

EN SPØRREUNDERSØKELSE OM ARBEID OG HELSE BLANT MILITÆRT ANSATTE I SJØFORSVARET

En delrapport i prosjektet HMS SJØ

Forfattere:

Nils Magerøy
Valborg Baste
Kristin Bondevik
Bente E. Moen

Seksjon for arbeidsmedisin
Universitetet i Bergen

Rapport 1 2005

Innholdsfortegnelse

1 Forord	4
2 Innledning	5
3 Materiale og metoder	5
3.1 Antallansatte som fikk tilsendt spørreskjema	5
3.2 Spørreskjemaet	6
3.3 Registrering av data	6
3.4 Statistisk bearbeidelse	7
3.5 Kvalitetssikring	7
4. Resultater for militært ansatte	8
4.1.1. Antall respondenter og svarprosent	8
4.1.2 Respondentenes alder	8
4.2 Resultater fra spørreskjema, del 1	8
4.2.1 Utdanning	8
4.2.2 Sivil status	10
4.2.3 Antall personer som bor i husstanden	10
4.2.4 Korreksjon på tittel og arbeidssted	11
4.2.5 Tjenestetid og lederansvar i Sjøforsvaret	11
4.2.5 a Første år i Sjøforsvaret	11
4.2.5 b Samlet tjenestetid i Sjøforsvaret	12
4.2.5 c Lederansvar	12
4.2.6 Arbeidssted og tjenesteområde	12
4.2.7 Dykking	14
4.2.7 a Arbeid som dykker i Sjøforsvaret	14
4.2.7 b Dykking i fritiden eller på annet sted enn i Sjøforsvaret	14
4.2.8 Røykdykking	14
4.2.9 Arbeid på verksted	15
4.2.10 Ubåttjeneste	15
4.2.11 Arbeid i fjellanlegg	16
4.2.12 Arbeid i utlandet	16
4.2.13 Skifte av stilling og/eller arbeidssted	17
4.2.14 Reisedøgn	17

4.2.15 Arbeidssteder i medias søkelys	18
4.2.16 og 4.2.18 Personer som i arbeid i Sjøforsvaret (spørsmål 16) eller utenom Sjøforsvaret (spørsmål 18) har vært i kontakt med eller arbeidet med diverse stoffer, eller vært utsatt for påvirkninger av ulik type	19
4.2.17 og 4.2.19 Livstruende hendelser	21
4.2.20 Yrkeserfaring utenom Sjøforsvaret	22
4.2.21 Vekt og høyde	22
4.2.22 Spørsmål om røntgen eller skjermbildekontroll	23
4.2.23 til 4.2.33 Livskvalitet, SF 36	23
4.2.34 Forekomst av sykdom hos de ansatte	24
4.2.35 Bruk av blodtrykksmedisiner	25
4.2.36 Eksem	26
4.2.37 Forsøk på å bli gravid uten å lykkes	26
4.2.38 Dødsfall blant nære pårørende / gode venner	27
4.2.39 Samlivsbrudd	27
4.2.40 Muskel- og skjelettplager	27
4.2.41-4.2.43 Sykefravær i Sjøforsvaret	28
4.2.44 Barn	29
4.2.45 Kreft i familien	30
4.2.46 og 4.2.47 Hjertesykdom i familien	30
4.2.48 Alkoholbruk	31
4.2.49 Bruk av snus	32
4.2.50 Røyking	32
4.2.51 og 4.2.53 Fysisk aktivitet	34
4.2.52 Trening i arbeidstiden	35
4.3 Resultater fra andre del av skjemaet: Psykososialt arbeidsmiljø	37
5 Oppsummering og konklusjoner	48
6 Sammendrag	50
6.1 Norsk sammendrag	50
6.2 Summary in english	51
7 Referanser	52
Vedlegg: Spørreskjema – Prosjekt HMS Sjø	
ISSN 0806-9662	
ISBN 82-91232-43-1	

1 Forord

Resultatene fra Spørreundersøkelsen HMS Sjø er tidligere utgitt i en samlerapport der svarene fra både militært og sivilt ansatte blir gjengitt. Det er funnet hensiktsmessig å splitte rapporten i to, med en egen rapport for militært ansatte og en egen for sivilt ansatte. Det er imidlertid enkelte spørsmål der en splitting i militære og sivile resultater ikke ble ansett som hensiktsmessig. I de tilfeller vises det til hovedrapporten. Denne rapporten er for militært ansatte. Rapporten har til hensikt å gi Sjøforsvarets ledelse og ansatte en tilbakemelding om sentrale resultater i Spørreundersøkelsen HMS Sjø.

Rapporten inneholder en beskrivelse av spørsmålene som ble stilt og en statistisk framstilling av de svar som ble gitt. Resultatene blir fortløpende kommentert der det har spesiell interesse og der hvor det er mulig å sammenligne med tilsvarende spørreundersøkelser.

Vi vil takke de ansatte i Sjøforsvaret for deltakelse i spørreundersøkelsen og ledelsen i Sjøforsvaret for oppdraget. Takk går også til styringsgruppen og referansegruppen med ansatterepresentanter for samarbeidet rundt utviklingen av spørreskjemaet. I denne sammenheng var også våre besøk på en rekke arbeidsplasser viktige, og vi vil takke for den gode måten vi ble mottatt på av de ansatte.

Seksjon for arbeidsmedisin, februar 2005

2 Innledning

Forsvarets ledelse besluttet i januar 2001 å gjennomføre en kartleggingsundersøkelse av arbeidsmiljø og helse innen Sjøforsvaret, Prosjekt HMS Sjø. Formålet var å avdekke om Sjøforsvarets aktiviteter er eller har vært helsefarlige. Resultatene skal gi grunnlag for videre tiltak innen helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet i Sjøforsvaret. **Det må påpekes at flere personellgrupper som er med i denne studien, ikke er en del av Sjøforsvaret i dag. Dette gjelder for eksempel mange som i dag er ansatt i FLO.**

Bakgrunnen for prosjektet var flere saker som dukket opp i media omkring helseforhold for de ansatte i Sjøforsvaret. "KNM Kvikk saken" med forekomst av misdannelser hos barn til dem som hadde tjenestegjort på KNM Kvikk var en av disse sakene. Seinere dukket det samme spørsmålet opp rundt dem som hadde arbeidet på radioverkstedet på Haakonssvern. Videre var det en rekke tilfeller av kreft blant sivilt ansatte på Rødbergodden og Meløyvær fort. Det var spørsmål rundt asbesteksponering for dem som tidligere hadde tjenestegjort på skip, og frykt for økt forekomst av hjertesykdom hos ansatte på ubåter. Saken om utarmet uran på Balkan var også aktuell fordi ansatte hadde tjenestegjort i dette området. Endelig var det også spørsmål rundt arbeidsforholdene for dem som arbeidet på Skole for skipsteknikk og sikkerhet på Haakonssvern.

Seksjon for arbeidsmedisin ved Universitetet i Bergen fikk som oppdrag å gjennomføre en bred kartlegging og vurdering av arbeidsmiljø og helse til de ansatte i Sjøforsvaret, med unntak av kreftsykdom. En omfattende del av arbeidet var en spørreundersøkelse blant alle ansatte, og det er en del av disse data som blir presentert her.

3 Materiale og metoder

Det ble utført en spørreundersøkelse blant alle ansatte, militære og sivile i Sjøforsvaret som en del av den generelle kartleggingen av helse og arbeidsmiljøet.

3.1 Antall ansatte som fikk tilsendt spørreskjema

Utvalget omfattet alle som var ansatt i Sjøforsvaret per 23/9-2002. Listene vi fikk fra FLO/IKT ble noe justert ved at noen var sluttet og andre var kommet til. Elever fra Befalsskolen i Sjøforsvaret ble ekskludert fordi de var helt ferske i Sjøforsvaret, ofte uten førstegangstjeneste bak seg. Noen fra spesialstyrker ble ekskludert av sikkerhetsmessige grunner. Menige var ikke inkludert i studien. Vi fikk et endelig utvalg blant militært ansatte på 2482 personer. Av disse svarte 1581 personer. Dette gir en svarprosent på 63,7.

3.2 Spørreskjemaet

Det ble lagt vekt på å lage et skjema som i størst mulig grad baserte seg på spørsmålssett som var utarbeidet og validert av andre.

Spørreskjemaet har to hoveddeler:

Del en er til dels utviklet i forbindelse med Prosjektet HMS Sjø. I tillegg til de tidligere nevnte problemområdene var arbeidsplassvurderingene og litteraturstudiet i prosjektets første del viktige for valg av spørsmål. Det er tatt med tjenestehistorikk og spørsmål om den ansatte har hatt spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidsplasser. Videre er det spurt om eksponering for ulike arbeidsmiljøfaktorer og hendelser i livet, som livstruende opplevelser. Spørsmålene er stilt slik at man kan skjelne mellom eksponeringer og livstruende opplevelser i og utenfor Sjøforsvaret. Standard spørsmål rundt livskvalitet med tanke på psykisk og fysisk funksjon (spørsmålene i SF 36) (1,2), muskel skjelettplager (3-5) og livsstilsfaktorer som røyking og alkohol er tatt med. Disse spørsmålene er hentet fra andre spørreundersøkelser slik at man har et sammenligningsgrunnlag. Det blir også spurt om fysisk aktivitet, egne sykdommer, sykdommer i familien, om egne barn og forekomst av misdannelser hos disse. Endelig er det tatt med spørsmål om utdanning og sivil status.

Del to tar opp spørsmål om det psykososiale arbeidsmiljøet. Spørsmålene er tatt fra et spørreskjema utviklet av en Nordisk ekspertgruppe, "QPS Nordic" (Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work) (6). Spørreskjemaet er tidligere prøvet ut på 2000 tilfeldige arbeidstakere i Norden (7). Dette spørsmålssettet ble tatt med fordi omleggingen av Sjøforsvaret hadde ført til diskusjon omkring de ansattes psykiske helse og psykososiale arbeidsforhold.

Spørreskjemaet var ikke anonymisert. Dette gav anledning til å gi direkte tilbakemelding til ansatte når man ut fra svarene har funnet grunn til det, og respondenten ikke har reservert seg mot slik kontakt. Under samme forutsetning kan dataene brukes av Kreftregisteret med tanke på forskning på framtidig utvikling av kreft og i Forsvarets helseregister til forskning.

Spørreundersøkelsen er klarert av Regional komité for medisinsk forskningsetikk Helseregion Vest og godkjent av Datatilsynet. Utformingen av skjemaet er gjort i samråd med sivile og militære tjenestemannsorganisasjoner. Spørreskjemaet ble besvart av de ansatte rundt årsskiftet 2002/2003 og finnes som vedlegg til denne rapporten.

3.3 Registrering av data

Hvert tilsendt skjema hadde eget løpenummer. Data fra hvert skjema ble skannet. Alle svar ble kodet inn som tall fortløpende og seinere lagt inn i databasesystemet til den statistiske programpakken SPSS.

3.4 Statistisk bearbeidelse

Den statistiske bearbeidelsen vil i dette dokumentet hovedsakelig dreie seg om deskriptiv statistikk knyttet til de forskjellige svarene på spørsmålene. Det er også gjort analyser for å se om det er statistiske variasjoner av betydning i noen undergrupper av materialet, og metodene for dette blir nevnt i tilknytning til presentasjonene av data.

3.5 Kvalitetssikring

Kvalitetskontroll av de enkelte svarene avdekket mange feil på grunn av dårlig skanning. Andre feil var feil ved utfylling, for eksempel avkrysning utenfor ruten det skulle krysses i. For å sikre en systematisk gjennomgang av mulige feil gjorde vi i november 2003 et uttrekk av 30 skjema. Det ble funnet gjennomsnittlig en feil per skjema. Feilene var særlig knyttet til spørsmålet i begynnelsen av skjemaet med korreksjon av grad og stilling og ved tallene for tjenestehistorikk i spørsmål 6. Etter denne gjennomgangen har alle svar blitt kvalitetssikret og feilene korrigert.

4. Resultater for militært ansatte

4.1.1 Antall respondenter og svarprosent

Det var 1581 militært ansatte som fylte ut spørreskjemaet. Dette gir en svarprosent på 63,7. 1487 menn og 86 kvinner har besvart skjemaet. Hos 8 personer manglet opplysninger om kjønn.

Tabell 1 Antall svar og svarprosent i hver alderskategori for militære menn og kvinner

Aldersgruppe	Menn		Kvinner		Totalt*	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
- 25	226	44.5	20	54.1	248	45.3
26 - 35	525	61.8	48	76.2	575	62.8
36 – 45	468	75.6	14	63.6	483	75.2
46 - 55	206	75.5	2	50.0	208	75.1
55 -	60	67.4			60	67.4
Totalt*	1487	63.4	86	66.2	1581	63.7

* Det manglet opplysninger om kjønn på 8 personer og alder på 7 personer, 3 av disse manglet begge deler.

KOMMENTAR: Svarprosenten er lavere enn det som på forhånd var ønsket, men bra for militære i aldersgruppen over 26 år, som vist i tabell 1. Noe av forklaringen på den generelt lave svarprosenten kan være at spørreskjemaet ikke var anonymisert og at det var omfattende.

4.1.2 Respondentenes alder

Gjennomsnittsalder på militære menn som har besvart spørreskjemaet er 36,1. Militære kvinner har en gjennomsnittsalder på 30,1.

4.2 Resultater fra spørreskjema, del 1

Vi gjør oppmerksom på at prosentene som presenteres i denne del av rapporten, er prosentandel av de militært ansatte som har besvart spørreskjemaet. Nummereringen av kapitlene er lagt opp slik at siste siffer har samme nummer som spørsmålet i spørreskjemaet.

