



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Field Group Aviation AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0020
Sted: Rakkestad
Tidspunkt: 02.09.2025
Tilsynsaktivitet: Inspeksjon
Referanse: 0004-1312

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 02.09.2025 en inspeksjon av Field Group Aviation AS - NO.HMS.0020.

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

Generelt

Field Aviation AS er et flyselskap med ca. 9 ansatte. Besetningsmedlemmene er en blanding av fast ansatte, sesongarbeider og piloter på oppdragsavtale. Arbeidet er sesongbetont, med høysesong på vår, sommer og tidlig høst. Operasjonen er primært to-pilots flyvninger der det også er med en operatør fra Field Geospacial. Turnus for piloter er i hovedsak 14-7-7-14 og det er også en praksis med «hjemmestandby».

Arbeidsgiver har ikke ansvaret for innkvartering når pilotene er på jobb på hovedkontoret, men praktiserer innkvartering på hotell når oppdragene er utenbys/utenlands. Tilsynet var i all hovedsak en inspeksjon av de fysiske forholdne på arbeidsplassen som garderobe, arbeidsplasser, pauserom osv. I den grad det ble avdekket funn fremkommer disse i rapporten. I tillegg gjorde Luftfartstilsynet en enkel revisjon av de helt grunnleggende elementene i et systematisk HMS-arbeid som verneombud, varslingsrutiner m.m. Stikkprøver på arbeidskontrakter og ev. oppdragsavtaler gjøres ved alle våre tilsyn.

Luftfartstilsynets vurdering**Beskrivelse av funn**

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1312	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling
Beskrivelse	
<u>Om regelverket som omhandler krav til rutine for varsling av kritikkverdige forhold:</u> Arbeidsgiver som sysselsetter minst fem arbeidstakere har plikt til å utarbeide varslingsrutiner. Disse rutinene skal arbeidsgiver utarbeide i samarbeid med representanter fra arbeidstakerne. Rutinen må oppfylle de minimumskrav som er opplistet i tredje og fjerde ledd. Det vil si at: • rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle • de skal inneholde en oppfordring og fremgangsmåte for varsling, og • fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling Varslingen skal være lett tilgjengelig og skal f.eks. inntas i personalreglement, på virksomhetens intranett, eller vet annet type oppslag i virksomheten. Her kan du finne mer informasjon om virksomheters plikt til å utarbeide varslingsrutiner: Virksomheten skal ha rutiner for intern varsling (arbeidstilsynet.no) <u>Luftfartstilsynets vurdering:</u> Virksomheten har en rutine for varsling av kritikkverdige forhold, men innholdet i rutinen er ikke oppdatert etter lovendringer av 1. januar 2020. Verken arbeidsgiver eller de ansatte hadde god oversikt over hvor de kunne finne rutinene, og de kan derfor ikke anses å være lett tilgjengelige for arbeidstakerne. I arbeidet med å oppdatere rutinene er det også et krav om at utarbeidelse av rutinene skal gjøre i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. <u>Konklusjon:</u> Avvik mot krav	
Funn nivå	
Nivå 2	

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1312	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 § 6-1, andre ledd Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-3 Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 § 6-5 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 §§ 3-18,3-19 og 3-21	Plikt til å velge verneombud, forsvarlige verneområder Verneombudets oppgaver Utgifter, opplæringer mv. Varighet på opplæring av verneombud
Beskrivelse	
<u>Om regelverket som omhandler verneombudsordningen:</u> Virksomheter med fem eller flere arbeidstakere skal ha minst ett verneombud. Formålet med ordningen er at verneombudet skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstakere ved å hjelpe arbeidsgiver i det forebyggende HMS-arbeidet. Verneombudet er også en viktig del av arbeidstakernes rett til medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen. Gjennom verneombudet kan arbeidstakerne påvirke arbeidet for et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Hvert verneombud skal ha sitt eget klart avgrensede verneområde, og det må ikke være større enn at det er mulig for verneombudet å ha full oversikt over området, slik at de kan få utført oppgavene sine på en forsvarlig måte. Det er ikke nødvendigvis antall arbeidstakere som er avgjørelse for størrelsen, men arbeidets art og arbeidsforholdene ellers. Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får nødvendig opplæring for å utføre vervet på en forsvarlig måte. Minimumskravet er 40 timers opplæring. <u>Luftfartstilsynets vurdering:</u> Vi viser til Arbeidstilsynets veiledningsmateriell (Verneombud/ arbeidstilsynet.no) hva angår hvem som bør velges som verneombud: • Det er arbeidstakerne som skal avgjøre hvem som skal være verneombud. • Verneombud skal velges blant arbeidstakerne. • Arbeidsgiver, eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, kan ikke velges som verneombud. • Verneombudet bør være en ansett og dyktig arbeidstaker (tillit blant arbeidstakerne), som har to års erfaring i virksomheten og innsikt i arbeidsoppgavene. • Verneombud velges for to år av gangen. • Verneombud kan med fordel gjenvelges for flere perioder, hvis det ikke finnes særlige grunner for å skifte dem ut. Gode grunner til gjenvalg er at det kan ta lang tid	

