

ET ENDA BEDRE ARBEIDSMILJØ:

Utvalgte resultater fra en spørreundersøkelse om arbeidsmiljø og helse blant nåværende ansatte i Sjøforsvaret fra prosjektet "HMS Sjø".



"Undersøkelsene som blir gjennomført skal gi grunnlag for videre tiltak innen helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i Sjøforsvaret."
Generalinspektøren for Sjøforsvaret.

Her presenteres noen forhold som krever tiltak av denne typen.



Om undersøkelsen

Dette heftet presenterer noen viktige resultater fra en spørreundersøkelse i prosjektet "HMS Sjø", en undersøkelse av arbeidsmiljø og helse blant nåværende ansatte i Sjøforsvaret – utført av Seksjon for arbeidsmedisin, Universitetet i Bergen. Undersøkelsen er finansiert av Sjøforsvaret.

Spørreskjemaet ble sendt i slutten av 2002. Skjemaet ble sendt til alle ansatte, både til militære og sivile i Sjøforsvaret, ansatte i tidligere FLO Sjø, samt til sjøoffiserer som tjenestegjorde andre steder enn i Sjøforsvaret.

2 265 personer (58.4%) besvarte skjemaet, derav 89% menn og 11% kvinner. Best svarprosent, 69%, hadde de militære over 25 år.

Spørreskjemaet besto av mange spørsmål, på tilsammen 19 sider, og har gitt oss mye informasjon om Sjøforsvarets ansatte. I dette heftet presenteres sju utfordringer for Sjøforsvaret, der vi mener etaten skiller seg ufordelaktig ut i forhold til den generelle befolkningen. Det foreslås at Sjøforsvaret drøfter hvordan disse forhold kan forbedres. Til slutt viser heftet eksempler på at Sjøforsvaret oppleves som en meget god arbeidsplass for mange.

Den fullstendige hovedrapporten er lagt ut på internett: www.mil.no/sjo/sanitet/start/prosjekt/del_rapp, der man kan lese mer om undersøkelsen. I dette heftet vises det til sidetall i hovedrapporten for de forskjellige spørsmål og resultater.

Hovedrapporten viser resultatene når vi ser på alle ansatte samlet. Dette heftet gir imidlertid også enkelte resultater for sivile og militære ansatte hver for seg. Disse tallene er ikke gjengitt i hovedrapporten, men vil komme i to nye rapporter i løpet av høsten, en for de militære ansatte og en for de sivile ansatte. Disse to rapportene vil bli lagt ut på samme web-side som hovedrapporten når de er ferdige.

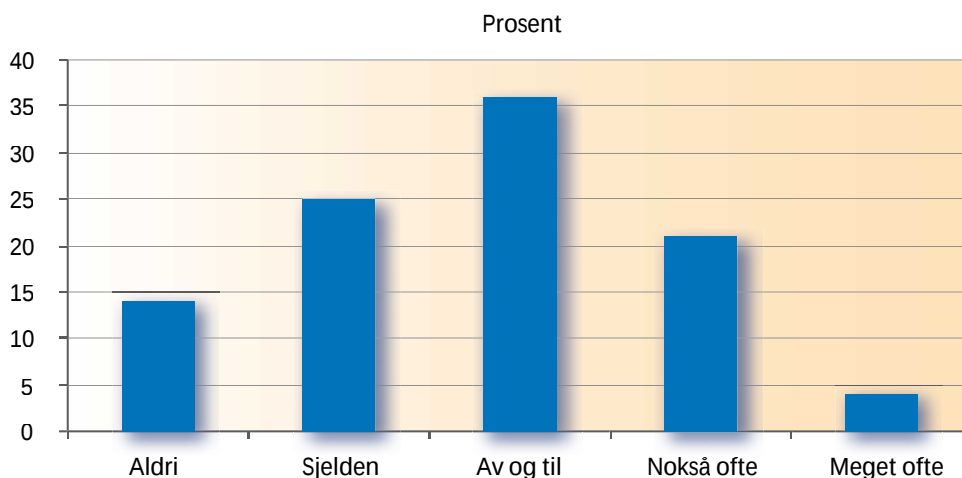


UTFORDRING 1

Sjøforsvarets ansatte
opplever problemer
i relasjonen mellom
jobb og familie

De ansatte i Sjøforsvaret opplever oftere problemer i relasjonen mellom jobb og familie enn den yrkesaktive befolkningen forøvrig. Dette vises i undersøkelsen blant annet ved svarene på spørsmålet: **"Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemme- og familieliv?"** Sjøforsvarets ansatte angir klart høyere forekomst av slike problemer enn annen yrkesaktiv befolkning.

