



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Helitrans AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0025
Sted: Trondheim Værnes
Tidspunkt: 03.09.2024
Tilsynsaktivitet: Revisjon
Referanse: 0004-0690

Innledning

Formål

Luftfartstilsynet fører tilsyn med virksomheter og enkeltpersoner som har roller innenfor sivil luftfart. Formålet med tilsynsaktiviteten er å sikre at krav i regelverket blir overholdt, og måle graden av samsvar med gjeldende regelverk.

Beskrivelse av tilsynsaktiviteten

Luftfartstilsynet gjennomførte den 03.09.2024 - 03.09.2024 en revisjon av Helitrans AS Trondheim Værnes - NO.HMS.0025.

Deltakere (navn og rolle) fra Luftfartstilsynet: Kari Vikhals Fagermo (Audit Team Leader)
Monica Bogen (Audit Team Member)
Endre Solberg Kleiven (Trainee)

Generelt

Helitrans AS er et av landets største innenlands helikopterselskap med baser over store deler av landet. Ved tidspunktet for revisjonen, har selskapet totalt cirka 120 ansatte, hvorav omtrent 80 besetningsmedlemmer, hhv. 45 piloter og 45 task specialists (lastemenn). I tillegg sysselsettes 9 sesongbaserte besetningsmedlemmer og 5 til 6 frilansere. Selskapet opererer ved 14 baser i høysesongen, en periode som varer i 3–4 måneder med relativt høy arbeidsbelastning sammenlignet med resten av året.

Tilsynsaktiviteten består av dokumentgransking i forkant av selve tilsynsdagen, intervjuer med ledelsen, vernetjeneste og ansatte, samt gjennomgang av ettersendt dokumentasjon.

Under redegjøres det for konkrete funn som er avdekket og Luftfartstilsynets vurdering av om virksomheten anses å være i samsvar med krav.

Beskrivelse av funn

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-0690	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 7 §§ 7-1, 7-2 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 § 3-11 og 3-16	Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver Stedfortreder for arbeidsmiljøutvalgets medlemmer og saksbehandling i AMU.
Beskrivelse	
<p><u>Om krav til saksbehandling i arbeidsmiljøutvalget og krav til stedfortreder for AMUs medlemmer:</u></p> <p>Arbeidsmiljøutvalget fastsetter selv hvor ofte det skal avholdes møter. Det skal normalt holdes 4 møter pr. år. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal AMU holde møte. Utvalget tar opp spørsmål på eget initiativ eller etter anmodning fra et verneombud. Enhver arbeidstaker kan også henvende seg til utvalget med et arbeidsmiljøproblem.</p> <p>Utvalget drøfter de saker de behandler, først med sikte på å oppnå enighet. Finner ikke utvalget frem til en løsning medlemmene kan bli enige om, skal det foretas avstemning.</p> <p>Det skal skrives referat fra møtene i AMU. Ved avstemninger skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres. AMU vil kreve en del administrativt arbeid. Siden ledervervet skal veksles mellom arbeidsgiver og ansatte, kan det være praktisk med en utvalgssekretær som i så fall kan veksle mellom arbeidsgiveren og arbeidstakernes representanter, slik at den parten som ikke har ledervervet, påtar seg sekretær oppgaven.</p> <p>Videre er det etter § 3-16 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning et krav om stedfortreder for AMUs medlemmer. Stedfortreder for arbeidsgiver skal utpekes av denne og være fra virksomhetens øverste ledelse. Stedfortreder for arbeidstakerrepresentantene skal velges eller utpekes etter reglene i §§ 3-9 og 3-10 i forskriften. Hensikten med stedfortreder er å sikre partslikhet, selv om faste medlemmer ikke har anledning å stille i et planlagt møte.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Helitrans AS har et arbeidsmiljøutvalg med regelmessige møter, men virksomheten har ikke fått på plass stedfortreder for utvalgets faste medlemmer. Dette resulterer i at partslikheten ikke alltid blir ivarettatt.</p> <p>Videre blir det skrevet referat fra møtene, men disse er mangelfulle både med tanke på hva som ble diskutert og beslutningen AMU landet på. Dersom det har vært uenigheter mellom AMUs medlemmer i saksbehandlingen av de ulike sakene, fremkommer ikke dette av de referatene Luftfartstilsynets ble fremlagt. Helitrans AS gjennomfører regelmessige AMU-møter, og referatene viser at det er arbeidsmiljørelaterte tema som er satt på agendaen. Virksomheten anses derfor å være i samsvar med kravene i lov og forskrift,</p>	