å komme inn i arbeidet og at det er viktig med erfaring.

Arbeidsledere kan stille til valg som verneombud, men Arbeidstilsynet anbefaler ikke en slik løsning. Årsaken er at det lett kan oppstå konflikt mellom rollen som verneombud og rollen som arbeidsleder.

Field Aviation AS er selvstendig selskap med eget organisasjonsnummer, et eget styre og ledelse. Virksomheten har særskilte arbeidsmiljø- og risikofaktorer sett opp mot de andre virksomhetene i Field konsernet. Det er over fem ansatte i virksomheten.

Under inspeksjonen ble Luftfartstilsynet fortalt at verneombudet er en ansatt i Field Geospatial AS, tilknyttet hovedkontoret i Oslo. Dette anses ikke å være i henhold til regelverkets formål.

Funnet må sees i sammenheng med funn 5.

Konklusjon:

Avvik mot krav

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1312	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 4 § 4-4, første ledd	Krav til det fysiske arbeidsmiljøet – inneklima
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 §3-1, første og andre ledd bokstav c, §3-2 første ledd bokstav c	Krav til systematiske HMS-arbeid og særskilte forhold for å ivareta sikkerheten – krav til sakkyndig bistand
Arbeidsplassforskriften §§ 2-14 og 7-1	Ventilasjon og luftkvalitet
Beskrivelse	
<u>Om regelverket som omhandler inneklima på arbeidsplassen:</u> Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Arbeidslokaler skal være utformet og innredet slik at de enkelte arbeidsplasser, personalrom mv. får tilfredsstillende klima med hensyn til temperatur, fuktighet, trekk, luftkvalitet og sjenerende lukt, og beskyttelse mot giftige eller helsefarlige stoffer mv. Ved vurderingen av klima og luftkvalitet skal det om nødvendig tas hensyn til den fysiske	

belastningen som arbeidstakeren utsettes for.

Videre skal arbeidslokaler og arbeidsplasser eller andre områder hvor arbeidstakere har adgang, og hvor arbeidet eller prosesser kan medføre forurensing av luften, ha mekanisk ventilasjon og prosesstilpasset avsug slik at konsentrasjonen av kjemikalier i arbeidsatmosfæren holdes på et fullt forsvarlig nivå, med hensyn til helse og eksplosjonsfare.

Dersom arbeidsgiver leier lokaler, er også utleier ansvarlig for at lokalene har et tilfredsstillende inneklima i samsvar med bestemmelsene om arbeidsplasser og arbeidslokaler i arbeidsmiljøloven med forskrifter. Hvem som skal betale utgiftene til å sikre et fullt forsvarlig inneklima i arbeidslokalene, beror på leieavtalen. For en arbeidsgiver som leier sine lokaler vil det derfor være en fordel å ha avklart slike spørsmål ved inngåelse av leiekontrakten.