4.2.1 Utdanning

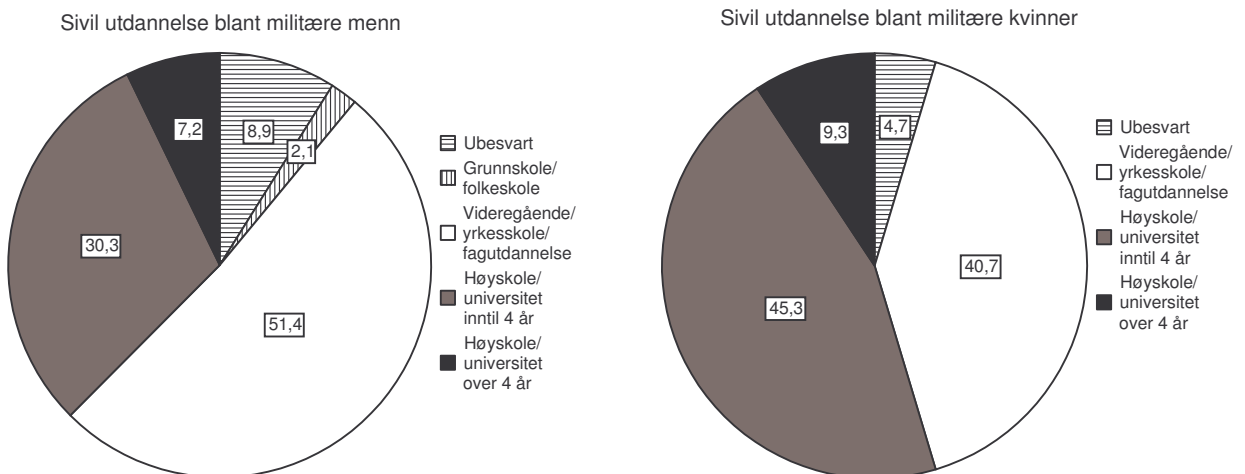
Det ble bedt om å få opplyst høyeste sivile og militære utdanning. Tabell 2 viser fordelingen for militær utdanning.

Det var fire alternativer for militær utdanning: Befalsskole, Sjømilitære korps, Sjøkrigsskole (inntil 2 år) og Sjøkrigsskole (inntil 4 år). 394 personer oppga kun Befalsskole. 200 oppga Sjømilitære korps, av disse hadde 35 også Befalsskole. Videre var det 399 som oppgav Sjøkrigsskole (inntil 2 år) som høyeste utdanning og 371 som hadde Sjøkrigsskole (inntil 4 år). Det var 217 som ikke oppgav noen militær utdanning.

Tabell 2 Militær utdanning, fordelt på menn og kvinner

	Menn	Kvinner
Befalsskole	23.9 %	38.4 %
Sjømilitære korps	13.2 %	4.7 %
Sjøkrigsskole (inntil 2 år)	24.9 %	31.4 %
Sjøkrigsskole (inntil 4 år)	24.1 %	12.8 %
Ikke oppgitt	13.9 %	12.8 %

Sivil utdanning er angitt i figur 1.

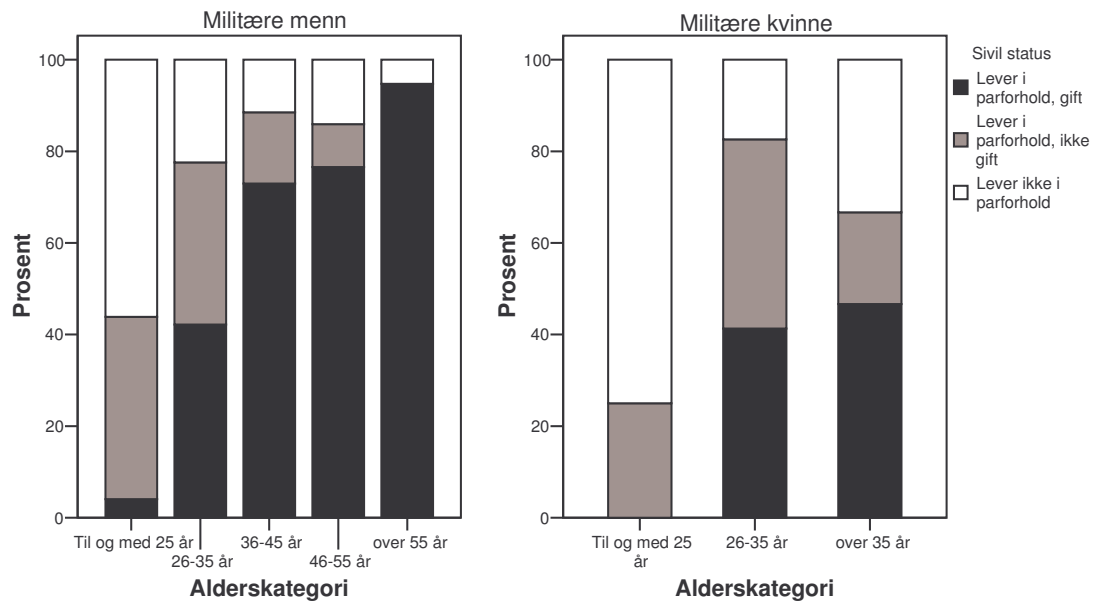


Figur 1 Prosentvis fordeling av sivil utdanning blant militært ansatte i Sjøforsvaret, menn og kvinner

4.2.2 Sivil status

Det ble spurt om sivil status ved å sette kryss for ett av tre alternativ: Lever i parforhold gift, lever i parforhold ikke gift, lever ikke i parforhold.

Figur 2 viser den prosentvise fordelingen, menn og kvinner. Det var kun to kvinner over 45 år som besvarte spørreskjemaet, så kvinner er kun delt inn i tre aldersgrupper.

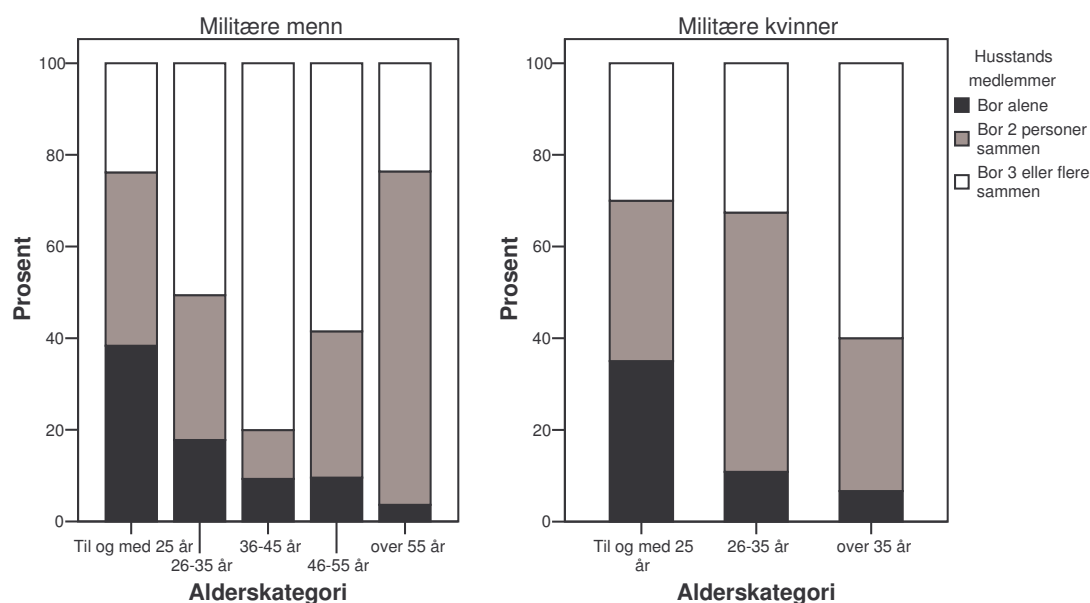


Figur 2 Sivil status. Prosentvis fordeling etter alderskategorier, menn og kvinner

4.2.3 Antall personer som bor i husstanden

Det ble stilt spørsmål om hvor mange personer som bodde i husstanden, om vedkommende bodde alene, bodde to personer sammen eller tre eller flere sammen.

Figur 3 viser prosentvis fordeling blant menn og kvinner.



Figur 3 Antall personer som bor i husstanden, prosentvis fordeling blant menn og kvinner

KOMMENTAR: 55,2 % av de militært ansatte bor tre eller flere sammen. Blant befolkningen i Norge bor gjennomsnittlig 2,3 personer sammen pr. privathusholdning, slik at vi kan si at militært ansatte har familie på samme størrelse (eller litt større) enn landsgjennomsnittet (8).

4.2.4 Korreksjoner på tittel og arbeidssted

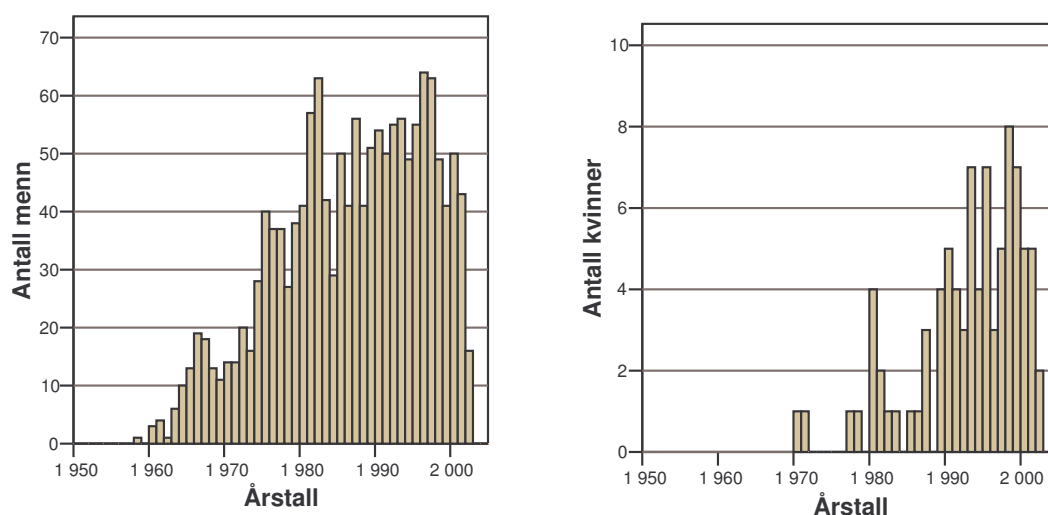
Det vises her til hovedrapporten. Dette dreier seg om at dataene er kvalitetssikret.

4.2.5 Tjenestetid og lederansvar i Sjøforsvaret

4.2.5.a Første år i Sjøforsvaret

Det ble bedt om å få oppgitt årstall for når respondenten arbeidet i Sjøforsvaret første gang.

Figur 4 viser første år i Sjøforsvaret blant menn og kvinner.



Figur 4 Første år i Sjøforsvaret, menn og kvinner

KOMMENTAR

Figuren illustrerer tydelig når kvinnene har begynt i Sjøforsvaret.

4.2.5b Samlet tjenestetid i Sjøforsvaret

En del av de ansatte har kun arbeidet i Sjøforsvaret i perioder. Det ble derfor spurt om hvor mange år den enkelte samlet hadde vært ansatt i Sjøforsvaret. For militære menn var gjennomsnittlig antall år 15, mens det for militære kvinner var 8,9.

4.2.5c Lederansvar

De ansatte ble spurt: Har du lederansvar? Alternativene var ja, nei, vet ikke. Blant militære menn hadde 78% lederansvar, mens tilsvarende tall for kvinner var 58,1%.

4.2.6 Arbeidssted og tjenesteområde

Det ble spurt om hvilke arbeidssteder de ansatte hadde vært på og hvilke tjenesteområder de hadde hatt. Områdene var kategorisert på forhånd. Tabell 3 viser hvor mange som har vært på de ulike arbeidsstedene. Samme person kunne ha vært flere ganger på samme sted, men dette vises ikke i tabellen.

Tabell 3 Antall personer som har vært på de forskjellige arbeidsstedene i Sjøforsvaret

Tjenestested	Antall
Jager	14
Fregatt	441
Korvett	78
Minerydder/minesveiper gamle klasser	112
Oksøy- og Altaklasse	104
Minelegger	105
MTB trebåt	28
MTB Stormklassen	187
MTB Snøggklassen *	108
MTB Haukklassen	288
MTB Skjold	15
Ubåt eldre klasse	4
Ubåt Kobbenklassen	207
Ubåt Ulaklassen	144
Kystvakt, Sjøforsvarets egne fartøy	309
Kystvakt, innleide fartøy	85
Stridsbåt-90	47
Forsyningsfartøy	107
KS Norge	40
Landgangsfartøy	31
Havnefartøy	6
Andre fartøy	55
Fort (alle typer) **	339
Kystradarstasjoner	26
Minedykkertropp	52
Marinejegerkommando	13
Kystjegerkommando felt	66
Verksted	164
Lager	16
Messe	8
Kontor, administrasjon, stab	879
Annet arbeidssted	711

* Her er inkludert 18 som svarte i spørsmål 15 at de hadde vært på KNM Kvikk, men ikke skrevet at de hadde vært på MTB Snøggklassen i spørsmål 6 (KNM Kvikk er en MTB i Snøggklassen).

** Her er inkludert 14 som i spørsmål 15 svarte at de hadde tjenestegjort på ett av de oppgitte fort, men ikke tatt dette med i spørsmål 6.

Den neste tabellen viser antall personer innen forskjellige tjenesteområder. En person kan ha vært innom samme tjenesteområde flere ganger.

Tabell 4 Antall personer som har hatt de forskjellige tjenesteområdene i Sjøforsvaret

Tjenesteområde	Antall
Artilleri/ammunisjon	193
Torpedo/mine	112
Operativ/operasjonsrom/navigasjon	572
Båtsmann/dekk	74
Maskin/skipsteknisk maskin	193
Elektro/skipsteknisk elektro	71
Tele/samband/signal/ek	176
Elektronikk - våpen	174
Radar/sonar	101
Dykkertjeneste	61
Røykdykkertjeneste	29
Maler/snekker	4
Intendantur/forvaltning/idrett/velferd	280
Forpleining/bysse/kjøkken	54
Sanitet/sykepleier/lege	52
Militærpoliti (MP)	19
Musikk	13
Annet tjenesteområde	707

4.2.7 Dykking

4.2.7a Arbeid som dykker i Sjøforsvaret

De ansatte ble spurt om de hadde arbeidet som dykker i Sjøforsvaret. Vi fikk oppgitt antall dykk og det dypeste dykket vedkommende hadde gjort i antall meter.