men kan med fordel synliggjøre diskusjon og saksbehandling bedre. Virksomheten kan også i større grad ha tydelige rammer for hva som skal løftes i AMU eller ikke.

Virksomheten praktiserer i stor grad ansattes formelle medvirkning gjennom arbeidsmiljøutvalgets arbeid. Da er det viktig at dette også reflekteres i både sakene som løftes inn i AMU, samt dokumentasjon av saksbehandlingen i AMU (referatføring).

Konklusjon:

Observasjon med forslag til forbedring når det gjelder gjennomføringen og saksbehandling i AMU.

Avvik mot krav med hensyn til stedfortreder for AMUs faste medlemmer.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-0690	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 §§ 3-1 og 3-2 (2) Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 § 6-2 (2 og 4) Arbeidsmiljøloven Kapittel 7 § 7-2 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 15-1 til 15-5 Internkontrollforskriften §§ 4 og 5 (7)	Krav til systematisk HMS-arbeid Verneombudets oppgaver Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver Gjennomgående krav om bruk av personlig verneutstyr. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten (verneutstyr) Plikt til internkontroll Krav til å registrere og følge opp avvik
Beskrivelse	
<p><u>Om krav til å ta særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen:</u></p> <p>Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.</p> <p>Ved utearbeid i ekstrem kulde og når normalt varmt tøy ikke gir tilstrekkelig vern mot kulden, må arbeidsgiveren stille nødvendig ekstra bekledning til disposisjon. Slik bekledning regnes som personlig verneutstyr, og skal bekostes av arbeidsgiveren.</p>	

Alle virksomheter skal ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Avvikshåndtering i denne sammenhengen handler om å oppdage, melde, rette opp og forebygge brudd på krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Slike avvik kan for eksempel dreie seg om at ansatte mangler verneutstyr.

Plikten til å innføre og å utøve internkontroll, herunder planer som gjelder forebyggende vernetiltak, skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg (AMU), verneombud og/eller tillitsvalgte der dette finnes.

Luftfartstilsynets vurdering:

Det fremkommer av gjentakende interne avviksmeldinger i virksomheten at utearbeid på vinterstid kan forekomme nede i 20-30 minusgrader og også i værforhold hvor vind påvirker effektive minusgrader til lavere enn det gradestokken angir.

Avviksmeldingene beskriver arbeid i ekstrem kulde uten at man har god nok bekledning og adresserer utfordrende forhold i cockpit pga. redusert mobilitet når lag på lag med (privat) tøy brukes for å holde varmen.

Virksomheten har (naturlig nok) mottatt disse avvikene i vinterhalvåret. Avviksrapportene er lukket av virksomheten i sommerhalvåret ved at erkjennelse av problemet, kommentar om at man har supplert bekledning etter beste evne og planlegger for tiltak knyttet til problemet neste vinter.

Det fremkommer videre at vernetjenesten ikke har vært involvert i håndteringen av disse avvikene. Av oversendte AMU-referater finner vi heller ikke at problematikken er behandlet. I samtaler med vernetjenesten og ansatte formidles bekymring knyttet til kommende vinters operasjoner.

Luftfartstilsynet vurderer at tiltak knyttet til bekledning som verneutstyr må gjennomføres. Behørig medvirkning fra vernetjeneste og ansatte som problematikken gjelder er avgjørende for et godt resultat og for at tiltakene skal kunne anses å være i tråd med lovkrav.

