



**Luftfartstilsynet**  
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

# TILSYNSRAPPORT

**Organisasjon/person:** Widerøe's Flyveselskap AS  
**Sertifikat/godkjenning:** NO.HMS.0011  
**Sted:** Bodø  
**Tidspunkt:** 09.10.2023  
**Tilsynsaktivitet:** Revisjon  
**Referanse:** 0003-7070

## 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 09.10.2023 en Revisjon av Widerøe's Flyveselskap AS - NO.HMS.0011.

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

Deltakere (navn og rolle) fra tilsynsobjektet:

## Luftfartstilsynets vurdering

### Generelt

Widerøe-konsernet består blant annet av datterselskapene Widerøe's Flyveselskap AS, Widerøe Ground Handling AS og Widerøe Technical Services AS. Selskapet har sitt hovedkontor i Bodø, men har operasjoner spredt over hele landet. I flåten har flyselskapet drøye 40 fly av typen Dash og Embraer og flyr hovedsakelig innenlands, men også enkelte internasjonale ruter. Dash-flåten inkluderer flytyper med 50 seter og <50 seter som betyr at single-Cabin-Crew operasjoner er vanlig.

Widerøes Flyveselskap AS sysselsetter ca.1000 piloter og kabinansatte, alle er fast ansatt direkte i selskapet.

Luftfartstilsynet har som forberedelse, under selve tilsynsbesøket og i etterkant gjort seg kjent med virksomhetens dokumenterte HMS-arbeid. Tilsynsresultatet som fastslår hvorvidt det systematiske HMS-arbeidet fungerer tilfredsstillende, baserer seg på intervju med ledelse, representant fra vernetjenesten og øvrige ansatte samt verifikasjon av samsvar mellom dokumentasjon og praksis.

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

De funn som trekkes frem i denne rapporten klassifiseres som følger:

Funn-nivå	Beskrivelse/vurdering	Konsekvens
Nivå 5	Bedre enn samsvar med krav	Til informasjon
Nivå 4	Samsvar med krav	Til informasjon
Nivå 3	Samsvar med krav, med kommentar om ønsket forbedring	Informasjon som kan benyttes i arbeidet med kontinuerlig forbedring
Nivå 2	Avvik mot krav	Nødvendig å gjennomføre tiltak innen gitt tidsfrist
Nivå 1	Avvik mot krav	Nødvendig å gjennomføre tiltak. Luffartstilsynet vurderer behov for begrensninger inntil tilstrekkelige tiltak er gjennomført

I tabellform eller samsvarsmatrise kan følgende klassifisering også forekomme:

N/A	Ikke gjeldende (Not Applicable)	Kravet gjelder ikke for tilsynsobjektet
N/R	Ikke revidert (Not Reviewed)	Kravet er ikke revidert. Det er ukjent/ikke bekreftet om det er samsvar med krav

### Beskrivelse av funn

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7070	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-1 Internkontrollforskriften §§ 4 og 5	Internkontroll - systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om plikt til å utøve internkontroll og innholdet i det systematiske HMS-arbeidet:</u></p> <p>Den som er ansvarlig for virksomheten skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll i virksomheten og at dette gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.</p> <p>Arbeidstakerne skal medvirke ved innføring og utøvelse av internkontroll.</p> <p>Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.</p>	

Internkontrollen skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig, og skal minst omfatte annet ledd nr. 4) til og med nr. 8) i forskriftens § 5.

Luffartstilsynets vurdering:

Det er foretatt en gjennomgang av virksomhetens HMS-håndbok som er et felles dokument for hele konsernet. Det er videre gjort en nærmere granskning av HMS-dokumentasjon som gjelder for flyselskapet, herunder rapporter, referater, kartlegginger, risikovurderinger og handlingsplaner med mer.

Innholdet i dokumentasjonen sammenholdt med intervjuer av ledere, hovedverneombud og ansatte på tilsynsdagen viser god systematikk. Det arbeides godt med målrettede tiltak for å sikre at virksomhetens aktiviteter planlegges, organiseres, utføres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Det er fastsatt mål for HMS-arbeidet, både av overordnet karakter på konsern-nivå og for flyselskapet spesielt. Virksomheten har videre på plass en egen HMS-leder som sammen med øvrige roller i HMS-organisasjonen har god oversikt over fordelingen av ansvar, oppgaver og myndighet, og som gjennomfører systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen.