Det er 165 militært ansatte som har oppgitt å ha arbeidet som dykker i Sjøforsvaret. Gjennomsnittlig antall dykk er 222. 25% har gjennomført opp til 43 dykk, 50% har opp til 100 dykk og 75% har opp til 250 dykk i Sjøforsvaret. Gjennomsnittlig dypeste dykk er angitt til 51 meter. 25 % har dykket inntil 30 meter dypt, 50% har dykket inntil 35,5 meter dypt og 75% angir å ha dykket inntil 69 meter dypt.

4.2.7b Dykking i fritiden eller på annet sted enn i Sjøforsvaret

Det var 563 militært ansatte som anga at de hadde dykket i fritiden eller på annet sted enn i Sjøforsvaret. Gjennomsnittlig antall dykk er 71. 25% har gjennomført opp til 15 dykk, 50% har opp til 30 dykk og 75% har opp til 80 dykk utenom Sjøforsvaret. Gjennomsnittlig dypeste dykk er angitt til 30 meter. 25 % har dykket inntil 24 meter dypt, 50% har dykket inntil 30 meter dypt og 75% angir å ha dykket inntil 35 meter dypt.

4.2.8 Røykdykking

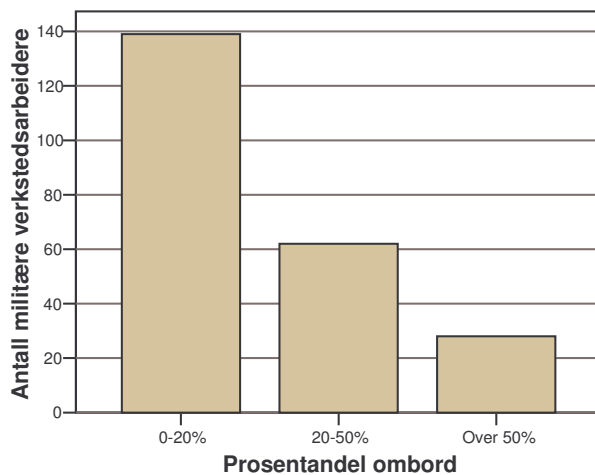
Det var 29,4% (430) av de militært ansatte mennene og 10,7% av kvinnene som hadde arbeidet som røykdykker i Sjøforsvaret. Av de som oppgav å ha kalddykket hadde

halvparten av mennene inntil 20 kalddykk, 10% hadde flere enn 100 kalddykk med 1000 dykk som det meste. Kvinnene hadde mellom 5 og 30 kalddykk. Blant de mennene som hadde oppgitt antall varmdykk, hadde halvparten inntil 10 varmdykk, 3,7% hadde flere enn 100 varmdykk, med 3000 dykk som det meste. Kvinnene hadde mellom 2 og 10 varmdykk. 50 menn og en kvinne oppgav å ha røykdykket ved reell brann, 78,4% av de oppgav en eller to dykk ved reell brann.

4.2.9 Arbeid på verksted

Det var 15,1 % (233) blant militært ansatte som anga at de hadde arbeidet på verksted i Sjøforsvaret. For å få et inntrykk av hvor mye av arbeidstiden som ble brukt ombord i fartøy / ubåt, ba vi om at det ble krysset av for 3 alternativer på prosentandel av arbeidstiden brukt ombord: 0-20, 20-50 og over 50%. Det var 60,7% som anga å bruke inntil 20% av arbeidstiden ombord, 27,1% brukte 20-50%, mens 12,2% anga å bruke over 50% av arbeidstiden ombord.

Figur 5 viser antall mannlige militært ansatte som hadde arbeidet på verksted, fordelt etter prosentandel av arbeidstiden ombord i fartøy.



Figur 5 Antall mannlige militært ansatte som hadde arbeidet på verksted, fordelt etter prosentandel av arbeidstiden ombord i fartøy

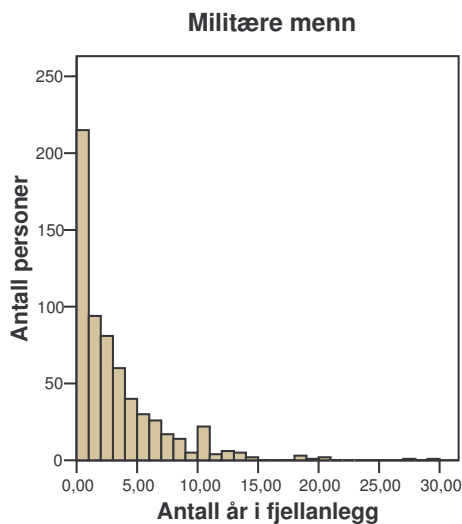
4.2.10 Ubåttjeneste

Det var 285 militære menn (19,2%) og 6 militære kvinner (7,0%) som hadde tjenestegjort på ubåt. For å få et inntrykk av hvor mye de hadde oppholdt seg ombord i ubåten i neddykket tilstand ble de bedt om å oppgi antall døgn i neddykket tilstand.

Blant militære menn var det 25% som hadde hatt inntil 200 døgn neddykket, 50% hadde hatt inntil 400 døgn neddykket og 75% inntil 600 døgn. Blant kvinnene varierte det mellom 14 og 130 døgn neddykket, der 50% hadde inntil 50 døgn i neddykket tilstand.

4.2.11 Arbeid i fjellanlegg

Det var 42,6% (633) av mennene og 25,6% (22) av kvinnene som svarte ja på spørsmålet om de hadde arbeidet i fjellanlegg. 60% av mennene hadde jobbet inntil to år i fjellanlegg, og 25% anga å ha jobbet fire år eller lengre. Figur 6 viser hvordan mennene fordelte seg etter antall år de hadde arbeidet i fjellanlegg.



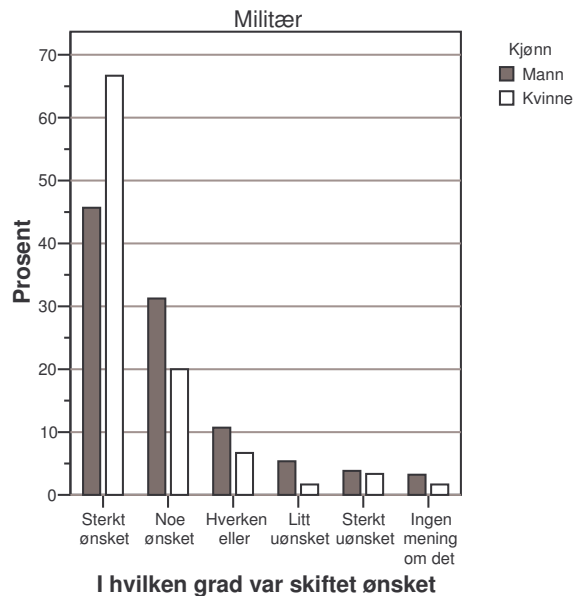
Figur 6 Antall år militære menn i Sjøforsvaret har arbeidet i fjellanlegg

4.2.12 Arbeid i utlandet

Det ble spurt om de ansatte hadde hatt opphold i utlandet som en del av sitt arbeid i Sjøforsvaret og eventuelt hvor mange måneder eller år de tilsammen hadde vært i utlandet. Det var 50,2 % (793) som oppgav at de hadde hatt arbeidsopphold i utlandet. Av de som oppgav lengden på utenlandsoppholdet hadde 29 % et opphold som varte lengre enn ett år, 2,3 % hadde opphold som varte over 5 år.

4.2.13 Skifte av stilling og/eller arbeidssted

Det ble spurt om de ansatte hadde skiftet stilling og/eller arbeidssted de siste to årene i Sjøforsvaret. Blant de militære var det 67,7% som svarte ja på dette (menn 67,6%, kvinner 69,8%). Vi ba om å få en gradering av hvorvidt skiftet var ønsket med inndelingen: "Sterkt ønsket", "Noe ønsket", "Verken ønsket eller uønsket", "Litt uønsket", "Sterkt uønsket" eller "Har ikke gjort meg opp noen mening om det".

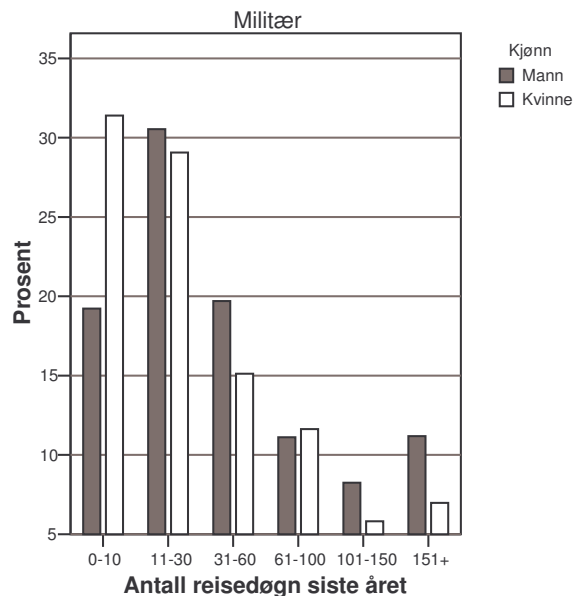


Figur 7 Prosentfordeling, blant de som har skiftet stilling og/eller arbeidssted, over i hvilken grad dette var ønsket, menn og kvinner

KOMMENTAR. Det fremkommer her at mange har ønsket endring i stilling eller arbeidssted som de har opplevd, særlig gjelder dette kvinnene. Det må presiseres at i denne undersøkelsen har vi spurt de som er ansatt, ikke de som nylig har sluttet i Sjøforsvaret.

4.2.14 Reisedøgn

De ansatte ble bedt om å angi på en skala hvor mange reisedøgn de hadde pr. år, på bakgrunn av det siste året.



Figur 8 Prosentfordeling av antall reisedøgn i året, menn og kvinner

KOMMENTAR: Arbeid med mer enn 50 reisedøgn i året, ansees i norsk arbeidsliv som mye reising. Relativt mange i Sjøforsvaret har reist mer enn dette og det gjelder både kvinner og menn.

4.2.15 Arbeidssteder i medias søkelys

På bakgrunn av ulike saker som ble tatt opp i media vedrørende helseproblemer blant ansatte i Sjøforsvaret, ble det bedt om tjenestehistorikk i forhold til disse stedene. Tabell 5 viser hvor mange som hadde vært på de forskjellige stedene. Samme person kan ha vært flere ganger på samme sted, men dette er ikke tatt med i denne tabellen.

Tabell 5 Antall militært ansatte som har oppgitt å ha vært på arbeidssteder i medias søkelys, fordelt på kvinner og menn.

Arbeidssted	Menn	Kvinner
Rødbergodden fort	71	3
Meløyvær fort	52	1
Grøtsund fort	70	2
Skrolsvik fort	40	-
Sandsøy fort	8	-
MTB Kvikk	53	1
Radioverkstedet Haakonvern	5	-
Tjeneste på Balkan	76	3
Tjeneste i Gulfen	43	2

Tabell 6 Antall personer fordelt på forskjellige tjenesteområder på arbeidssteder i medias søkelys, menn og kvinner

Tjenesteområde	Menn	Kvinner
Artilleri/ammunisjon	67	1
Torpedo/mine	12	1
Operativ/operasjonsrom/navigasjon	105	3
Båtsmann/dekk	6	-
Maskin/skipsteknisk maskin	17	-
Elektro/skipsteknisk elektro	2	-
Tele/samband/signal/ek	29	-
Elektronikk - våpen	12	1
Radar/sonar	12	-
Dykkertjeneste	5	-
Røykdykkertjeneste	4	-
Maler/snekker	1	-
Intendantur/forvaltning/idrett/velferd	27	5
Forpleining/bysse/kjøkken	12	-
Sanitet/sykepleier/lege	7	4
Militærpoliti (MP)	3	-
Musikk	1	-
Annet tjenesteområde	55	-

4.2.16 og 4.2.18 Personer som i arbeid i Sjøforsvaret (spørsmål 16) eller utenom Sjøforsvaret (spørsmål 18) har vært i kontakt med eller arbeidet med diverse stoffer, eller vært utsatt for påvirkninger av ulike type.

De ansatte ble bedt om å krysse av på 21 punkter om hvorvidt de hadde vært utsatt for påvirkninger av ulike slag. Svaralternativene var ”aldri”, ”svært lite”, ”en del”, ”mye”, ”svært mye” og ”vet ikke”. Spørsmålene ble stilt separat for påvirkninger av arbeid i Sjøforsvaret og påvirkninger utenom arbeidet i Sjøforsvaret.