Videre vurderer Luftfartstilsynet på bakgrunn av overnevnte eksempel på avvikshåndtering, at systemene og mekanismene som skal sørge for tilfredsstillende oppfølging av HMS-avvik må gjennomgås og forbedres i virksomheten.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-0690	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
<p>Arbeidsmiljøloven Kapittel 4 § 4-4</p> <p>Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 14 §§ 14-1 til 14-9</p> <p>Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 8 og 9 §§ 8-2 og 9-2</p> <p>Forskrift om tiltaks- og grenseverdier kapittel 2 og 3</p> <p>Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 14 §§ 14-11 til 14-13</p>	<p>Generelle krav til arbeidsmiljøet</p> <p>Arbeid som medfører eksponering for støy og mekaniske vibrasjoner</p> <p>Om informasjon og opplæring for arbeidstakere - tilleggskrav</p> <p>Tiltaks- og grenseverdier støy og vibrasjoner</p> <p>Om helseovervåking av tilsettes om blir utsatt for støy og vibrasjoner</p>
Beskrivelse	
<p><u>Om krav knyttet til arbeid som medfører eksponering for støy og vibrasjoner:</u></p> <p>Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas. Arbeidsgiveren skal kartlegge og dokumentere i hvilken utstrekning arbeidstakerne utsettes for støy, og vurdere enhver risiko for deres helse og sikkerhet forbundet med eksponeringen. Kartlegging/målinger av støy skal utføres i et omfang som gjør det mulig å fastslå arbeidstakernes støybelastning sett i forhold til de nedre tiltaksverdiene, jf. forskrift om tiltaks- og grenseverdier.</p> <p>Kartlegging/måling av støy og mekaniske vibrasjoner som grunnlag for risikovurderingen, skal gjennomføres i et omfang som gjør det mulig å fastslå arbeidstakernes eksponering, jf. forskrift om utførelse av arbeid §§ 14-1 og 14-2.</p> <p>Det er gitt en rekke standarder for målinger av støy og vibrasjoner. Kunnskaper om målemetoder, målestandarder, feilkilder, anvendelsen av måleutrustningen og måleusikkerhet er en forutsetning for å oppnå pålitelige måleresultater. Forenklet metode for måling av yrkesmessig eksponering av støy for arbeidstakere framgår av NS 4815-1. Det er også helt nødvendig med kunnskap om arbeidsforholdene, verktøybruk, arbeidsmaterialer og forholdene under målingene med mer, for å kunne avgjøre om målingene er representative. Målerapporter må i tillegg til måleresultatene gi nøye beskrivelse av forhold som kan ha betydning for bruk av måleresultatene i risikovurderingen.</p> <p>Når risikoforholdene tilsier det, skal arbeidsgiver sørge for helseovervåking. Egnede helseundersøkelser av arbeidstakere skal alltid gjennomføres eller tilbys i samsvar med kapittel 14 i forskrift om utførelse av arbeid, når arbeidstakerne utsettes for støy eller mekaniske vibrasjoner som overskrider fastsatte grenseverdier. Arbeidsgiver skal sørge for</p>	

at arbeidstakere som blir utsatt for gjennomsnittlig støybelastning på mer enn 80dB eller at maksimalt lydtrykk overstiger 130 dB (C) peak, skal gjennomgå helseundersøkelse som omfatter hørselskontroll. Når det gjelder ansatte som er eksponerte for vibrasjoner som overstiger tiltaksverdiene, skal disse få et tilbud om helseundersøkelse hos lege.

Helseundersøkelsen skal utføres av, eller under kontroll av kompetent lege. Arbeidsgiveren skal kartlegge og dokumentere i hvilken utstrekning arbeidstakerne utsettes for støy og vibrasjoner, samt vurdere enhver risiko for deres helse og sikkerhet forbundet med eksponeringen.

Arbeidsgivere som har ansatte som utsettes for støy og vibrasjoner som overskrider fastsatte grenseverdier, har også et særskilt krav til å gi ansatte tilstrekkelig informasjon og opplæring. Forskrift om utførelse av arbeid §§ 14-3, og 14-4 angir hvilken løpende informasjon arbeidsgiver skal gi til besetningsmedlemmer og vernetjeneste. Forskriften presiserer også hvilken opplæring besetningsmedlemmer skal ha.

