



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Airlift AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0018
Sted: Førde
Tidspunkt: 19.06.2024
Tilsynsaktivitet: Revisjon
Referanse: 0003-9406

Innleiing

Føremål

Luffartstilsynet fører tilsyn med verksemder og enkeltpersonar som har roller innanfor sivil luftfart. Føremålet med tilsynsaktiviteten er å sikre at krav i regelverket blir overhaldne, og å måle graden av samsvar med gjeldande regelverk.

Beskriving av tilsynsaktiviteten

Luffartstilsynet gjennomførte den 19.06.2024 ein revisjon av Airlift AS Førde - NO.HMS.0018.

Deltakarar (navn og rolle) frå Luffartstilsynet: Endre Solberg Kleiven (Observer)
Kari Vikhals Fagermo (Audit Team Leader)

Deltakarar (navn og rolle) frå tilsynsobjektet:

Luffartstilsynets vurdering

Airlift AS er ein av dei største aktørane i segmentet for innanlands helikoptertransport, med 7 basar rundt om i landet. På revisjonstidspunktet hadde verksemda 27 pilotar på innland, 16 pilotar på LOS og 23 lastemenn. I tillegg til typiske oppdrag for innanlandshelikopter som lasteflyging, taxitjenester og sightseeing, har selskapet kontrakt med politiet og utfører LOS-tenester på oppdrag frå Kystverket. Airlift AS utfører også oppdrag i polare strøk. Enkelte typar oppdrag involverer både heisoperatør og systemoperatør. Desse skal då reknast som besetningsmedlemmer når dei utfører operative oppdrag.

Selskapet sitt flygande personell består hovudsakleg av fast tilsette, men dei nyttar seg òg av sesongarbeidarar. Denne tilsynsaktiviteten retter seg mot verksemda sitt systematiske HMS-arbeid.

Rapporten gir ei framstilling av dei konkrete funna som er avdekte og Luffartstilsynet si vurdering av om verksemda vert rekna for å vere i samsvar med krava.

Beskriving av funn

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9406	1

Heimelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljølova kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling
Beskriving	
<p><u>Om lovkravet som omhandlar plikt til å utarbeide rutiner for varsling</u></p> <p>Arbeidstakar har rett til å melde frå om kritikkverdige tilhøve på eigen arbeidsplass. Døme på dette kan vere moglege brot på arbeidsmiljølova, anna lovgiving, eller brot på verksemda sine skriftlege etiske retningslinjer. Retten til å varsle gjeld også for innleigde arbeidstakarar. I nokre tilfelle har arbeidstakar også plikt til å melde frå.</p> <p>Arbeidsgjevar som sysselset minst fem arbeidstakarar har plikt til å utarbeide interne varslingsrutinar. Desse rutineane skal arbeidsgjevar utarbeide saman med arbeidstakar og deira tillitsvalde. Rutinane må oppfylle dei minimumskrava som er oppgjevne i tredje og fjerde ledd. Det inneber at rutineane ikkje skal begrense arbeidstakaren sin rett til å varsle, dei skal vere skriftlege og som minimum innehalde:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ei oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold b) Ein framgangsmåte for varsling c) Framgangsmåten for arbeidsgjevars saksbehandling ved mottak, handsaming og oppfølging av varslinga. <p>Varslingsrutinen skal være lett tilgjengeleg og skal t.d. vere beskrive i HMS-handboka, på verksemda sitt intranett, eller ved oppslag i lokala til verksemda.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering</u></p> <p>Det førekjem at verksemda har utarbeida ein rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Rutinane er utarbeidde og behandla i arbeidsmiljøutvalet (AMU). Denne rutinen er gjort tilgjengeleg i Opscom og alle tilsette må kvittere ut digitalt at dei har både lese og forstått rutinen. I samtalar med dei tilsette og verneombod kjem det fram at rutinen ikkje er godt kjent. Dette gir grunn til å stille spørsmål ved kor godt kjent den er i resten av organisasjonen, og kor lett tilgjengeleg og synleg den er på OPS-Com.</p> <p>I rutinen er det formulert at ei varsling skal vere forsvarleg. Endringane i arbeidsmiljølova frå 01.01.2020 endra kravet til arbeidstakar sin framgangsmåte ved varsling. Kravet om «forsvarleg» varsling vart fjerna fordi omgrepet blei vurdert som for skjønsmessig, noko som skapte usikkerheit og vanskelege vurderingar for arbeidstakarar som ønskjer å nytte seg av retten til å varsle. Det tidlegare kravet om at varslinga må vere forsvarleg er erstatta med ei forklaring om forsvarleg framgangsmåte. Lova seier no at arbeidstakar alltid kan varsle internt, til tilsynsmyndigheiter og andre offentlege myndigheiter.</p> <p>Luftfartstilsynet oppmodar til ei omformulering av det nemnde avsnittet i rutinen og peikar på eit forbettringspotensial når det gjeld kunngjering og eventuell tilgjengeleggjering.</p> <p><u>Konklusjon</u></p> <p>Samsvar med forslag til forbetring.</p>	