Her finner dere mer informasjon om krav til inneklima og luftkvalitet på arbeidsplassen:

[Inneklima og luftkvalitet på arbeidsplassen](#)

For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for sakkyndig bistand når det er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

Luftfartstilsynets vurdering:

På tilsynsdagen ble det gjort en befarings i både kontorlokaler og hangar. I hangar var det etablert et møterom og en «lounge» /pauserom. Det fantes ingen form for ventilasjonsanlegg i hverken hangar eller i kontorlokalene. Virksomhetene hadde heller ikke dokumentasjon på at det er gjennomført inneklimamålinger som sier noe om luftkvaliteten i kontorlokalene og hangar med tilstøtende rom.

På bakgrunn av observasjoner under inspeksjonen, oversendt dokumentasjon og intervjuer på tilsynsdagen, kan ikke Luftfartstilsynet se at det er gjort tilstrekkelig kartlegginger for å fastslå at luftkvaliteten og inneklima på arbeidsplassen er forsvarlig.

En slik kartlegging (måling) må gjøres med sakkyndig bistand når virksomheten selv ikke har fagekspertisen til å gjennomføre yrkeshygieniske kartlegginger og risikovurderinger. En bedriftshelsetjeneste (BHT) er en aktør som skal ha yrkeshygienisk sakkyndig kompetanse som kan utføre en slik kartlegging (måling).

Konklusjon:

Avvik mot krav

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.

Funn nr.

0004-1312	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-5	Plikt til å gjennomføre HMS-opplæring for ledere
Beskrivelse	
<u>Om regelverk som omhandler krav til HMS-opplæring av ledere:</u> Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Kravet til opplæring for øverste leder er personlig og kan ikke delegeres. Plikten må sees i sammenheng med plikten til å påse at den som skal lede andre arbeidstakere, som for eksempel flygesjefen innehar nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. <u>Luftfartstilsynets vurdering:</u> Med arbeidsgiver menes "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste" og det som i arbeidsmiljøloven er bestemt om arbeidsgiver. Under selve tilsynet kom det frem at hverken AM eller NPFO ikke hadde gjennomført en slik opplæring. <u>Konklusjon:</u> Avvik mot krav.	
Funn nivå	
Nivå 2	

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1312	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-1, første og andre ledd bokstav a,b,c,e,g og h. Internkontrollforskriften § 5, første og andre ledd.	Krav til virksomhetens systematisk HMS-arbeid Innholdet i det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeid. Krav til dokumentasjon.
Beskrivelse	
<u>Om regelverket som omhandler virksomhetens systematiske HMS-arbeid:</u> Arbeidsmiljøloven og internkontroll forskriften legger føringer for hva en virksomhets	

systematiske HMS-arbeid skal inneholde, og hvordan arbeidet skal utføres og dokumenteres for å sikre at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Det er viktig at arbeidet tilpasses virksomhetens størrelse, arbeidsoppgavenes art og risikoforhold. For luftfartsforetak finnes det regelverkskrav som er ment for å ivareta flysikkerhet. Mange av prinsippene i dette arbeidet vil være like med prinsippene for internkontroll, og metodisk vil arbeidet ha mange likhetstrekk en luftfartsaktørs SMS-system.

Formålet med å innføre et systematisk HMS-arbeid og internkontroll er at arbeidsmiljømessige utfordringer og kjente risikofaktorer blir oppdaget og håndtert i tide. Dersom det inntreffer uheldige hendelser, skal virksomheten også ha på plass gjenopprettende tiltak. Internkontroll og systematisk HMS-arbeid innebærer at virksomheten skal:

- sørge for at helse, miljø og sikkerhetsregelverket som gjelder for virksomheten, er tilgjengelig for alle. Dette innebærer også å ha oversikt over hvilke krav som er særlig viktig for virksomheten
- sørge for at arbeidstakerne har nok kunnskap og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet.
- Sørge for at arbeidstakerne medvirker, slik at virksomheten kan utnytte kunnskapen og erfaringen til alle i virksomheten
- Fastsette mål for helse, miljø og sikkerhetsarbeidet. Målene skal være skriftlig dokumenterte
- Ha oversikt over hvordan virksomheten er organisert, hvordan ansvaret, oppgavene og myndigheten for HMS- arbeidet er fordelt. Organiseringen skal være skriftlig dokumentert
- Kartlegge farer og problemer på arbeidsplassen. På grunnlag av kartlegginga skal de gjøres en risikovurdering, og det må utarbeides handlingsplaner med tiltak som reduseres den avdekte risikoen. Kartlegging, risikovurdering og handlingsplaner skal være skriftlig dokumentert.
- Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge brudd på kravene som er fastsatt eller i medhold av HMS-lovgivningen. Rutinene må være skriftlige.
- Foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen av HMS-arbeidet for å sikre at det fungerer som tenkt. Resultat av gjennomgangen/evalueringen må være skriftlig dokumentert.