Luftfartstilsynets vurdering:

Helitrans AS operasjoner medfører at både pilot og lastemenn eksponeres for støy og vibrasjoner. Eksponeringen er av en slik karakter at det utløser et krav til å gjennomføre en kartlegging og risikovurdering (støy- og vibrasjonsmåling). Et krav som vil gjelde hele bransjen da helikopteroperasjoner gir et arbeidsmiljø der støy, men også vibrasjoner, er en kjent risikofaktor.

I virksomhetens HMS-håndbok fremkommer det en informativ og god redegjørelse for hvordan Helitrans skal jobbe forebyggende med støy som arbeidsmiljømessig risikofaktor. I sin HMS-håndbok under kategorien, risikofyllt arbeid, står det skrevet følgende om støy:

«Dersom det er grunn til å anta at de anbefalte verdiene i støyforskriften overskrides, skal arbeidsgiver sørge for at det blir foretatt målinger av personell med nødvendig kompetanse og utstyr»

Virksomheten skriver videre:

«Det er arbeidsgivers ansvar å beskytte de ansatte mot støyrelatert helsefare. Dette innebærer å gjennomføre risikovurderinger og nødvendige støymålinger»

På tilsynstidspunktet kunne ikke virksomheten fremlegge dokumentasjon på gjennomført støymåling. Dersom en støymåling viser eksponering for støy som overskrider $L_{EX,8h} = 80\text{dB}$ eller $L_{pC,peak} = 130\text{ dB}$ må arbeidsgiver, som virksomheten selv påpeker i sin HMS-håndbok, sørge for at besetningsmedlemmene gjennomgår helseundersøkelse med hørselskontroll.

Om virksomhetens forebyggende arbeid når det gjelder vibrasjoner fremkommer følgende av HMS-håndboken:

I prosedyre/retningslinje nr.1382 i er det beskrevet krav til det forebyggende arbeidet ved eksponering av mekaniske vibrasjoner. Her er det beskrevet hvordan virksomheten gjennom en risikovurdering skal kartlegge og dokumentere i hvilken utstrekning ansatte eksponeres for vibrasjoner. De konkrete risikomomentene som ramses opp i HMS-håndboken, kan kun svares ut gjennom å utføre konkret måling av daglig eksponering av vibrasjoner. Dersom en måling konkluderer med at besetningsmedlemmer eksponeres for

vibrasjoner over grenseverdier, skal de ansatte tilbys helseundersøkelse

Dersom eksponeringen til besetningsmedlemmene overskrider grenseverdiene, vil det også utløse et krav om tilstrekkelig informasjon og opplæring for de ansatte som eksponeres for helseskadelig støy og vibrasjoner

Konklusjon:

Avvik mot krav om å gjennomføre måling av støy/vibrasjoner

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.

0004-0690

Funn nr.

4

Hjemmelsgrunnlag

Arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6

Referanse

Krav om skriftlig arbeidsavtale.
Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen

Beskrivelse

Om krav til skriftlige arbeidsavtaler ved arbeidsforhold

Arbeidsmiljølovens definisjon av arbeidstaker i § 1-8 (1) gir en presisering på hvem som anses som arbeidstakere og som er underlagt loven. En arbeidstaker er enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen av om vedkommende skal anses som arbeidstaker skal det blant annet legges vekt på om personen løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om personen er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det er oppdragsgiver har bevisbyrden for at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold og ikke et arbeidstakerforhold.

Arbeidstakere skal alltid ha en skriftlig arbeidsavtale jf. arbeidsmiljøloven § 14-5 (1). Dette gjelder uansett om det er en fast eller midlertidig stilling, og det er ingen unntak fra denne regelen.