Funn nivå
Nivå 3

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9406	2
Heimelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljølova kapittel 14 § 14-6	Krav til skriftleg arbeidsavtale

Beskriving

Om lovkrav som beskriv minimumskrav i den skriftlege arbeidsavtalen for arbeidsforholdet
Arbeidsmiljølova § 14-5 fastset at arbeidsgjevar skal utarbeide ein skriftleg arbeidsavtale for alle arbeidsforhold. Minimumskrava til innhaldet i den skriftlege arbeidsavtalen står i arbeidsmiljølova § 14-6. Arbeidsavtalen skal innehalde alle tilhøve av vesentleg betydning for arbeidsforholdet. Første ledd i føreseigna listar opp dei opplysingane som minimum må stå i arbeidsavtalen. Lista er ikkje uttømmende, og dersom det finst andre opplysingar som vert rekna som vesentlege for det konkrete arbeidsforholdet, skal desse inkluderast i arbeidsavtalen. Nokre opplysingar i arbeidsavtalen kan også givast ved å vise til lover, forskrifter eller tariffavtalar som regulerer desse tilhøva. Dette gjeld opplysingar som nemnt i det første leddet til føreseigna, bokstav g til k, i § 14-6 andre ledd.

Luftfartstilsynets vurdering

Luftfartstilsynet har utført ein stikkprøvekontroll av dei gjeldande arbeidsavtalane i verksemda. Arbeidsavtalane er kontrollerte opp mot minimumskrava som gjaldt før 1. juli 2024, og det er avdekt enkelte manglar med omsyn til desse krava. Manglane gjeld informasjon om utbetalingsmåte og grunnlag for tilsetjing.

Ein gjer merksam på at det 1. juli 2024 kom nye krav til kva opplysingar arbeidsavtalen skal innehalde. Endringane skal bidra til tydelegare og meir føreseielege arbeidsvilkår. Dei nye lovkrava inneber ikkje at arbeidsgjevar må oppdatere gjeldande arbeidsavtalar som er inngått før 1.juli 2024, så framt desse oppfyller dei minimumskrava som gjaldt før 1. juli 2024. Det følgjer elles av dei nye reglane at dersom arbeidstakar ber om det, skal likevel arbeidsgjevar forandre og supplere den eksisterande arbeidsavtalen i tråd med lovendringa. I så fall har arbeidsgjevar to månaders frist på å endre avtalen.

Luftfartstilsynet anbefaler å sjå på gjeldane krav frå 1. juli 2024 ved evt. oppdatering av arbeidsavtaler.