Tabell 7 Ulike eksponeringer i og utenfor Sjøforsvaret

Eksponering	Sted	En del		Mye		Svært mye		Vet ikke		Totalt
		Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall
Løsemidler/maling	Sjøforsvaret	424	27.3	55	3.5	20	1.3	4	0.3	1552
	Utenom	350	22.4	25	1.6	2	0.1	1	0.1	1560
Hudkontakt med olje/bensin/diesel	Sjøforsvaret	369	23.8	133	8.6	73	4.7	4	0.3	1552
	Utenom	220	14.1	27	1.7	9	0.6			1557
Damp fra olje/bensin/diesel	Sjøforsvaret	375	24.2	122	7.9	51	3.3	7	0.5	1551
	Utenom	117	7.6	10	0.6	6	0.4	4	0.3	1542
Røyk fra oljebrann	Sjøforsvaret	73	4.7	14	0.9	6	0.4	6	0.4	1542
	Utenom	8	0.5			1	0.1	3	0.2	1551
Eksos	Sjøforsvaret	440	28.3	159	10.2	97	6.2	7	0.5	1553
	Utenom	232	14.9	20	1.3	2	0.1	2	0.1	1552
Sprøytemidler mot udyr/ugras	Sjøforsvaret	1	0.1					32	2.1	1544
	Utenom	10	0.6					24	1.5	1555
Støv fra sandblåsing/sliping	Sjøforsvaret	109	7.1	25	1.6	2	0.1	6	0.4	1544
	Utenom	84	5.4	6	0.4	3	0.2	4	0.3	1553
Sveising/skjærebr-ening/skrogarbeid	Sjøforsvaret	126	8.1	16	1.0	3	0.2	6	0.4	1550
	Utenom	75	4.8	10	0.6			1	0.1	1556
Bly (kuler/våpen)	Sjøforsvaret	348	22.4	113	7.3	54	3.5	5	0.3	1557
	Utenom	108	6.9	13	0.8	3	0.2	3	0.2	1556
Eksploder	Sjøforsvaret	297	19.2	115	7.4	51	3.3	2	0.1	1548
	Utenom	28	1.8	3	0.2	2	0.1	2	0.1	1548
Jobbet nærmere HF antenner enn 10 m	Sjøforsvaret	431	27.6	218	14.0	208	13.3	32	2.1	1560
	Utenom	23	1.5	4	0.3	3	0.2	9	0.6	1554
Jobbet nærmere sambandsinst./sender-antenne enn 3 m	Sjøforsvaret	355	22.9	168	10.8	136	8.8	40	2.6	1553
	Utenom	17	1.1	9	0.6	2	0.1	8	0.5	1555
Jobbet nærmere radar enn 5 m	Sjøforsvaret	357	23.1	186	12.0	163	10.5	28	1.8	1547
	Utenom	15	1.0	5	0.3	4	0.3	7	0.5	1551
Støy 	Sjøforsvaret	581	37.1	365	23.3	279	17.8	1	0.1	1565
	Utenom	316	20.3	38	2.4	10	0.6			1557
Vibrasjoner/risting	Sjøforsvaret	445	28.6	227	14.6	223	14.3	3	0.2	1555
	Utenom	90	5.8	17	1.1	4	0.3	4	0.3	1552
Rivningsarbeid	Sjøforsvaret	55	3.6	6	0.4			2	0.1	1544
	Utenom	100	6.4	8	0.5	2	0.1	6	0.4	1553
Tunge løft	Sjøforsvaret	594	38.2	162	10.4	73	4.7	1	0.1	1555
	Utenom	580	37.2	94	6.0	19	1.2	1	0.1	1560
Vridde arbeidsstillinger	Sjøforsvaret	518	33.3	193	12.4	95	6.1	3	0.2	1554
	Utenom	314	20.2	43	2.8	8	0.5	2	0.1	1558
Arbeid med armer over skulderhøyde	Sjøforsvaret	402	25.9	87	5.6	29	1.9	3	0.2	1550
	Utenom	321	20.6	37	2.4	13	0.8	1	0.1	1556
Passiv røyking	Sjøforsvaret	546	35.2	223	14.4	94	6.1	10	0.6	1553
	Utenom	556	35.7	103	6.6	39	2.5	12	0.8	1557
Asbest	Sjøforsvaret	144	9.3	29	1.9	8	0.5	340	21.9	1554
	Utenom	11	0.7	2	0.1			302	19.5	1549

KOMMENTAR: med fokus på de som angir å ha vært eksponert ”svært mye”, så ser det ut til at hovedproblemene har vært arbeid nær antenner og sambandsinstallasjoner, arbeid i støy, arbeid med vibrasjon, eksponering for eksos, hudkontakt med olje, bensin, diesel, og arbeid med tunge løft og uheldige arbeidsstillinger. Dette betyr at Sjøforsvaret må ha fokus på disse risikofaktorene i sitt videre forebyggende helsearbeid.

Når det gjelder støy, viser en norsk spørreundersøkelse blant sysselsatte i ulike næringer at åtte prosent var utsatt for sterk støy mesteparten av tiden, mens ni prosent var plaget av

støy (9). Blant de militært ansatte i Sjøforsvaret svarte 41,1% at de hadde vært utsatt for mye eller svært mye støy i arbeidet. Videre er det verdt å merke seg at til sammen 20,5% svarte at de var utsatt for mye eller svært mye passiv røyking i arbeidet i Sjøforsvaret. Ytterligere 35% var en del utsatt for passiv røyking. I den nevnte norske undersøkelsen svarte seks prosent at de var utsatt for passive røyking mesteparten av tiden. Det synes særlig nødvendig å sette fokus på forebyggende tiltak mot støy og røyking. Ved flere av påvirkningene skiller respondentene klart mellom påvirkninger i og utenom Sjøforsvaret. Dette ser man tydeligst når det gjelder HF antenner etc. hvor de ansatte i stor grad svarer ”aldri” på å være nær HF antenner, sambandsinstallasjoner og radar utenom Sjøforsvaret.

4.2.17 og 4.2.19 Livstruende hendelser

På samme måte som vi spurte om ulike påvirkninger i og utenfor Sjøforsvaret i forrige kapittel, tok vi opp spørsmålet om livstruende hendelser. Det var 31,1% (491) militært ansatte som hadde vært utsatt for en eller flere livstruende hendelser i Sjøforsvaret, og 31,6% (499) som hadde vært utsatt for livstruende hendelser utenom Sjøforsvaret. Det ble spurt om i hvilken grad de hadde lagt de livstruende hendelsene bak seg. Gruppen av de som hadde hatt livstruende hendelser ble delt inn i to etter som om de hadde lagt hendelsen(e) helt eller delvis bak seg, eller om de hadde lagt den (de) litt eller ikke lagt den (de) bak seg. De som ikke hadde gjort seg opp noen mening om det, ble holdt utenom. Tabell 8 viser hvordan svarene fordeler seg.

Tabell 8 Antall militært ansatte med livstruende opplevelser i og utenom Sjøforsvaret fordelt etter i hvilken grad de har lagt hendelsene bak seg

	Opplevd livstruende hendelser	
	I Sjøforsvaret	Utenom Sjøforsvaret
Lagt hendelsene helt eller delvis bak seg	460	473
Lagt hendelsene litt eller ikke lagt dem bak seg	12	12

KOMMENTAR:

I en studie med amerikansk tjenestegjørende militært personell hadde 65% vært utsatt for traumatiske hendelser, inkludert også det å være vitne til hendelser, en eller flere ganger i livet (10). Det var 30% av menn og 23% av kvinner som selv hadde vært offer for kamphandlinger, vold, naturkatastrofer eller større ulykker. Disse tallene tatt i betraktning synes det ikke urimelig at en såpass stor andel av de militært ansatte i Sjøforsvaret rapporterer at de har vært utsatt for en eller flere livstruende hendelser.

4.2.20 Yrkeserfaring utenom Sjøforsvaret

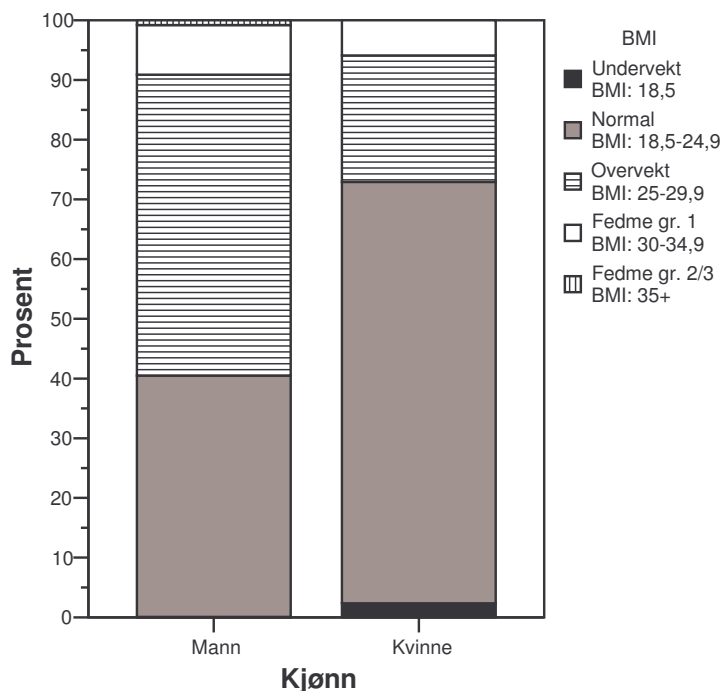
Det ble spurt om yrkeserfaring utenom Sjøforsvaret. Blant militært personell var det 61,4% som hadde slik erfaring. Tabell 9 viser hvor mange som hadde oppgitt de ulike kategoriene. En person kan ha oppgitt samme kategori flere ganger, men det er ikke tatt med her.

Tabell 9 Personer med yrkeserfaring utenom Sjøforsvaret fordelt etter 4 hovedgrupper næring

Type næring	Antall
Primærnæring	162
Håndverk	145
Industri	175
Annet	557

4.2.21 Vekt og høyde

Det ble bedt om å få opplyst høyde og vekt. Ut fra disse tallene beregnet vi “Body mass index”, som er $\text{vekt}/\text{høyde}^2$. BMI for de militært ansatte er angitt i figur 9.



Figur 9 Fordeling av BMI blant militært ansatte menn og kvinner

KOMMENTAR: Det regnes som overvekt hvis man har en BMI mellom 25 og 29.9, og helseskadelig overvekt (fedme) dersom man har BMI over 30. Åtte prosent av militært ansatte menn har helseskadelig overvekt, noe som sannsynligvis ikke er ønskelig.

I en spørreundersøkelse utført av Forsvarets sanitet i 2003 blant de ansatte i de andre våpengrenene var den gjennomsnittlige BMI 25,7, med en spredning av verdiene svært lik den som kommer fram (11).

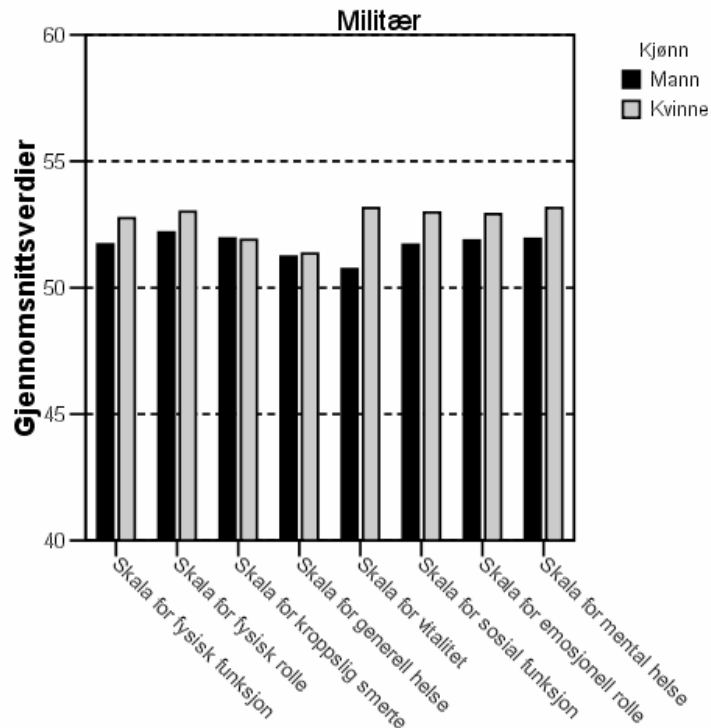
4.2.22 Spørsmål om røntgen- eller skjermbildekontroll

De ansatte ble spurt om de hadde vært til røntgen eller skjermbildekontroll av lungene samt årstall for siste undersøkelse. Av de som svarte på spørsmål 16 eller 18 at de var ”en del”, ”mye” eller ”svært mye” eksponert for asbest var det 12 stykker som ikke hadde vært til røntgenkontroll og 72 som ikke hadde vært til kontroll etter 1998, 84 personer til sammen.

I Forskrift om asbest heter det: ”Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som har vært påvirket av asbeststøv i arbeidet skal gjennomgå legeundersøkelser hvert 2-5 år, alt etter arbeidets karakter.” Med unntak av de som ikke ville bli kontaktet, ble alle personene som ikke hadde vært til røntgenkontroll eller kontroll siden 1998, tilskrevet av Universitet i Bergen med råd om å kontakte bedriftshelsetjenesten til Sjøforsvaret. I samarbeid med SAN SJØ var det forberedt et kontrollopplegg. Det var opp til mottakeren av brevet om vedkommende ønsket å ta kontakt med nevnte bedriftshelsetjeneste på bakgrunn av anbefalingen i brevet.

4.2.23 til 4.2.33 Livskvalitet, SF 36

Et sett med spørsmål for å vurdere helserelatert livskvalitet, kalt SF-36 var lagt inn i spørreskjemaet. Helselatert livskvalitet blir definert som en persons opplevelse av den innvirkningen helsen, inkludert sykdom og behandling, har på vedkommendes fysiske, psykiske og sosiale funksjon, samt på allmenntilstanden. Svarene settes sammen til åtte kategorier som gir uttrykk for livskvalitet på forskjellige områder. Figur 11 viser de åtte kategoriene og gjennomsnitt av svarverdiene for de militært ansatte i Sjøforsvaret. Verdiene er justert for alder og kjønn i forhold til svarene i befolkningen i Norge ellers. Verdien 50 representerer normalverdien i befolkningen. Verdier over dette betyr bedre helserelatert livskvalitet innen de ulike skalaene, verdier mindre enn 50 betyr det motsatte.



Figur 11 Fordeling av åtte forskjellige verider for livskvalitet blant militært ansatte menn og kvinner

KOMMENTAR: Resultatene viser at selv-rapportert livskvalitet blant de militært ansatte i Sjøforsvaret er svært god. Alle åtte skalaene med unntak av delskalaen for ”generell helse” for kvinner, ligger signifikant over 50 som representerer normalverdien i befolkningen for øvrig. Generell helse for kvinner ligger over normalverdien, men ikke så tydelig. Når det gjelder forskjell mellom kvinner og menn rapporterer kvinnene gjennomgående bedre livskvalitet enn mennene, signifikant bedre for fysisk funksjon og vitalitet.

4.2.34 Forekomst av sykdom hos de ansatte

Det ble spurt om forekomst av en del sykdommer hos de militært ansatte. Tabell 10 viser hvordan de ansatte har svart.

Tabell 10 Noen sykdomstyper blant de ansatte, oppgitt i antall personer med sykdommene og i prosentandel.