Luftfartstilsynets vurdering:

AM var på tilsynstidspunktet relativt ny i rollen og han var åpen om at det å sette seg inn i virksomhetens HMS-arbeid ikke hadde vært en prioritet de første månedene. Som lederteam fremstod både AM og NPFO å være samkjørte med like verdier og tanker for hvordan de ønsker at arbeidsplassen skal være. De ansatte får tilbud om medarbeidersamtale, og fleksibilitet og tilrettelegging er viktige prinsipper i medarbeideroppfølgingen. Dette inntrykket bekreftes i samtale med de ansatte.

Før sesongen starter, samler virksomheten alle som skal fly kommende sesong for faglig

gjennomgang og opplæring.

Virksomheten har en jobb å gjøre med å formalisere og dokumentere det systematiske HMS-arbeidet. Det ble opplyst om at virksomheten har en HMS-håndbok fra 2016, og at det ikke var gjort noe særlig oppdateringsarbeid. Virksomheten har også det som ble kalt for retningslinjer og fellesbestemmelser, to dokumenter som inneholder mye informasjon om forhold og rettigheter som arbeidstaker. Dokumentene sier lite om hvordan virksomheten jobber med arbeidsmiljøet, foruten noen korte avsnitt om AMU og vernetjenesten. Utfra den oversendte dokumentasjonen, samt informasjon gitt på tilsynsdagen, legger luftfartstilsynet til grunn at kravene til det som skal være skriftlig dokumentert i et systematisk HMS-arbeid ikke er tilstrekkelig.

Det ble også anbefalt at virksomheten sjekket med hovedkontoret om virksomheten er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. I så fall vil en BHT kunne være nyttig å bruke som bistand i en fase der virksomheten skal etablere, formalisere og dokumentere et systematisk HMS-arbeid.

Konklusjon:

Avvik mot krav

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1312	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 14, § 14-5	Krav til skriftlig arbeidsavtaler
Arbeidsmiljøloven Kapittel 14, § 14-6	Minimumskrav til innhold i arbeidsavtalen
Beskrivelse	
<u>Om kravene til arbeidsavtaler:</u> Arbeidstakere skal alltid ha en skriftlig arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5. Dette gjelder uansett om det er en fast eller midlertidig stilling. Det er ingen unntak fra denne regelen. Arbeidsmiljøloven § 14-6 fastsetter flere krav til minimumsinnholdet i den skriftlige avtalen. Bestemmelsen fastslår at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold som er av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. I bestemmelsens første ledd listes det opp informasjon som skal tas inn i den skriftlige	

avtalen. Listen er ikke uttømmende og i den graden det er andre punkter som er av vesentlig betydning så skal dette tas med i den skriftlige arbeidsavtalen.

Fra 1. juli 2024 kom det nye krav til hvilke opplysninger en arbeidsavtale skal inneholde. Endringene som er tatt inn i § 14-6 skal bidra til tydeligere og mer forutsigbare arbeidstidsordninger, og supplerer kravene som gjaldt tidligere.

De nye kravene innebærer ikke at arbeidsgiveren må oppdatere gjeldende arbeidsavtaler som ble inngått før 1. juli 2024. Dette forutsetter imidlertid at arbeidsavtalene oppfyller de kravene som gjaldt på tidspunktet avtalen ble inngått. Dersom en arbeidstaker ber om det, skal likevel arbeidsgiveren endre og supplere den eksisterende arbeidsavtalen i tråd med lovendringene. I så fall har arbeidsgiveren to måneders frist til å endre avtalen. Dette følger av Lovvedtak 8 (2023-2024) del III.

For ytterligere informasjon og eksempler på maler som ivaretar kravene for skriftlige arbeidsavtaler, se informasjon på Arbeidstilsynets nettsider.

