sykdom. Det fremgår imidlertid at dette skjer i større omfang enn det å gå syk på jobb, noe som kan tyde på at det å være utslitt og fatigued er et større problem. Det vil være rimelig å anta at faktorene som påvirker denne atferden i stor grad er de samme som for sykdom. I tillegg er det grunn til å tro at arbeidsmoral spiller inn, med en forventning om at man jobber med mindre man er syk.

Vi ønsket også å vite om informantene trodde dette kom til å skje igjen. Informant (1) sier: «*Ja. Jeg tror dessverre det*». Dette bekrefter det tidligere informanter har kommet med. Vi vil komme tilbake i konklusjon kapittelet om hvorfor dette skjer, men det kan se ut som om det henger sammen med arbeidstidsbestemmelsene og at de i noen tilfeller faktisk virker mot sin hensikt. Når det kommer til fatigue kommer også flere inn på at det er tøft å fly i Nord-Norge

på vinteren med lite dagslys. Noen snakker også om fatigue og nattflyging. Informant (10) sier: «Når du lander tidlig, altså lander i fire-fem tiden på sommeren, du er jo helt i koma. Det har jo hendt noen ganger at du har duppa av, altså du kjenner den søvnen som rykker inn. Det er jo ikke bra». Informant (13): «Nei, altså som nasjonal bestemmelse som jeg nevnte for deg på slutten her, det er veldig kjekt, og viktig å presisere da. Og at det er, at man må ha rom, at det må være en bedre ordning om vinteren, og tidligslinger og lange spesielle, tidlig og lange dager. Det er det for mye av. Oppi der. Det er det nok mange som melder seg not fit for ja». Sitatene over bekrefter funn om arbeidstidbestemmelsene.

Fatigue kommer også som en naturlig følge av søvnproblemer. Mange sier de sliter med å sove når man jobber tidlig. Informant (10) sier: «Og hvis jeg sover dårlig på natten før, så er det litt sånn, man prøver å legge seg tidlig, men så våkner man tidlig igjen, da er det, får man ikke sove igjen, ja. Det blir litt sånn, man kan ikke ringe seg inn syk hver dag liksom. Eller, ikke syk, men not fit». Informant (8) sier: «Jeg har selv vært i en situasjon her for et par år siden hvor jeg ikke fikk sove. Jeg slet med dette, jeg ringte min sjefspilot og vi ble enig om at vi skulle se det an. Det var veldig, veldig tøft å gå på jobb de dagene, jeg sykemeldte meg ikke én gang, men jeg tenkte at hvis det fortsetter i morgen så stopper jeg». Informant (13): «I løpet av et år? Om man føler seg trøtt? Det er ofte. Det kan være fra 2-5 ganger i mnd. det». På dette området finns det en del forskning på søvn og piloter. European Cockpit Association (ECA) gjorde flere arbeidsundersøkelser mellom 2010 og 2012 (European Cockpit Association, 2012). Her kommer det frem at i løpet av de siste årene har trøtthet blant piloter og kabinansatte blitt en alvorlig bekymring for flybransjen. I Norge rapporterer hele 86% at de ofte, eller av og til, har opplevd at de er ekstremt trøtte på jobb. Her kommer det frem at mange piloter har sovnet på jobb på grunn av fatigue. Dette går også igjen gjennom vår oppgave. Ingen har sagt at de har sovnet på jobb, men flertallet har sagt at de føler seg trøtt på jobb oftere enn de burde.

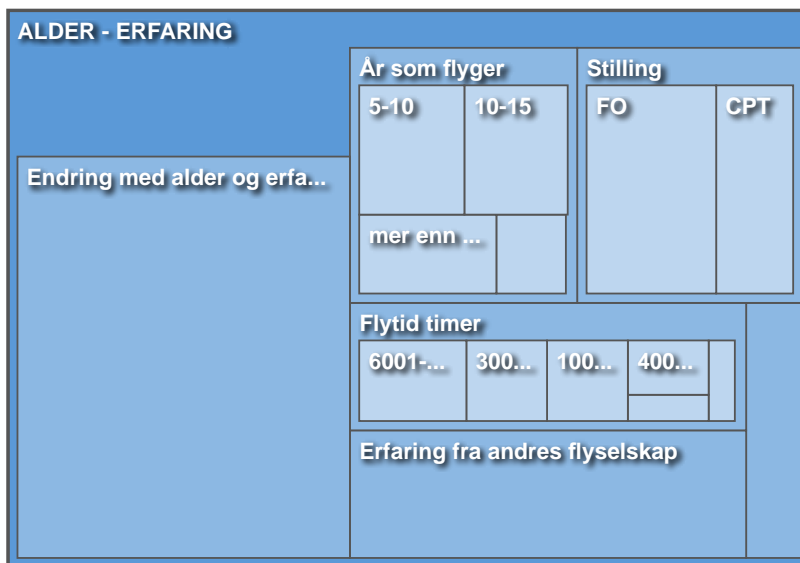
5.6.2 Oppsummering

Fatigue er et økende problem innen luftfarten. Våre informanter forteller om en tøffere hverdag med lengre arbeidsdager og mindre hvile. Dette skyldes at arbeidstidsbestemmelsene er myknet opp fra nasjonale bestemmelser til EASAs FTL. Når det kommer til fatigue er dette problematisk der man i mange tilfeller må si ifra til arbeidsgiver at man er sliten og ikke kan jobbe mer, mens arbeidsgiver sier det er forsvarlig og innenfor lovverket. Godt over halvparten sier de har gått på jobb enten NFF eller fatigue siste 12 månedene. En tredjedel

forteller at det har skjedd flere ganger. Problem med søvn er det som oftest kommer opp og som både gjør at piloter blir fatigued og må melde seg NFF. Det tas opp problematikk med kreativ schedulering fra selskapenes side for å omgå arbeidstidsbestemmelsene. Informant (5): «Du har base i Stavanger, da har du mindre hviletid enn de i Oslo, fordi de andre har jo på hjemmebase 12 timer, og du har bare 10, da kan du fly den tidlige slingen der klokken 06. i morgen!». Dette viser hvordan selskapet holder seg innenfor lover og regler men for en pilot kan arbeidsbelastningen og tildelt hviletid være forskjellig for å gjøre samme jobb.

Flyselskapene er i dag meget kreative med å senke kostnadene, og det kan synes som om de i noen tilfeller schedulerer sine crew-medlemmer som om de er maskiner. Utarbeidelse av arbeidsprogram og schedulering blir utført ved hjelp av dataprogrammer, gjerne med en optimaliseringsfunksjon, som kun gjør det det blir bedt uten å ta hensyn til den menneskelige faktoren. Dette gjør at piloter blir mer fatigued nå enn da man hadde mer restriktive arbeidstidsbestemmelser.

5.7 Hvordan påvirker alder og erfaring piloters beslutning?



Figur 14 Alder og erfaring NVivo

I intervjuguiden startet vi med noen introduksjonsspørsmål for å komme litt lett i gang. Disse baserte seg på hva slags stilling man har, hvor mange år man har jobbet som pilot og antall flytimer. Dette ble også gjort for å se om det kan være noen sammenheng mellom alder og erfaring når det kommer til problemstillingen. Det er gjort noe forskning på området og den viser at de yngre ofte ser opp til sine eldre kollegaer som rollemodeller. Det vil i vår forskning

si at styrmenn ofte ser opp til kapteiner og hvilke avgjørelser de tar (Dahl et al., 2007). Det har igjen å gjøre med kultur og omgivelser i selskapet og blant de ansatte.

Vi stilte spørsmål om hvilken type rollemodell som er typisk i ditt flyselskap. Han som går på jobb syk eller han som holder seg hjemme. Informant (10) sier: «*Jo, hva skal jeg si, det er litt sånn 50/50 vil jeg si*». Informant (3) sier: «*Det er såpass stort ansvar at en rollemodell er den som faktisk sier fra og tar det ansvaret, er det ansvaret bevisst. Jeg ser nesten motsatt, de som drar på jobben syke fordi de føler at de er forpliktet, de gjør seg selv en bjørnetjeneste og firmaet en bjørnetjeneste, for hvis noe skulle skje, så er de faktisk kanskje ikke i stand til å gjøre jobben de er forventet å gjøre. Så hos oss, i hvert fall i min krets som jeg kjenner, så er det rollemodellen han som faktisk tar oppgjøret og sier i fra*». Og informant (12) sier: «*I utgangspunktet er det den som sykemelder seg med et par unntak*». Vår forskning viser at det er piloter som går syke på jobb men at piloter generelt holder seg hjemme når de er ordentlig syke. Grensetilfellene er problematiske og skjult, eller i det minste opplevd press fra arbeidsgiver om at mangel på flygere ved sykdom vil føre til kanselleringer og store økonomiske konsekvenser. Med unntak av enkelte tilfeller informantene forteller om, er det generelt flygere som holder seg hjemme ved sykdom, som er rollemodeller. En av informantene sier følgende om rollemodell og alder: «*Sånn som det er hos oss, er det nok sånn at de yngste trosser nok og går på jobb syk, mens de eldste, her er det et stort generasjonsskille, så vi snakker om de som er godt under 40 år og 45-50 +. Den siste gruppen her de holder seg hjemme og går ikke på jobb i det hele tatt. Så det er et skille der, sånn generasjonsmessig*» (I9).

5.7.1 Påvirker erfaring piloter beslutningsevne?

Erfaring kommer med årene og er noe man må opparbeide seg. Vi spurte informantene om fenomenet å gå syk på jobb har endret seg gjennom karrieren, og da spesielt med tanke på alder og erfaring (Dahl et al., 2007). Informant (4) sier: «*Ja, jeg tror i utgangspunktet så tror jeg kanskje at det spiller en rolle. At muligens, generelt sett så tror jeg kanskje kapteiner har litt enklere for å melde seg syk, enn styrmenn. Spesifikt på vår base så er jeg litt usikker, fordi styrmennene er såpass erfarne at det kanskje er likt, men hvis du har yngre styrmenn med mindre erfaring, som skal ha en karrierestige så tror jeg kanskje at det sitter enda lengre inne for de å melde seg syk*». Informant (5) sier: «*Den gruppen som har innsett at det ikke er så veldig smart å gå på jobb når du er syk, de eldste sånn, er blitt mye flinkere til å bli hjemme.*

Eller at de går av slinger og, når de ikke føler seg gode. Så jeg tror det var mer vanlig å pushe seg når du var yngre. Så jeg syns i mitt selskap så er det veldig sjelden at jeg flyr med folk hvor jeg tenker «du skulle vært hjemme». Den generelle oppfatningen ser ut til å støtte antagelsen om at alder og erfaring spiller inn, men det finnes også de som tolker det helt motsatt, som informant (I3): «Ja, altså i og med at du har fløyet så lenge, så kommer jo dette argumentet; «ja, men det går jo sikkert greit», inn og så tenker man at man har erfaring så lenge så, ... dermed så «klarer jo jeg det, siden jeg har gjort det så lenge» ... og så tar man kanskje og går, tross av at man kanskje ikke burde gjort det, fordi man har mer erfaring og vet at det går jo alltid greit, men fordi man har lang erfaring så føler man at man kan takle utfordringer lettere enn om man har lite erfaring. Så ja, det har forandret seg. Erfaringen gjør at man tror at man kan takle situasjonen bedre selv om man er litt redusert». Dette sitatet viser at her brukes erfaringen mot sin hensikt og sunn fornuft. Her går det på lojalitet til arbeidsgiver, som er beskrevet tidligere. Dette er allikevel ikke representativt for det våre øvrige informanter forteller. Av disse sier spesielt styrmenn, som stort sett er en kategori bestående av yngre piloter, at det er vanskelig å vurdere om man er for syk til å gå på jobb. Dette stemmer med forskning som er gjort på feltet (Dahl et al., 2007). Samtidig mener samtlige at den avgjørelsen er lettere å ta, både med alder og med mer erfaring. Bakgrunnen for dette er blant annet fordi man selv har gått syk på jobb og kjent på effekten av det. Informant (2) sier: «Tror styrmannsgreien kan være en faktor. Er ikke så bekymret for å gå syk fra jobb, men har jeg sju sykedager ilt et år begynner jeg å tenke. Tror styrmannsgreien kan være en faktor, eller også en faktor begge veier, når man er ung har man kanskje ikke like store baller til å bare si at «nei, nå er det stopp», det kjenner jeg nå at jeg føler meg litt mer erfaren i selskapet, føler at jeg har blitt mer voksen, og føler at jeg har enklere for å si at «nå er det stopp»».

Enkelte av våre informanter er bekymret for å bli mistenkeliggjort for skulk, dvs. unødvendig og frivillig fravær. Ved nødvendig og ufrivillig fravær – har man ikke en slik bekymring. Det er i tvilstilfellene det gjør seg gjeldene.

Undersøkelsen som ble gjort på Karolinska Institutet (Melin, Lager&Lindfors, 2018) viser også sammenheng mellom alder og erfaring: «Det här kan naturligtvis tolkas som att de äldre piloterna med fler flygtimmar och många år i yrket är mer medvetna om säkerhetsproblematik jämfört med yngre kollegor med färre flygtimmar och år i yrket. På liknande sätt skulle äldre piloter också kunna ha andra jämförelsepunkter och genom att ha flera anställningsår också

komma ihåg och kunna relatera till hur det varit tidigare inom flygbranschen. Likväl bidrar resultatene till å ge både en nyanserad och tydlig bild av trafikpiloters arbeidsvillkor». Dette bekrefter våre funn om at alder og erfaring har stor betydning for om man går på jobb syk eller ikke.

5.7.2 Oppsummering

Vi kan med sikkerhet si at både alder og erfaring spiller inn når det kommer til avgjørelsen om å gå syk på jobb. Våre informanter har bekreftet at det er lettere å melde seg syk med alder og erfaring. Det bekreftes også at kultur og omgivelser er viktig for om det føles greit å sykemelde seg. Det kan virke som om den vanskeligste biten er å kontakte selskapet å si at man ikke kommer på jobb fordi man ofte vet at det får konsekvenser. De fleste tenker på kollegaer først, men mange er også bekymret for kanselleringer på grunn av for lite besetning til å dekke opp flygingen om man ikke skulle komme på jobb. Dette gir et økt press til nærvær (Saksvik, 1996).