Sykdom	Antall	Prosent
Allergi i nese og øyne	441	28
Allergi i luftveier	181	11.6
Hudallergi (herunder nikkeallergi)	242	15.4
Matvare eller legemiddelallergi	136	8.7
Astma	90	5.7
Nedsatt hørsel 	368	23.4
Hjerteinfarkt	8	0.5
Angina pectoris (hjertekrampe)	10	0.6
Hjerneslag/hjerneblødning	4	0.3
Diabetes mellitus (sukkersyke)	7	0.4
Multippel sklerose	1	0.1
Hudkreft	2	0.1
Føflekkreft	2	0.1
Leukemi/lymfekreft	2	0.1
Lungekreft	0	
Brystkreft	0	
Tykk- eller endetarmskreft	0	
Testikkelkreft	5	0.3
Prostatakreft	0	
Annen type kreft	5	0.3

KOMMENTAR: De sykdomstilstander som rapporteres blant de militært ansatte i Sjøforsvaret, tilsvarer i stor grad de man finner i generell befolkning, med et unntak: Det rapporteres svært mange flere tilfeller av nedsatt hørsel her enn forventet, hele 23.4%. I Leverkårsundersøkelsen i Norge 2002, der man også har registrert selvrapportert nedsatt hørsel, angir kun 3% av befolkningen dette (12). Her ser det ut til at vi har avdekket et problem som Sjøforsvaret bør undersøke nærmere.

Mange av de militært ansatte i Sjøforsvaret har allergier, men dette bildet finner vi også i den generelle befolkningen (13). De ansatte rapporterer lav forekomst av de andre kroniske sykdommene vi har spurt om. Dette er som forventet, da mange av disse tilstandene gjør at man ikke lenger kan arbeide.

4.2.35 Bruk av blodtrykksmedisiner

Blant militære menn i aldersgruppen 25-44 år var det 2,8% (28) som brukte medisin mot høyt blodtrykk, tilsvarende tall for aldersgruppen 45-70 år var 12,9% (39). 1403 militære menn har aldri brukt medisin mot høyt blodtrykk.

Blant militære kvinner er det ingen som bruker medisin mot høyt blodtrykk

KOMMENTAR: Bruk av blodtrykksmedisin i aldersgruppen 45-70 år er litt høyere enn forventet sammenlignet med den generelle befolkning (14). Det er ikke alarmerende, men kan følges opp ved helseundersøkelser i fremtiden.

4.2.36 Eksem



De ansatte ble spurt om de noen gang det siste året hadde hatt eksem henholdsvis på hendene, i ansiktet eller andre steder på kroppen. Tabell 11 viser svarene.

Tabell 11 Forekomst av eksem blant de ansatte, oppgitt i antall personer med eksem og i prosentandel

Hatt eksem det siste året	Antall	Prosent blant de som har svart
På hendene	288	19.5
I ansiktet	133	9.3
Andre steder på kroppen	301	20.0

Ved å trekke ut ansatte som har **arbeidet på verksted**, får man følgende resultater:

Tabell 12 Forekomst av eksem blant de ansatte som har arbeidet på verksted, oppgitt i antall personer med eksem og i prosentandel

Hatt eksem det siste året	Antall	Prosent blant de som har svart
På hendene	51	23.6
I ansiktet	23	11.2
Andre steder på kroppen	55	25.1

KOMMENTAR: Det er en stor andel av de militært ansatte i Sjøforsvaret som angir at de har hatt håndeksem siste året. Normaltall for yrkesaktiv befolkning er ca. 11%, mens tall fra spesielt utsatte yrker som bilmekanikere viser ca. 40% (15). De militært ansatte har høyere forekomst av eksem enn hva vi forventer. Dette gjelder noe mer de som har arbeidet på verksted, men det gjelder også de andre. Oppfølging i form av videre undersøkelser og tiltak er nødvendig.

4.2.37 Forsøk på å bli gravid uten å lykkes

Det ble spurt om "Har du og din partner noen gang i mer enn ett år prøvd å bli gravid uten å lykkes"? Det er 9,4% blant mannlige militære og 8,2% blant kvinnelige militære som har svart "ja" på dette.

Man antar at ca. 10% av norske par har problemer med fertiliteten i perioder, og ikke klarer å være så fruktbare som de ønsker (16) Sjøforsvarets ansatte rapporterer dette problemet i tilsvarende grad.

4.2.38 Dødsfall blant nære pårørende / gode venner

De ansatte ble spurt om de i løpet av de siste to årene hadde opplevd dødsfall blant sine nære pårørende. Det var 32,5% (511) blant de militært ansatte som hadde opplevd dette.

4.2.39 Samlivsbrudd

På spørsmål om de ansatte i løpet av de siste to årene hadde opplevd samlivsbrudd, svarte 9,7% (153) at de hadde opplevd dette. Det blir her ikke skilt mellom ektepar og samboere.

4.2.40 Muskel- og skjelettplager

For å kartlegge forekomsten av muskel-/skjelettplager (smerter, ubehag, nedsatt bevegelighet) som de ansatte hadde hatt noen gang siste 12 månedene, ble de bedt om å gradere plagene til aldri, sjelden, iblant, ofte og svært ofte. Plagene var knyttet opp mot ulike kroppsdeler og tabell 13 viser fordelingen av avkrysningene:

Tabell 13 Forekomst av muskel- og skjelettplager (smerter, ubehag, nedsatt bevegelighet) etter kroppsdeler, oppgitt i antall personer og prosentandel med plager

Kroppsdeler	Aldri		Sjelden		Iblant		Ofte		Svært ofte		Totalt
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall
Hode	891	57.1	399	25.6	211	13.5	47	3.0	12	0.8	1560
Nakke	736	47	405	25.9	305	19.5	88	5.6	31	2.0	1565
Skulder	843	54	327	20.9	254	16.3	99	6.3	39	2.5	1562
Albue	1301	83.7	151	9.7	72	4.6	18	1.2	13	0.8	1555
Håndledd/hender	1201	77.3	210	13.5	104	6.7	28	1.8	11	0.7	1554
Øvre del av rygg	1083	70	249	16.1	149	9.6	50	3.2	16	1.0	1547
Nedre del av rygg	631	40.2	388	24.7	390	24.9	115	7.3	45	2.9	1569
Hofte	1290	83.1	139	9.0	73	4.7	39	2.5	11	0.7	1552
Kne	950	60.7	277	17.7	221	14.1	88	5.6	28	1.8	1564
Ankel/fot	1148	73.6	252	16.2	100	6.4	41	2.6	18	1.2	1559

KOMMENTAR: De ser ut til at de militært ansatte i Sjøforsvaret har mindre muskel- og skjelettplager enn befolkningen generelt. Vi har tall fra norsk aluminiumsindustri som viser at Sjøforsvarets ansatte har langt mindre plager enn disse (14). De militært ansatte har også mindre plager enn de sivilt ansatte.

Blant de som har plager, er det plager fra nedre del av ryggen som er mest vanlig, deretter følger skulder, nakke og knær.

4.2.41 – 4.2.43 Sykefravær i Sjøforsvaret

Det ble spurt etter sykefravær de siste 12 måneder, egenmeldinger medregnet. Det ble videre spurt om sykefravær på grunn av yrkesskader og om sykefravær grunnet andre forhold på arbeidsplassen, som ikke ble regnet som yrkesskade.

Blant militære menn var det 59,2% som hadde hatt sykefravær, inkludert egenmeldinger. Tilsvarende tall for kvinner var 73%. Tabell 14 viser hvordan svarene om forekomst av sykefravær fordelte seg blant militært ansatte.

Tabell 14 Forekomst av sykefravær inkludert egenmeldinger etter årsak siste 12 måneder, blant militært ansatte i Sjøforsvaret

Sykefravær i Sjøforsvaret	Ja		Nei		Totalt
	Antall	%	Antall	%	Antall
Siste 12 mnd	936	59.3	642	40.7	1578
Siste 12 mnd pga. Yrkesskade ☀	83	5.3	1493	94.7	1576
Siste 12 mnd pga. forhold på arbeidsplassen, men ikke yrkesskade	107	6.8	1496	93.2	1576

Tabell 15 Samlet lengde av sykefravær etter årsak blant de med sykefravær de siste 12 mnd vist for antall personer og prosent andel etter årsak

Sykefravær i Sjøforsvaret	Mindre enn en uke		En til sju uker		Åtte uker til seks mnd.		Over seks måneder		Totalt
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall
Siste 12 mnd									
Ja	656	70.1	244	26.1	30	3.2	6	0.6	936
Ja, pga. yrkesskade	38	45.8	38	45.8	7	8.4			83
Ja, pga. forhold på arbeidsplassen, men ikke yrkesskade	67	62.6	31	29.0	8	7.5	1	0.9	107

KOMMENTAR:

Det er få data å sammenligne med når det gjelder sykefravær som skyldes yrkesskader. Imidlertid angis fra Karmøy fabrikk i 1998 at denne type sykefravær utgjør en meget liten del av det totale, anslagsvis ca. 1 % (17). Det ser ut til at militært ansatte i Sjøforsvaret har en høyere andel fravær pga yrkesskader enn dette, og det er god grunn til å følge opp yrkesskadestatistikken nøyere for å finne ut hva dette skyldes. De 43 arbeidsplassbesøkene som ble foretatt ved oppstart av Prosjekt HMS Sjø viste mangelfull skadestatistikk. Oppfølging av yrkesskader og meldingsrutiner er beskrevet som en av utfordringene i hovedrapporten fra HMS Sjø.

4.2.44 Barn

Det ble spurt om. ”Har du eller har du hatt barn du er biologisk mor eller far til?”. Videre ble det spurt om barnas fødselsår, kjønn, om barnet hadde medfødt misdannelse, kromosomfeil, om det var for tidlig født, om det var død før fødsel eller innen en uke etter fødsel, og til slutt om det døde første leveår.

Det var 951 (60,2%) som oppgav at de hadde eller hadde hatt biologiske egne barn. For mennene var det 919 (61,8%) som hadde fått barn (gjennomsnittlig 2,1 barn), mens 34,9% av kvinnene hadde fått barn (gjennomsnittlig 1,8 barn). Det var 19 av barna som det ikke var oppgitt kjønn på, ellers var det 52.2% gutter og 47.8% jenter. Tabell 16 gir fordelingen av de andre svarene.

Tabell 16 Barn med misdannelse, for tidlig fødte, døde før fødsel eller innen en uke etter fødselen og døde første leveår oppgitt i antall og i prosent av antall fødte barn

	Antall	Prosent
Barn med misdannelse	72*	3.6
Barn for tidlig født	166	8.5
Barn døde før fødsel eller innen en uke etter fødsel	38	2.0
Barn døde første leveår	8	**

* Derav 16 barn med kromosomfeil

** Prosenten kan ikke oppgis, fordi vi ikke vet hvor mange som døde første leveuke.

KOMMENTAR: Når det gjelder misdannelser er den rapporterte forekomsten 3,6%. Forekomst av misdannelser i befolkningen generelt vil variere med måten den rapporteres. I perioden 1990-98 var den totale forekomsten av misdannelser i Norge påvist ved fødselen 3,3% per år, mens forekomsten av misdannelser klassifisert som alvorlige var 2,3% (19). Videre oppdages flere medfødte misdannelser når barna blir eldre. Forekomst av rapporterte misdannelser i denne studien avviker ikke fra den generelle befolkningen.

Statistisk sentralbyrå oppgir i sin Årbok for 2003 en perinatal dødelighet (dødfødte og død i første uken etter fødsel) per 1000 levende fødte på 24,5 i perioden 1956-60, 20,1 i perioden 1966-70, 12,0 i perioden 1976-80, 7,8 i perioden 1986-90 og 6,2 i perioden 1996-2000. I materialet til Prosjekt HMS Sjø er det barn født så tidlig som i 1956. Samlet får man en perinatal dødelighet basert på opplysningene i dette materiale på cirka 20 pr. 1000 levende fødte. Dette kan synes noe høyt, men det er en noe lav svarprosent i vårt materiale, med den usikkerhet det gir. Videre kan man tenke seg at noen har rapportert aborter/fødsler før 28 uker i vårt materiale. Statistisk sentralbyrå sine tall baserer seg på dødfødsler ved svangerskap 28 uker og lenger.

Når det gjelder misdannelser, dødfødsler og fertilitetsproblemer knyttet til tjeneste på KNM Kvikk, vises det til samlerapporten (20).

4.2.45 Kreft i familien

Vi spurte om foreldre, søsken eller barn hadde hatt kreft. Det var 403 personer, hvilket utgjør 25,5%, som svarte ja på at en eller flere av foreldrene, søsken eller barn hadde hatt kreft. Tabell 17 viser antallet svar på de ulike avkrysninger for krefttype og slektskap til den som var rammet av kreft:

Tabell 17 Typer kreft i familien

Type kreft	Mor	Far	Søster	Bror	Egne barn
Tykk- eller endetarmskreft	25	42	3	2	0
Prostatakreft		39		1	0
Eggstokk kreft	19		4		0
Brystkreft	69	3	8		0
Livmorkreft	42		7		0
Annen type	53	123	7	18	2
Vet ikke type	10	10	3	1	0

KOMMENTAR: Det ble spurt om kreftforekomst blant ansattes familie for å kunne bruke dataene senere i analyser av kreft blant ansatte i Sjøforsvaret. Grunnen er at enkelte kreftformer er arvelige. En fjerdedel hadde kreft i nær familie, dette er som forventet. Brystkreft hos menn forekommer, men sjelden. Tilfellene i dette materialet er spredt over flere tiår og det er ingen grunn til å tro at dette er uttrykk for noen overhyppighet.

4.2.46 og 4.2.47 Hjertesykdom i familien

Det ble spurt om foreldre eller søsken hadde hatt hjerteinfarkt eller angina pectoris. Videre ble det spurt om foreldre eller søsken hadde hatt hjerteinfarkt før fylte 60 år eller hjerneslag/hjerneblødning før fylte 70 år. Tabell 18 viser fordelingen av svarene.

Tabell 18 Forekomst av hjerte-/karsykdommer i nær slekt blant militært ansatte i Sjøforsvaret.

Har en eller flere av dine foreldre eller søsken hatt:	Ja		Nei		Vet ikke		Totalt
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall
Hjerteinfarkt (sår på hjertet) eller angina pectoris (hjertekrampe)	376	23.9	1144	72.8	52	3.3	1572
Hjerteinfarkt før de fylte 60 år	188	12.3	1312	85.6	33	2.2	1533
Hjerneslag/hjerneblødning før de fylte 70 år	93	6.4	1324	91.0	38	2.6	1455

KOMMENTAR: Det ble spurt om forekomst av hjerte-/karsykdom blant ansattes familie for å kunne bruke dataene i senere analyser av slik sykdom blant ansatte i Sjøforsvaret. Årsaken er at noen hjertesykdommer er arvelige.