Konklusjon

Avvik mot krav

Funn nivå
Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9406	3
Heimelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljølova kapittel 6 § 6-5 Forskrift om organisering, leing og medverking kapittel 3 §§ 3-18 og 3-19 Arbeidsmiljølova kapittel 7 § 7-4	Verneombod – utgifter, opplæring mv. Opplæringas innhald og varigheit Arbeidsmiljøutval – utgifter, opplæring mv.
Beskriving	
<p><u>Om krav til tilstrekkeleg opplæring av verneombod og medlemmer av arbeidsmiljøutval</u> Arbeidsgjevar skal sørje for at verneomboda får den opplæringa som nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarleg måte. Det er stilt særskilte krav til innhaldet i opplæringa og varigheit i forskrift om organisering, leing og medverknad §§ 3-18 og 3-19. Hovudregelen er at varigheita til opplæringa skal vere minst 40 timar. Unntaksvis kan det avtalast ei kortare opplæring, dersom partane i fellesskap har kome fram til at det er forsvarleg ut frå karakteren og omfanget av utfordringane i verksemda.</p> <p>For verksemdar med tryggingsskriske arbeidsoppgåver, der arbeidstakarane vert utsett for samansette arbeidsmiljøfaktorar, er det avgjerande med eit velfungerande HMS-system. Ein av dei viktigaste føresetnadane for å oppnå dette er at aktørane/rollene i HMS-arbeidet får nødvendig opplæring. Luftfartstilsynet vil berre unntaksvis akseptere opplæring av kortare varigheit enn 40 timar.</p> <p>Paragraf 3-21 i forskrifta gir Luftfartstilsynet mynde til å påleggje arbeidsgjevar å gi opplæring til verneombod, og dessutan til å setje minimumskrav til opplæringa der arbeidsforhold, bransje eller typar av verksemd tilseier det. Krav til opplæring er lik for medlemmer av arbeidsmiljøutvalet som dei krava som som gjeld for verksemda sine verneombod, noko som inneber at også medlemmer i AMU (Arbeidsmiljøutvalet) skal ha 40 timars opplæring. Som regel kan desse medlemmene følgje same opplæring som verneomboda.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering</u> Verksemda har tre verneombod for besetingsmedlemmene med avklart verneområde for kvart av verneomboda. AMU har seks medlemmer (samt faste varamedlemmer), tre frå arbeidsgjevarsida og tre tilsettere representantar. Gjennom tilsynsaktiviteten blei det avdekt manglar i opplæringa til personane som har desse rollene. Manglane er som følgjer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • manglande dokumentasjon på faktisk gjennomført opplæring 	

- gjennomført opplæring som ikkje oppfyller krava til varigheit og innhald

Det bør òg vurderast oppfriskingskurs dersom det er lenge sidan grunnopplæringa på 40 timar blei gjennomført. Sjølv om det ikkje er lovpålagt, skal verksemda likevel kunne vise korleis ho følgjer opp regelendingar i både arbeidsmiljølova og tilhøyrande forskrifter. AMU skal behandle spørsmål som gjeld arbeidsmiljøopplæring. Dette inneber også korleis verksemda skal sørge for at dei som innehar desse rollene til ein kvar tid har nødvendig opplæring for å kunne utøve verva sine på ein forsvarleg måte. Luffartstilsynet vil presisere at fleire kurstilbydarar krev både «klasseromskurs» - e-læring, og dessutan prov på gjennomført praktisk oppgaver for at kravet til 40-timers opplæring er oppfylt. Det er verksemda sitt ansvar å sørge for at verneombod og AMU-medlemmer gjennomfører alle delar av opplæringa, slik at krava til varigheit på opplæring vert oppfylte.

Konklusjon:

Avvik mot krav

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9406	4
Heimelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljølova kapittel 3 § 3-1, 2. ledd bokstav c Forskrift om organisering, leing og medverking kapittel 7 §7-1 og 7 -2	Krav til kartlegging, risikovurdering og handlingsplan Gjennomgåande krav, samt tilleggskrav til kartlegging og risikovurdering
Beskriving	
<p><u>Om krav til risikovurdering i verksemdas systematsik HMS-arbeid</u></p> <p>Ei risikovurdering kan gjerast på ulike måtar, men metodevalet må bygge på føremålet, kva som skal risikovurderast og kor detaljert risikovurderinga skal vere.</p> <p>I tillegg må framgangsmåten og metodevalet i risikovurderinga tilpassast omfanget og innhaldet i vurderinga. Verksemda skal ha overordna risikovurderingar og deretter følgje opp med meir detaljerte og spesifikke risikovurderingar av bestemte arbeidsprosessar og - oppgaver, arbeidsstader, arbeidsmiljøområde osb.</p> <p><u>Krav til skriftlegheit</u></p> <p>Kartlegging av farer og problem, sjølvve risikovurderinga, handlingsplanar og tiltak skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vere skriftleg og oppdatert. 	