Arbeidsmiljøloven § 14-6 fastsetter krav til minimumsinhold i den skriftlige arbeidsavtalen. Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet, oppstillingen av minimumskravene er ikke en uttømmende liste slik at opplysninger om andre vesentlige forhold skal også gis. Det fremgår videre av bestemmelsens andre ledd at minimumskravene som står i første ledd bokstav *g til k* kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Luftfartstilsynets vurdering:

Luftfartstilsynet har på forespørsel mottatt ulike typer kontrakter som anvendes i

virksomheten. Ved gjennomgang registrerer vi at kontraktene ikke nødvendigvis er rendyrket med hensyn til begrepsbruken. Vi ønsker dermed å komme med enkelte presiseringer knyttet til ulike kontraktstyper. Selvstendige oppdragsforhold vil falle utenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser og reguleres av generell kontraktsrett. Slike kontrakter bør dermed ikke inneholde begreper som arbeidsforhold, arbeidstaker og innleie. I den grad det er inngått avtale om et arbeidsforhold, så skal dette fremgå klart. For faste og midlertidige ansettelse vil reglene i arbeidsmiljøloven få anvendelse.

Såkalte freelance kontrakter vil som utgangspunkt falle utenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser. Frilansere vil imidlertid kunne være omfattet av regelverk som gir rett for sosiale ytelser mv. Ved utforming av eventuelle freelancekontrakter så bør kontraktens natur komme klart frem i tillegg til de rettigheter som er aktuelle for slike forhold.

Luftfartstilsynet har gjort en vurdering av tilsendte arbeidskontrakter opp mot minimumskravene i arbeidsmiljøloven som gjaldt før 1.juli 2024 da samtlige kontrakter er inngått før lovendringen. Det er avdekket enkelte mangler sett opp mot minimumskravene i arbeidsmiljøloven. Manglene gjelder tilstrekkelig opplysninger om tariffavtaler som regulerer forholdet, opplysninger om arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger, reglene for fastsettelse av ferietidspunktet og eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver samt lengde av pauser.

Det er videre avdekket mangler med hensyn til de to midlertidige arbeidskontraktene, det gjelder grunnlaget for ansettelsen og forventet varighet. Ved midlertidige ansettelse skal grunnlaget for ansettelsene stå i kontraktene jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav e). Plikten til å opplyse om rettsgrunnlaget for midlertidige ansettelse er å gjøre virksomheter mer bevisst på at de har nødvendig grunnlag for midlertidig ansettelse, og sikre at arbeidstakere enkelt kan finne frem til rettsgrunnlaget for sin midlertidige ansettelse. I tillegg skal det fremgå av en midlertidig arbeidskontrakt hva som er varigheten for arbeidsforholdet.

Vi har registrert at det i arbeidskontrakten for pilot på tilkalling vises til overenskomsten mellom LO/Norsk flygerforbund/Helitrans flygerforening og NO/NHO Luftfart/Helitrans AS som ifølge overenskomsten ikke gjelder for tilkallingsvikarer.

De nye minimumskravene som trådte i kraft 1.juli 2024 innebærer ikke at arbeidsgiver må oppdatere gjeldende arbeidsavtaler som er inngått før 1.juli 2024, så fremt disse oppfyller minimumskravene som gjaldt før 1.juli 2024. Det følger av de nye reglene at dersom arbeidstaker ber om det, skal likevel arbeidsgiver forandre og supplere den eksisterende arbeidsavtalen i tråd med lovendringen. I så fall har arbeidsgiver to måneder frist på å endre avtalen.

Luftfartstilsynet anbefaler å se på gjeldende som trådte i kraft 1.juli 2024 ved oppdatering av arbeidskontraktene.

Konklusjon

Avvik mot krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Observasjon nr.
0004-0690	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 4 § 4-3	Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-1, bokstav c	Krav til kartlegging og risikovurdering
Beskrivelse	
<p><u>Om krav til det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet:</u></p> <p>Psykososiale arbeidsbetingelser handler først og fremst om de sosiale og mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen, samt om form og innhold i disse. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Temaene som loven regulerer når det gjelder psykososiale forhold, handler om</p> <ul style="list-style-type: none">• ivareta integritet og verdighet• kontakt og kommunikasjon• trakassering og annen utilbørlig opptreden• vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre <p>Når det gjelder det organisatoriske arbeidsmiljøet handler dette primært om hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Alle arbeidsplasser har organisatoriske arbeidsbetingelser uavhengig av hva slags arbeid virksomheten utfører. Eksempler på sentrale arbeidsmiljøbetingelser er</p> <ul style="list-style-type: none">• organisering av arbeidet• tilrettelegging• utføres det alenearbeid• ledelse• styring og planleggingssystemer• kontroll og overvåkning• medvirkning• opplæring og informasjon• arbeidstilknytning, arbeidsavtaler og arbeidstidsordninger• omstillinger• arbeidsrelatert stress <p>I arbeidsmiljøloven stilles det krav til at også det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljø skal være fullt forsvarlig, og det er virksomhetens systematiske HMS- arbeid</p>	