4.2.48 Alkoholbruk



Det ble spurt om de ansatte bruker alkohol. Et fornuftig forbruk av alkohol ansettes til å være inntil 13 alkoholenheter pr. uke hos menn og inntil 9 hos kvinner.

Tabell 19 Alkoholforbruk blant de ansatte i Sjøforsvaret inndelt i mer enn anbefalt og innenfor anbefalt forbruk, og gjennomsnittlig forbruk, etter kjønn. Mer enn anbefalt forbruk er satt til over 13 alkoholenheter i uken for menn og over 9 i uken for kvinner

Alkoholforbruk	Menn		Kvinner	
	Antall	%	Antall	%
Mer enn anbefalt	210	14.6	9	11.5
Innenfor anbefalt	1230	85.4	69	88.5
Gjennomsnittlig ukentlig forbruk	7.0		4.2	

KOMMENTAR: Det er vanskelig å kvantifisere alkoholbruk (21) og det er varierende definisjoner på hvilken mengde alkohol som er en norsk standard enhet (22,23). I undersøkelsen er det valgt å sette grensen for normalt forbruk i forhold til risiko for utvikling av helseskader, til 13 alkoholenheter pr. uke for menn og 9 enheter pr. uke for kvinner (22,24). Det vil si at ett glass vin og en drink, slik den er definert i spørreskjemaet, settes til en alkoholenhet, mens en halvliter øl er 1,5 enheter. Blant de militære var det 14,6% av mennene og 11,5% av kvinnene som drakk mer alkohol ukentlig enn det som blir betegnet som fornuftig alkoholbruk ("sensible drinking"). Ved en grov beregning av årlig totalforbruk av alkohol basert på tallene i denne undersøkelsen, ser det ut til at militære menn og kvinner lå noe over et norsk gjennomsnittsforbruk sammenholdt med resultatene fra en spørreskjemaundersøkelse i den norske befolkningen (25). Det må her taes et forbehold om at beregningsmetodene er noe forskjellige og at tallene i vår undersøkelse inkluderer få kvinner. Det presiseres at mer enn anbefalt alkoholforbruk ikke er det samme som alkoholisme, men at den som hører til i denne kategorien bør vurdere å redusere alkoholbruken for å redusere risikoen for alkoholrelaterte problemer av helsemessig og sosial art. Et forhøyet alkoholforbruk kan videre ha uheldige konsekvenser for sikkerheten på arbeidsplassen.

4.2.49 Bruk av snus

Det ble spurt om man bruker snus. Svarene fordelt på menn og kvinner blir vist i tabell 20

Tabell 20 Bruk av snus blant militære menn og kvinner i Sjøforsvaret

Bruker du snus	Mann								Kvinne	
	-25 år		26-35 år		36-45 år		46-55 år		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Ja, daglig	56	24.9	99	18.9	63	13.5	7	3.4	226	15.2
Ja, men ikke daglig	21	9.3	48	9.2	19	4.1	0	0	89	6.0
Nei, men tidligere	9	4.0	62	11.9	31	6.6	10	4.9	112	7.6
Nei, aldri	139	61.8	314	60.0	354	75.8	188	91.7	1055	71.2

KOMMENTAR: Det er hovedsakelig mennene i undersøkelsen som brukte snus, og mest i de yngste aldersgruppene.

Dette ser vi også i den norske befolkningen der det hovedsakelig er menn i alderen 16-44 år som bruker snus (26). Derfor settes fokus på menn når det dreier seg om bruk av snus og skrå. I en årlig spørreundersøkelsen fra Statistisk Sentralbyrå spørres det etter bruk av både snus og skrå, men siden man vet at skråsalget er svært lavt sammenlignet med snussalget, dreier disse tallene seg i hovedsak om snusbruk. Det er omtrent 7% av mennene i alderen 16-74 år som oppgir at de snuser daglig og 6% som gjør det av og til. 87% av menn bruker aldri snus (tall for 2003, SSB). Til sammenligning er det i Sverige rundt 20 % av mennene som snuser.

Tradisjonelt har bruk av snus og skrå vært vanligst blant eldre menn. Imidlertid har bruken blant de yngste økt betydelig de siste årene. Den totale andelen snusere blant menn i alderen 16-44 år har blitt fordoblet siden 1985. Det er mulig at snus tar over for røyking og man bør følge med på utviklingen.

4.2.50 Røyking

Det ble spurt "Har du noen gang røykt daglig"? Tabell 21a viser antallet som røyker nå og tidligere blant militært ansatte i Sjøforsvaret, fordelt på kjønn. Det ble videre spurt om å få opplyst type tobakk som ble brukt. Det var kun noen få prosent blant mennene som ikke røykte ferdigrullede sigaretter eller rulletobakk. Kvinnene røykte ikke sigarer eller pipetobakk. Aldersfordelingen vises i tabell 21b.

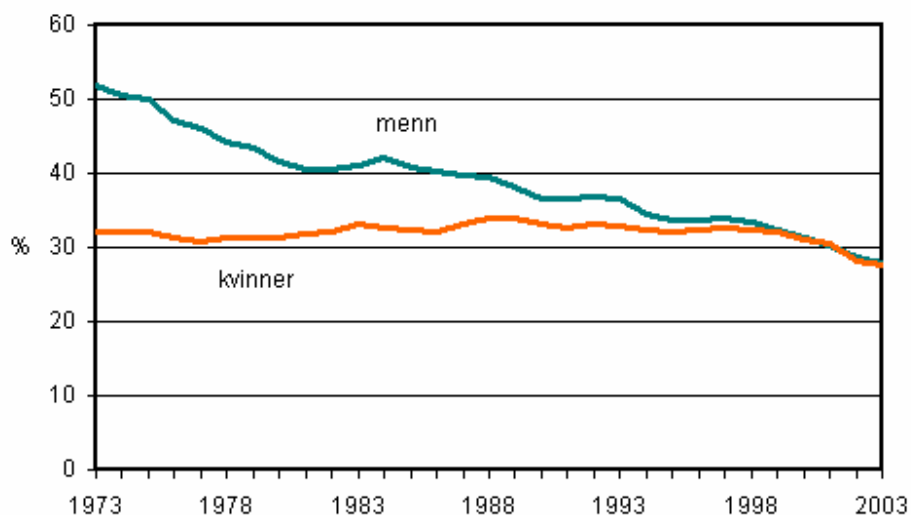
Tabell 21a Røykevaner fordelt etter kjønn

Røyk	Mann		Kvinne		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Daglig	373	25.3	20	23.5	393	24.8
Tidligere	366	24.8	14	16.5	380	24.0
Aldri	735	49.9	51	60.0	786	49.7

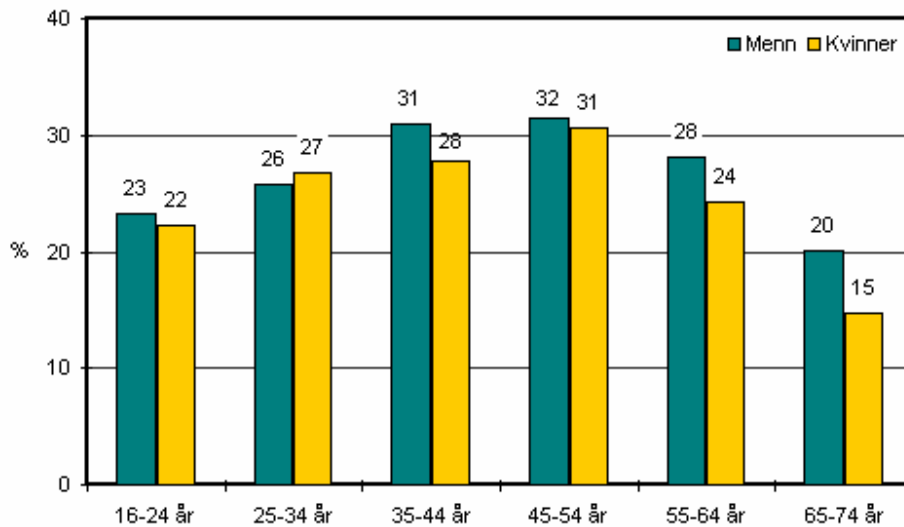
Tabell 21b Prosentfordeling av dagligere røykere etter alder og kjønn

Kjønn	Alder				
	-25 år	26-35 år	36-45 år	46-55 år	Over 55 år
Mann	17.8%	23.9%	27.3%	29.7%	34.5%
Kvinne	15.8%	27.1%	14.3%	-	-

KOMMENTAR: Totalresultatet for dagligrøykere blant militært ansatte i Sjøforsvaret ligger noe lavere enn blant befolkningen forøvrig. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at i 2003 røykte drøyt 26% av den norske befolkning daglig i aldersgruppen 16-74 år, fordelt med 27% blant menn og 25% blant kvinner. Figur 12 viser andel som røykte daglig etter alder og kjønn i alderen 16-74 år i 2003. Som i befolkninge forøvrig røyker de yngste minst.



Figur 11 Andel som røyker daglig blant menn og kvinner, 16-74 år, 1973-2003
Generell befolkning (Tall fra Statistisk Sentralbyrå 2003)



Figur 12 Andel som røyker daglig etter alder og kjønn, 16-74 år, 2003
Generell befolkning (Tall fra Statistisk Sentralbyrå 2003)

Det er også tidligere gjennomført kartlegging av røykevaner blant ansatte i Sjøforsvaret. HEMIL-senteret ved Universitetet i Bergen fikk i oppdrag å gjennomføre årlige kartlegginger i en femårsperiode, men tanke på å følge utvikling av røykevaner over tid. Første undersøkelse ble foretatt i 1996 og andre i 1998. En forholdsvis lav svarprosent på 32,9% i 1998 førte til at det ikke ble gjennomført flere undersøkelser. Materialet er for lite til å kunne trekke sammenligninger med resultatene fra prosjekt HMS Sjø.

4.2.51 og 4.2.53 Fysisk aktivitet

Det ble spurt om fysisk aktivitet det siste året. Det ble først spurt om slik aktivitet i arbeidstiden og deretter i fritiden. Svarene skulle krysses av i rubrikker for antall timer per uke; "Ingen", "Under 1 t", "1-2 t", og "3 timer og mer", henholdsvis for lett aktivitet og for hard fysisk aktivitet. Tabell 22 og 23 viser fordelingen på svarene satt opp på kvinner og menn. Vi har sammenlignet med data fra Hordalandsundersøkelsen (HUSK) av alle mellom 40 og 44 år i Hordaland (27).

Tabell 22 Fysisk aktivitet i og utenom arbeidstiden blant militære menn i Sjøforsvaret sammenholdt med data fra Hordalandsundersøkelsen (HUSK) for menn i alderen 40-45 år og fysisk aktivitet på deres fritid

Tid	Militære menn								HUSK	
	Arbeidstid				Fritid				Fritid	
	Lett aktivitet		Hard aktivitet		Lett aktivitet		Hard aktivitet		Lett aktivitet	Hard aktivitet
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	%	%
Ingen	260	18.9	475	33.9	27	2.0	99	6.9	5.6	25.5
Under 1 time	371	27.0	429	30.6	180	13.4	409	28.3	16.0	28.8
1-2 timer	345	25.1	309	22.1	455	33.9	471	32.6	36.9	28.3
3 timer og mer	398	29.0	187	13.4	681	50.7	464	32.2	41.5	17.4
Totalt	1374		1400		1343		1443			

Tabell 23 Fysisk aktivitet i og utenom arbeidstiden blant militære kvinner i Sjøforsvaret sammenholdt med data fra Hordalandsundersøkelsen (HUSK) for kvinner i alderen 40-45 år og fysisk aktivitet på deres fritid

Tid	Militære kvinner								HUSK	
	Arbeidstid				Fritid				Fritid	
	Lett aktivitet		Hard aktivitet		Lett aktivitet		Hard aktivitet		Lett aktivitet	Hard aktivitet
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	%	%
Ingen	13	15.9	22	26.8	0	0	1	1.2	3.5	33.0
Under 1 time	14	17.1	17	20.7	3	3.8	16	18.8	12.7	26.9
1-2 timer	31	37.8	31	37.8	31	39.2	27	31.8	38.3	29.4
3 timer og mer	24	29.3	12	14.6	45	57.0	41	48.2	45.5	10.8
Totalt	82		82		79		85			

KOMMENTAR: De militært ansatte i Sjøforsvaret er langt mer fysisk aktive enn den generelle befolkningen i Hordaland. Dette gjelder både menn og kvinner.

4.2.52 Trening i arbeidstiden

Det ble spurt: "Benytter du deg av muligheten for å trene inntil 2 timer per uke i arbeidstiden?". Det skulle krysses av i rubrikker med overskrift "Hver uke", "Annenhver uke", "Hver måned", "Sjeldnere/aldri", "Kjenner ikke til ordningen" og "Ikke aktuelt for min stilling". Tabell 24 viser hvordan svarene fordelte seg blant menn og kvinner.

Tabell 24 Trening i arbeidstiden blant militært ansatte i Sjøforsvaret

Mulighet til å trene inntil 2 timer per uke i arbeidstiden	Mann		Kvinne	
	Antall	%	Antall	%
Hver uke	304	20,5	34	39,5
Annenhver uke	216	14,6	11	12,8
Hver måned	213	14,4	10	11,6
Sjeldnere/ aldri	647	43,7	25	29,1
Kjenner ikke til ordningen	13	0,9	0	0
Ikke aktuelt for min stilling	88	5,9	6	7,0
Totalt	1481	100	86	100

KOMMENTAR: Ordningen med trening i arbeidstiden ser ut til å være godt kjent. Ordningen blir mer benyttet av kvinner enn av menn. Det er forbausende at mer enn 40 prosent av militære menn ikke benytter seg av denne muligheten.

4.3 Resultater fra andre del av skjemaet: Psykososialt arbeidsmiljø

En stor del av spørreskjemaet vårt inneholdt spørsmål om psykososialt arbeidsmiljø. Det ble benyttet et nordisk standardisert skjema som kalles "QPS- Nordic" -(Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work). Spørreskjemaet er tidligere prøvd ut på ca. 2000 tilfeldig valgte arbeidstakere i Norden, og vi gir her gjennomsnittsverdier fra vår undersøkelse blant militært ansatte i Sjøforsvaret, sammenlignet med resultatene fra denne arbeidstakerundersøkelsen. Forskjeller mellom gruppene er testet ved bruk av to-utvalgs t- test med felles variasjon. Klare forskjeller (statistisk signifikante, $p < 0.05$) mellom gruppene er angitt med stjerne *.