2. Dokumenterte i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av typen og storleiken på verksemda, arbeidsoppgåvene og forholda elles.

Krav til deltaking

Å kartlegge, risikovurdere og utarbeide handlingsplan skal gjennomførast i samarbeid med arbeidstakarane og tillitsvalde, inkludert verneombodet. I arbeidet med risikovurderinga er det arbeidsgjevar som har ansvaret for

- at alle farer og problem knytt til arbeidet vert kartlagde og risikovurderte
- at arbeidstakarar medverker i kartlegginga og risikovurderinga
- å bruke nødvendig fagkompetanse i risikovurderinga (t.d. BHT)
- å setje inn tiltak for å redusere avdekt risiko, og følgje opp effektane av tiltaka

Ved å involvere arbeidstakarane i risikovurderinga vil arbeidsgjevar få eit betre bilete av arbeidet og moglege utfordringar i arbeidsmiljøet. Det vil også kunne gi arbeidstakarane ei auka risikoforståing. Arbeidstakarrepresentanten kan bidra med relevante tiltak og med å skape eigarskap og motivasjon for å gjennomføre nødvendige endringar blant arbeidstakarane.

Krav til kva som skal risikovurderast

Alle arbeidsmiljøområde skal risikovurderast:

- Organisatorisk arbeidsmiljø
- Ergonomisk arbeidsmiljø
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Fysisk arbeidsmiljø
- Kjemisk arbeidsmiljø
- Biologisk arbeidsmiljø

Fleire av områda har lovfesta tilleggskrav som viser kva som skal risikovurderast, og stiller krav til fagkompetanse for å gjennomføre ei grundig risikovurdering. Døme på område som har tilleggskrav er støy og vibrasjonar i det fysiske arbeidsmiljøet, samt dei ergonomiske arbeidsvilkåra i verksemda.

Sjølve risikovurderinga må adressere sannsynet for at den uønskte hendinga eller tilstanden skjer på arbeidsplassen, og den må beskrive og vurdere kva konsekvensar den uønskte hendinga kan ha for helsa til arbeidstakarane (helseplager, sjukdommar og skadar).

Risikovurderinga må også vurdere sannsynet og konsekvensane i samanheng, og dessutan ta høgde for uvisse og svakheiter ved kartlegginga.

I forkant av sjølve risikovurderinga bør partane saman definere kva som er akseptabel og uakseptabel risiko hjå verksemda.

Luffartstilsynets vurdering:

I samband med tilsynsaktiviteten sende verksemda over ei rekkje riskovurderingar. Desse riskovurderingene omfatta i all hovudsak arbeidsvilkår knytt til arbeid på teknisk avdeling. For denne yrkesgruppa er det gjennomført både ei overordna kartlegging og

risikovurdering, samt meir spesifikke risikovurderingar knytte til til dømes aleinearbeid, kjemiske risikoforhold og risiko for hand- og armsvibrasjonar.

Verksemda kunne ikkje leggje fram tilsvarande kartlegging og risikovurdering som synleggjer arbeidsmiljømessige risikoforhold for operativt personell/besetningsmedlemmer.

Luffartstilsynet avdekte også at vernerundar vert gjennomførte på ulike måtar, og dette arbeidet kan med fordel standardiserast. Tilsynet fann til dømes avvik frå vernerundar som framleis stod registrerte som opne, eitt år etter at sjølve vernerunden blei gjennomført.