Det er gjennomført kartlegginger med hensyn til virksomhetens særskilte risikofaktorer, eksempelvis gjennom medarbeiderundersøkelser, (tilbud om) medarbeidersamtaler, støy-målinger, risiko for å utsettes for vold og trusler, alenearbeid med mer. Disse kartleggingene benyttes i risikovurderinger med tilhørende handlingsplaner og gjennomføring av tiltak. Det er flyselskapet som er revidert i denne sammenheng, men det nevnes likevel at dette arbeidet ser ut til å være gjennomgående på konsern-nivå. Det er tydelig at HMS- og arbeidsmiljøarbeid er høyt prioritert i virksomheten.

Det er med andre ord lite å utsette på virksomhetens systematiske HMS-arbeid (internkontroll). Det anbefales likevel at virksomheten tar en gjennomgang av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som gjelder spesielt for flyvende personell, slik at nødvendige tilpasninger blir gjort der dette er relevant, ref. forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter for sivil luftfart mv.

Konklusjon:

Samsvar med krav.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 4

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7070	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse

<p>Arbeidsmiljøloven Kapittel 7 § 7-1</p> <p>Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 2 og 3</p>	<p>Arbeidsmiljøutvalg</p> <p>Medvirkning fra arbeidstakere eller deres representanter</p>
<p><b>Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering</b></p>	
<p><u>Om krav til arbeidsmiljøutvalg (AMU):</u></p> <p>Arbeidsmiljøutvalget er både et rådgivende og et bestemmende organ, og er et meget viktig utvalg i virksomhetsorganisasjonen. AMU har formelle roller som skal sikre nødvendig medbestemmelse/medvirkning.</p> <p>Arbeidsmiljøutvalget skal jobbe for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Hvilke personer som til enhver tid er medlemmer av utvalget skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen. Utvalget tar opp spørsmål på eget initiativ eller etter anmodning fra verneombud. Enhver annen arbeidstaker kan også henvende seg til utvalget med et arbeidsmiljøproblem.</p> <p>Arbeidsmiljøutvalget kan vedta å opprette underutvalg som rådgivende organ, med en viss avgjørelsesmyndighet. Det er AMUs oppgave å fastsette sammensetningen av og mandatet for underutvalgene. Saker det er full enighet om i underutvalget, både kan og bør få sin avgjørelse der, med mindre de er av større viktighet. Eksempler på slike utvalg kan være ergonomiutvalg, AKAN- utvalg, uniformskomiteé o.l.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>I Widerøe er det etablert arbeidsmiljøutvalg både på konsern- (KAMU) og selskapsnivå (AMU). Hovedverneombudene i flyselskapet er faste medlemmer i begge utvalgene. Medlemmene i utvalgene har definerte stedfortredere.</p> <p>Virksomheten har også AKAN-utvalg som rapporterer til KAMU og et eget likestillings- og diskrimineringsutvalg med forankring i KAMU.</p> <p>I flyselskapet er det også opprettet utvalg/ komité for uniform og hotelforhold. Det er uklart for Luffartstilsynet om dette er formelle og rådgivende underutvalg fastsatt av AMU med hensyn til mandat, myndighet og sammensetning. Det er også uklart hvorvidt saker som behandles i disse utvalgene, som kan ha betydning utover utvalgets område eller som er av prinsipiell karakter, blir fremmet i AMU for endelig beslutning.</p> <p>Etter gjennomgang av seneste halvannet års referater er det lite å utsette på virksomhetens gjennomføring av AMU og KAMU. Begge utvalg har kvartalsvise møter som gjennomføres i henhold til reglene for AMU. Det finnes imidlertid eksempler på at møter er gjennomført uten partslikhet, noe som er viktig for korrekt saksbehandling og stemmeavgivning. Virksomheten bør koble på stedfortredere i større grad.</p> <p>Funnet må sees i sammenheng med funn nr. 3.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>Samsvar med krav, med kommentar om ønsket forbedring.</p>	