som er det viktigste verktøyet for å sikre og utvikle gode psykososiale og organisatoriske arbeidsbetingelser.

Dette innebærer en kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet som må ta stilling til de ovennevnte utfordringene knyttet til både psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Ofte omtaler man slike kartlegginger som arbeidsmiljøundersøkelser. Om man får bistand fra BHT til en slik kartlegging, vil man sikre at de vesentlige arbeidsbetingelsene blir adressert.

Luftfartstilsynets vurdering:

Helitrans AS har de siste årene gjennomført flere arbeidsmiljøundersøkelser. Virksomheten har også til dels jobbet frem handlingsplaner med konkrete tiltak som må gjøres for å forbedre arbeidsmiljøet.

Når det gjelder selve gjennomføringen av slike undersøkelser har virksomheten en utfordring i det at det tar lang tid fra resultatet fra undersøkelsen foreligger, til det blir delt og jobbet videre med i samarbeid med vernetjenesten og ansatte.

En arbeidsmiljøundersøkelse gir en status på hvordan arbeidsmiljøet er på det tidspunktet undersøkelsen gjennomføres. Dersom det går mange måneder fra de ansatte svarer, til man skal jobbe med tiltaksplan – kan nye utfordringer ha oppstått, og andre kan ha løst seg av naturlige årsaker. Konsekvensen kan være at risikovurderingen og tiltaksplanen ikke svarer ut de faktiske utfordringene virksomheten har på dette tidspunktet.

En annen utfordring som kan oppstå når det tar for lang tid fra ansatte svarer på en undersøkelse til ledelsen følger det opp, er at ansatte ikke orker/ser ikke hensikten med å svare/delta når neste undersøkelse kommer. Undersøkelse med lav svarprosent vil ikke nødvendigvis gi et riktig bilde på utfordringene i virksomheten, og det vil være usikkerhet knyttet til om risikovurdering og handlingsplan svarer ut de faktiske utfordringene virksomheten har.

Det er ikke nødvendig å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser hvert år. Det er viktigere at virksomheten har satt av tilstrekkelig tid og ressurser når man gjennomfører en slik undersøkelse, slik at virksomheten

- sammen med verneombud gjør gode forberedelser før undersøkelsen. Er det problemstillinger/risikofaktorer vernetjenesten ser som er viktig å få adressert i den planlagte undersøkelsen
- starter med etterarbeidet når undersøkelsen er gjennomført. I dette arbeidet skal vernetjenesten, evt. hovedverneombud være involvert. Det er også viktig at alle ansatte involveres der det er naturlig (forslag/gjennomføring av tiltak)

Hvor ofte en arbeidsmiljøundersøkelse bør gjennomføres i virksomheten, skal drøftes i AMU.

Konklusjon:

Observasjon, samsvar med lovkrav med forslag til forbedring.