Spørsmålet ble besvart på en skala fra 1 til 5, der 0 var aldri og 5 var meget ofte. Sjøforsvarets ansatte svarte gjennomsnittlig 2.75, mens den yrkesaktive befolkningen forøvrig svarte 2.59. Det er en klar statistisk forskjell mellom tallene. Hele 25% av de ansatte i Sjøforsvaret opplever slike problemer nokså ofte eller meget ofte, se figur 1 (se side 60 i hovedrapporten).



Figur 1. Prosentvis fordeling av svaralternativene på spørsmålet: "Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemme- og familieliv?" blant Sjøforsvarets ansatte.

KOMMENTAR:

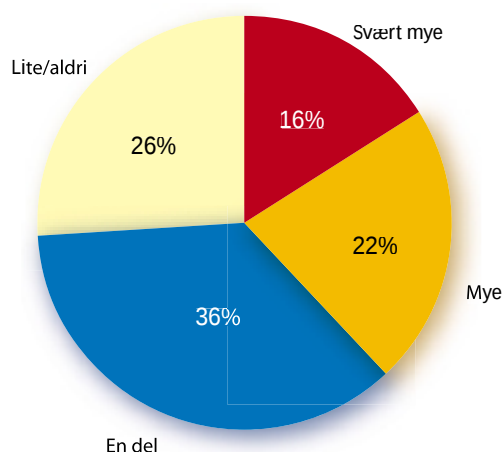
Sjøforsvaret må arbeide
mer med sin familiepolitikk.



UTFORDRING 2

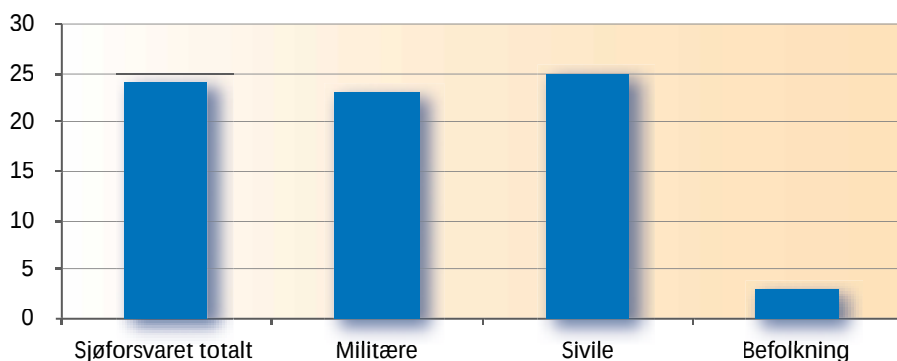
Sjøforsvarets ansatte utsettes for støy og har nedsatt hørsel

De ansatte ble spurt om de har blitt utsatt for støy under arbeid i Sjøforsvaret. Trettiåtte prosent svarer at de blir mye eller svært mye utsatt for støy (fig.2). Dette er mye, i en norsk befolkningsundersøkelse av slike forhold blant yrkesaktive i 2002 angir 8% at de er utsatt for sterk støy mesteparten av tiden på jobb, mens 9% var plaget av støy. Både sivile og militære har blitt utsatt for mye støy, men de militære rapporterer dette i større grad enn de sivile. Hele 17.8% av de militære angir å ha blitt svært mye utsatt for støy, mot 7.8% av de sivile.



Figur 2. Prosentvis fordeling av Sjøforsvarets ansatte som har blitt eller blir utsatt for støy i arbeidet i etaten.