Rollemodellen i flyselskapene vi har fått informanter fra, er den som holder seg hjemme når man er syk. Alle bekrefter samtidig at det fins noen unntak. Det er spesielt i grensetilfeller med forkjølelse hvor det er vanskelig å ta en avgjørelse på om man er for syk til å gå på jobb eller ei. Dette er noe man opparbeider seg erfaring med og da gjerne med at man har gått «småsyk» på jobb og innsett at det var et feil valg. Samtlige informanter opplyser at de har vært forkjølet på jobb.

Forskning viser en sammenheng mellom alder og miljø (Dahl et al., 2007). Yngre arbeidstakere ser gjerne til de eldre når det kommer til sykefravær og det dannes fort en kultur for hva som er greit og ikke. Deler av tidligere referert undersøkelse fra Sverige (Melin, Lager&Lindfors, 2018) gir sammenfallende svar med vår undersøkelse, og bidrar dermed til å bekrefter vår funn.

5.8 Hva mener piloter om sikkerhetskultur og sikkerhetsledelse?



Figur 15 Sikkerhet NVivo

Innenfor luftfarten er det stor enighet om at sikkerhet er viktig. Sikkerhet omfatter mye, alt fra sikkerhet ombord i flyene, til vedlikehold, til sikkerhet i terminalområdet og sikkerhet i form av friske og opplagte crew. Både myndigheter og flyselskapene sier at sikkerhet er prioritert nummer én. Vi var derfor litt nysgjerrig på om pilotene syntes dette stemte med virkeligheten, med tanke på alle endringene som har vært i luftfarten de siste årene.

Når det kommer til sikkerhet og flyging så vil det alltid være en risiko (Aven, 2016). Så fort man er i lufta er det en risiko for at noe kan skje. Hvis flyging skulle vært 100 prosent sikkert måtte flyene stå på bakken, men da hadde det heller ikke vært flyging. Informant (7) sier: «Hvis det er flight-safety issue, altså flight safety er så mangt, hvis vi skal være absolutt flight-safety, så parkerer vi bare flyet. Flyr vi ikke så er det det 100 prosent safe. Med en gang vi gir gass oppi lufta så er vi at risk». Informant (15) sier: «Altså alt vi gjør innebærer en viss risiko. Så spørsmålet er om det er en akseptabel risiko. Jeg kjøper jo også ALARP¹⁴ tankegangen, jeg skjønner også at den eneste måten å unngå å ha en flyulykke på, det er å la være å fly». Disse sitatene viser at piloter er fullt innforstått med at flyging har en viss risiko. Vi ba derfor informantene svare på følgende spørsmål fra intervjuguiden: Både flyselskap og myndigheter oppgir at sikkerhet er prioritert nummer én. Stemmer dette med virkeligheten når det kommer til arbeidstid, trivsel, sykdom og fatigue? Informant (7) sier: «FTL, livsfarlig! Vi

¹⁴ As low as reasonably practicable

går med gul vest rundt flyet. Gjør vi ikke det så får du rapport, du risikerer å miste MM-kort¹⁵, hvis du gjør en lillefeil, du risikerer å miste MM-kort. Ta med deg... gå igjennom sikkerhet-/ansatte-slusen når du egentlig ikke skulle gått der, du risikerer å miste MM-kort, du risikerer å miste jobben, ikke sant. Men FTL, ja kjør på, la dem jobbe i 13 timer hver dag i fem dager, det gjør ikke no', det er ikke farlig! Sikkerhet prioritet nr. 1? Største løgner i hele luftfarten». Informant (13) sier: «Skulle gjerne ønsket å ha sagt ja. Men verden er ikke ideell. Så det er jo et kommersielt hensyn her som også er viktig. Så om det går på tvers av sikkerhet til tider, ja? Det er godt mulig». Informant (14) sier «Når EASA har laget de hviletidsbestemmelsene de har gjort, til tross av fagkompetansen på det området som sa at de burde gått motsatt vei, så er det en ting som får meg til å lure på hva som er den egentlige prioriteten». Informant (15) sier: «As low as reasonable possible, eller practicable, så man sier jo ikke det lenger at safety er prioritet nummer én, du gjør det hvis ikke det er for dyrt, du bruker pengene der det har mest effekt». Informant (11) sier: «Hvis man ser på hvordan vi som jobber turnus og skiftløsning med tidlig og seint, hvis man ser på hvordan de turnusene er lagt frem, og hvor liberale arbeidstidsbestemmelsene er, så samsvarer ikke det sånn sett direkte. Det vil jeg si at det ikke gjør.» Kun en av informantene mener at sikkerheten er prioritet nummer én, men stiller også spørsmål om det er godt nok. Dette er et bekymringsverdig funn. Man kan hevde at lovgivningen og tilsynsregimet har inkorporert en sikkerhetsventil ved at flygere kan og skal melde seg NFF, men dette tar ikke hensyn til det presset (Saksvik, 1996) flygere da utsettes for mellom myndigheter og flyselskap.

Informant (13) sier: «Man har en not fit regel, det er bra vi har. Men ja, det ligger et større ansvar da, på fartøysjef og crew, enn det det har gjort før. Det må man være klar over. Det er nok ikke like lett for alle å innrømme at en ikke er fit for flight. Det har kommet frem informasjon om at piloter har bedt arbeidskollegaen gå av fordi de ikke har noe på jobb å gjøre. Og at dette foregår innenfor dagens regelverk».

Som nevnt i tidligere kapitler kommer arbeidstidsbestemmelser (FTL) og fatigue stadig opp som tema, og vi har sett at det kan virke som om dette i realiteten er et større problem enn det å gå syk på jobb. Vi oppdaget i løpet av våre intervjuer at mange ikke svarte helt nøyaktig på det vi spurte om, men at de gjerne ville fortelle om noe som var relatert til spørsmålet. I motsetning til Luftfartstilsynets kvantitative undersøkelse, hadde vi likevel anledning til å få presise svar ved å komme med oppfølgingsspørsmål og presiseringer. Det kan derfor ikke

¹⁵ Avinors id-kort for adgang til alle landets flyplasser. Krever bakgrunnssjekk og sikkerhetsklarering.

utelukkes at mange av de som har sagt de har gått på jobb syk i Luftfartstilsynets spørreundersøkelse, faktisk har vært fatigued.

5.8.1 Hvordan påvirker økonomi piloters beslutningsevne?

På grunn av den økende kommersielle konkurransen er det også et mye større kostnadspress i flyselskapene. Gjennom vår forskning kommer det frem at det er et stadig større press på flygerne om å prestere mest mulig, til lavest mulig pris. Informant (5) sier: *«Men det har jo gjort at når jeg nå var på mitt kapteinsintervju for eksempel, så sa jo han sjefsflyveren til meg dette med hvis du står på Las Palmas, og er commander, så må du tenke på at hvis dere ikke klarer å komme dere hjem på tjenestetiden, så koster det masse penger. Koster faktisk 250 000 kroner. Han sa til og med hvor mye det kostet. Og da tenkte jeg, ok, har ledelsen her nå, er det et skifte? De putter safety, punctuality, care, i en sånn søyle. Safety always first, og nå sitter det en sjefspilot og forteller at det koster 250 000 kroner å ikke klare å reise til (flyplass)»*. Dette viser at det er et skifte av fokus hos flyselskapene. Der man før så det nødvendig med overnatting og hvile, presses man nå til å fly over 13 timer for å spare penger. Det er også interessant at en sjefsflyger, som har det operative som sitt ansvarsområde, så utilsørt, poengterer kostnader overfor en kapteinskandidat.

«I USA er det mye strict'ere og det er jo grunn til det, og de har jo hatt noen ulykker, så de har funnet ut at det er bedre å være mere restriktiv». Informant (8) sier: *«Jeg synes det går feil vei med EASA, jeg synes de skyver veldig på det nå, og vi skal jobbe litt mer på ugunstig tidspunkt»* (I10).

Med innføringen av de nye felleseuropeiske arbeidstidsbestemmelsene ORO.FTL. fra EASA i 2016, gikk europeiske myndigheter motsatt vei av det man hadde gjort i USA. Der strammet man inn regelverket blant annet på bakgrunn av ulykken med *Colgan Air Flight 3407*, hvor havarikommisjonen (NTSB, 2009) fant at fatigue var en av de avgjørende faktorene til ulykken. Det er gjort mye forskning på området og Europa og EASA har gått i mot strømmen på forskning som er gjort når det kommer til arbeidstid og fysiologiske behov (European Cockpit Association, 2012). Det må være legitimt å anta at det her er mye politikk og økonomiske interesser inne i bildet. Kostnader skal kuttes for å klare å overleve, noe som i verste fall kan gå utover piloters helse og sikkerhet. I en bransje med meget hard konkurranse og svært små marginer, er det nok dessverre lite sannsynlig å tro at kommersielle krefter (flyselskap), selv vil pålegge seg egne begrensninger i utnyttelsen av sine ressurser (crew),

med mindre en opplever direkte forbindelse og konkrete bevis for at fatigue går ut over sikkerheten. Vi har vist til utviklingen i USA, hvor man strammet inn regelverket, men først etter at man hadde hatt fatigue-relaterte ulykker. Få, om noen, flyselskap har råd til ikke å utnytte sine ressurser maksimalt. Ingen flyselskap har heller råd til en ulykke, noe som skulle tilsi at safety space (ICAO, 2013) er svært smalt. Regelverk med maksimums begrensninger har blitt den «nye standarden». Dersom et flyselskap ikke gjør det, er det ikke konkurransedyktig i et stadig tøffere økonomisk klima i luftfartssektoren (Jorens et al., 2015).

«I dag så er det så mange avgjørelser og elementer som blir avgjort av økonomi og hvis økonomi er en, så viktig del, økonomien er en viktig del av det vi driver med og da går det på bekostning av sikkerhet i enkelt tilfeller i vår daglige drift» (I3).

Som nevnt i ett av sitatene over, kan styrmenn som skal bli kapteiner bli påvirket og få inntrykk av hvor dyrt det er for selskapet om de ikke klarer å utføre flygingen slik som den er tenkt. Flygerne gir uttrykk for at de kan føle press til å operere med mindre marginer når de er ute og flyr, både når det gjelder drivstoff og tidspress, for at flyselskapene skal tjene penger.

Et flyselskap som ikke har vært med i denne undersøkelsen har fått mye media oppmerksomhet i 2018. Der tilbyr de kr. 40 000 til piloter som ikke har fravær gjennom et helt kalenderår.

Produktivitetstillegg

Det ytes et produktivitetstillegg til flygere schedule duty som har under 0 % fravær fra arbeid gjennom et helt kalenderår på kr 40.000. Hvorvidt flygeren kvalifiserer for slikt tillegg gjøres med bakgrunn i følgende formel:

$$\frac{\text{Antall dager fravær fra tjeneste}}{\text{Antall dager i faktisk oppsatt tjeneste (unntatt dager i friperiode)}}$$

Figur 16 Pilotavtale Babcock Scandinavian Air Ambulance (utdrag)

Dette gjør at piloter føler seg presset til å gå på jobb når de vet at de burde holdt sengen (Haugan, 2018). Her er det snakk om både økonomisk press i form av potensielt sanksjonspress og uunnværlighetspress. Det er selvsagt lettere å gå syk på jobb dersom man vet at man mister kr. 40 000 ved å bli værende hjemme. Sikkerhet har alltid en pris både personlig og når det kommer til selskapets økonomi.

Når det kommer til personlig økonomi så er det litt varierende. Vi spurte om pilotene tenkte på kostnad ved å besøke lege. Informant (7) sier: «Er det fastlege er ikke det noe problem,

men er det noe mer alvorlig så har vi jo forsikring, men forsikringen er jo ikke så god. Skal du gjøre noe utover det så vil det være en kostnad. Ja, det er klart man tenker det er en kostnad. Alle er jo prisbevisste i dag». Informant (2) sier: *«Nei, det har jeg ikke tenkt så mye på. Har vært veldig heldig og vært lite syk, så det er ikke en faktor jeg har tenkt så mye på».* Det generelle svaret er nei. Piloter tenker ikke på om det koster penger for å få en sykemelding, men når det kommer til tap av lønn er det litt annerledes. Her kommer det frem at det er et visst press. Informant (14) sier: *«Når man setter: vil du ha lønn, opp i mot - skal du prioritere sikkerheten som det kreves av deg, opp mot hverandre, så skaper det et utilbørlig press på det å gå på jobb som overhodet ikke burde være der».* Noen har også svart at hvis selskapet tilbyr «overtidsbetaling» så gjør det også avgjørelsen vanskeligere om man skal gå på jobb eller ikke. Her snakker man om et uunnværlighetspress og moralpress fra arbeidsgiver om å være lojal.

Pilotene som tidligere har vært på kontrakt, gir et inntrykk av at man presser seg mer til å fly når man ikke har fast arbeid. Dette skjer både fordi de ikke vil være en byrde, men også fordi de taper på det økonomisk. Når man er ansatt gjennom bemanningsbyrå er man betalt per flytime man faktisk er på jobb. Informant (9) sier: *«Det må ha det med å ha penger på bordet, penger til regninger for de som er avhengig av den biten der. At det er økonomiske aspektet rundt det. Ved å ikke gå på jobb for de som for eksempel er på kontrakt. Det er jo ikke bra det heller men det er nok dessverre der skoen trykker. Det er kronene det til slutt handler om for mange».* Informant (7) sier: *«Absolutt. Det har det, veldig stor betydning. Er du på kontrakt så strekker du strikken veldig langt. Er du fast ansatt så er det mye lettere å forholde seg til luftfartslovene».* Vår forskning viser at piloter som ikke er fast ansatt oftere går syk på jobb enn de som har fast jobb.