Konklusjon – Funn nivå
Nivå 4/3

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7070	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Kapittel 2 og 3	Vernetjenesten, hovedverneombudsordningen og forskjellen mellom verneombud og tillitsvalgt
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som gjelder vernetjenesten:</u></p> <p>Alle virksomheter skal som hovedregel velge verneombud. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene ellers. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.</p> <p>Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på en forsvarlig måte. Arbeidsoppgavene til verneombudet bør drøftes, for å tilpasse dem de andre arbeidsoppgavene verneombudet har i virksomheten. I bransjen er det vanlig praksis å utarbeide en fristillingsavtale ettersom operativ tjeneste ikke er forenelig med verneombudsoppgaver. Denne avtalen bør ta høyde for både rutinemessige verneoppgaver og mer ad.hoc-oppgaver.</p> <p>Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.</p> <p>Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Som hovedverneombud kan det velges enten et av verneombudene eller en annen arbeidstaker som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 6-1 (3). I virksomhet med flere lokale fagforeninger, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan to eller flere fagforeninger som til sammen organiserer mer enn halvparten av arbeidstakerne, utpeke hovedverneombudet. Bli det ikke enighet mellom fagforeningene, velger verneombudene hovedverneombudet.</p>	

Hovedverneombudet har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet og skal avgjøre hvilket verneombud en sak hører under dersom det er tvil om det. Utover dette har hovedverneombudet ikke noen alminnelig myndighet til å styre eller bestemme over de enkelte verneombudenes virksomhet. Hovedverneombudet skal sitte i AMU, jf. forskriftens § 3-7 fjerde ledd.

Normalt vil det ikke kunne kreves mer enn ett hovedverneombud ved virksomheten. Det kan imidlertid bli aktuelt med flere hovedverneombud dersom det er nødvendig for samordningen av verneombudenes virksomhet. I så fall må hovedverneombudene velge sitt «hovedverneombud».

Det kan være vanskelig å se forskjellen på rollen som verneombud og rollen som tillitsvalgt for en fagforening. Dette er likevel to ulike roller. Den tillitsvalgte skal ivareta interessene til egne medlemmer etter tariffavtalen. Ingen har plikt til å være medlem i en fagforening, men det er en rettighet man har som arbeidstaker i Norge. Rollen som tillitsvalgt for en fagforening er ikke lovregulert, men baserer seg på tariffavtale eller hovedavtale. Oppgavene til den tillitsvalgte er blant annet å ivareta arbeidstakernes rettigheter i kontrakter, tariffavtaler og lignende. I de tilfellene der sakene eller konfliktene skyldes arbeidsmiljøet, eller får konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan også verneombudet ha en rolle i sakene.

#### Luftfartstilsynets vurdering:

Gjennom oversendt dokumentasjon og samtaler med ledelse, HVO for pilotene og ansattrepresentanter, fremstår det som at virksomheten har en vernetjeneste som er velfungerende på mange måter. Det er en stabil og engasjert vernetjeneste som samhandler godt med ledelsen, både gjennom de formelle prosessene og ellers. Verneombudene er bekjentgjort ved oppslag på arbeidsplassen og det er utarbeidet fristillingsavtale.

Virksomhetens vernetjeneste er mer eller mindre delt i to. Det er et eget hovedverneombud for pilotene og et eget for kabinbesetningen. Begge disse er faste medlemmer i AMU og KAMU, som eneste selskap i konsernet med to representanter fra arbeidstakersiden. Øvrige verneombud representerer sin yrkesgruppe og verneområdene er inndelt geografisk.

Vernetjenesten for pilotene og vernetjenesten for kabinbesetningen fremstår på flere måter som to helt separate vernetjenester i virksomheten. Det er for eksempel ingen felles møtepunkter på tvers av yrkesgruppene, og prosesser som vernerunder ol. gjennomføres med dobbelrepresentasjon. Med dette som utgangspunkt fremstår det ikke for Luftfartstilsynet som at *samordning* av vernetjenesten er formålet med ordningen om to hovedverneombud.

Videre har Luftfartstilsynet notert seg at i komité som arbeider med hotellforhold er pilotenes vernetjeneste representert, mens for kabinbesetningen er det fagforeningsrepresentant som deltar. I uniformskomite er det fagforeningsrepresentant for begge gruppene. Luftfartstilsynet får ikke gjennom denne tilsynsaktiviteten noen forklaring på rasjonale bak sammensetning og representasjon i de ulike komitéer og utvalg. Det er forhold ved denne ordningen som kan slå uheldig ut. Det kan være synergieffekter som

glipper ved manglende samvirke innad i vernetjenesten og mellom ulike grupper og prosesser.