Blant Sjøforsvarets ansatte angir 24% at de har nedsatt hørsel. Kun tre prosent i normalbefolkningen (fig.3) angir det samme! Nedsatt hørsel forekommer i høy grad både blant militære og sivile ansatte. Det er naturlig å se disse to faktorene, støy og nedsatt hørsel, i sammenheng (se side 27 og 36 i hovedrapporten).



Figur 3. Prosentvis forekomst av nedsatt hørsel blant ansatte i Sjøforsvaret og i normalbefolkningen

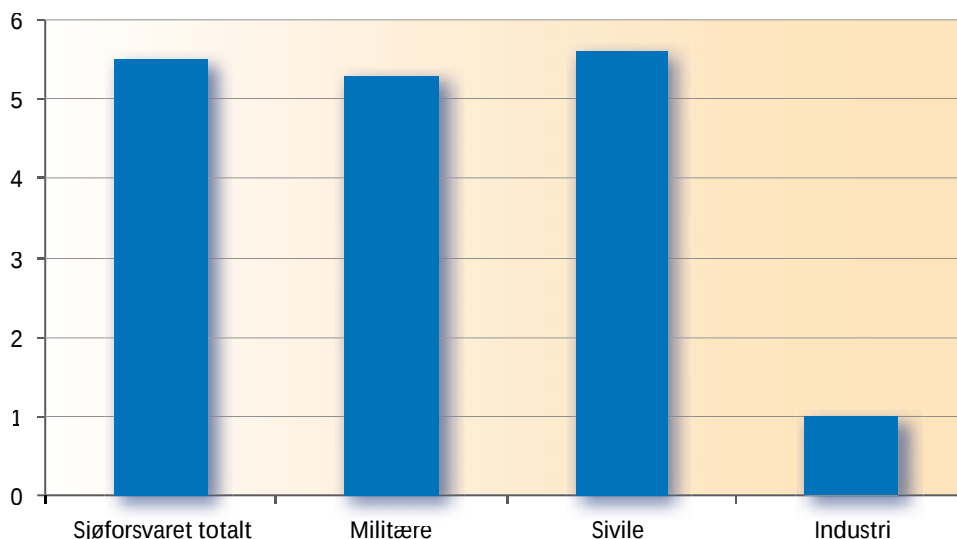


KOMMENTAR: Sjøforsvaret må bedre sine rutiner for overvåking av støynivå, hørsel og bruk av hørselvern.

UTFORDRING 3

Sjøforsvaret har for mange yrkesskader

Vi spurte: "Har du i Sjøforsvaret hatt sykefravær på grunn av yrkesskade de siste 12 månedene? (Eksempel: kuttskade, forstuing, sveiseblink)". Resultatene viser at oppsiktsvekkende mange har hatt fravær grunnet yrkesskader, her vil et normaltall fra industrien ligge på 1% - ikke 5.5% som i Sjøforsvaret (fig.4). Dette er likt fordelt mellom sivile og militære ansatte (se sidene 39-40 i hovedrapporten).



Figur 4. Antall ansatte som har hatt sykefravær pga. yrkesskader det siste året i % sammenlignet med norsk industri.

KOMMENTAR: Sjøforsvaret må følge opp sine yrkesskader med forebyggende tiltak for å redusere forekomsten av disse.



UTFORDRING 4

Ansatte på KNM Kvikk
rapporterer høy forekomst
av misdannelser hos barna

På grunn av en langvarig mistanke om at det har vært høy forekomst av misdannelser hos barna til ansatte på en bestemt MTB, KNM Kvikk, ble alle ansatte spurt om de hadde barn de var biologisk mor eller far til, og om disse barna hadde medfødte misdannelser eller om noen var dødfødte/døde første uke.

Ansatte som har arbeidet på KNM Kvikk angir 4.5 ganger høyere forekomst av medfødte misdannelser hos sine barn enn ansatte som ikke har arbeidet på Kvikk. Videre rapporterer de som har vært ansatt på KNM Kvikk å ha fått 3.8 ganger så mange dødfødte barn enn de som ikke har arbeidet på KNM Kvikk (se *sidene 41-44 i hovedrapporten*).