5.8.2 Oppsummering

Sikkerhet er essensielt i luftfarten. En luftfartshendelse eller ulykke vil være katastrofal for de involverte og det respektive flyselskap. All flyging involverer en viss risiko, men det må man være villig til å ta om man skal fly. Det må imidlertid risikostyring til for å fjerne eller redusere risiko til et akseptabelt nivå. For å være 100 prosent sikker må man ha alle flyene på bakken. Flyselskapene og myndighetene har derfor i oppgave å gjøre flyging så sikkert som mulig. Myndighetene med lovgivning for hva de mener er forsvarlig og med tilsyn, og flyselskapene med sitt sikkerhetsarbeid og operasjoner innenfor gitte rammer. Selskapene kan

selvsagt velge å ha strengere begrensninger, men med deregulering og endringen i luftfarten de siste årene har konkurransen blitt så hard, at dette omtrent ikke lar seg gjøre i praksis. For å kunne konkurrere må man operere som alle andre selskap og utnytte sine ressurser maksimalt, noe som ser ut til å være den «nye normalen». Myndighetene og flyselskapene ser ut til å mene at dette ikke går utover sikkerheten, mens vår forskning viser at samtlige informanter er bekymret for dette. De mener samtidig at sikkerheten fortsatt er høyt prioritert, men kanskje ikke prioritet nummer én.

5.9 Hovedfunn oppsummert:

- Piloter går ikke alvorlig syk på jobb, men 14 av våre 15 informanter har vært/blitt syk på jobb. Sannsynligheten for at det skjer er størst på utebase uten erstatningsmulighet (situasjonsavhengig).
- Ansattforhold har mye å si for om man går syk på jobb eller ikke. Man skal ikke undervurdere sikkerhetsnettet ved å ha fast ansettelse.
- Piloter synes det er vanskelig å avgjøre om man kan gå på jobb med grensetilfeller som forkjølelse eller liknende.
- Dagens FTL gjør at piloter blir fatigued, som igjen fører til syke piloter.
- Yngre piloter går oftere syk på jobb enn eldre piloter.
- Piloter er ikke overbevist om at sikkerhet er prioritet nummer én fra flyselskap og myndigheters side.

6.0 Konklusjon og anbefalinger

Her vil vi gå igjennom våre funn fra forrige kapittel. Vi har gjort en kvalitativ undersøkelse der vi har intervjuet 15 piloter fra de fem store flyselskapene i Norge. Gjennom intervjuer har vi forsøkt å besvare problemstillingen på tvers av flyselskap. Funn og empiri er gjennomgått i kapittel 5 og teorien er beskrevet i kapittel 3. Vi støtter oss også til lignende forskning og den er kort gjengitt i kapittel 2.

Vi har gjennom vår forskning gjort noen interessante funn. På et tidspunkt under arbeidet med oppgaven vurderte vi å bytte tema, nettopp på grunn av funn som kom frem, og som kunne vært en meget god problemstilling. Dette kommer vi tilbake til i forslag til videre forskning.

Problemstillingen vår er: *Hvorfor går flygere på jobb på tross av sykdom*

Vi spurte våre informanter: Hva tror du er den viktigste årsaken til at flygere går på jobb syke. Her kommer hovedfunnene gjengitt med sitat.

6.1 Organisasjonskultur og HR - mannskapsmangel ved utebase

Informant (11): *«Det største problemet er egentlig hvis man har hatt dårlige netter ute på stopp, at man kanskje da går på jobb og flyr ett leg for å få flyet i posisjon tilbake på base, for å gjøre det lettere for selskapet å tilkalle ekstra mannskap og få flyet ut videre for å på en måte forsøke å gjøre minst mulig skade».*

Vår forskning viser at piloter går på jobb med sykdom som er grensetilfeller. Den viser også at piloter tar mange hensyn i avgjørelsen. Som sitatet sier er det mange som går syke på jobb om det bare er en flyging, for å komme til et sted der man kan bli avlastet. Dette bekrefter at piloter går syke på jobb og viser også den vanligste formen for når det skjer. Det er på overnatting på et sted der man ikke har tilgjengelig reserve besetning. Som pilot har man da et uunnværlighets press. Dersom man i et slikt tilfelle definerer seg som not fit for flight, må flygningen kanselleres. Dette får store økonomiske konsekvenser for både passasjerene og selskapet. Dette presset gjør at majoriteten av pilotene i vår forskning sier de ville gått på jobb, selv om de ikke føler seg 100 prosent. Kun for å ikke skape noen problemer for flyselskapet og for sine kollegaer. Hadde derimot flyselskapene hatt reservebesetning tilgjengelig, sier flere at de ikke ville gått på jobb. Det er altså en forskjell på å sykemelde seg om man er på hjemmebase eller utebase. Dette er et interessant funn som er med på å besvare vår problemstilling. Dette gjør at mange presser seg på jobb i tilfeller der de burde ha holde seg hjemme, noe man finner igjen i teorien rundt press i teorikapittelet. Her vil vi også nevne tilrettelegging og IA. Informantene fra ett av selskapene, forteller at man har engasjert et eksternt firma som håndterer sykemeldinger. Flygerne ringer da dette firmaet, som registrerer fraværet og tar det praktiske opp mot flyselskapet. Disse flygerne sier det er lettere å ringe inn syk/sykemelde seg når man ikke snakker direkte med selskapet, nettopp fordi man ofte opplever et press fra selskapet når man ikke kan stille på jobb. Dette kan være moralpress så vel som uunnværlighetspress. En informant sier grunnen til å ikke være IA bedrift er at selskapet ikke har evne til å følge opp sykemeldinger. I denne sammenheng må vi nevne HR-avdelingene. HR sin hovedoppgave er å utnytte de menneskelige resursene slik at organisasjonen når sine mål (Aasheim, 2018). Når det kommer til oppfølging av flygende

personell så er det ingen av våre informanter som har hatt noen oppfølging siden de startet i de respektive selskapene. Ingen har medarbeidersamtaler med HR. Dette syns pilotene selv er interessant og noen har til og med etterspurt det uten at det har skjedd noe. Noen flygere anser sine briefinger i forbindelse med simulatorsjekker som medarbeidersamtale. Det interessante her er at de da møter en instruktør, og ingen med personalansvar eller fra HR. Instruktører skal kun se til at pilotene holder en standard som tilfredsstillende selskapenes krav (SOP). Nesten samtlige av våre informanter mener at HR bør gjøre mer for å begrense sykefraværet. Det har blitt en funksjon i selskapene som ingen flygende har noe med å gjøre bortsett fra ved langtidssykdom.

6.2 Selskapets ansettelsesforhold påvirker valget om å sykemelde seg

Informant (9): «Jeg er overbevist om at kontraktspiloter går mer på jobb syk enn de som er fast ansatt, det er jeg overbevist om. Og begrunnelsen for det er rett og slett hvordan lønnsopplegget er lagt opp til i forhold til hva man får av sykepenger og den biten der, å være i et system eller ikke være i et system».

Nesten alle av våre informanter tror ansettelsesforhold spiller inn på om man går på jobb syk eller ikke. Vi har vært heldige og intervjuet noen som startet sin karriere på kontrakt, og samtlige bekrefter at de presset seg mer for å gå på jobb når de ikke var fast ansatt. Dette på grunn av frykt eller press fra arbeidsgiver (kapittel 3). Det er en frykt for at man ikke skal få fortsette i jobben om man er mye syk. Dette har vi blitt informert om at det fins tilfeller av som vi ikke kan dokumentere, dessverre. Dette kommer også frem gjennom GENT rapporten (Jorens et al., 2015). Det er en frykt blant piloter på kontrakt om å miste jobben om de ikke stiller opp sånn som selskapet sier. Noen føler press (uunnværlighets-/moral-/sanksjons-/trygghetspress) til å gå på jobb for å vise at de stiller opp for selskapet. Det kan også påvirke hvorvidt man senere får fast ansettelse eller ikke. Dette har vi bekreftet er tilfelle med referanse til sitat i kapittel 5. Sykepenger spiller også inn. Som ny pilot har man ofte dårlig økonomi og noen ser seg derfor nødt til å gå på jobb for at økonomien skal strekke til. Det er de nye unge pilotene som er dårligst stilt. De har ofte store lån og starter med lav lønn. I noen tilfeller mindre lønn enn kabinansatte. De mest ekstreme tilfellene er så kalte «pay to fly» ordninger, hvor uerfarne flygere betaler for å få fly, for på den måten å skaffe seg flytimer og erfaring.

Når det kommer til arbeid og moral, påvirkes dette også av ansettelsesforholdet. Det viser seg at faste ansatte yter mer tilbake til selskapet, enn de som er ansatt på kontrakt (Buch, 2012). Man får et bedre samhold i gruppen og det gjenspeiler seg i organisasjonskulturen. Selskap som bare har midlertidige ansatte har mye større utskifting av piloter, enn selskap med fast ansettelse (Jorens et al., 2015). Ut i fra vår forskning kan det se ut til at det å bli fast ansatt, kan være en motivasjonsfaktor (kapittel 3). Det gjør at den enkelte yter mer. Der man på kontrakt går på jobb syk på grunn av frykt for å miste jobben (organisasjonskultur/frykttkultur/press), kan fast ansatte være så lojale mot sin arbeidsgiver at de faktisk presser seg på jobb selv om de burde ha hold seg hjemme. Dette viser seg også igjen i vår forskning. Her kommer vi igjen tilbake til kultur. Vi er vokst opp med at vi skal gå på skole og jobb i oppveksten. Hvis man derimot ikke gjør dette så har de fleste en tendens til å få dårlig samvittighet. Dette er også en faktor som spiller inn når piloter avgjør om man skal gå på jobb eller ikke.

6.3 Personlighet

Informant (12): «Ja, fordi det er det som er forventet av deg og det kan føre til dårlig samvittighet hvis du ikke får til å møte opp på jobb. Pliktoppfyllelse. Og da det moralske aspektet».

Mennesker er komplekse individer som alle er ulike. Vi kan oppfatte samme ting på forskjellige måter. Personligheten former oss og gjør at vi reagerer forskjellig opp mot samvittighet, lojalitet og våre kollegaer.

En del av personligheten er samvittigheten (Kaufmann&Kaufmann, 2009). Samvittigheten regulerer vår atferd basert på følelser av skam/skyld og stolthet/selvfølelse og styres av forbud vi har lært gjennom oppveksten og idealer som vi strever for å oppnå. I etikken er det vanlig å betrakte en handling som subjektivt rett hvis den er i samsvar med samvittigheten. Den behøver med andre ord ikke være riktig objektivt sett (Store norske leksikon, 2018). Så det er individuelt om man får dårlig samvittighet eller ei. Vår forskning viser at flygere ofte får dårlig samvittighet og da først og fremst ovenfor kollegaer. De føler at de skaper problemer for sine kollegaer og gjør det de kan for å unngå dette. Her snakker vi om at noen må utføre jobben de selv skulle ha gjort. Det er også noen som får dårlig samvittighet ovenfor selskapet. Det skaper problemer for selskapet hvis den enkelte vet at de ikke kan dekke opp flygingen og eventuelt må kansellere den. Noen tenker også på passasjerene og strekker seg derfor litt

lenger enn de burde. Her kommer man inn på det å være lojal mot arbeidsgiver. «Den gode soldat-syndromet» som beskrevet under teorikapittelet, viser til en som yter mye, men egentlig er opptatt av lønn og forfremmelse (Einarsen&Skogstad, 2005). Dette er det mange av våre informanter som kjenner seg igjen i. Hvis man er ukritisk lojal kan dette i ytterste konsekvens føre til at sikkerheten svekkes, ved at man hele tiden flytter på grensene. Dette handler igjen om organisasjonskulturen i selskapene og om hva som oppfattes som rett og galt. Er det en kultur der det er vanlig å gå litt syk på jobb så gjør «alle» det. I motsatt tilfelle så vil folk holde seg hjemme. Vår forskning viser at piloter generelt holder seg hjemme når man er syk, men noen unntak finnes. Det er grensetilfellene som er vanskelige, som for eksempel ved forkjølelse. Det er først når man kommer opp i lufta og flyet blir trykksatt at man kjenner om det er forsvarlig eller ikke.

Det er et interessant funn at piloter setter sine kollegaer foran sin arbeidsgiver. Man gjør det man kan for at man ikke skal utsette sine kollegaer for å måtte gjøre en jobb man selv skulle ha gjort. I noen tilfeller strekker piloter strikken litt for langt og går syk på jobb. Dette skjer altså selv om det er etablert ordninger der man selv fra tid til annen har standby vakter og er forberedt på å måtte dra på jobb ved blant annet sykdomstilfeller. Noen forklarer dette med at de føler seg overvåket av andre kollegaer som har tilgang til arbeidsskjema. Andre forklarer det med at de vet selv hvor kjedelig det er å få en telefon for så måtte plutselig gå på jobb. Det kan føles som et nederlag og svik mot sine kollegaer når man ikke får utført den jobben man er satt til (moral press) (Saksvik&Christensen, 2015). Det handler både om lojalitet mot jobben og sine kollegaer, og det kan være et uunnværlighetspress fra arbeidsgiver. Resultatet av dette er at noen piloter presser seg og går på jobb syk som bekrefter vår problemstilling.