4.3.1 Kvantitative jobbkrav

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Desto høyere verdi man angir, jo høyere grad av kvantitative jobbkrav opplever man.

Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er arbeidsbelastningen din ujevn, slik at arbeidet hopper seg opp?	3.37 (0.89) *	3.24 (1.00)
Må du arbeide overtid?	3.19 (1.01) *	2.72 (1.17)
Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	3.43 (0.87) *	3.73 (0.92)
Har du for mye å gjøre?	3.12 (1.00) *	3.34 (1.02)
Samlet verdi for skalaen	3.28 (0.75)	3.26 (0.77)

Kommentar: Totalt sett er det ikke forskjell mellom de militært ansatte i Sjøforsvaret og befolkningen forøvrig med hensyn til jobbkrav, men de militære må arbeide mer overtid og arbeider mer ujevnt. Totalt sett angir de lavere tempo og mindre arbeidsmengde enn befolkningen forøvrig.

4.3.2 Beslutningskrav

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Desto høyere verdi man angir, jo høyere grad av beslutningskrav opplever man. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	3.31 (0.90) *	3.57 (1.02)
Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?	3.64 (0.83) *	4.20 (0.86)
Krever arbeidet ditt at du tar kompliserte avgjørelser?	2.90 (0.91)	2.87 (1.05)
Samlet verdi for skalaen	3.28 (0.68) *	3.55 (0.77)

Kommentar: De ansatte i Sjøforsvaret opplever lavere beslutningskrav enn befolkningen generelt.

4.3.3 Krav til læring

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Desto høyere verdi man angir, jo høyere grad av krav til opplæring opplever man. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?	1.84 (0.78)	1.85 (0.77)
Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?	2.36 (0.95) *	2.44 (0.96)
Krever jobben din at du skaffer deg ny kunnskap og nye ferdigheter?	3.73 (0.84) *	3.61 (1.06)
Samlet verdi for skalaen	2.64 (0.62)	2.63 (0.71)

Kommentar: Totalt sett er det ikke forskjell mellom de militært ansatte i Sjøforsvaret og befolkningen forøvrig med hensyn til læring.

4.3.4 Rolleklarhet

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo klarere opplever man rollen sin i jobbsammenheng. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er det fastsatt klare mål for jobben din?	3.80 (0.98) *	4.04 (1.04)*
Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	4.37 (0.73)	4.39 (0.83)
Vet du nøyaktig hva som ventes av deg i jobben?	4.04 (0.82) *	4.21 (0.89)*
Samlet verdi for skalaen	4.07 (0.71) *	4.21 (0.79)*

Kommentar:

De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever i mindre grad enn befolkningen generelt at det er klare mål for jobben og de vet i mindre grad hva som ventes av dem i jobben ($p < 0.001$).

4.3.5 Rollekonflikt

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo mer opplever man rollekonflikter i jobben. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Må du gjøre ting som du mener skulle vært gjort annerledes?	2.72 (0.81)	2.75 (0.92)
Får du oppgaver uten at du får tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser for å fullføre dem?	2.50 (1.00) *	2.71 (1.13)
Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?	2.41 (0.91) *	2.24 (1.04)
Samlet verdi for skalaen	2.54 (0.70)	2.57 (0.77)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever ikke rollekonflikter i større grad enn i generell befolkning.

4.3.6 Positive utfordringer i arbeidet

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo mer opplever man av positive sider ved arbeidet og at det er meningsfylt. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?	3.98 (0.89) *	4.10 (1.02)
Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?	4.02 (0.78) *	3.65 (1.02)
Ser du på arbeidet ditt som meningsfullt?	4.21 (0.76) *	4.07 (0.93)
Samlet verdi for skalaen	4.07 (0.65) *	3.94 (0.83)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever mer positive utfordringer i arbeidet enn befolkningen generelt. De opplever arbeidet sitt mer positivt utfordrende og mer meningsfullt.

4.3.7 Kontroll over beslutninger

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo bedre kontroll har man over sine beslutninger i arbeidet - jo mer kan man bestemme selv. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet på, kan du selv velge hvilken fremgangsmåte du skal bruke?	4.04 (0.78) *	3.72 (1.09)
Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	3.10 (0.95) *	2.45 (1.13)
Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?	2.80 (1.07) *	2.14 (1.16)
Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med klienter?	2.85 (1.16) *	2.50 (1.50)
Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	3.65 (0.82) *	3.00 (1.10)
Samlet verdi for skalaen	3.29 (0.64) *	2.76 (0.82)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever at de har bedre kontroll over beslutninger i arbeidslivet sitt enn befolkningen generelt.

4.3.8 Kontroll over arbeidsintensitet

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo bedre kontroll har man over arbeidsintensiteten - jo mer kan man bestemme over denne selv. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	3.43 (0.92) *	3.01 (1.24)
Kan du selv bestemme når du skal ha pauser?	3.96 (0.89) *	2.98 (1.46)
Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	3.69 (0.99) *	2.59 (1.45)
Kan du selv bestemme arbeidstiden din (fleksitid)?	3.23 (1.42) *	2.70 (1.60)
Samlet verdi for skalaen	3.58 (0.80) *	2.81 (1.18)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever at de har mye bedre kontroll over i arbeidsintensiteten enn befolkningen generelt.

4.3.9 Forutsigbarhet i arbeidet

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo bedre kjenner man til hvordan arbeidet blir i fremtiden. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned frem i tid?	3.40 (1.06) *	3.57 (1.31)
Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tid?	4.20 (0.87) *	4.02 (1.26)
Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tid?	4.54 (0.72) *	4.46 (1.04)
Samlet verdi for skalaen	4.05 (0.70)	4.01 (0.95)

Kommentar: Totalt sett opplever ikke de militært ansatte i Sjøforsvaret mindre forutsigbarhet i arbeidet en måned fram i tid enn befolkningen ellers. De er interessant å se at enkeltspørsmålene faller litt forskjellig ut. De ansatte i Sjøforsvaret opplever at arbeidsoppgavene er mindre forutsigbare enn i befolkningen ellers, mens de i større grad vet hvem som blir deres medarbeidere og overordnede framover i tid.

Forutsigbarhet i arbeidet når det gjelder framtidig jobb. Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?	3.37 (1.19)	3.40 (1.20)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret føler seg like trygg som befolkningen ellers på at de vil ha en like god jobb om to år.

4.3.10 Støtte fra nærmeste overordnede

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at jo høyere verdi som angis, desto bedre støtte opplever de ansatte fra sjefen. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Får du den støtte og hjelp du trenger fra sjefen i jobben din?	3.76 (1.01) *	3.47 (1.17)
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?	3.98 (0.85) *	3.21 (1.17)
Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	4.07 (0.88) *	3.80 (1.10)
Samlet verdi for skalaen	3.94 (0.77) *	3.49 (1.00)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever mer støtte fra sjefen sin enn befolkningen generelt.

4.3.11 Støtte fra kolleger

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at jo høyere verdi som angis, desto bedre støtte opplever de ansatte fra kollegene sine. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Får du den støtte og hjelp du trenger fra kolleger i jobben din?	3.99 (0.83) *	3.80 (1.02)
Er dine kolleger villige til å lytte når du har problemer i jobben?	3.99 (0.80)	3.96 (0.94)
Samlet verdi for skalaen	3.99 (0.73) *	3.88 (0.98)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever mer hjelp og støtte fra kollegene sine enn befolkningen generelt.

4.3.12 Støtte fra venner og familie

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdi man angir, jo mer opplever man støtte fra venner og familie. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Om du trenger det kan du snakke med dine venner om problemer du har i arbeidet?	3.44 (1.17) *	3.60 (1.20)
Om du trenger det kan du snakke med din partner eller andre nære om problemer du har i arbeidet?	3.90 (1.14) *	4.10 (1.10)
Kan du stole på at venner og familie vil støtte deg hvis det blir vanskelig i jobben?	4.29 (0.83) *	4.00 (1.10)
Samlet verdi for skalaen	3.88 (0.84)	3.91 (0.92)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever at de i mindre grad kan snakke med venner og pårørende om sine problemer på jobben enn befolkningen generelt, men opplever likevel at de i større grad vil få støtte fra venner og familie dersom det blir vansker på jobben. Samlet sett opplever de samme støtte som befolkningen ellers.

4.3.13 Mobbing og trakassering

På spørsmålet: "Har du lagt merke til om noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass de 6 siste månedene?" svarer de ansatte slik:

	Svar Militært ansatte		Svar befolkning
	% av 1581	antall	%
Ja	11,1	176	13,2
Nei	87,5	1383	-
Ikke svart	1,4	22	-

Kommentar: De ansatte i Sjøforsvaret angir noe lavere tall befolkningen generelt på dette spørsmålet.

På spørsmålet: " Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene?", svarer de ansatte slik:

	Svar Militært ansatte		Svar befolkning
	% av 1581	antall	%
Ja	2,3	37	4,0
Nei	95,3	1507	-
Ikke svart	2,3	37	-

Blant de 37 som følte seg utsatt for mobbing eller trakassering de 6 siste månedene var det 4 kvinner og 33 menn. Det vil si at det blant de som svarte på spørsmålet var 4,8 % av kvinnene og 2,3% blant mennene som følte seg mobbet eller trakassert.

Kommentar: Det er færre (2,3%) som opplever seg mobbet i Sjøforsvaret sammenlignet med grunnlagsmaterialet fra QPS Nordic (4,0%). Andelen kvinner (4,8%) som følte seg mobbet var prosentvis høyere enn blant mennene og høyere enn for kvinnene i gruppen man har sammenlignet med (4,1%). Andre undersøkelser har vist at ca. 5% av yrkesaktive i Norge opplever å bli mobbet i arbeidet, og at det ikke er forskjell på forekomsten hos menn og kvinner (14).

4.3.14 Lederskap

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at desto høyere verdiene er, desto bedre ledelse opplever de ansatte. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?	3.51 (0.98) *	2.74 (1.18)
Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si i fra når du har en annen mening?	3.62 (1.03) *	2.78 (1.19)
Hjelper din nærmeste sjef med å utvikle dine ferdigheter?	3.20 (1.05) *	2.66 (1.13)
Samlet verdi for skalaen	3.44 (0.81) *	2.73 (1.17)

Kommentar: De ansatte i Sjøforsvaret er tydelig mer fornøyde med ledelsen sin enn arbeidstakere generelt :

4.3.15 Sosialt klima

Kommentar: Grunnet teknisk feil i dataene gjengis ikke svar på disse spørsmålene.

4.3.16 Innovasjonsklima

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at høy verdi er positivt, ut fra tanken om at det er bra at de ansatte kan ta initiativ og komme med idéer.

Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?	3.79 (0.73) *	3.36 (0.93)
Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted?	3.65 (0.83) *	3.37 (0.97)
Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?	3.60 (0.89) *	3.32 (1.05)
Samlet verdi for skalaen	3.68 (0.64) *	3.35 (0.79)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret har en klart høyere grad av mulighet til å komme med initiativ og idéer enn befolkningen for øvrig.

4.3.17 Ulikheter

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Her er det slik at høy verdi betyr at man har lagt merke til høy grad av forskjellsbehandling. Resultatene fra spørsmålene summeres til en Samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Har du lagt merke til om kvinner og menn blir ulikt behandlet på arbeidsstedet ditt?	1.69 (0.92) *	1.89 (1.06)
Har du lagt merke til om eldre og yngre ansatte blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?	2.06 (1.04) *	1.91 (0.98)
Samlet verdi for skalaen	1.87 (0.85)	1.90 (0.90)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret har generelt opplevd samme grad av forskjellsbehandling på arbeidsstedet som befolkningen for øvrig har gjort. Enkeltspørsmålene gir imidlertid forskjellig svar, da de i mindre grad har lagt merke til forskjellsbehandling menn/kvinner, men i større grad lagt merke til forskjellsbehandling eldre/ynge.

4.3.18 Vektlegging av menneskelige ressurser

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige. Her er det slik at høy verdi betyr at de ansatte opplever høy grad av vektlegging av menneskelige ressurser. Resultatene fra spørsmålene summeres til en samlet verdi nederst i tabellen, igjen med skala fra 1 til 5, der lave verdier er lite gunstige.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Får du "belønning" for velgjort arbeid i din bedrift/virksomhet?	2.49 (1.12) *	2.26 (1.14)
Blir de ansatte tatt godt vare på ved din bedrift/virksomhet?	3.56 (0.86) *	3.18 (1.00)
Hvor opptatt er ledelsen av de ansattes helse og velvære?	3.42 (0.96) *	3.07 (1.11)
Samlet verdi for skalaen	3.15 (0.77) *	2.84 (0.88)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever i større grad enn befolkningen generelt at Sjøforsvaret vektlegger menneskelige ressurser.

4.3.18 Samspill mellom arbeid og privatliv

Her angis svarene på spørsmålene som en middelvei, da de ansatte har svart på en skala gradert fra 1 til 5, der høye verdier er lite gunstige. Høy verdi her betyr at det ofte er problemer i relasjonen jobb-familie.

Spørsmål	Middelvei militære sjø (standardavvik)	Middelvei befolkning (standardavvik)
Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemme- og familieliv?	2.96 (0.99) *	2.59 (1.12)
Hender det at krav fra familien forstyrrer utførelsen av jobben din?	2.10 (0.91) *	1.75 (0.86)

Kommentar:

De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever oftere problemer i relasjonen mellom jobb og familie enn befolkningen for øvrig.

4.3.20 Engasjement i organisasjonen

Spørsmålene her er formet som utsagn som handler om engasjementet i Sjøforsvaret. De som svarte tok stilling til i hvilken grad de var enig eller uenig i utsagnene, på en femdelt skala, der helt uenig=1 og helt enig=5. Det er positivt med høye verdier.