Verneombudet har en lovregulert rolle om å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Luffartstilsynet anbefaler derfor, og med bakgrunn i det overnevnte at det gjøres en gjennomgang av forholdet mellom verneombudsoppgaver og tillitsvalgtsoppgaver. Vernetjenesten skal involveres i nødvendige fora for å kunne ivareta rollen etter lovens hensikt. Virksomheten bør ta stilling til om det er etablert en uheldig praksis hvor fagforeningsrepresentanter har ansvar for oppgaver som naturlig hører til vernetjenesten.

Det samme gjelder for vernetjenesten og hovedverneombudsordningen. Virksomheten bør ta stilling til hvorvidt det er hensiktsmessig å ha to separate vernetjenester/ HVO i samme virksomhet.

Det kan også være fordelaktig å ta en gjennomgang av hva som er hensiktsmessig organisering og representasjon i de ulike fora som arbeider med saker relevante for arbeidsmiljøet. Virksomheten bør i lys av dette ta stilling til om det foregår parallelle prosesser som adresserer overlappende saker og med overlappende interesser. Herunder om det er etablert utvalg som best hører hjemme innunder AMU-paraplyen.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr.2.

#### Konklusjon:

Samsvar med krav, med kommentar om ønsket forbedring.

#### **Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 3

<b>Tilsyn nr</b>	<b>Funn nr</b>
0003-7070	4
<b>Hjemmelsgrunnlag</b>	<b>Referanse</b>
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 § 6-5 Arbeidsmiljøloven Kapittel 7 § 7-4 Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-5 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 til 21	Krav om HMS-opplæring for ulike roller i HMS-arbeidet  Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg  Grunnkursets innhold
<b>Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering</b>	
<u>Om krav til HMS-opplæring for ulike roller i HMS-arbeidet:</u>	
Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at ingen skader seg eller blir syke på grunn av jobben. I samarbeid med verneombudet skal arbeidsgiveren legge arbeidet til rette slik at	

helseskader unngås. For å få til dette, trenger både verneombudet og arbeidsgiveren kunnskap. Arbeidsgiveren skal sørge for at begge partene får rett opplæring. Det går fram av arbeidsmiljøloven som krever at verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og andre som jobber med HMS i virksomheten skal på kurs. Opplæringen skal tilpasses risiko og driftsforhold i den enkelte virksomheten og skal som hovedregel være på minst 40 timer.

#### Verneombud:

Arbeidsgiveren skal sørge for at verneombudet får nødvendig opplæring for å utføre vervet på en forsvarlig måte. Minimumskravet er 40 timer opplæring ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19. Ut fra hva virksomheten gjør, typer arbeidsoppgaver og andre forhold kan arbeidsgiveren vurdere om det er aktuelt å gi mer opplæringstid.

#### AMU:

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har krav på nødvendig opplæring. Opplæringen skal gjennomføres så snart som mulig etter et nyvalg. Opplæringen skal normalt være på minst 40 timer ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19.

#### Stedfortreder AMU:

Det er ofte hensiktsmessig at stedfortredere blir gitt den samme opplæringen som de faste representantene. En stedfortreder som må fungere i lengre tid, bør som regel gis opplæring. Hvis en stedfortreder må tre inn som verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalget for resten av valgperioden, skal det snarest mulig gis opplæring dersom det ikke er gjort tidligere.

#### Ledere:

Arbeidsgiver har plikt til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten er personlig og kan ikke delegeres.

Når det gjelder arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollerer andre arbeidstakere, skal arbeidsgiver sørge for at disse har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav b.

Det er en klar intensjon at opplæringen skal gjennomføres på en måte som er tilpasset virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Det er derfor ikke stilt krav til opplæringens omfang.

For ledere som er medlemmer av AMU gjelder tilsvarende som reglene i aml § 6-5 (40 timer).

#### Grunnkursets innhold:

For virksomheter med sikkerhetskritiske arbeidsoppgaver, hvor arbeidstakerne utsettes for sammensatte arbeidsmiljøfaktorer, er det avgjørende med et velfungerende HMS-system. En av de viktigste forutsetningene for å oppnå dette er at aktørene får nødvendig opplæring.