Informant (4): *«Jeg tror det går på selvstoltheten på å utføre den jobben du er trent til å gjøre. At du vil ikke, det er et lite nederlag å ikke kunne utføre den jobben som, for de fleste piloter så tror jeg liker, og ønsker å gå å gjøre, og da å melde seg syk så føler man at det er et nederlag så da går du på jobb».*

6.4 Flight Time Limitations og fatigue

Informant (6): *«Det er nok lettere kanskje å kunne gå på jobb på en lys, fin og varm sommerdag og bare ha en lett forkjølelse kanskje eller noe sånt og vite at, ok jeg er ferdig om tre timer, kontra midtvinters med drittvær og 12 timers arbeidsdag. Det er jo forskjell i belastning i arbeidsdag også. Så det spiller jo inn».*

Dagens Europeiske luftfartsregelverk tar ikke høyde for forskjeller i klima eller hvilken breddegrad man opererer fra. Noen år tilbake i tid, hadde hvert land sine egne særregler som ofte var strengere enn dagens regler fra EASA (2014). I Norge hadde man prikkesystem som tok ekstra høyde for antall landinger, natt flyginger osv. Natt flyginger er mer krevende, og når det kommer til Nord-Norge operasjon på vinteren, så er all flyging nattflyging også på dagtid (mørketid). Dette har falt bort med dagens regelverk. I tillegg er ofte klimaet mer krevende i nord med mye vær, noe som krever mer av pilotene enn for eksempel å fly i Sør-Europa. Som sitatet over sier så er dette noe som piloter tar med i vurderingen om de skal gå på jobb eller ikke. Piloter ser på hvor man skal fly, vær, hvem man skal fly med og antall landinger. Flere landinger og endringer i kabintrykket gjør kroppen mer uttørket og det er større sjanse for å ikke klare å utligne trykkforskjellene, med sprenget trommehinne som verste konsekvens. Dagens EASA FTL (2014) er mer liberal enn de tidligere nasjonale bestemmelsene. Dette har ført til at det ikke skiller mellom landinger i snøstorm og landinger der det er vindstille og CAVOK¹⁶. Arbeidsbelastningen er meget forskjellig, mens dagens regelverk likestiller de. Reglene er ment som maks begrensninger. Dagens tøffe konkurranse for å overleve i luftfartsbransjen gjør derimot at nesten samtlige flyselskap i Europa bruker maksbegrensningene som den nye «normalen». Og det må de skal de klare å være konkurranse dyktige. Som eksempel flyr de fleste selskap tur-retur Kanariøyene i dag (13-14 timer), mens med de nasjonale reglene klarte man ikke å gjøre dette lovlig. Kombinert med kreativ schedulering fra selskapene for å minke hviletiden pilotene trenger, skaper dette fatigue hos pilotene. Fatigue er beskrevet i teorikapittelet (3). Eksempelvis må man ha 12 timer hvile på hjemmebase, men på utebase bare 10. Man gjør samme jobb, men med redusert hviletid avhengig hvor man sover. Samtlige piloter sier de er bekymret for utviklingen i bransjen med å hele tiden utøke arbeidstiden, eksempelvis at man kan planlegge med extension på flyginger. Det vil si at to ganger i uken kan selskapene planlegge med flyginger helt opp til 14 timer, mot normalt 13 som er satt som maks arbeidstid. Medisinsk sett er man mer disponibel for å bli syk når kroppen er utslitt (Strømsted, 2014), noe også våre informanter gir uttrykk for. Stress og fatigue reduserer pilotenes helse. Samtlige piloter mener at EASAs FTL er for liberal og burde vært strengere. I noen tilfeller mener våre informanter at det går på sikkerheten løs. Vår forskning viser at piloter synes Luftfartsmyndighetene gjør for lite når det kommer til arbeidstidbestemmelser. I USA har man redusert maksimal arbeidstid på grunn av fatale uhell med piloter som er fatigued (NTSB, 2009), mens man i

¹⁶ CAVOK - Skyhøyde og sikt OK, (ceiling and visibility OK)

Europa har gått motsatt vei ved å øke lengden på arbeidsdagen. Der man i USA nå har et krav om 1500 flytimer for å fly kommersielt, kan man i Europa fly kommersielt rett fra flyskolen med kun 150 flytimer. Hvorfor man har hatt så forskjellig utvikling i Europa ligger utenfor denne oppgaven, men man skal ikke se bort i fra at påvirkning fra kommersielle interesser kan ha hatt en medvirkende årsak. I tillegg har redusert tilgang og økt etterspørsel etter piloter ført til pilotmangel. Her kommer vi inn på sikkerhetsaspektet. Dette er beskrevet nærmere senere i kapittelet.

Vår forskning viser at 14 av 15 piloter har gått syk på jobb. Kun én har sagt at det kun har skjedd denne ene gangen, og flere sier at det sannsynligvis kommer til å skje igjen. Dette viser at den sikkerhetskulturen som eksisterer i flyselskapene per i dag ikke er bra nok. Sekundærdata fra Luftfartstilsynets undersøkelse viser at 39 prosent av pilotene har gått syk på jobb, og kan bekreftes gjennom våre resultat. Det viser seg at piloter vegrer seg for å sykemelde seg (egenmelding/sykemelding) eller melde seg NFF. Det er grensetilfeller som forkjølelse piloter syns er vanskeligst å bedømme om man er for syk til å gå på jobb. Som det nevnes i tidligere sitat vet man ofte ikke før man kommer på jobb og får kjenne på trykkendring om man er fit for flight eller ikke. Man kan føle seg 100 prosent, men fortsatt blokkere ørene og derfor måtte avslutte arbeidsdagen. Når det kommer til mer alvorlige sykdomstilfeller, viser vår forskning at piloter ikke går på jobb bortsett fra tilfeller der det oppstår under arbeidsdagen. Det som er det største funnet ut fra denne forskningen er sammenhengen mellom sykdom og fatigue. Vi stilte to spørsmål under intervjuet som var like bortsett fra at ett gjaldt sykdom og ett fatigue. Der kom det frem at mange trodde det var samme spørsmål. Det viser seg at piloter i visse tilfeller kan ha vanskelig for å skille mellom fatigue og sykdom. Noen mener også at er man fatigued så er man syk. Våre informanter viser til at antall piloter som er fatigued har økt med nytt arbeidstids regelverk (FTL). Dette gjelder på tvers av selskap og type selskap. Det er et tema som det snakkes mye mer om, enn sykdom, og som er mer bekymringsfullt for våre informanter når det kommer til flight safety vurderingen enn sykdom.

6.5 Alder og erfaring er avgjørende i avgjørelsen om man er fit for flight

Informant (3): *«Ja, det gjør det. Jo det tror jeg. Jo. Det påvirker avgjørelsen. Jeg tror yngre styrmenn er litt mer bekymret for å si fra og ta en avgjørelse om å ta unfit for flight, de eldre kapteinene er litt mere likegyldige tror jeg».*

Alder og erfaring påvirker om flygere går på jobb syk eller ei. Kapteinene fungerer som rollemodeller for yngre styrmenn og former derfor kulturen i de respektive selskap. Generelt kan vi si at eldre piloter er flinkere til å sykemelde seg enn yngre. Kapteiner har også lettere for å sykemelde seg enn styrmenn. Dette handler i første omgang om erfaring. Forskning har vist at yngre mennesker ofte ser opp til eldre når det kommer til sykefravær (Olsen, Nilsen&Schøne, 2010). Yngre arbeidstakere vil ofte etterligne praksisen til sine eldre kollegaer. Dermed gir økt sykefravær blant eldre også et økt sykefravær blant yngre arbeidstakere. Det er derimot ingen tendens til at det motsatt skjer, altså at unge kollegaer påvirker eldre. Dermed er det ikke bare sykdom som smitter, men også holdninger til sykdom og sykefravær. Med referanse til undersøkelsen fra Karolinska Institutet (Melin, Lager&Lindfors, 2018) viser det seg at piloter med flere år i bransjen og mange flytimer har mer fokus på sikkerhetsproblematikken enn yngre og mer uerfarne piloter. Disse kan gå foran som gode rollemodeller når det handler om sikkerhet. De aller fleste av våre informanter mener også at det er flygeren som holder seg hjemme når han er syk, som er idealet. Der er allikevel fortsatt en stor andel som går syk på jobb på tross av dette. En forklaring på dette kan være at erfaring synes å være en viktig faktor for vurdering. Kroppen reagerer forskjellig fra person til person og man lærer å kjenne seg selv bedre jo eldre man blir. Spesielt når det kommer til tvilstilfellene som kan være vanskelige for en ny ung pilot som ikke vet hvor man skal sette grensene.

I noen få tilfeller er det også økonomiske tanker bak avgjørelsen. Når det kommer til styrmenn er det nok flere som ser til det økonomiske ved frafall av inntekt for de det gjelder (kontrakt, utenlandske selskap). Styrmenn er også mer redd for at sykefravær kan få konsekvenser for jobben. De er redd for at mye sykefravær vil få konsekvenser for framtidig karriereutvikling, som å bli kaptein. I løpet av vår forskning har vi fått eksempler som kan tyde på at en slik konsekvens kan forekomme. Det er en underliggende kultur i luftfartsbransjen, helt fra man begynner på flyskole til man er i jobb, hvor man må hele tiden prestere. Man må yte litt ekstra for å komme i mål med den første jobben. Det har til tider vært stor konkurranse for å få jobb som flyger og dette har presset frem fenomenet «pay to fly» (Reader, Parand&Kirwan, 2016). Det innebærer at man betaler for å få lov til å jobbe, for å få flytimer og erfaring i et flyselskap, for så å få jobb etterpå. Med en sånn utvikling i luftfarten kan man også lettere forstå at piloter går syk på jobb, både på grunn av konkurranse og for å vise at man yter ekstra for nettopp å få jobben.

Det kan også være et forventningspress som gjør at man går på jobb. At man har høy arbeidsmoral som nyansatt er også en faktor (Dahl et al., 2007). Ledelsen i selskapet vil kunne ha stor påvirkning på avgjørelsen. Med fokus på sikkerhetskultur og bevissthet om problematikken rundt fit for flight konseptet, kan de legge til rette for at dette fungerer i praksis, og ikke bare på papiret. Ledelsen har en avgjørende rolle for valget om man melder seg syk eller ei. De må sørge for at det er enkelt og akseptabelt for den enkelte flyger å melde seg syk eller NFF. Våre informanter gir uttrykk for at dette i enkelte tilfeller kan være vanskelig. Ofte får man høre at dette passer dårlig eller at man skaper et problem for selskapet. Selv om ledelsen har som mål å skape profitt, må det legges til rette for at sikkerhet prioriteres foran økonomiske hensyn. Selskapene som operatør er sammen med pilotene ansvarlige for å etterleve sikkerhetsforskriftene, og det er ledelsens ansvar å støtte flygerne i utøvelsen av deres ansvar om å melde seg unfit ved behov.

Informant (13): *«Som ny pilot ja! Det er det jo. Da har man prøvetid. Man vil gjerne vise seg frem, fra en god side, og vise til arbeidsgiver at man er en duganes type. Det er klart».*

6.6 Økonomi og sikkerhet henger sammen

Informant (10): *«Jeg husker også når jeg hadde base i Sverige, og berørt av de karensdager og de greiene der så var jeg også mer bevisst på det, at jeg forsøkte ikke sykemelde meg, eller du dro på jobb uansett da, for du ble trukket ganske heftig i lønn da, når du ikke møtte opp på jobb».*

Alle mennesker er opptatt av sin økonomi og flygere er ingen unntak. Økonomi betyr mye og da spesielt for yngre piloter som også har mye gjeld. Som sitatet sier, kan enkelte bli trukket i lønn når man er syk. Dette gjelder ofte flygere som er ansatt på kontrakt som nevnt innledningsvis, eller ansatt i land hvor man har karensdager som i tilfellet over. Vår forskning viser at om man er i en trang økonomisk situasjon og blir trukket i lønn, så er det større sjanse for at flygere presser seg til å gå syke på jobb. Det har vi mange sitater som bekrefter. Dette viste seg å gjelde noen av de eldre flygerne også, selv om de hadde stabil økonomi. Funnet her viser at lønn eller trekk av lønn er en faktor som påvirker om piloter går på jobb syk eller ei. Empirien viser at penger kan gjøre at man tenker irrasjonelt. Dette varierer fra person til person og kan forklares gjennom Maslows behovsteori (1943). Mennesker påvirkes av indre og ytre motivasjon forskjellig. I slike tilfeller kan det i verste fall gå utover sikkerheten.

Betaler flyselskapene nok vil mange flygere presse seg til å gå på jobb i en tilstand der de ikke er fit for flight, men burde holdt seg hjemme. Dette har blitt høyaktuelt i det siste med oppmerksomheten som oppstod rundt luftambulanses-anbudet, der det kommer frem at operatøren som vant anbudet, var villig til å betaler mer (bonus) til piloter som er mindre syke (Haugan, 2018).

At flygere presser seg til å gå på jobb kan gå utover sikkerheten (Reader, Parand&Kirwan, 2016). Som beskrevet i kapittelet om sikkerhetskultur, er det ledelsen som har ansvaret for sikkerheten, sikkerhetskulturen og skal, blant annet gjennom Safety Management System (SMS), sørge for promotering av sikkerhetstenkning. Med dagens tøffe konkurranse og jag etter kostnadskutt, kan det synes som om mer og mer legges over på pilotene, selv om flygere og da spesielt kapteiner, alltid har hatt ansvar for sikkerheten. Det er imidlertid kapteinen som hver dag signerer på at han tar ansvaret for seg selv og resten av besetningen og dermed står juridisk ansvarlig for sikkerheten.

Informant (1): «Jeg føler at det er en safety-kultur i cockpit som er ganske bra, som er det på tross av selskapet, ikke på grunn av selskapene. Det kommer mer av pilotene og instruktørene, og måten det blir jobbet på. Og ikke det vi får beskjed om fra selskapet, eksempelvis mailene vi mottar[...]»

Når det kommer til sikkerhetsledelse, kan det virke som om informantene har en oppfatning av at det er manglende blant flyselskapene og at disse er mer opptatt av å holde seg innenfor lover og regler, enn å faktisk se på sikkerheten. De begrunner ALARP med at de følger dagens regelverk og at det derfor er trygt å fly. Som det fremgår av sitatet over, er det pilotene som gjør luftfarten tryggere ved å si nei til å gå på jobb når de er syke eller fatigued. Når det allikevel, ut i fra vår forskning og Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse, viser seg at en god del piloter går på jobb syke, er dette med på å svekke sikkerheten i norsk luftfart. Det må derfor jobbes internt med å løfte frem de gode rollemodellene som sier klart i fra at det å gå syk på jobb svekker sikkerheten og ikke er akseptert. Ledelsen i det respektive selskap må derfor øke fokuset på sikkerhetskultur og tydelig kommunisere at fit for flight prinsippet skal følges på lik linje med all annen lovgivning.

Økonomi og sikkerhet henger sammen og sikkerhet er kostbart. Med referanse i teorien om utvikling av flysikkerheten ser man på tre hovedfaktorer. Den tekniske faktor, den menneskelige faktor og organisatoriske faktorer. Alle faktorene vil påvirke økonomien i selskapet på en negativ måte om det ikke gjøres korrekt. Man er avhengig av at flyflåten

fungerer og at ingen flyulykker skjer. Den menneskelige faktor dekker at flygerne går på jobb friske og uthvilte, så de er klare til å takle alle utfordringer som måtte komme under arbeidsdagen. Organisasjonen må kutte kostnader uten at det går på bekostning av sikkerhetskulturen. Dette må gjøres gjennom god risikostyring.