Konklusjon:

Avvik mot krav

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9406	5
Heimelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljølova kapittel 4 § 4-4	Generelle krav til arbeidsmiljøet
Forskrift om utføring av arbeid kapittel 14 §§ 14-1 til 14-9	Arbeid som medfører eksponering for støy og mekaniske vibrasjonar tilleggskrav
Forskrift om organisering, leiing og medvirkning kapittel 8 og 9 §§ 8-2 og 9-2	Om informasjon og opplæring til arbeidstakarar støy
Forskrift om tiltaks- og grenseverdier kapittel 2 og 3	Støy og vibrasjonar
Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 14 §§ 14-11 til 14-13	Om helseovervaking av tilsette som vert utsette for støy og vibrasjonar
Beskriving	
<p><u>Om krav knytt til arbeid som medfører eksponering for støy og vibrasjonar:</u> Ved planlegging av utforminga av arbeidet skal det leggjast vekt på å førebyggje skadar og sjukdomar. Organiseringa av arbeidet skal vere slik at arbeidstakarane ikkje blir utsette for uheldige fysiske belastningar, og slik at tryggleiken blir ivareteken. Arbeidsgjevaren skal kartleggje og dokumentere i kva grad arbeidstakarane blir utsette for støy, og vurdere all risiko for helse og tryggleik knytt til denne eksponeringa. Vurderingar og målingar av støy skal utførast i eit omfang som gjer det mogleg å fastslå arbeidstakarane si støybelastning sett i høve til dei nedre tiltaksverdiane, jf. forskrift om tiltaks- og grenseverdier.</p>	

Kartlegging og måling av støy og mekaniske vibrasjonar som grunnlag for risikovurderinga skal gjennomførast i eit omfang som gjer det mogleg å fastslå eksponeringa til arbeidstakarane i samsvar med forskrift om utføring av arbeid § 14-1.

Forskrifta sine paragrafar 14-11 og 14-12 stiller også krav til at arbeidsgjevaren skal sørge for helseundersøking av arbeidstakarar som kan bli utsette for høyrselsskade og andre helseskadar når risikovurderinga viser at det ligg ein helserisiko føre. Eigna helseundersøking av arbeidstakarar skal alltid gjennomførast i samsvar med forskrift om utføring av arbeid når arbeidstakarane vert utsette for støy eller mekaniske vibrasjonar, jf. forskrifta sitt kapittel 14. Helseundersøkinga skal utførast av, eller under kontroll av, ein kompetent lege.

Arbeidsgjevarar som har tilsette som vert utsette for støy og vibrasjonar som overskrid fastsette grenseverdier, har eit særskilt krav til å gi tilsette tilstrekkeleg informasjon og opplæring. Forskrift om utføring av arbeid § 14-3 og § 14-4 spesifiserer kva løpande informasjon arbeidsgjevarar skal gi til besetningsmedlemmene og vernetenesta. Forskrifta presiserer også kva opplæring besetningsmedlemmene skal ha.

Luffartstilsynets vurdering:

Oversendt dokumentasjon viser at verksemda har gjennomført vibrasjonsmålingar med tilhøyrende risikovurderingar for tekningsk personell (rapport frå avonova). På bakgrunn av risikoforholda i verksemda blir det gjennomført helseovervaking for enkelte yrkesgrupper som er utsette for støy og vibrasjonar. Dokumentasjonen syner også at det er gjennomført opplæring/kurs for tilsette (kurs om kjemikalier, støy, ergonomi vibrasjon, gjennomført 11.01.23).

Som i funn nr. 4 er utfordringa at verksemda har svært gode system som ivaretek berre delar av dei tilsette (teknisk personell). Tilsvarende kartlegging og risikovurdering av støy og vibrasjonar er ikkje gjennomført for besetningsmedlemmene.

Luffartstilsynet legg til grunn at t.d. støy og vibrasjoner er identifisert som eit risikoforhold for flygande personell i verksemda, sidan opplæring/kurs også vart tilbydd denne yrkesgruppa. Ved ein nærare gjennomgang av deltakarlista for kurset, verkar det derimot som om andelen deltakarar frå operativt personell er låg.