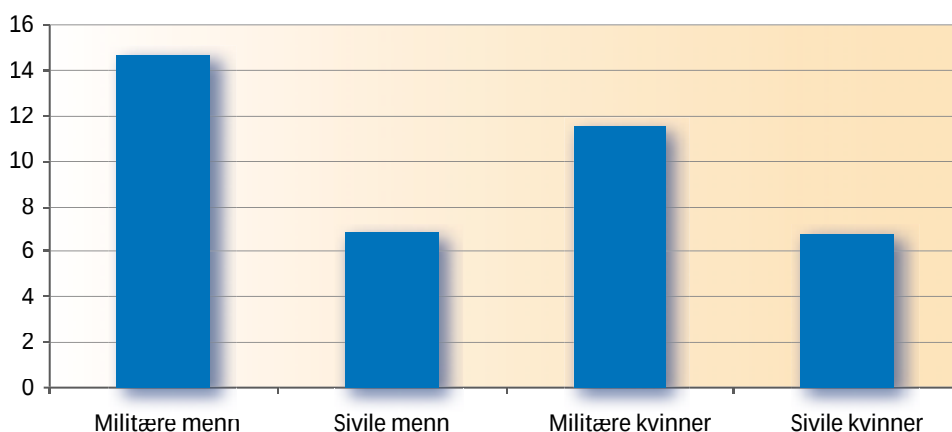
KOMMENTAR: De ansatte på KNM Kvikk har fått flere misdannede og dødfødte barn enn andre ansatte i Sjøforsvaret. Det er umulig for oss å gi noen årsak til dette. Sjøforsvaret må ta stilling til hvordan de vil følge opp saken videre.

UTFORDRING 5

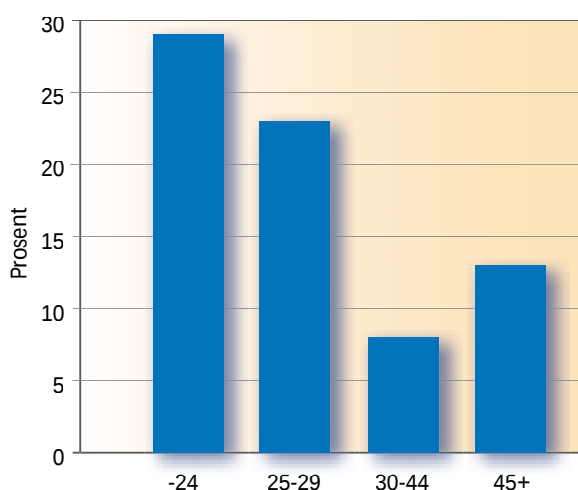
Det drikkes for mye i Sjøforsvaret

De ansatte ble spurt om sitt gjennomsnittlige forbruk av alkohol. Dette ble regnet om til alkoholenheter (en enhet er 0.33 l øl eller et glass vin eller en drink brennevin). Internasjonale retningslinjer angir at menn ikke bør drikke mer enn 13 enheter per uke og kvinner ikke bør drikke mer enn ni enheter per uke. Et høyere inntak vil med rimelig sikkerhet gi uheldige konsekvenser sosialt, psykisk og fysisk.

Totalt sett, drikker 13.4% av Sjøforsvarets ansatte mer enn hva disse retningslinjene angir. Det er særlig de militært ansatte som har et høyt forbruk (fig.5). Dette kan ha uheldige konsekvenser for den enkeltes helse på sikt og for sikkerheten på arbeidsplassen (se sidene 46-47 i hovedrapporten).



Figur 5. Forekomst av ukentlig alkoholinntak over anbefalt forbruk blant Sjøforsvarets ansatte i prosent.