Flygerne vi intervjuet mener at det gjøres for lite for å bedre sikkerheten i luftfarten når det kommer til arbeidstidbegrensinger (FTL), som beskrevet tidligere. De beskriver mange krevende dager som blir rapportert inn til de respektive selskapene uten at det nødvendigvis blir tatt tak i. Nettopp fordi det er lovlig med dagens regelverk, og så lenge det er lovlig blir det ikke gjort noen endringer. Dette er et funn som kan gå ut over sikkerheten i luftfarten. Det kan synes som om det er enklere for selskapene å forholde seg til maksimalbegrensninger, enn å drive selvregulering innenfor gitt regelverk. Man ser mer til lover og regler enn den menneskelige faktor.

«Det er ikke trygt alt som er lov» (I15)

Myndighetene og flyselskapene jobber for at sikkerheten til passasjerene er best mulig ivaretatt. Alle flyselskap har hatt sikkerhet som prioritet nummer en. Gjennom vår forskning har det kommet frem at dette ikke nødvendigvis er tilfelle lenger. Nå heter det «as low as reasonably practicable». Det betyr at man skal gjøre mest mulig for å gjøre sjansen for en ulykke så liten som mulig. Det som er et funn fra vår side, er at selv om myndighetene og flyselskapene mener de gjør nok for å ivareta sikkerheten, mener pilotene at det gjøres for lite. Pilotene går så langt å mene at deler av dagens regelverk rett og slett svekker sikkerheten. Spesielt når det kommer til FTL som nevnt tidligere. Hvordan skal en pilot si ifra at dette ikke er forsvarlig, når regelverket sier at det er fullt lovlig? Det kommersielle presset er stort og selv forskning på området (Reader, Parand&Kirwan, 2016) viser at liberaliseringen av regelverket i Europa kan svekke sikkerheten. Når det kommer til myndighetene og om de tar denne problematikken på alvor, så mener våre informanter at de gjør for lite.

Luftfartsmyndighetene har fått tilsendt rapporter med bekymringsmeldinger, men kan gjør lite med det. De må også forholde seg til det Europeiske regelverket. Dersom man lager et nasjonalt regelverk, som mange piloter ønsker, vil ikke dette være konkurransedyktig sammenlignet med andre land som har mer liberale regler. Det har blitt mer opp til hver pilot å vurdere hva som er sikkert og ikke. Ser man at man ikke kan gjøre jobben på en forsvarlig måte er det hver enkelt pilot sin oppgave å melde seg NFF, selv om lovverket sier det er forsvarlig. Dette kan være problematisk og er beskrevet tidligere i oppgaven.

6.7 Våre hovedfunn oppsummert

Vi har gjennom hele forskningen jobbet med å besvare problemstillingen *hvorfor går flygere på jobb på tross av sykdom*. Det vi finner er at organisasjonskulturen i flyselskapene, påvirker om en pilot går på jobb syk eller ikke. Våre informanter gir uttrykk for at det oppleves et press, der flygeren ofte får et inntrykk av at om man ikke kommer på jobb så vil dette føre til kansellering og store økonomiske kostnader for selskapet. Spesielt gjelder dette når man er på utebase der det ikke finnes tilgjengelig reservebesetning. Alle mennesker er forskjellige og vi har forskjellig personlighet. Med dette føler vi også ulik lojalitet og samvittighet (Kaufmann&Kaufmann, 2009). Dette påvirker igjen vurderingsevnen til hver enkelt flyger, om man går på jobb syk eller om man holder seg hjemme. I denne vurderingen veier lojalitet mot kollegaer tyngst, så kommer arbeidsgiver og til slutt passasjerene. Vår forskning har vist at EASAs FTL i mange tilfeller kan føre til at flygere ender opp som not fit for flight i stedet for å motvirke dette, noe man må kunne anta var reguleringens intensjon. Det viser seg at regelverkets maksimalbegrensning brukes som den «nye normalen» og gjør at piloter rapporterer i økende grad at de er fatigued. Det unike med kvalitative undersøkelser i forhold til kvantitative, er muligheten for å tilpasse, justere og komme med oppfølgingsspørsmål. Slik tilpasning opplevde vi også fra informantenes side. Det var ikke alltid de svarte helt presist på det de ble spurt om, men ville gjerne komme med informasjon de selv ønsket å få frem. I de aller fleste intervjuene dreide samtalen seg derfor raskt over mot fatigue. Dette blir av våre informanter sett på som den største sikkerhetstrusselen mot luftfarten i dag, både på grunn av omfang og alvorlighetsgrad. I tillegg kommer type ansettelsesforhold i de respektive flyselskap. Til slutt viser det seg at det er sammenheng mellom alder og erfaring. Det er større sjanse for at yngre og uerfarne flygere går på jobb, enn eldre. Det vil i hovedsak si styrmenn, da det som regel er en sammenheng mellom alder og erfaringsnivå på om man er styrmann eller kaptein. De er også mer redd for konsekvenser med å være mye borte fra jobb med tanke på karriereutvikling. Sammen viser faktorer som alder og erfaring, frykt for konsekvenser hos yngre styrmenn og en oppfatning om at avgjørelsen blir lettere med alder og erfaring, at eldre piloter/kapteiner er flinkere til å holde seg borte fra jobb dersom man er syk. De alle fleste informantene har også gitt uttrykk for at rollemodellen er den som sykemelder seg. Det er derfor viktig at disse løftes frem som gode eksempler til etterfølgelse. Dermed er det ikke bare sykdom som smitter, men også holdninger til sykdom og sykefravær smitter. Det er også en generell holdning blant piloter at det er en god sikkerhetskultur i de respektive selskapene. Det som overrasker er at det er på tross, og ikke på grunn av flyselskapene selv. Det kommer i form av den egeninteressen pilotene har for å opprettholde en høy sikkerhet og av måten

pilotene og instruktørene jobber på, og ikke nødvendigvis det som blir formidlet fra selskapene.

6.8 Anbefalinger for å bygge en sikkerhetskultur som hindrer at piloter stiller på jobb not fit for flight

Sikkerhetsansvaret innfor luftfarten er tre-delt. Myndighetene er ansvarlige for lovgivning, regulering og tilsyn. Flyselskapene er ansvarlige for å operere innenfor gitte rammer, og enhver ansvarlig organisasjon har, ut i fra en egen interesse, et ønske om å oppnå høy sikkerhet for å trygge menneskeliv og verdier for å kunne opprettholde sin eksistens og legitimitet. Flygere har ansvar for å følge den lovgivning som er gitt og sikre opprettholdelse av høy sikkerhet i sine operasjoner.

Når arbeidsmiljøundersøkelsen fra Luftfartstilsynet, og nå også vår oppgave, påpeker at det eksisterer et problem med at flygere går på jobb syke, er det viktig at man blir klar over problemet. Både luftfartsmyndigheter, flyselskap og flygere må informeres i tilstrekkelig grad.

Myndighetene må gå inn i problematikken, både rundt fit for flight konseptet og fatigue delen for å finne ut om dagens regelverk er tilstrekkelig eller om det er nødvendig med endringer. Det er også grunn til å stille spørsmål om hvorvidt «performance»-basert tilsyn er tilstrekkelig i forbindelse med arbeidstidsbestemmelser, når disse i så stor grad baseres på vurderinger og mulig selvpålagte restriksjoner i hvert enkelt selskap. Tradisjonelt sett er slike bestemmelser enkle og rett frem med tallfestede timebegrensninger og ren matematikk. Er det eksempelvis forsvarlig å jobbe opptil 13 timer uten en pause til fysiologiske behov, eller at kun 25 prosent av en standby-vakt teller som arbeidstid? I tillegg bør luftfartsmyndighetene søke en tettere dialog med flygernes interesseorganisasjoner for å sikre at man får en økt forståelse av de utfordringer flygere opplever i sitt daglige virke og hvordan regelverk og tilsyn virker inn, f.eks. ved sykdom og fatigue. Det vil også være fordelaktig om myndighetene retter oppmerksomheten rundt problemstillingen overfor flyselskapene for ytterligere oppfølging

Flyselskapene må bli gjort klar over problemet og i henhold til intensjonen i SMS, promotere sikkerhetstenkning rundt det å melde seg not fit for flight eller syk. Det faktum at nesten 40 prosent av pilotene har gått på jobb syk, kan tyde på en manglende sikkerhetskultur og forståelse blant flyselskapenes ledelse. I det minste viser det at det per nå er lite oppmerksomhet rundt problemet. Det bør derfor iverksettes tiltak for å styrke sikkerhets- og

organisasjonskulturen og dette arbeidet må følges opp med handling i praksis, slik at man ser at dette ikke bare er en «papirøvelse». Man må sørge for å øke bevisstheten om at sikkerhet kommer før økonomiske hensyn. Her kommer vi igjen inn på ICAOs Safety Space. Ledelsens dilemma er å opprettholde et akseptabelt område mellom økonomistyring og sikkerhetsstyring, men for å ha en troverdig sikkerhetskultur, er man avhengig av å prioritere sikkerheten, også når det kommer til sykdom og NFF. Med en ledelse som setter tydelige mål for ønsket sikkerhetskultur, vil oppmerksomhet og fokus rettes mot fit for flight.

En av de største årsakene til at piloter går på jobb syk eller NFF, er at det skjer når man er ute på stopp hvor en erstatning ikke er tilgjengelig. Dette kan delvis kompenseres med at det utvikles en sikkerhetskultur hvor man oppfordres til å være føre var, og heller lar seg erstatte før man forlater base, hvis man kan føle at man «brygger» på noe. For å bøte på ulempene med rekruttering av uerfarne piloter, bør ledelsen fokusere på ytterligere opplæring med tanke på denne utfordringen og bygge en sterk organisasjonskultur, som igjen skaper tillit og hvor yngre flygere dermed tør å si i fra og blir trygg på selskapenes sikkerhetskultur.

Flygere må i første rekke bli gjort oppmerksom på omfanget og alvorlighetsgraden av problemet, og fra myndigheters og flyselskapets side bli bevisstgjort det ansvaret man har, både når det gjelder sykdom og fatigue. Det vil imidlertid ikke være nok å påpeke dette ansvaret, uten samtidig å vise den støtte og oppbakking slike avgjørelser krever i form av lovverk, interne regler, rutiner og forventninger om hvilken atferd som forventes.

6.9 Forslag til videre forskning

Vår forskning startet bredt med en åpen problemstilling. Vi har bare rørt litt i overflaten på et problem som sannsynligvis er mye større enn at det kun gjelder for Norge. Underveis i oppgaven har vi sett at fatigue og det å bli utslitt, kanskje er et vel så stort problem som at flygere går syke på jobb. Mange av våre informanter anser sykdom og fatigue som samme sak, i hvert fall effekten av disse og det sikkerhetsproblemet de representerer. Samtlige piloter ser på fatigue i dagens luftfart som den største sikkerhetsrisikoen når det kommer til årsak til en eventuell kommende luftfartshendelse. Dette bør det derfor forskes mer på for å avklare om sikkerheten er så god som den burde være, og om regelverket vi har i dag faktisk er forsvarlig når det kommer til de menneskelige- og organisatoriske faktorene.

«Og konklusjonen er jo at her er du siste instans, og; you're all on your own» (I4).

Begrepsordliste:

ALARP	As Low As Reasonable Practible
AOC	Air Operator Certificate, Driftstillatelse
CAVOK	Ceiling and Visibility OK (sikt og skyer OK, over 10 km sikt skybase over 5000 ft.)
Commanders Discretion:	(CD) Utrykk som brukes om tiden en fartøysjef i samråd med det øvrige besetning, kan utøke med maksimale arbeidstid med inntil 2 timer ved uforutsette hendelser, (forsinkelser)
CRM	Crew Resource Management. Begrep brukt i luftfarten på samarbeid mellom besetningsmedlemmer
EASA	European Aviation Safety Agency
EU	Europeiske Union
Fatigue:	Uttrykk brukt i luftfarten på å være overarbeidet, utslitt eller utmattet.
FMI	Flymedisinsk Institutt
FTL	Flight Time Limitations, arbeidstidsbetemmelser
HR	Human Resources
ICAO:	International Civil Aviation Organization
Just Culture:	En kultur hvor personell ikke straffes for handlinger, unnlater og valg som sammenfaller med deres erfaring og trening, men hvor grov uforsiktighet, forsettlig overtredelse av regler og destruktive handlinger ikke tolereres.
Kaptein (CPT):	Pilot kvalifisert til å være fartøysjef på aktuell flytype. Normalt også fartøysjefen.
LCC:	Low Cost Carrier, Lavpris selskap
Leg:	Betegnelse på én flygning, fra A til B.
NFF:	Not Fit for Flight – ikke skikket til å fly

NTSB	National Transportation Safety Board
OPC/PC	Operator/Proficiency Check – simulator sjekk
Slinge:	Sammensetning av flygninger til et arbeidsprogram, bestående av flere dager på jobb, ofte med overnatting borte.
SOP	Standard Operating Procedures
Styrmann (FO):	Pilot kvalifisert til å være nestkommanderende på den aktuelle flytypen.
UC	Unforeseen Commanders Discretion

Litteraturliste:

Arbeids- og sosialdepartementet. (2017) *Hva er inkluderende arbeidsliv?* IA-avtalen 2014-2018. Oslo, Arbeids- og sosialdepartementet. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-2014-18/hva-er-ia/id2344635/> [Lest 14.3.2018].

Arbeidsmiljøloven. (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62*. Tilgjengelig fra: <<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>>.

Aven, T. (2015) *Risikostyring*. 2. utg. Oslo, Universitetsforlaget.

Aven, T. (2016) *Risiko - I Store norske leksikon*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/risiko>> [Lest 28. februar 2018].

Aven, T. et al. (2004) *Samfunnssikkerhet*. Oslo, Universitetsforlaget AS.

Baker-McClearn, D. et al. (2010) Absence management and presenteeism: The pressure on employees to attend work and the impact of attendance and performance. *Human Resource Management Journal*, 20 (3), s. 311-328.

Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995) The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), s. 497-529.

Bruusgaard, D. & Mæland, J. (2014) *Sykefravær*. I *Store norske leksikon*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/sykefravær>> [Lest 02.03.2018].

Buch, R. (2012) Interdependent Social Exchange Relationships: Exploring the socially embedded nature of social exchange relationships in organizations. (9).

Dahl, S. et al. (2007) En Kartlegging av holdninger til sykefravær i Norden.

Dalland, O. (2012) *Metode og oppgaveskriving*. 5. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Ebdrup, N. (2012) *Hva er hermeneutikk*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://forskning.no/filosofiske-fag/2012/02/hva-er-hermeneutikk>> [Lest 1.3.2018].

Einarsen, S. & Skogstad, A. (2000) *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen, Fagbokforlaget.

Einarsen, S. & Skogstad, A. (2005) *Den dyktige medarbeider*. Bergen, Fagbokforlaget.

Erichsen, M., Solberg, F. & Stiklestad, T. (2015) *Ledelse i små og mellomstore virksomheter*. Bergen, Fagbokforlaget.

Eurocontrol. (2018) *Just Culture*. Just Culture [Internett]. Eurocontrol. Tilgjengelig fra: <<http://www.eurocontrol.int/articles/just-culture>> [Lest 05.03.2018].

Eurofund. (2017) *Atypical work*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>> [Lest 23.04.2018].

European Aviation Safety Agency. (2007) *Position Paper on the compliance of EASA system and EU-OPS with ICAO Annex 6 safety management systems (SMS) standards and recommended practices for air operators*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://www.easa.europa.eu/sites/default/files/dfu/ws_prod-g-doc-Events-2008-january-20071220---EASA-Position-Paper-on-EASA-system-vs-ICAO-Annex-6-SMS.pdf> [Lest 25.04.2018].

European Aviation Safety Agency. (2008) *REGULATION (EC) No 216/2008 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32008R0216>> [Lest 8.03.2018].

European Aviation Safety Agency. (2014) *EASA FTL Regulations*. [Internett]. EASA. Tilgjengelig fra: <https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/combined_easa_ftl_regulations_ukcaa_2014_0218.pdf> [Lest 28.04].

European Aviation Safety Agency. (2018) *SMS - Europe*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.easa.europa.eu/easa-and-you/safety-management/safety-management-system/sms-europe>> [Lest 21.3.2018].

European Cockpit Association. (2012) *Pilot Fatigue*.

Filosofi.no. (u.å) *Etikk*. [Internett]. Filosofi. Tilgjengelig fra: <<http://filosofi.no/etikk/>> [Lest 15.03.2018].

Folketrygdloven. (1997) *Lov om folketrygd av 28. februar 1997 nr. 19*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/*> [Lest 16.3.2018].

Hale, A. R. & Baram, M. (1998) *Safety Management - The Challenge of Change*. Oxford.

Haugan, B. (2018) *Luftambulanseskrisen: Tilbød piloter 40.000 kroner for å ha null sykefravær*. [Internett]. VG. Tilgjengelig fra:

<<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/BJEV7E/luftambulanssekrisen-tilboed-piloter-40-000-kroner-for-aa-ha-null-sykefravaer>> [Lest 7.05.2018].

Haukedal, W. (2005) *Arbeids- og lederpsykologi*. 7. oslo, Cappelen Akademiske Forlag.

Hemp, P. (2004) *Presenteeism: At work-but out of it*. [Internett]. Tilgjengelig fra:
<<https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it>> [Lest 9.3.2018].

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1993) *The motivation to work*. New York, Transaction publisher, New Brunswick, New Jersey.

Idebanken. (2012) *Trivsel på arbeidsplassen*. [Internett]. Tilgjengelig fra:
<<http://www.idebanken.org/inspirasjon/artikler/trivsel-pa-arbeidsplassen>> [Lest 20.4].

International Civil Aviation Organization. (2012) *Manual of Civil Aviation Medicine*. [Internett]. Tilgjengelig fra:
<https://www.icao.int/publications/Documents/8984_cons_en.pdf> [Lest 12.03.2018].

International Civil Aviation Organization. (2013) *Safety Management Manual*. [Internett]. Tilgjengelig fra:
<https://www.icao.int/safety/SafetyManagement/Documents/Doc.9859.3rd%20Edition.alltext.en.pdf?TSPD_101_R0=2b483d8eef394e49c76b05ee3f89aa78c3z0000000000000000a829dd5cffff00000000000000000000000000000005ab2539c0037458f7b> [Lest 21.3.2018].

Jackson, C. & Earl, L. (2006) Prevalence of fatigue among commercial pilots. *Occupational Medicine*, 56 (4), s. 263-268.

Jacobsen, D. I. (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2. Kristiansand, Høyskoleforlaget.

Jacobsen, D. I. (2015) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo, Høyskoleforlaget.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013) *Hvordan organisasjoner fungerer*. 4. utg. Bergen, Fagbokforlaget.

Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. I. (2011) *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag*. 3. Oslo, Abstrakt forlag.

Johannessen, L. (2010) Arbeidsmiljø og sykefravær. *Tidsskriftet DEN NORSKE LEGEFORENING*.

Johns, G. (2010) Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behaviour*.

Joint Aviation Authority, J. (JAR-FCL 3. [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/static/LTI/ltavd1/filer/grafikk/sf-20080619-0617-01-01.pdf>> [Lest 01.05.2018].

Jorens, Y. et al. (2015) *Atypical Employment in Aviation*. Gent, Commision, E. Tilgjengelig fra: https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf> [14.03.2017].

Kauffmann, G. & Kaufmann, A. (2015) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. utg. Bergen, Fagbokforlaget.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 4. utg. Bergen, Fagbokforlaget.

Knardahl, S. et al. (2016) Arbeidsplassen og sykefravær. *Velferdsforskning*, s. 179-199.

Krumsvik, R. J. (2013) *Innføring i forskningsdesign og kvalitativ metode*. Bergen, Fagbokforlaget.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *Det kvalitative forskningsintervju 2.utg*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017) *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. Gyldendal Norsk Forlag AS 2015.

Luftfartstilsynet. (2010) *HMS*. [Internett]. Luftfartstilsynet. Tilgjengelig fra: <http://www.luftfartstilsynet.no/Flymedisin/HMS/>>.

Luftfartstilsynet. (2016) *Luftfartstilsynets undersøkelse av arbeidsmiljøet i sivil luftfart 2015*. Oslo, Luftfartstilsynet [1.3.2017].

Malt, U. (2015) *Kvalitativ - I Store norske leksikon*. [Internett]. Store Norske Leksikon. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/kvalitativ>> [Lest 2.3.2017].

Malterud, K. (2013) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. Oslo, Universitetsforlaget.

Maslow, A. H. (1943) A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4), s. 370-96.

Maslow, A. H. (1954) *Motivation and personality*. New York, Harper & Row, Publishers, Inc.

Maxwell, R. J. (1992) Dimensions of quality revisited: from thought to action. *Quality in health care*, 1 (3).

Melin, M., Lager, E. & Lindfors, P. (2018) Högtflygande risker: Variationer i arbetsvillkor, hälsa och säkerhetsbeteende bland trafikpiloter i relation till säkerhetsklimat. *Arbets- och miljömedicin, Göteborgs universitet*, (2).

Mæland, J. G. (2009) *Sykemelding. I Store medisinske leksikon*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://sml.sn�.no/sykmelding>> [Lest 02.03].

Netskar, J. (2015) Endring i Ansettelsesforhold for flygere: Konsekvenser for Arbeidsmarked og Flyselskap.

Nicholson, N. & Johns, G. (1985) The absence culture and the psychological contract - Who's in control of absence. *The Academy of Management Review*, 10 (3 - 397-407).

NTSB. (2009) *Loss of control on Approach, Colgan Air, Flight 3407*. [Internett]. National Transportation Safety Board. Tilgjengelig fra: <<https://www.nts.gov/investigations/AccidentReports/Pages/AAR1001.aspx>> [Lest 01.04].

Nytrø, K. (1995) Ansattes syn på sykefravær: eksplorerende analyser av landsrepresentative. *SINTEF IFIM*.

Olsen, D. O., Nilsen, K. M. & Schøne, p. (2010) *Normer påvirker sykefraværet*. [Internett]. DN, Samfunnsforskning. Tilgjengelig fra: <<http://www.samfunnsforskning.no/Aktuelt/Nyhetsarkiv/Normer-paavirker-sykefravaeret>> [Lest 15.03.2017].

Provera, B., Montefusco, A. & Canato, A. (2010) A No Blame Approach to Organizational Learning. 4 (21), s. 1057-1074.

QSR International. (u.å.) *Om NVivo*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.qsrinternational.com/nvivo/home>> [Lest 21.03.2018].

Reader, T. W., Parand, A. & Kirwan, B. (2016) European pilots' perceptions of safety culture in European Aviation.

Reason, J. (2000) Human error: models and management. *BMJ : British Medical Journal*, 320 (7237), s. 768-70.

Ringdal, K. (2013) *Enhet og mangfold*. 3. Bergen, Fagbokforlaget.

Sagdahl, M. (2014) *Kategorisk Imperativ - I Store norske leksikon*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/kategorisk_imperativ> [Lest 12.3.2018].

Saksvik, P. Ø. (1996) Attendance pressure during organizational change. *International Journal of Stress Management*, 3 (1).

Saksvik, P. Ø. & Christensen, M. (2015) *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Bergen, Fagbokforlaget Vigmostad & Berke AS.

Saksvik, P. Ø., Guttormsen, G. & Thun, S. (2011) *Sykenærvær, nærværspres, fraværmestring og langtidsfriskhet-nye begrep i sykefraværsforskningen*. Oslo, Cappelen Damm Akademisk.

Sander, K. (2017) *Forskningsdesign*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://estudie.no/hva-er-forskningsdesign/>> [Lest 27.2].

Sandvin, J. red. (2008) *Arbeid, sykdom og moral - om legeattestert fravær og veien tilbake til jobb* Bergen, Fagbokforlaget.

Skarning, N. (2011) *Sykefravær - nye arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse*. Oslo, Universitetsforlaget.

Smith, A. (1989) A Review of the Effects of Cold and Influenza on Human Performance. *The Journal of the Society of Occupational Medicine*.

snl.no. (2018) *Samvittighet*. [Internett]. Internett, snl.no. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/samvittighet>> [Lest 03.06].

Statens vegvesen. (2018) *Kjøre og hviletid*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.vegvesen.no/kjoretøy/yrkestransport/kjore-og-hviletid>> [Lest 28.04.2018].

Store norske leksikon, S. (2018) *Samvittighet - I Store norske leksikon*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/samvittighet>> [Lest 12.03.2018].

Strømsted, E. (2014) *Hvorfor kan stress gjøre oss syke*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://forskning.no/2014/11/hvorfor-kan-stress-gjore-oss-syke>> [Lest 18.4].

Teigen, K. H. (2016) *Motivasjon*. I Store norske leksikon. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/motivasjon>> [Lest 11.04.2018].

Thagaard, T. (2013) *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitativ metode*. 4. Bergen, Fagbokforlaget.

Thun, S. & Løvseth, L. T. (2016) A Health Impairment Process of Sickness Presenteeism in Norwegian Physicians: The Mediating Role of Exhaustion. *Health*, 08 (09), s. 846-856.

Tranøy, K. (2016) *Ansvar*. [Internett]. Store norske leksikon. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/ansvar>> [Lest 20.04].

U. S. Department of Transportation, D. (2011) *Flightcrew Member Duty and Rest Requirements*. [Internett]. Washington D.C., FAA. Tilgjengelig fra: <https://www.faa.gov/regulations_policies/rulemaking/recently_published/media/2120-AJ58RegEval.pdf> [Lest 18.04.2018].

U. S. Department of Transportation, D. (2016) *Risk Management Handbook*.

Vold, K. A. (2015) *Hva betyr det å være lojal mot arbeidsgiver*. [Internett]. Internett. Tilgjengelig fra: <<https://www.infotjenester.no/artikler/hva-betyr-lojalitetsplikten/>> [Lest 06.03].

Woods, D., Decker, S. & Cook, R. (2010) *Behind human error*. Ashgate, MPG Book Group, UK.

Aasheim, K. (2018) *HR, hva er det egentlig, og hvorfor er det så viktig?* [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.dinhr.no/2016/03/07/hr-hva-er-det-egentlig-og-hvorfor-er-det-sa-viktig/>> [Lest 17.04.2018].

Aasland, O. G. (2015) Sykenærvær. *Tidsskriftet DEN NORSKE LEGEFORENING*, 135 (6).