Luftfartstilsynets vurdering

I forbindelse med tilsynet ble det tatt en stikkprøvekontroll på virksomhetens skriftlige arbeidsavtaler. Vi har fått oversendt to arbeidsavtaler, en oppdragsavtale, virksomhetens fellesbestemmelser av 2022 og retningslinjer for piloter.

Ved Luftfartstilsynets gjennomgang vurderes også eventuelle oppdragsavtaler, freelance-avtaler mv., for å avklare hvorvidt avtaleforholdene likevel/reelt sett må anses som et arbeidsforhold. Dette vil i så fall utløse krav til skriftlig arbeidsavtale. Vi har ikke kunnet avdekke holdepunkter for dette knyttet til den oversendte oppdragsavtalen, og dette avtaleforholdet vil ikke omfattes av vår videre vurdering.

Når det gjelder de to øvrige arbeidsavtalene, så registrerer Luftfartstilsynet at de to avtalene er av midlertidig varighet. Den ene avtalen løp ut 15. oktober 2025, mens den andre løper ut 31. desember 2025. Begge ble inngått etter 1. juli 2024 og har dermed blitt vurdert etter de nye minimumskravene i arbeidsmiljøloven § 14-6. I gjennomgangen har vi avdekket flere mangler.

Vi finner det nødvendig å knytte noen kommentarer til forholdet mellom individuelle arbeidsavtaler, bruk av vedlegg til kontrakt, virksomhetens fellesbestemmelser og øvrige retningslinjer.

Utgangspunktet i arbeidsmiljøloven, er at hver enkelt arbeidstaker skal ha en skriftlig arbeidsavtale, jf. aml. § 14-5. En arbeidsavtale skal sikre klarhet og forutsigbarhet for både arbeidstakeren og arbeidsgiveren om de rettighetene og pliktene som er avtalt i arbeidsforholdet.

Det er videre presisert hvilke type opplysninger og informasjon som må fremgå direkte av arbeidsavtalen, og i hvilke tilfeller det kan henvises til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Vi mener at denne typen fellesbestemmelser som skal gjelde alle ansatte, som kan endres

uten klare føringer for hvordan endringer skal foregå, ikke oppfyller formålet med en skriftlig arbeidsavtale. En ordning med en felles avtale vil etter vår oppfatning ikke være tilstrekkelig forutsigbar for den individuelle arbeidstakeren. Slike fellesbestemmelser som fastsettes av arbeidsgiver kan ikke likestilles med tariffavtaler, siden de vil kunne endres ensidig og dermed direkte berøre arbeidstakerens avtalevilkår. Det samme gjelder fastsatte retningslinjer.

Eventuelle vedlegg til individuelle arbeidsavtaler, kan anses å være en del av den arbeidsavtalen, så fremt det er tydelig at vedleggene er en del av den individuelle arbeidsavtalen og at arbeidstakeren har undertegnet avtalen, inkludert de underliggende avtaleforhold.

Det er ingenting i veien for å henvise til andre policydokumenter, retningslinjer og personalreglement som gjelder for (alle) ansatte i en arbeidsavtale for andre/relevante tema, *men* når det gjelder forholdene som er omfattet av § 14-6 er det krav til at disse er direkte regulert i enkeltes arbeidsavtale. Vi kan dermed ikke se at en henvisning til fellesbestemmelsene, eller retningslinjer i virksomheten vil ivareta kravene.

De oversendte avtalene er vurdert opp mot minimumskravene i § 14-6.

I den ene arbeidsavtalen som er oversendt er det avdekket enkelte mangler. Blant annet er informasjonen knyttet ferie og regler for fastsettelse av ferietidspunkt ufullstendig. Det gis heller ikke relevant informasjon knyttet til arbeidstid, jf. § 14-6 pkt. j og m, da det kun opplyses om ordinær arbeidstid i 100 % stilling og det henvises videre til de nevnte fellesbestemmelsene og til selskapets retningslinjer for piloter. Vi kan heller ikke se at det er tatt inn presiseringer om grunnlaget for den midlertidige ansettelsen, jf. § 14-9.