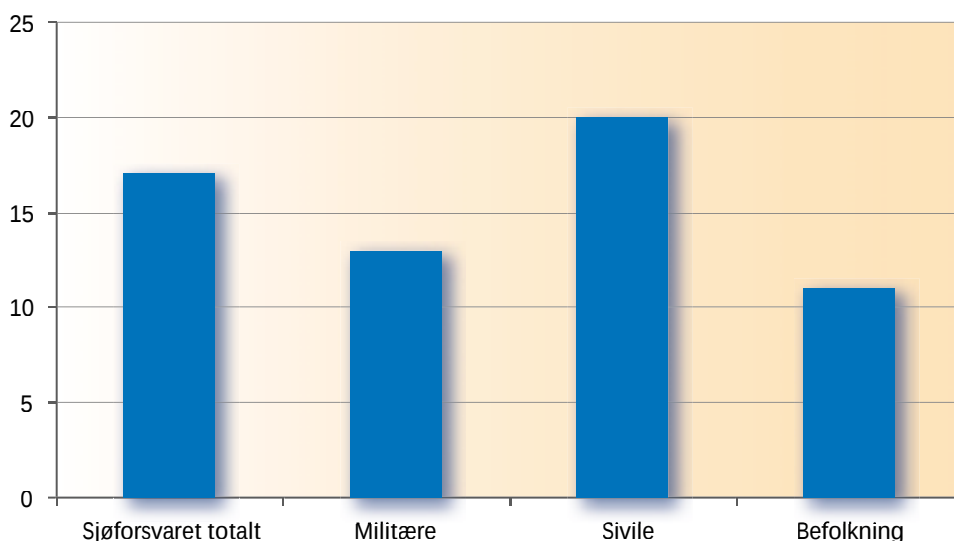
Figur 6. Forekomst av ukentlig alkoholinntak over anbefalt forbruk blant Sjøforsvarets mannlige militære ansatte i prosent, fordelt på aldersgrupper.

KOMMENTAR: Sjøforsvaret må lage en klar alkoholpolitikk for å redusere alkoholforbruket blant sine ansatte.

UTFORDRING 6

Mange av Sjøforsvarets ansatte behandles for høyt blodtrykk

Sytten prosent av de ansatte i aldersgruppen 45-67 år bruker blodtrykksmedisin, dette er betydelig flere enn hva man finner i samme aldersgruppe i den generelle befolkningen (fig.7). Det er flest som behandles for høyt blodtrykk blant de sivilt ansatte (se *sidene 36-37 i hovedrapporten*).



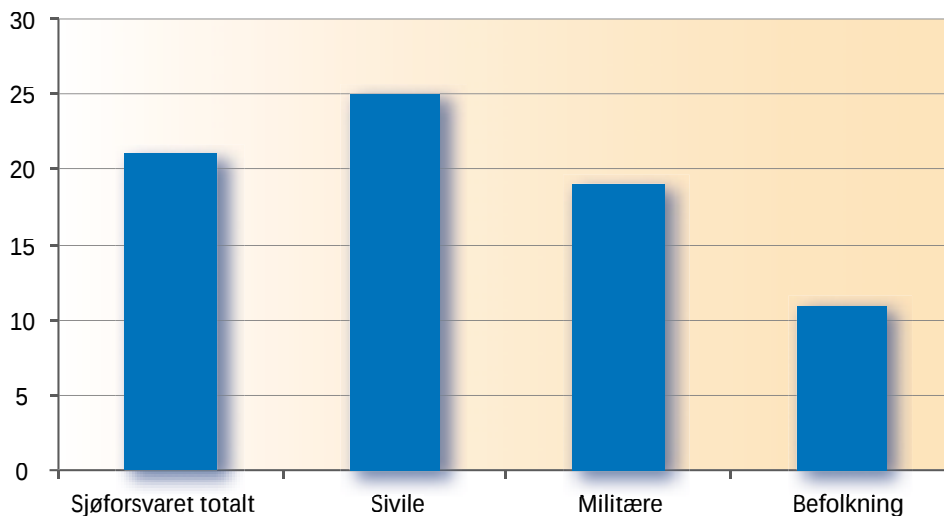
Figur 7. Prosentvis fordeling av de som bruker blodtrykksmedisin i Sjøforsvaret og i generell befolkning i aldersgruppen 45-67 år.

KOMMENTAR: Sjøforsvaret må kartlegge forekomst av høyt blodtrykk blant sine sivile ansatte og eventuelt utføre nødvendige tiltak for å redusere denne sykdomsfaktoren.