Appendiks:

1. Meldeskjema



MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.6) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

1. Intro		
Samles det inn direkte personidentifiserende opplysninger?	Ja ● Nei ○	En person vil være direkte identifiserbar via navn, personnummer, eller andre personentydige kjennetegn. Les mer om hva personopplysninger er.
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> Navn <input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer <input type="checkbox"/> Adresse <input type="checkbox"/> E-post <input type="checkbox"/> Telefonnummer <input type="checkbox"/> Annet	NB! Selv om opplysningene skal anonymiseres i oppgave/rapport, må det krysses av dersom det skal innhentes/registreres personidentifiserende opplysninger i forbindelse med prosjektet. Les mer om hva behandling av personopplysninger innebærer.
Annet, spesifiser hvilke		
Skal direkte personidentifiserende opplysninger kobles til datamaterialet (koblingsnøkkel)?	Ja ○ Nei ●	Merk at meldeplikten utløses selv om du ikke får tilgang til koblingsnøkkel , slik fremgangsmåten ofte er når man benytter en databehandler .
Samles det inn bakgrunnsopplysninger som kan identifisere enkeltpersoner (indirekte personidentifiserende opplysninger)?	Ja ● Nei ○	En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc.
Hvis ja, hvilke	yrke, alder	NB! For at stemme skal regnes som personidentifiserende, må denne bli registrert i kombinasjon med andre opplysninger, slik at personer kan gjenkjennes.
Skal det registreres personopplysninger (direkte/indirekte) via IP-/epost adresse, etc) ved hjelp av nettbaserte spørreskjema?	Ja ○ Nei ●	Les mer om nettbaserte spørreskjema .
Blir det registrert personopplysninger på digitale bilde- eller videoopptak?	Ja ○ Nei ●	Bilde/videoopptak av ansikter vil regnes som personidentifiserende.
Søkes det vurdering fra REK om hvorvidt prosjektet er omfattet av helseforskningsloven?	Ja ○ Nei ●	NB! Dersom REK (Regional Komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk) har vurdert prosjektet som helseforskning, er det ikke nødvendig å sende inn meldeskjema til personvernombudet (NB! Gjelder ikke prosjekter som skal benytte data fra pseudonyme helseregistre). Les mer . Dersom tilbakemelding fra REK ikke foreligger, anbefaler vi at du avventer videre utfylling til svar fra REK foreligger.
2. Prosjekttittel		
Prosjekttittel	Arbeidsmiljø i luftfarten, syke fra og nærvær.	Oppgi prosjektets tittel. NB! Dette kan ikke være «Masteroppgave» eller liknende, navnet må beskrive prosjektets innhold.
3. Behandlingsansvarlig institusjon		
Institusjon	Nord universitet	Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom institusjonen ikke finnes på listen, har den ikke avtale med NSD som personvernombud. Vennligst ta kontakt med institusjonen. Les mer om behandlingsansvarlig institusjon .
Avdeling/Fakultet	Handelshøgskolen	
Institutt	Marked, organisasjon og ledelse	
4. Daglig ansvarlig (forsker, veileder, stipendiat)		

Fornavn	Sven Andreas	Før opp navnet på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. Veileder er vanligvis daglig ansvarlig ved studentprosjekt. Les mer om daglig ansvarlig . Daglig ansvarlig og student må i utgangspunktet være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har ekstern veileder, kan biveileder eller fagansvarlig ved studiestedet stå som daglig ansvarlig. Arbeidssted må være tilknyttet behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, institutt etc. NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.
Etternavn	Østerhus	
Stilling	Pilot	
Telefon	90023631	
Mobil		
E-post	svenandreas@hotmail.com	
Alternativ e-post	sven.andreas.osterhus@norwegian.com	
Arbeidssted	Norwegian	
Adresse (arb.)	Karenslyst alle 46	
Postnr./sted (arb.sted)	0279 Oslo	
5. Student (master, bachelor)		
Studentprosjekt	Ja • Nei ○	Dersom det er flere studenter som samarbeider om et prosjekt, skal det velges en kontaktperson som føres opp her. Øvrige studenter kan føres opp under pkt 10.
Fornavn	Ståle	
Etternavn	Idsøe	
Telefon	93093599	
Mobil		
E-post	stale.idsoe@lyse.net	
Alternativ e-post	stale.idsoe@norwegian.com	
Privatadresse	Djupadalshagen 1	
Postnr./sted (privatadr.)	4046 Hafslund	
Type oppgave	<ul style="list-style-type: none"> • Masteroppgave ○ Bacheloroppgave ○ Semesteroppgave ○ Annet 	
6. Formålet med prosjektet		
Formål	Fortsettelse på Luftfartstilsynets arbeidsmiljø undersøkelse i 2015. Her fremgår det at en stor andel av personel i luftfarten går på jobb selv om de er syke. problemstillingen er: Hvorfor går mange flygere på jobb, når de selv mener de er for syke til det.	Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l.
7. Hvilke personer skal det innhentes personopplysninger om (utvalg)?		
Kryss av for utvalg	<input type="checkbox"/> Barnehagebarn <input type="checkbox"/> Skoleelever <input type="checkbox"/> Pasienter <input type="checkbox"/> Brukere/klienter/kunder <input type="checkbox"/> Ansatte <input type="checkbox"/> Barnevernsbarn <input type="checkbox"/> Lærere <input type="checkbox"/> Helsepersonell <input type="checkbox"/> Asylsøkere <input checked="" type="checkbox"/> Andre	Les mer om forskjellige forskningstematikker og utvalg .
Beskriv utvalg/deltakere	Piloter fra SAS, Norwegian, Widerø, Thomas Cook, og TUI Nordic	Med utvalg menes dem som deltar i undersøkelsen eller dem det innhentes opplysninger om.
Rekruttering/trekking	Prøver å finne piloter som har vært med på luftfartstilsynets arbeidsmiljø undersøkelse. Finner gjennom eget nettverk.	Beskriv hvordan utvalget trekkes eller rekrutteres og oppgi hvem som foretar den. Et utvalg kan rekrutteres gjennom f.eks. en bedrift, skole, idrettsmiljø eller eget nettverk, eller trekkes fra registre som f.eks. Folkeregisteret, SSB-registre, pasientregistre.

Førstegangskontakt	Kontakt blir opprettet ved telefon eller ved mail. Vi kontakter utvalget for å finne de rette kandidatene.	Beskriv hvordan førstegangskontakten opprettes og oppgi hvem som foretar den. Les mer om førstegangskontakt og forskjellige utvalg på våre temaside.
Alder på utvalget	<input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17 år) <input checked="" type="checkbox"/> Voksne (over 18 år)	Les om forskning som involverer barn på våre nettsider.
Omtrentlig antall personer som inngår i utvalget	10	
Samles det inn sensitive personopplysninger?	Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/>	Les mer om sensitive opplysninger .
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input checked="" type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger	
Inkluderes det myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Les mer om pasienter, brukere og personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse .
Samles det inn personopplysninger om personer som selv ikke deltar (tredjepersoner)?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan identifisere personer (direkte eller indirekte) som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, elev, klient, familiemedlem, som identifiseres i datamaterialet. Les mer .
8. Metode for innsamling av personopplysninger		
Kryss av for hvilke datainnsamlingsmetoder og datakilder som vil benyttes	<input type="checkbox"/> Papirbasert spørreskjema <input type="checkbox"/> Elektronisk spørreskjema <input checked="" type="checkbox"/> Personlig intervju <input type="checkbox"/> Gruppeintervju <input type="checkbox"/> Observasjon <input type="checkbox"/> Deltakende observasjon <input type="checkbox"/> Blogg/sosiale medier/internett <input type="checkbox"/> Psykologiske/pedagogiske tester <input type="checkbox"/> Medisinske undersøkelser/tester <input type="checkbox"/> Journaldata (medisinske journaler)	Personopplysninger kan innhentes direkte fra den registrerte f.eks. gjennom spørreskjema, intervju, tester, og/eller ulike journaler (f.eks. elevmapper, NAV, PPT, sykehus) og/eller registre (f.eks. Statistisk sentralbyrå, sentrale helseregistre). NB! Dersom personopplysninger innhentes fra forskjellige personer (utvalg) og med forskjellige metoder, må dette spesifiseres i kommentar-boksen. Husk også å legge ved relevante vedlegg til alle utvalgs-gruppene og metodene som skal benyttes. Les mer om registerstudier . Dersom du skal anvende registerdata, må variabeliste lastes opp under pkt. 15 Les mer om forskningsmetoder .
	<input type="checkbox"/> Registerdata	
	<input type="checkbox"/> Annen innsamlingsmetode	
Tilleggsopplysninger		
9. Informasjon og samtykke		
Oppgi hvordan utvalget/deltakerne informeres	<input type="checkbox"/> Skriftlig <input checked="" type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	Dersom utvalget ikke skal informeres om behandlingen av personopplysninger må det begrunnes. Les mer . Vennligst send inn mal for skriftlig eller muntlig informasjon til deltakerne sammen med meldeskjema. Last ned en veiledende mal her . Les om krav til informasjon og samtykke . NB! Vedlegg lastes opp til sist i meldeskjemaet, se punkt 15 Vedlegg.
Samtykker utvalget til deltakelse?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei <input type="radio"/> Flere utvalg, ikke samtykke fra alle	For at et samtykke til deltakelse i forskning skal være gyldig, må det være frivillig, uttrykkelig og informert . Samtykke kan gis skriftlig, muntlig eller gjennom en aktiv handling. For eksempel vil et besvart spørreskjema være å regne som et aktivt samtykke. Dersom det ikke skal innhentes samtykke, må det begrunnes. Les mer .
10. Informasjonssikkerhet		
Spesifiser	Vi vil bruke koblingsnøkkel for å sikre personidentifiserbare opplysninger	NB! Som hovedregel bør ikke direkte personidentifiserende opplysninger registreres sammen med det øvrige datamaterialet. Vi anbefaler koblingsnøkkel .

Hvordan registreres og oppbevares personopplysningene?	<input type="checkbox"/> På server i virksomhetens nettverk <input type="checkbox"/> Fysisk isolert PC tilhørende virksomheten (dvs. ingen tilknytning til andre datamaskiner eller nettverk, interne eller eksterne) <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <input checked="" type="checkbox"/> Privat datamaskin <input type="checkbox"/> Videopptak/fotografi <input type="checkbox"/> Lydopptak <input checked="" type="checkbox"/> Notater/papir <input checked="" type="checkbox"/> Mobile lagringsenheter (bærbar datamaskin, minnepenn, minnekort, cd, ekstern harddisk, mobiltelefon) <input type="checkbox"/> Annen registreringsmetode	<p>Merk av for hvilke hjelpemidler som benyttes for registrering og analyse av opplysninger.</p> <p>Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.</p> <p>Med «virksomhet» menes her behandlingsansvarlig institusjon.</p> <p>NB! Som hovedregel bør data som inneholder personopplysninger lagres på behandlingsansvarlig sin forskningsserver.</p> <p>Lagring på andre medier - som privat pc, mobiltelefon, minnepinne, server på annet arbeidssted - er mindre sikkert, og må derfor begrunnes. Slik lagring må avklares med behandlingsansvarlig institusjon, og personopplysningene bør krypteres.</p>
Annen registreringsmetode beskriv		
Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn?	med brukernavn og passord	Er f.eks. datamaskintilgangen beskyttet med brukernavn og passord, står datamaskinen i et låsbart rom, og hvordan sikres bærbare enheter, utskrifter og opptak?
Samles opplysningene inn/behandles av en databehandler (ekstern aktør)?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Dersom det benyttes eksterne til helt eller delvis å behandle personopplysninger, f.eks. Questback, transkriberingsassistent eller tolk, er dette å betrakte som en databehandler . Slike oppdrag må kontraktreguleres.
Hvis ja, hvilken		
Overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?	Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/>	F.eks. ved overføring av data til samarbeidspartner, databehandler mm.
Hvis ja, beskriv?	via e-post	Dersom personopplysninger skal sendes via internett, bør de krypteres tilstrekkelig. Vi anbefaler ikke lagring av personopplysninger på nettskytjenester. Bruk av nettskytjenester må avklares med behandlingsansvarlig institusjon. Dersom nettskytjeneste benyttes, skal det inngås skriftlig databehandleravtale med leverandøren av tjenesten. Les mer .
Skal andre personer enn daglig ansvarlig/student ha tilgang til datamaterialet med personopplysninger?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Hvis ja, hvem (oppgi navn og arbeidssted)?		
Utleveres/deles personopplysninger med andre institusjoner eller land?	<input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/> Andre institusjoner <input type="radio"/> Institusjoner i andre land	F.eks. ved nasjonale samarbeidsprosjekter der personopplysninger utveksles eller ved internasjonale samarbeidsprosjekter der personopplysninger utveksles.
11. Vurdering/godkjenning fra andre instanser		
Søkes det om dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	For å få tilgang til taushetsbelagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om dispensasjon fra taushetsplikten . Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement.
Hvis ja, hvilke		
Søkes det godkjenning fra andre instanser?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	I noen forskningsprosjekter kan det være nødvendig å søke flere tillatelser. Søkes det f.eks. om tilgang til data fra en registerer? Søkes det om tillatelse til forskning i en virksomhet eller en skole? Les mer om andre godkjenninger .
Hvis ja, hvilken		
12. Periode for behandling av personopplysninger		
Prosjektstart	01.10.2017	Prosjektstart Vennligst oppgi tidspunktet for når kontakt med utvalget skal gjøres/datainnsamlingen starter.
Planlagt dato for prosjektslutt	25.05.2018	Prosjektslutt: Vennligst oppgi tidspunktet for når datamaterialet enten skal anonymiseres/slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier eller annet.
Skal personopplysninger publiseres (direkte eller indirekte)?	<input type="checkbox"/> Ja, direkte (navn e.l.) <input type="checkbox"/> Ja, indirekte (identifiserende bakgrunnsopplysninger) <input checked="" type="checkbox"/> Nei, publiseres anonymt	<p>Les mer om direkte og indirekte personidentifiserende opplysninger.</p> <p>NB! Dersom personopplysninger skal publiseres, må det vanligvis innhentes eksplisitt samtykke til dette fra den enkelte, og deltakere bør gis anledning til å lese gjennom og godkjenne sitater.</p>

Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt?	<input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon	<p>NB! Her menes datamaterialet, ikke publikasjon. Selv om data publiseres med personidentifikasjon skal som regel øvrig data anonymiseres. Med anonymisering menes at datamaterialet bearbeides slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner.</p> <p>Les mer om anonymisering av data.</p>
13. Finansiering		
Hvordan finansieres prosjektet?		Fylles ut ved eventuell ekstern finansiering (oppdragsforskning, annet).
14. Tilleggsopplysninger		
Tilleggsopplysninger	Fortsettelse på Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse.	Dersom prosjektet er del av et prosjekt (eller skal ha data fra et prosjekt) som allerede har tilrådning fra personvernombudet og/eller konsesjon fra Datatilsynet, beskriv dette her og oppgi navn på prosjektleder, prosjektittel og/eller prosjektnummer.
15. Vedlegg		
Vedlegg	Antall vedlegg: 1. <ul style="list-style-type: none"> • intervjuguide.docx 	

2. Godkjenning



Frode Fjelldal Soelberg
Postboks 1490
8049 BODØ

Vår dato: 18.10.2017

Vår ref: 55740 / 3 / LAR

Deres dato:

Deres ref:

Tilrådning fra NSD Personvernombudet for forskning § 7-27

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 06.09.2017 for prosjektet:

55740	<i>Arbeidsmiljø i luftfarten, syke fra og nærvær</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Nord universitet, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Frode Fjelldal Soelberg</i>
<i>Student</i>	<i>Ståle Idsøe</i>

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er unntatt konsesjonsplikt og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringsskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 25.05.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Lasse André Raa

Kontaktperson: Lasse André Raa tlf: 55 58 20 59 / Lasse.Raa@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Ståle Idsøe, stale.idsoe@lyse.net



FORMÅL

Fortsettelse på Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse i 2015. Her fremgår det at en stor andel av personell i luftfarten går på jobb selv om de er syke. Problemstillingen er: Hvorfor går mange flygere på jobb, når de selv mener de er for syke til det.