Forskriftens § 3-19 åpner for at partene kan avtale kortere opplæring enn hovedregelen på 40 timer, etter en konkret vurdering av arbeidsmiljøets HMS-utfordringer i karakter og omfang. Luffartstilsynets utgangspunkt er at det generelt for bransjen ikke er forsvarlig å fravike hovedregelen om minst 40 timers kurs, med mindre det kan vises til ordninger som på andre måter tilfredsstillende krav til opplæring.

Luffartstilsynets vurdering:

I Widerøe har det siden 2014 vært praksis for å gjennomføre grunnleggende HMS-opplæring av ledere, verneombud og medlemmer av AMU ved bruk av intern kompetanse (bedriftsinterne kurs). Bakgrunnen for denne praksisen er å tilby kurs tilpasset virksomhetens og bransjes risiko- og driftsforhold. Kursinnholdet består kort fortalt av forskriftens minimumskrav sett i forhold til risikoforholdene i verneområdet og virksomheten, gitt over 3 dager.

Det foreligger skriftlig avtale mellom partene om avkortet kurs iht. forskriftens § 3-19. I denne avtalen er det presisert at tilleggsopplæring vurderes ved behov eller der spesielle forhold eller aktiviteter tilsier det.

Luffartstilsynet har fått oversendt dokumentasjon på program og innhold i disse 3-dagers kursene. Innholdet vurderes å være innenfor krav. Det blir ved tilsynet gitt eksempler fra ledelsen og vernetjenesten på at det er etablert praksis for å gjennomføre tilleggsopplæring ved behov.

På bakgrunn av det overnevnte og etter en totalvurdering av oversendt dokumentasjon vurderer Luffartstilsynet at virksomhetens ordning med avkortet grunnopplæring er tilfredsstillende mht. innhold og omfang. Det vurderes at ordningen slik den fremstår er god nok for å kunne avvike fra hovedregelen om 40-timers kurs, siden den er særskilt tilpasset virksomhetens art.

Merk: Det presiseres at Luffartstilsynet ikke har noen godkjenningsordning av HMS-grunnkurs og at det er arbeidsgiver som må sørge for at kursene som gis til enhver tid holder mål i forhold til lovkrav.

Luffartstilsynet har fått oversikt over stillinger og personer med HMS-ansvar og tilhørende dokumentasjon på gjennomført opplæring. Flere av ledelsens medlemmer i AMU og KAMU har ikke tilfredsstillende dokumentasjon på gjennomført grunnkurs i HMS.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7070	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for varsling
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om plikt til å utarbeide rutiner for varsling:</u></p> <p>Varsling i arbeidslivet er at en arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet). Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling gir blant annet krav til etablering av varslingsrutiner. Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens HMS-arbeid, jf. aml § 3-1, i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte.</p> <p>Interne varslingsrutiner skal som minimum inneholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,</li> <li>• en framgangsmåte for varsling, og</li> <li>• en framgangsmåte for hvordan arbeidsgiver mottar, behandler og følger opp (saksbehandler) varsling.</li> </ul> <p>Varslingsrutiner skal gjøres lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.</p> <p>Gode varslingsrutiner er et resultat av skreddersøm. Rutinen må tilpasses situasjonen og behovet i hver enkelt virksomhet og skal som nevnte sees i sammenheng med virksomhetens risikostyring og systematiske HMS-arbeid.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Virksomheten har rutinene for varsling av kritikkverdige forhold. Denne er utarbeidet i samarbeid med verneombud og tillitsvalgte, og ble sist oppdatert 27.01.2020. Rutinen oppfylder krav til innhold og er gjort tilgjengelig for de ansatte gjennom varslingskanal på intranett og i personalhåndboken.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>Samsvar med krav.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 4	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7070	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 4	Generelle krav til arbeidsmiljøet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til arbeidsbetingelser:</u></p> <p>Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.</p> <p>Arbeidsmiljøloven stiller krav innenfor organisatoriske, psykososiale, ergonomiske, fysiske, kjemiske og biologiske områder. Loven spesifiserer hva som må vurderes og ivaretas innenfor hvert av områdene.</p> <p>En virksomhets arbeidsmiljø omfatter imidlertid mer enn hvordan virksomheten møter lovens krav. Arbeidstakernes og arbeidsgivers beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet er også komponenter i virksomhetens arbeidsmiljø.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Det fremkommer av denne tilsynsaktiviteten at virksomheten har på plass mange gode tiltak i et omfattende system for å holde høy standard i sitt arbeidsmiljø- og HMS-arbeid. I det følgende vil vi redegjøre for noen av disse tiltakene som vi noterte oss som spesielt positivt.</p> <p>Widerøe har et tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten (BHT). De utfører flere sentrale oppgaver som rusmiddeltesting av nyansatte, forebyggende arbeid gjennom de ulike AMU, helseundersøkelser, vaksine mm. I tillegg er også bedriftshelsetjenesten en rådgiver i vanskelige saker der det er behov for en tredjepart.</p> <p>Bedriften tilrettelegger med stor velvilje for fysisk aktivitet blant sine ansatte. Det er tilrettelagt for trening på alle «utestopp» for flyvende personell og det er et aktivt bedriftsidrettslag med et bredt tilbud.</p> <p>Crewromsfasiliteter på basene blir beskrevet som gode og under stadig utvikling etter innspill fra de ansatte. Der hvor nye fasiliteter skal på plass er det gode prosesser for å involvere vernetjenesten. Det er på plass gode rutiner og sjekklistor for gjennomføring av vernerunder på basene.</p> <p>Hotellstandard holdes under oppsikt og det gjennomføres inspeksjoner i regi av hotellutvalgets medlemmer i forbindelse med nye hotellavtaler. Det fremkommer at eventuelle problemer tas tak i og avviksrapporter tas på alvor. Det finnes flere eksempler</p>	