UTFORDRING 7

Sjøforsvarets ansatte har mye håndeksem

Av Sjøforsvarets ansatte anga 21% at de har eller har hatt håndeksem. Dette er en høyere forekomst enn i vanlig befolkning (fig.8). Det er høyere forekomst av håndeksem blant de sivile ansatte enn blant de militære (se side 37 i hovedrapporten).



Figur 8. Prosentvis forekomst av håndeksem blant Sjøforsvarets ansatte sammenlignet med generell befolkning.



KOMMENTAR:

Sjøforsvaret må kartlegge mulige uheldige hudeksponeringer blant de ansatte, for eksempel med fokus på verkstedsansatte, oljeeksponering og bruk av hansker.

POSITIVE SIDER

Sjøforsvarets ansatte angir god livskvalitet og mange positive psykososiale forhold på arbeidsplassen

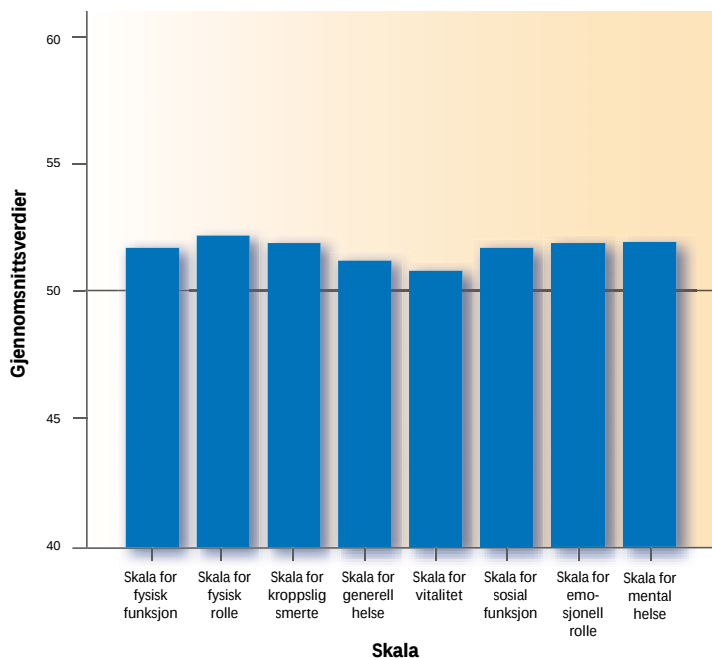
Når vi nå har pekt på en del utfordringer for å bedre forholdene på arbeidsplassen, er det på tide med positive innspill. Når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet, oppgis en rekke positive forhold blant de ansatte i Sjøforsvaret. Sammenlignet med annen yrkesaktiv befolkning, opplever de ansatte:

- mer positive utfordringer i arbeidet
- arbeidet sitt mer meningsfullt
- at de har bedre kontroll over beslutninger i arbeidslivet sitt
- at de har bedre kontroll over arbeidsintensiteten sin

- mer støtte fra sjefen sin
- mer hjelp og støtte fra kollegaene sine

(se sidene 54-56 i hovedrapporten).

Videre angir Sjøforsvarets ansatte totalt sett god livskvalitet (fig.9). Vi har målt dette med åtte grupper ulike spørsmål som angår helsen, og regnet ut en poengsum for hver gruppe. Gjennomsnittsverdien for befolkningen, dvs. den "normale" poengsummen er satt til 50 for hver gruppe spørsmål. Sjøforsvarets ansatte angir i gjennomsnitt høyere livskvalitet for alle åtte grupper (se hovedrapporten sidene 31-32).



Figur 9. Poengsum for åtte mål for livskvalitet, angitt av Sjøforsvarets ansatte, sammenlignet med et standardisert gjennomsnitt satt til 50 for den generelle befolkningen.

KOMMENTAR:

Vår oppfatning er at Sjøforsvaret ser ut til å være en meget god arbeidsplass for mange, med positivt engasjement hos de ansatte og mange gode psykososiale kvaliteter. De ansatte og ledelsen burde ha store muligheter til å kunne forbedre de forhold som tidligere er nevnt i dette heftet.