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Ifølge prosjektmeldingen skal utvalget informeres muntlig om prosjektet og samtykke til deltakelse. For å tilfredsstille kravet om et informert samtykke etter loven, må utvalget informeres om følgende:

- hvilken institusjon som er ansvarlig
- prosjektets formål / problemstilling
- hvilke metoder som skal benyttes for datainnsamling
- hvilke typer opplysninger som samles inn
- at opplysningene behandles konfidensielt og hvem som vil ha tilgang
- at det er frivillig å delta og at man kan trekke seg når som helst uten begrunnelse
- dato for forventet prosjektslutt
- at data anonymiseres ved prosjektslutt
- hvorvidt enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven
- kontaktopplysninger til forsker, eller student/veileder.

SENSITIVE OPPLYSNINGER

Det oppgis det vil behandles sensitive personopplysninger om medlemskap i fagforeninger. Personvernombudet tar også høyde for at det kan fremkomme sensitive opplysninger relatert til helseforhold. Begrepet helseforhold skal forstås i en vid forstand, som omfatter en persons tidligere, nåværende og fremtidige fysiske eller psykiske tilstand. Dette kan inkludere spørsmål om mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen, jobbkrav, arbeidsorganisasjon, jobbinnhold, ledelse og respondentens forhold til jobben. Det bør utøves særlig forsiktighet ved behandling av sensitive personopplysninger, både når det gjelder etiske problemstillinger, innhenting av data og informasjonssikkerhet underveis.

DATASIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Nord universitet sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal sendes elektronisk eller lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

PROSJEKTSLUTT

Forventet prosjektslutt er 25.05.2018. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres.

Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

3.Intervjuguide

<p>Fase 1</p> <p>Rammesetting</p>	<p>Informasjonen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Hvem er vi: 2 kapteiner fra NAS- Hva handler studiet om: Luftfartsledelse- fortsettelse på funn fra Luftfartstilsynets arbeidsmiljøundersøkelse.-Konfidensielt (svar kan ikke spores til person)-Forklar/informer om taushetsplikt og anonymitet.-Informert om at intervjuet vil bli tatt opp via lydopptaker.-Frivillig samtykke-Start opptak. (oppgi kandidat nr.)
--	--

<p>Alder/Erfaring</p>	<p>1.Alder: _____</p> <p>2.Stilling, (FO/CPT.) _____</p> <p>3.Hvor lenge har du jobbet som flyger og antall flytimer? _____</p> <p>4.Erfaring fra andre selskap? _____</p> <p>5.Familie? _____</p> <p>6.Har du annen tidkrevende inntekt/jobb/hobby ved siden av? (100/80 %)</p> <p>7.Hvordan trives du i jobben? (skala 1-10)</p>
-----------------------	--

	8.Føler du tilhørighet til jobben/selskapet?
Selskap/kultur	<p>9.Er sykefravær, det å gå på jobb syk eller not fit for flight noe man diskuterer blant kolleger?</p> <p>10. Noen piloter går på jobb på tross av sykdom, andre holder seg hjemme. Hvilken type pilot er rollemodell i ditt selskap?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva er årsaken til det hos dere? • Spiller alder eller CPT/FO noen rolle? <p>11.Tenker du på kostnaden med å besøke lege ved sykdom?</p> <p>12.Føles det uproblematisk å ringe inn syk i ditt selskap?</p> <p>13.Krever selskapet skriftlig egenmelding, eller er det nok med en tlf.?</p> <p>14.Hva må til for å bruke NFFF, er det nok med en tlf. eller medfører det rapportskriving?</p> <p>15. Er det enklere å gå på jobb, enn å melde seg syk/NFFF?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvis JA, hvorfor? <p>16. Forsøk å beskrive organisasjonskulturen i selskapet og hvordan den oppleves? (støttende/ikke støttende-fryktkultur/ledelse)</p> <p>17. Gjør HR eller andre avdelinger noe for å redusere sykefraværet? (treningsutgifter, medarbeidersamtale)</p> <p>18.Blir man uglesett av kolleger om man er syk?</p> <p>19.Tror du sykefravær vil ha konsekvenser for jobben din/karriere muligheter?</p>

	<p>20. Det hevdes at ansettelsesforhold (kontrakter/innleie) kan ha betydning for om man går på jobb eller ei. Hva tror du? Hva tenker du om det?</p>
<p>Kunnskap</p>	<p>21. Er ditt selskap en IA bedrift?</p> <p>22. Er det vanskelig å vurdere om man er frisk nok/for syk til å gå på jobb?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuelt hvorfor/hva gjør det vanskelig? <p>23. Hva skal til for at man er FOR syk til å gå på jobb?</p> <p>24. Har du opplevd at det har blitt gjort feil i cockpit som følge av redusert yteevne pga. sykdom eller not fit for flight.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva/hvorfor? <p>25. Hva forstår du med begrepet Not fit for flight?</p> <p>26. Hva legger du i begrepet fatigue? (fysisk/psykisk)</p>
<p>Personlighet</p>	<p>27. Føles det som en belastning å melde seg syk?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva er det eventuelt som gjør det vanskelig? <p>28. a) Hvilke hensyn tar du med i vurderingen om du skal gå på jobb eller ei? (medisinske/kollegaer/arbeidsgiver/pax)</p> <p>b) Tenkt scenario: En flyger kjenner seg for syk til å gå på jobb, men går allikevel.</p>

	<p>Hadde avgjørelsen blitt den samme om jobben den aktuelle dagen ikke var line-flyging, men opc/pc i simulator?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evt. hvorfor/hvorfor ikke? <p>29. Skaper fravær pga. sykdom dårlig samvittighet?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ovenfor hvem, arbeidskolleger, arbeidsgiver eller begge? <p>30. Har det hendt at du har begynt en flyging til tross for at du med din helsetilstand burde ha sykemeldt deg?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvor mange ganger i løpet av de siste 12 månedene? <p>31. Tror du det kommer til å skje igjen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor/hvorfor ikke? <p>32. Har det hendt at du har begynt en flyging til tross for at du har vært trøtt/sliten/ NFFF eller av andre grunner?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvor mange ganger i løpet av de siste 12 månedene? <p>33. Har fenomenet endret seg gjennom karrieren som flyger?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er valgene lettere å ta med erfaring og alder?

Oppsummering	<p>34. Hva tror du er den viktigste årsaken til at flygere går på jobb syke? -spiller type flyselskap noen rolle?</p> <p>35. Anser du dette fenomenet som et flightsafety-problem?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan/ hva rettferdiggjør en slik avgjørelse å gå på jobb? <p>36. a) Både flyselskap og myndigheter oppgir at sikkerhet er prioritert nr. en. Stemmer dette med virkeligheten når det kommer til arbeidstid, trivsel, sykdom og fatigue?</p>
--------------	---

	<p>-gjør myndighetene nok?</p> <p>b) Er det sannsynlig at flygeres flightsafety-vurdering påvirkes av myndigheter og selskapers reelle prioritering?</p> <p>37. Er det ting vi ikke har pratet om, som du synes er viktig å legge til?</p>
--	--

4. Medisinske krav for flygere og flygeledere



MEDISINSKE KRAV FOR FLYGERE OG FLYGELEDERE

For å kunne utøve rettigheter som følger ditt flysertifikat eller godkjenning som flygeleder må gjeldende helsekrav være oppfylt. Ved sykdom eller medisinbruk plikter du normalt å kontakte en flylege for flymedisinsk rådgivning. Du har også ansvaret for å avstå fra tjeneste hvis du har nedsatt psykisk eller fysisk yteevne.

Helsekrav for flygere og flygeledere

De helsemessige kravene er like i hele EU/EØS-området, og du finner mer om det flymedisinske regelverket på Luftfartstilsynets nettsider. Vurderingen av din helse blir gjort *både* ut fra ditt funksjonsnivå *og* i forhold til risikoen for en akutt hendelse som kan sette deg ut av stand til å utføre oppgavene dine.

Plikt til å søke flymedisinsk rådgivning

I utgangspunktet skal du avstå fra tjeneste ved enhver sykdom, skade eller endring i medikamentbruk som kan tenkes å påvirke vurdering av helsemessig skikkethet. Selv om du allerede har en legeattest plikter du også å kontakte en flylege uten unødvendig opphold ved alle følgende forhold:

- Gjennomgått kirurgisk behandling eller invasiv medisinsk prosedyre
- Oppstart av nytt medikament
- Ny oppstått skade, sykdom eller symptomer som kan påvirke flysikkerheten
- Forverring av kjent sykdom slik at denne kan påvirke flysikkerheten
- Graviditet
- Innleggelse på sykehus eller poliklinisk undersøkelse
- Nyoppstått behov for briller eller kontaktlinser

Har du opplevd bevissthetstap, tungpustethet, synsforstyrrelser, sterk hodepine, brystmerter, svimmelhet eller begynt å bruke blodtrykksenkende medisin? Da er det spesielt viktig at du tar kontakt med en flylege. Depresjon eller angst er også eksempler på helseplager du skal informere flylegen din om med en gang de oppstår. Du skal også snarest kontakte en flylege eller et flymedisinsk senter om du blir sykemeldt for tre uker (21 dager) eller mer.

Er du i den minste tvil om at helsetilstanden din er underlagt denne varslingsplikten, anbefaler vi at du tar kontakt med en flylege, både for å kunne få gode råd og for å unngå mistanke om brudd på varslingsplikten.

Flylegen

Det er kun flyleger, "AeroMedical Examiner" (AME), godkjent av luftfartsmyndighetene, som kan utstede legeattester til flygere og flygeledere, samt avgjøre hvorvidt du kan gå tilbake til normal tjeneste etter sykdom. Andre leger kan ikke avgjøre om du oppfyller gjeldende krav – de færreste har kjennskap til regelverket som gjelder for flygere eller flygeledere selv om legen er spesialist på sitt felt. En flylege har også kjennskap til hvordan ulike miljøfaktorer i luftfart kan påvirke din fysiologi og helsemessige forhold.

Når du går til flylegen for å fornye en legeattest, opptrer legen som sakkyndig og er derfor ikke bundet av taushetsplikt overfor luftfartsmyndighetene i denne kontrollfunksjonen.

Søknad om forlengelse av legeattesten

Gyldighetsperioden for din nåværende legeattest avgjør hvor ofte du må til undersøkelse. Når du søker om forlengelse av legeattesten skal du alltid ha med **legitimasjon** og **siste gyldige legeattest** (unntak for førstegangssøkere). Du må også fylle ut og signere en egenerklæring om alle medisinske forhold og plager du har eller har hatt (skjema for egenerklæring får du hos flylegen). Du bør ta med rapporter/notater dersom du har gjennomgått behandling eller utredning i helsevesenet siden forrige flymedisinske undersøkelse. Du kan spare tid hvis du også tar med brilleseddel om du bruker linser eller briller.

Husk at du må opplyse om all kontakt med helsepersonell siden forrige undersøkelse og diskutere dette med din flylege. Du er også forpliktet til å fortelle flylegen om alle andre medisinske eller helsemessige forhold selv om disse allerede er meldt til en flylege eller luftfartsmyndighetene på et tidligere tidspunkt.

Dersom det fremkommer at du ikke oppfyller helsekravene fullt ut, vil det i mange tilfeller likevel være mulig å gi deg en legeattest med begrensninger. Dette forutsetter imidlertid at du ikke tilbakeholder relevant informasjon. Luftfartstilsynet ser svært alvorlig på tillitsbrudd og avdekker flere saker årlig som kan føre til tilbakekall av legeattest og i grove tilfeller politianmeldelse.

Vær ute i god tid når du planlegger neste undersøkelse, helst en måned før legeattesten du har går ut på dato. Spesielt om du har et medisinsk forhold som må undersøkes nærmere før du kan få ny legeattest. Dersom den nye undersøkelsen skjer mer enn 45 dager før utløpet av den legeattesten du allerede har, kan du få en ny attest som gjelder fra den dagen du blir undersøkt.

Dersom du er uenig i flylegens beslutning, kan du kontakte Luftfartstilsynet for å få saken overprøvd. Spesielt kompliserte saker kan bli behandlet i Sivil legenemd for flygere og flygeledere.

Legeattest og sykemelding

Legeattesten er i seg selv ikke et bevis for at du er helsemessig skikket til enhver tid i gyldighetsperioden. En sykemelding vil normalt være en indikasjon på at du ikke oppfyller helsekrav. I de fleste tilfellene der du blir vurdert til ikke å oppfylle helsekravene vil du beholde legeattesten, men du har plikt til å avstå fra tjeneste med mindre tilstanden er vurdert av flylege som gir deg grønt lys for aktiv tjeneste.

«Fit for flight»

Som flyger eller flygeleder har du også et personlig ansvar for å være helsemessig skikket når du utøver rettighetene som følger sertifikatet eller godkjenningen. Har du ikke fått tilstrekkelig hvile eller dersom andre forhold fører til at du har redusert prestasjonsevne, er du forpliktet til å avstå fra aktiv tjeneste. Dersom du melder til arbeidsgiver at du er trøtt eller uegnet til tjeneste, forventer Luftfartstilsynet at selskapet du jobber for umiddelbart frigjør deg fra dine plikter. Det skal ikke føre til negative konsekvenser for deg når du melder at du ikke er skikket til tjeneste.

Konsekvenser ved brudd på kravene i regelverket

Er du flyger eller flygeleder skal du gjøre deg kjent med gjeldende helsekrav og opplysningsplikt. Om du ikke etterlever disse kan det føre til reaksjoner. Luftfartstilsynet kan blant annet trekke tilbake din medisinske godkjenning, gi deg et overtredelsesgebyr eller tvangsmulkt og i de alvorligste tilfellene melde regelbruddet til politiet.