Spørsmål	Middelverdi militære sjø (standardavvik)	Middelverdi befolkning (standardavvik)
Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å jobbe i	4.07 (0.92) *	3.52 (1.11)
Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier	3.62 (0.85) *	3.17 (0.95)
Denne organisasjonen inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste	3.63 (0.98) *	3.13 (1.09)
Samlet verdi for skalaen	3.77 (0.79) *	3.28 (0.92)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret opplever et mer positivt engasjement i organisasjonen enn befolkningen ellers.

4.3.21 Arbeidsmotivasjon

Her har de militært ansatte blitt bedt om å vurdere en ideell jobb - hvor viktig er da følgende forhold, gradert fra 1 til 5, fra ikke viktig til helt nødvendig? Høyt tall er best! Vi har delt resultatene opp i to, en indre og en ytre arbeidsmotivasjon.

a) Personlig, indre arbeidsmotivasjon

Spørsmål	Middelverdi militære sjø (standardavvik)	Middelverdi befolkning (standardavvik)
Å få utvikle seg personlig gjennom jobben	4.03 (0.72) *	3.78 (0.82)
Å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt	4.07 (0.69)	4.05 (0.75)
Å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet	3.87 (0.75)	3.88 (0.85)
Samlet verdi for skalaen	3.99 (0.55) *	3.90 (0.64)

Kommentar: Resultatene betyr at de militært ansatte i Sjøforsvaret synes det er viktigere at man har mulighet til personlig utvikling i jobben enn befolkningen for øvrig.

b) Ytre arbeidsmotivasjon

Spørsmål	Middelverdi militære sjø (standardavvik)	Middelverdi befolkning (standardavvik)
Å arbeidet er konfliktfritt og velordnet	3.44 (0.84)	3.58 (0.96)
At arbeidet er trygt med fast inntekt	3.82 (0.82) *	4.04 (0.84)
At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader	3.33 (0.91) *	3.98 (0.83)
Samlet verdi for skalaen	3.53 (0.63) *	3.87 (0.70)

Kommentar: De militært ansatte i Sjøforsvaret synes det er mindre viktig med trygt arbeid med faste inntekter og uten farer enn den generelle befolkningen.

5 Oppsummering og konklusjoner

Hovedpoeng som bør følges opp

De forskjellige funn er kommentert underveis i denne rapporten, men vi ønsker å oppsummere dem her. Sjøforsvaret ser ut til å være en meget god arbeidsplass for mange av de militært ansatte, med positivt engasjement og mange gode psykososiale kvaliteter. De ansatte er høyt utdannet, får god opplæring, godt utstyr, har lite muskel-/skjelettplager, røyker lite og er i god form. De burde ha store ressurser med hensyn til å kunne forbedre de følgende problemområder:

- Sjøforsvarets militært ansatte angir at det er problemer med forholdet mellom arbeidsliv og privatliv. Vi vet at mange ansatte har et stort antall reisedøgn. Det bør undersøkes nærmere om det er noen sammenheng her.
- Mange av Sjøforsvarets ansatte:
 - eksponeres for støy, vibrasjoner, eksos, hudkontakt med olje, diesel, bensin, tunge løft og uheldige arbeidsstillinger og arbeider nær antenner og sambandsinstallasjoner. Disse forholdene bør kartlegges godt og følges opp.
 - Har vært plaget av passiv røyking på arbeidsplassen. Dette må endres.
 - har dårlig hørsel, dette må undersøkes nærmere.
 - har håndeksem, dette må undersøkes nærmere.
 - har et høyere alkoholforbruk enn anbefalt, og Sjøforsvaret bør lage en alkoholpolitikk for å unngå problemer med dette.
- Sjøforsvaret, militært ansatte, har høyt sykefravær pga. yrkesskader. En god yrkesskadestatistikk og oppfølgingsrutiner for yrkesskader er nødvendig for å redusere dette problemet.
- Det er viktig at Sjøforsvaret følger opp resultatene av Kvikksaken

Styrke og svakhet ved denne rapporten

Sterke sider

- * Rapporten er skrevet av Universitetet i Bergen, en instans utenfor Sjøforsvaret. Data som er hentet inn og her brakt tilbake er følgelig mer nøytrale enn dersom organisasjonen selv hadde utført undersøkelsen.
- * Rapporten er utført av kvalifiserte forskere, ved bruk av et spørreskjema som i stor grad er satt sammen av validerte spørsmål. Dette betyr at det er stor sannsynlighet for at man har fått svar på de problemstillinger som man ønsket å vite noe om.
- * Innholdet i skjemaet ble drøftet med referansegruppe og grupper av ansatte i Sjøforsvaret før det ble laget, og skulle derfor representere relevante forhold for etaten.

Svakheter

- Skjemaet ble fylt ut med navn og personnummer. Dette kan ha skremt noen fra å svare, og redusert svarprosenten.
- Svarprosenten kunne vært høyere, antall svar er stort nok til å gi et bilde av militært ansatte i Sjøforsvaret generelt.
- Det har ikke vært mulig å motta fritekst kommentarer fra de ansatte. Dette betyr at dersom det er helt nye forhold de ansatte har vært opptatt av, har vi ikke fått dette med.
- Dataene er selvrapporterte og kan ikke kontrolleres med objektive mål.

Rapporten er et grunnlag for Sjøforsvarets videre arbeid for et best mulig arbeidsmiljø for sine ansatte.

Generalinspektøren for Sjøforsvaret uttalte ved utsendelsen av spørreskjemaet: ”Undersøkelsene som blir gjennomført skal gi grunnlag for videre tiltak innen helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i Sjøforsvaret.”

6 Sammen drag

6.1 Norsk sammen drag

Denne rapporten presenterer resultatene som gjelder de militært ansatte fra Spørreundersøkelsen i Prosjekt HMS Sjø, en kartleggingsundersøkelse av arbeidsmiljø og helse innen Sjøforsvaret.

Spørreskjemaet som ble sendt ut ved slutten av 2002 var på 19 sider og hadde to hoveddeler. Den første delen tok opp tjenestehistorikk, spørsmål rundt fysisk og psykisk helse og livsstil. Det ble og spurt om egne barn og medfødte misdannelser. Del to tok opp spørsmål om det psykososiale arbeidsmiljøet.

Alle ansatte, sivile og militære, fikk tilsendt spørreskjemaet. Det var totalt sett 58,4% (2265 personer) som returnerte skjemaet utfylt. Svarprosenten blant militært ansatte var 63,7.

Det generelle inntrykket er at de militært ansatte i Sjøforsvaret har et bedre psykososialt arbeidsmiljø og bedre helserelatert livskvalitet enn befolkningen ellers. De ansatte er også flinkere til å trene enn andre i befolkningen, har mindre muskel-/skjelettplager og røyker mindre.

De ansatte blir mye utsatt for støy og passiv røyking i sitt arbeidsmiljø. Noen grupper av ansatte har spesielle eksponeringer i forhold til andre yrkesutøvere, blant annet: verkstedsansatte med sitt arbeid ombord i fartøy, de som arbeider som røykdykkere og de som eksponeres mye for elektromagnetiske felt.

En foruroligende høy andel av ansatte har problemer med hørselen. En høy andel ansatte har håndeksem.

En forholdsvis høy andel av sykefraværet skyldes yrkesskader, og Sjøforsvaret følger ikke sine rutiner for rapportering av dette.

Det er funnet en overhyppighet av misdannelser blant barn som har hatt foreldre som har tjenestegjort ombord på KNM Kvikk. Dette er beskrevet i prosjektets totalrapport.

De militæres alkoholforbruk er for høyt.

En rekke tiltak er foreslått på basis av resultatene i rapporten.

6.2 Summary in english: A survey of health, safety and environment among military personell in the Royal Norwegian Navy, a short resumé of a cross-sectional study.

Introduction

As a response to general concerns regarding harmful work environment and negative health effects for the employees, the Royal Norwegian Navy decided to make a major surveillance of the health and work environment among their personnel. This task was handed over to the University of Bergen to secure independent investigation. The project started September 2001.

Method

As one part of the surveillance a general questionnaire was sent out to all the employees. The responders listed their history of service in the Navy and questions about exposures, diseases, lifestyle, health related quality of life (SF-36) and offspring were asked. A second part of the questionnaire had questions concerning psychosocial issues at work (QPS Nordic).

Results

The over all response rate among all workers was 58.4% with 2265 responders out of 3878. Military personnel had 63.7% response rate, and these data are presented here. The employees had better health related quality of life and better psychosocial work environment compared to other groups within the Norwegian and Scandinavian population. Physical exercise was also more frequent among the personnel, and they had less musculoskeletal disorders.

On the negative side there was extensive exposure to noise and passive smoking. As many as 24% say they have reduced hearing.

The Navy does not follow its routines regarding the reporting of accidents at work. Eight percent of the total sick leave frequency is due to accidents at work.

A higher risk of congenital anomalies was found in the offspring of fathers who have served aboard the missile torpedo boat KNM Kvik.

Tobacco smoking, alcohol and fatness of the employees was similar to the rest of the Norwegian population.

Conclusions:

The project will give a basis for further action regarding the Health Safety and Environment work within the Royal Norwegian Navy.

7 Referanser

- (1) Loge JH, Kaasa S, Hjermland MJ, Kvien TK. Translation and performance of the Norwegian SF-36 Health Survey in patients with rheumatoid arthritis. I. Data quality, scaling assumptions, reliability, and construct validity. J Clin Epidemiol 1998; 51(11):1069-1076.**
- (2) Ware JE. SF-36 Health Survey Manual & Interpretation Guide. Boston: Nimrod Press, 1993.**
- (3) Kuorinka I, Jonsson B, Kilbom A. Standardized Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. Appl Ergonomics 1987; 18:233-237.**
- (4) Morken T, Moen B, Riise T, Bergum O, Bua L, Hauge SH et al. Prevalence of musculoskeletal symptoms among aluminium workers. Occup Med (Lond) 2000; 50(6):414-421.**
- (5) Morken T, Riise T, Moen B, Bergum O, Hauge SH, Holien S et al. Frequent musculoskeletal symptoms and reduced health-related quality of life among industrial workers. Occup Med (Lond) 2002; 52(2):91-98.**
- (6) Skogstad A, Knardahl S, LK, Elo A-L, Dallner M, Gamberale F et al. Brukerveiledning. QPSNordic, Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet. STAMI rapport 2001:1. Oslo.**
- (7) Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S, LK et al. Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work. Nord 2000:12. Copenhagen, Nordic Council of Ministers.**
- (8) Folke- og boligtellingen 2001
Husholdningene blir stadig mindre – men store regionale variasjoner. 2-9-2002. Oslo, Statistisk sentralbyrå.**
- (9) Levekårsundersøkinga 2000. Arbeidsmiljø
Tabell 5: Fysisk arbeidsmiljø for sysselsette i ulike næringer. 16-66 år. Prosent. 27-11-2001. Oslo, Statistisk sentralbyrå.**
- (10) Hourani LL, Yuan H, Bray RM. Psychosocial and health correlates of types of traumatic event exposures among U.S. military personnel. Mil Med 2003; 168(9):736-743.**

- (11) Helse- og miljøforhold blant fast ansatt personell i Forsvaret, 1-110, 2003. Oslo, Forsvarets sanitet, Militærmedisinsk forskning og utvikling.
- (12) Statistisk årbok 2003. Levekårsundersøkelsen om helse, omsorg og sosial kontakt. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- (13) Berstad AE, Brandtzæg P. Bidrar vår reduserte mikrobielle belastning til økt forekomst av allergi? Tidsskr.Nor Laegeforen. 120[8], 915-919. 20-3-2000.
- (14) Lunde ES. Vi bruker mer og dyrere medisiner. Samfunnsspeilet [2]. 2000. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- (15) Moen BE, Hollund BE, Torp S. A descriptive study of health problems on car mechanics' hands. Occup Med (Lond) 1995; 45(6):318-322.
- (16) Paul M. Common Clinical Encounters. In: Paul M, editor. OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL REPRODUCTIVE HAZARDS. A Guide for Clinicians. Baltimore, Maryland, USA: Williams & Wilkins, 1993: 137.
- (17) Moen BE, Bråtveit M, Bull N, Drabløs PA, Eidsvik S, Fjæringstad H et al. Arbeidsulykker. In: Moen BE, editor. HÅNDBOK FOR BEDRIFTSHELSETJENESTEN del 1. FYSISKE OG BIOLOGISKE ARBEIDSMILJØFAKTORER, SAMT ARBEIDSULYKKER. Oslo: Arbeidsmiljøforlaget, 2003: 5-442.
- (18) Bondevik K, Haukenes I. Samlerapport etter arbeidsplassbesøk 2002. Seksjon for arbeidsmedisin, Universitetet i Bergen.
- (19) Tanbo T, Bakketeig LS, Jacobsen G, Ørstavik KH, Lie RT, Lyngstadaas A. Intracytoplasmatisk spermieinjeksjon spermieinjeksjon (ICSI). SMM rapport, 3/2002, 1-51. Oslo, SINTEF.
- (20) Magerøy et. al. En spørreundersøkelse om arbeid og helse blant ansatte i Sjøforsvaret 2004. Seksjon for arbeidsmedisin, Universitetet i Bergen.
- (21) Gill JS. Reported levels of alcohol consumption and binge drinking within the UK undergraduate student population over the last 25 years. Alcohol Alcohol 2002; 37(2):109-120.
- (22) Aasland OG, Amundsen A, Bovim G, Fauske S, Morland J. [Identification of patients at risk of alcohol related damage]. Tidsskr. Nor Laegeforen 1990; 110(12):1523-1527.
- (23) Gulbrandsen P, Aasland OG. [Changes in drinking habits among Norwegian physicians 1985-2000]. Tidsskr Nor Laegeforen 2002; 122(29):2791-2794.

- (24) Bråthen Ø. Bli bevisst ditt alkoholforbruk. Arbeidsmiljø [7/91], 42-45. 1991. Oslo.**
- (25) Strand BH, Steiro A. [Alcohol consumption, income and education in Norway, 1993-2000]. Tidsskr Nor Laegeforen 2003; 123(20):2849-2853.**
- (26) Kristiansen JE. Dette er Norge. Liv og død, 8-9, 18-6-2004. Oslo, Statistisk sentralbyrå.**
- (27) Riise T, Moen B, Nortvedt MW. Occupation, lifestyle factors and health-related quality of life: the Hordaland Health Study. J Occup Environ Med. 45[3], 324-332. 2003.**