Tilsyn nr.	Observasjon nr.
0004-0690	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-1	Krav til systematisk helse- miljø og sikkerhetsarbeid
Interkontrollforskriften kapittel 5 § 5	Internkontrollforskriften – krav til skriftlig dokumentasjon
Beskrivelse	
<p><u>Om krav til det systematiske HMS-arbeid i virksomheter:</u></p> <p>Et godt arbeidsmiljø krever planmessig og systematisk arbeid for å sikre at virksomhetens aktiviteter til enhver tid er fullt forsvarlig og i samsvar med de bestemmelsene som gjelder for virksomheten. Luftfartsforetak må i tillegg til et SMS-system, ha en internkontroll for å sikre at daglige arbeidsoppgaver også er i samsvar med arbeidsmiljølovens krav. Det er viktig å skape en kultur hvor alle, også arbeidstakerne, er motiverte og tar initiativ til å vedlikeholde og forbedre arbeidsmiljøet.</p> <p>HMS-arbeidet krever klare målsettinger, god kunnskap om regelverk og innsikt i alle aktiviteter virksomhetene utøver. Oppgaver og myndigheten for HMS-arbeidet må fordeles på en hensiktsmessig måte og med klare ansvarlinjer. Virksomheter som arbeider systematisk med HMS-arbeidet, kan avdekke avvik og hindre skader ved å iverksette forebyggende tiltak. Det er videre nødvendig å jevnlig evaluere HMS-arbeidet slik at svakheter i kontrollrutinene avdekkes. Arbeidet må utføres i tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Basert på gjennomgang av tilgjengelig dokumentasjon og samtaler på tilsynsdagen, anser Luftfartstilsynet at virksomheten oppfylder lovkravene, men har forslag til forbedringer når det gjelder internkontroll i virksomheten.</p> <p>Det fremkommer under tilsynet at HMS-dokumentasjonen inneholder flere forhold og beskrivelser som virksomheten ikke gjennomfører eller har kjennskap til. Den aktuelle HMS-håndboken og personalhåndboken er bestilt fra leverandør, og er i liten grad tilpasset virksomheten og de aktuelle risikoforholdene. Luftfartstilsynet finner prosedyrer og annet innhold som virksomheten i praksis ikke gjennomfører (jf. funn nr.4 i rapporten).</p> <p>Selskapet har knyttet til seg bedriftshelsetjeneste (BHT), og kan med fordel benytte seg av denne kompetansen i det systematiske HMS-arbeidet. Det at alle parter har tilstrekkelig kompetanse om arbeidsmiljø og HMS- arbeid er avgjørende for å lykkes med dette arbeidet. BHT kan være en viktig bidragsyter i å bygge intern kompetanse.</p> <p>Virksomheten kan med fordel forbedre rutinene som omhandler prosessen fra det å avdekke forbedringsområder, til å gjennomføre faktiske forbedringstiltak fullt ut.</p>	

Luftfartstilsynet vil understreke at det er et krav om at hovedverneombud/vernetjeneste skal medvirke i HMS-arbeidet, inkludert forbedringsarbeid. Ved å sikre nødvendig involvering vil man ivareta nødvendig grad av medvirkning, men vil også dra nytte av dette i det daglige arbeidet med arbeidsmiljøet, da ansattrepresentanter kan utgjøre en betydelig ressurs i dette arbeidet.

Konklusjon:

Observasjon, samsvar med lovkrav med forslag til forbedring

Oppsummering

Et godt systematisk HMS- arbeid krever bevissthet omkring det faktumet at et godt HMS-arbeid er en verdi i seg selv, herunder får positive ringvirkninger for virksomheten samlet sett.

Det er arbeidsgivers plikt å sørge at systematisk HMS- blir utført i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, og at de involverte rollene har tilstrekkelig opplæring og kompetanse til å utøve rollen sin på en forsvarlig måte.

Når Luftfartstilsynet skal vurdere om krav til arbeidsmiljøloven er oppfylt, skal dette vurderes ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av alle faktorer som er inkludert i det systematiske HMS-arbeidet, på alle plan i virksomheten.

Gjennom tidligere tilsyn, og denne tilsynsaktiviteten ser vi at virksomheten har kommet et godt stykke videre i å utvikle sitt systematiske HMS-arbeid. Virksomheten har imidlertid fortsatt en jobb å gjøre med å tilpasse arbeidet, verktøyene og dokumentasjonen slik at det gjenspeiler de arbeidsmiljømessige risikofaktorene i arbeidsmiljøet. I forbindelse med tilsynet kunne virksomheten vise til arbeidsmetoder og IT-verktøy som fremstår som gode verktøy for å videreutvikle og systematisere HMS-arbeidet.