Ei støymåling vil kunne avdekke om det er krav til at også besetningsmedlemmar skal ha tilbod om hørselskontroll lik ordninga for teknisk personell. Krav til hørselskontroll og tilbod om helsekontroll gjeld dersom målingane viser støy som overskrider grenseverdiane $L_{EX,8h} = 80\text{dB}$ eller $L_{pC,peak} = 130\text{ dB}$. Dersom eksponeringa til besetningsmedlemmane overskrider grenseverdiane, vil det også utløse ei krav om tilstrekkelig informasjon og opplæring av også denne ansattegruppa jf. §§ 14-3 og 14-14 i forskrift om utføring av arbeid.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9406	6
Heimelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljølova kapittel 3 § 3-1	Krav til systematisk helse-, miljø- og tryggingarbeid
Beskriving	
<p><u>Om verkemiddel og krav til systematisk helse-, miljø og tryggingarbeid.</u></p> <p>Føremålet med eit systematisk arbeid med helse, miljø og tryggleik er å sikre at problem vert oppdaga og tatt hand om i tide. Den som leiger verksemda har plikt til å sørgje for at krava som regelverket stiller til HMS, vert følgde systematisk opp. Oppfølginga skal gjerast i samarbeid med arbeidstakarane og representantane deira.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Verksemda har ei god HMS-handbok og organisasjonen syner generelt å ha ein god plan for det overordna systematiske HMS-arbeidet. Verksemda har eit onboardingprogram for alle nytilsette, og dessutan ei årleg fagsamling for alle tilsette, der mellom anna HMS-relaterte tema vert gjennomgått. Verksemda syner god kompetanse internt på omkring det systematiske HMS-arbeidet, og gjer mykje bra arbeid på området. Ufordringen er at dette systematiske arbeidet ikkje alltid omfamnar besetningsmedlemmer i like stor grad som andre delar av verksemda. Arilift AS har mykje å tene på å sjå på korleis det gode arbeidet kan omfatte alle tilsette i verksemda.</p> <p>Verksemda kan også gjennomgå og vurdere organiseringa til vernetenesta for å sjå korleis vernetenesta kan forbetre samarbeidet seg imellom. Luftfartstilsynet anbefaler at det vert utarbeida fristillingsavtaler for besetningsmedlemmer som også er verneombod. Vernetenesta opplyser at det ikkje er eit problem å få tilstrekkeleg tid til å utøve vervet, men Luftfartstilsynets si erfaring syner at verneombodsrollen er spesielt utfordrande å kombinere med operativ teneste. Vi ser derfor at ein fristillingsavtale er eit godt verktøy som skaper føreseielegheit for både vernetenesta og arbeidsgivar, og det er alltid hensiktsmessig å utarbeide slike avtaler før utfordringar på arbeidsplassen oppstår.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Samsvar med krav</p>	
Funn nivå	
Observasjon	

Oppsummering

Når Luftfartstilsynet skal vurdere om krav til arbeidsmiljølova er oppfylt, skal dette vurderast ut frå ein enkelvis og samla vurdering av dei faktorar som er inkluderte i det systematiske HMS-arbeidet, på alle plan i virksometen. Godt systematisk HMS-arbeid krev medvit om at dette er ein verdi i seg sjølv, og at det gjev positive ringverknader for verksemda som heilskap

Det er arbeidsgjevar si plikt å sørge for at det systematiske HMS-arbeidet vert utført i samarbeid med arbeidstakarane og deira tillitsvalde, og at dei involverte har tilstrekkeleg opplæring og kompetanse til å utføre rolla si på ein forsvarleg måte.

Støy og vibrasjonar er ei særskild arbeidsmiljøbelastning for tilsette i denne bransjen, noko Luftfartstilsynet vil fokusere på i åra framover.

Det kjem fram av revisjonen at verksemda har god kunnskap og gjer eit til dels særst godt arbeid i det systematiske HMS-arbeidet. Utfordringa er at dette arbeidet ikkje alltid kjem besetningsmedlemmene til gode. Det er Luftfartstilsynet si oppfatning at dette er tilhøve som verksemda gjennom allereie eksisterande kunnskap og etablerte rutiner kan endre på.