på at hoteller har blitt byttet ut etter tilbakemelding fra de ansatte om utilfredsstillende forhold.

Det finnes gode rutiner og prosesser for oppfølging og overvåkning av sykefraværet. De ansatte har klart for seg hva som forventes av dem og hva de kan forvente av sin arbeidsgiver. Et ikke ubetydelig antall ansatte er inkludert i tilbudet «Helse i arbeid», i den hensikt at det skal være lettere for de som har falt ut av jobb å komme tilbake i arbeid.

Siden mars 2023 er det innført rutine for obligatorisk audiometrikontroll for kabinansatte (CC). Audiometrikontroll skal være en obligatorisk del av undersøkelsen ved fornyelse av legeerklæring for CC, minimum hvert 5. år. Formålet med rutinen er derfor å oppdage støyskade hos ansatte så tidlig som mulig, og forebygge videre utvikling av skade på individ- og bedriftsnivå.

Flyvende personell har tilbud om formstøpte ørepropper.

Konklusjon:

Samsvar med krav.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 4

---

## Oppsummering

Widerøe's flyveselskap AS gjennomfører et solid arbeid på arbeidsmiljø- og HMS-området. Det er fokus på dialog med tillitsvalgte og vernetjeneste og det gjennomføres regelmessige dialog- og informasjonsmøter med de ansatte. Funn i ulike arbeidsmiljøkartlegginger tas tak i og følges opp med tiltak både sentralt og på mer lokalt nivå. Det er baseledere på alle baser som følger opp de ansatte i hverdagen i tillegg til at utpekt senior-crew kan bistå i mer operative spørsmål.

De formelle medvirkningsarenaer som AMU/KAMU, og andre HMS-aktiviteter som vernetjenesten er delaktig i fungerer godt og synspunkter fra arbeidstakerne vektlegges. Det kan være fordelaktig for virksomheten å i større grad kommunisere ut til arbeidstakerne hva som gjennomføres og skjer i disse prosessene. Tilbakemelding til medarbeiderne om hva som faktisk gjøres med identifiserte problemer gir ofte god effekt og kan være et arbeidsmiljø-fremmende tiltak i seg selv. Dersom man lykkes med å markedsføre og synliggjøre arbeidsmiljøarbeidet kan man høste frukter i form av økt oppslutning om arbeidet og endrede holdninger.

Widerøe har som alle andre arbeidsplasser mer å gå på når det kommer til arbeidsmiljøarbeid, og det er aldri slik på en arbeidsplass at man oppnår enstemmig begeistring. Luffartstilsynet peker i denne rapporten på noen forbedringsområder som har til hensikt å tilføre merverdi og forbedre HMS-organisasjonen. Forhåpentlig vil den kunne bidra til at virksomheten oppnår sine målsettinger og til å evaluere og forbedre effektiviteten og hensiktsmessigheten av HMS-organisasjonens prosesser.