Den andre arbeidsavtalen løp som nevnt ut den 15. oktober, men vi ønsker likevel å bemerke at denne individuelle arbeidsavtalen har svært begrenset med informasjon og kun ivaretar få av punktene i § 14-6. Avtalen angir kun (a) partenens identitet, (b) arbeidsplassen, (c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidertakerens tittel, stilling eller arbeidskategori, samt (d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse. Avtalen henviser videre til fellesbestemmelser og retningslinjer for piloter som er felles for alle ansatte. Etter vår vurdering vil ikke en slik arbeidsavtale oppfylle kravene til en skriftlig arbeidsavtale etter § 14-6, jf. vår redegjørelse ovenfor.

Konklusjon:

Avvik mot minstekravene for arbeidsavtaler.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1312	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3, § 3-1 (2) c) Arbeidsmiljøloven kapittel 4, § 4-4 (1) Arbeidsplassforskriften § 6-5	Krav til kartlegging og risikovurdering Krav til det fysiske arbeidsmiljøet Sikring av farlige arbeidsplasser og områder
Beskrivelse	
<u>Om regelverkskrav som omhandler bygningsmessige løsninger for lagring og arbeid i høyden, samt sikker ferdsel på arbeidsplassen:</u> Arbeidsgiveren skal i samarbeid med arbeidstakerrepresentantene kartlegge forholdene på arbeidsplassen, og vurdere risiko. Ut fra dette skal virksomheten velge løsninger som innebærer lav risiko. Dette er en del av HMS-arbeidet i virksomheten og skal dokumenteres skriftlig. Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Sikring mot fall av personer eller gjenstander må vurderes ved alle arbeidsplasser. Bygningsmessige løsninger som gangbaner, trapper, plattformer, gulv, etasjedekker og lignende skal ha rekkverk der det er fare for at personer eller gjenstander kan falle ned. Rekkverket skal utformes slik at arbeidstakerne er sikret og ikke utsettes for fare. - Når høyden fra underlaget til gangbaner, trapper, plattformer, gulv, etasjedekker og lignende er mer enn 2 meter, skal det alltid være rekkverk eller andre vernetiltak. - Når det er risiko for at personer eller gjenstander kan falle fra en høyde på mer enn 0,5 meter, skal det være rekkverk eller annet tilsvarende permanent vernetiltak. Kravet gjelder ved innendørs arbeidsplasser og ved faste arbeidsplasser utendørs. - Rekkverket skal være minst 1 meter høyt, og åpningene på rekkverket må være så små at arbeidstakere ikke kan falle gjennom. Rekkverk i trapper og ramper som utføres i tråd med teknisk forskrift, vil normalt oppfylle kravet. <u>Luftfartstilsynets vurdering:</u> I hangar er det etablert oppbevaring av utstyr på reoler, både på taket av mesanin og langs vegger på golvplan (bilder vedlagt). Det ble forklart under befaringen at utstyret på mesanin kun ble oppbevart der, det er ikke i bruk og at derfor er det ingen som går opp dit. Innholdet i og bruken av reolene på golvplan var man usikker på.	

Luftfartstilsynets utgangspunkt er at uansett bruksomfang så har ansatte adgang til disse områdene, som igjen betyr at utstyr som er stablet i høyden utgjør en risiko for personskade. Ustabil stabling kan føre til at gjenstander faller ned og treffer personer som befinner seg i nærheten. Selv lette gjenstander kan forårsake alvorlige skader ved fall fra høyde.

Når utstyr er stablet høyt eller lagret der det kan falle ned, så omfatter regelverket at det både må gjøres en risikovurdering og at selve utstyret/virksomheten må være sikret slik at det ikke kan falle ned.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Funn nivå

Nivå 2

Oppsummering

På tross av noen åpenbare mangler i det systematiske HMS-arbeidet uttrykker både arbeidsgiver og ansatte at de ønsker å ha en arbeidsplass som vektlegger et systematisk forbedringsarbeid som også innebærer å ha et godt arbeidsmiljø, og at dette er et arbeid som begge parter må bidra inn i. Virksomheten har gjennomgått en del endringsprosesser som har bidratt positivt for virksomhetens arbeidsmiljø.