



Luftfartstilsynet

CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Heli Team AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0024
Sted: Harstad
Tidspunkt: 18.02.2025
Tilsynsaktivitet: Revisjon
Referanse: 0004-1288

Innledning

Formål

Luftfartstilsynet fører tilsyn med virksomheter og enkeltpersoner som har roller innenfor sivil luftfart. Luftfartstilsynet er arbeidstilsyn for flyvende personell (besetningsmedlemmer). Tilsyn er vårt viktigste virkemiddel for å kontrollere at virksomheter som sysselsetter besetningsmedlemmer etterlever kravene i arbeidsmiljøregelverket. Formålet med denne tilsynsaktiviteten er å fastslå hvorvidt det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten fungerer tilfredsstillende,

Beskrivelse av tilsynsaktiviteten

Luftfartstilsynet gjennomførte den 18.02.2025 en revisjon av Heli Team AS - NO.HMS.0024.

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

Luftfartstilsynets vurdering

Generelt

Heli-Team AS er et norsk helikopterselskap med hovedbase i Harstad. Virksomheten gjennomfører helikopteroppdrag i Nordland, Troms og Finnmark både i bedrifts- og privatmarkedet. På tidspunktet for revisjonen har virksomheten totalt 28 ansatte og en flåte på 6 helikopter. På hovedbasen har Heli-Team AS teknisk avdeling, som håndterer alle typer vedlikehold av helikoptertypen AS350.

Beskrivelse av funn

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1288	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, første ledd Internkontrollforskriften §§ 4 og 5, andre ledd nr. 1-3	Krav til systematisk helse-, miljø, og sikkerhetsarbeid Internkontroll
Beskrivelse av fakta – Luftfartstilsynets vurdering	
<u>Krav til systematisk helse-, miljø, og sikkerhetsarbeid:</u> Internkontroll innebærer at virksomheten skal jobbe systematisk med helse, miljø og sikkerhet på en måte som oppfyller kravene i HMS-lovgivningen som gjelder for dem. Forskriftens § 5 nr. 1-3 stiller krav til at virksomheten skal: 1. sørge for at det helse-, miljø- og sikkerhetsregelverket som gjelder for virksomheten, er tilgjengelig for alle. Det innebærer også å ha oversikt over de krav som er særlig viktige for virksomheten 2. sørge for at arbeidstakerne har nok kunnskap og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, også informasjon om endringer 3. sørge for at arbeidstakerne medvirker, slik at virksomheten kan utnytte kunnskapen og erfaringen til alle i virksomheten Dere kan lese mer om dette her (arbeidstilsynet.no): Internkontroll - systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet <u>Luftfartstilsynets vurdering:</u> Tilsynet i form av dialog i forkant og etterkant, intervjuer på tilsynsdagen og oversendt dokumentasjon viser at virksomheten mangler oversikt over HMS-lovgivningen som gjelder for dem og kunnskap om de sentrale krav i lovverket. Den samlede kunnskap om virksomhetens HMS-arbeid utover konkret operativ arbeidsutførelse, herunder arbeidstakernes kunnskaper og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet, er også begrenset. Dette gir dårlige forutsetninger for å kunne medvirke i dette arbeidet. Videre fremkommer det at arbeidsgiver ikke involverer de ansatte i utarbeidelse, praktisering og endringer av virksomhetens internkontroll. Dette gjelder HMS-systemet generelt og sentrale krav til vernetjeneste, opplæring, medvirkningsfora, utarbeidelse av rutiner og rutinemessig gjennomgang av disse spesielt. Dette kommer vi nærmere inn på i de følgende funn i denne rapporten, og dette funnet må sees i særlig sammenheng med funn nr.2 Luftfartstilsynet vurderer at virksomheten mangler en helhetlig oversikt og kunnskap om	

relevant regelverk, samt tydelige rutiner for hvordan internkontroll skal gjennomføres i samsvar med lovpålagte krav. I tillegg fremkommer det ikke hvordan ansatte skal sikres tilstrekkelig opplæring i sentrale elementer av det systematiske HMS-arbeidet. Det er avgjørende at internkontroll innlemmes i virksomhetens overordnede styring og planlegging. Virksomheten kan imidlertid ikke vise til prosesser som sikrer dette.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1288	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, andre ledd	Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet – krav til det systematiske HMS-arbeidet
Internkontrollforskriften §§ 4 og 5, andre ledd nr. 4-8	Plikt til internkontroll og krav til skriftlig dokumentasjon av det systematisk HMS-arbeidet
Beskrivelse av fakta – Luftfartstilsynets vurdering	
<u>Om krav til skriftlig dokumentasjon i forbindelse med virksomhetens HMS-arbeid:</u> HMS-arbeidet i virksomheten skal dokumenteres skriftlig. Det skal gå klart fram når og hvordan ulike forhold blir risikovurdert og kontrollert, og hvordan problemer skal avdekkes, forebygges og rettes opp. Det skal også være tydelig hvem som har ansvar for alle ledd i kartleggingsarbeidet, vurdering av risiko og gjennomføring av tiltak. Virksomheten skal ha skriftlige beskrivelser av: • mål virksomheten har for helse, miljø og sikkerhet • hvordan virksomheten er organisert, blant annet fordeling av ansvar og oppgaver innenfor HMS • hvordan kartlegging av risiko er gjennomført • hva som skal gjøres, når og av hvem, for å fremme helse, miljø og sikkerhet (handlingsplan) • rutine for å handtere feil og mangler • hvordan HMS-rutinene blir gjennomgått for å sikre at de fungerer etter formålet Arbeidsmiljøarbeidet skal skje i samarbeid med arbeidstakerne og deres	

tillitsvalgte/verneombud. For å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø, er det viktig at disse rollene involveres så tidlig som mulig i planlegging og gjennomføring av tiltak og prosesser som påvirker arbeidsmiljøet.

Luftfartstilsynets vurdering:

HMS-arbeidet i en virksomhet dokumenteres typisk i form av en HMS-håndbok/manual eller tilsvarende. Annen dokumentasjon som følger av krav som for eksempel instruksjer, tillatelser, kompetansebevis ol., og skal inngå som en del av det dokumenterte arbeidet.

I forbindelse med dette tilsynet mottok Luftfartstilsynet dokumentasjon relatert til det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten, hovedsakelig bestående av vernerundeskjema og en HMS-håndbok. Ved nærmere gjennomgang viste det seg imidlertid at HMS-håndboken opprinnelig tilhørte en annen virksomhet.

Under selve tilsynet kom det videre frem at navn oppgitt i HMS-organisasjonen (håndbokens kapittel 3.0) var personer som ikke er tilhører virksomheten. Som følge av dette ble håndboken oversendt i ny versjon, med nye navn, men innholdet i håndboken fremstår fortsatt som generisk og innrettet mot en annen virksomhet. HMS-håndbokens siste versjon er videre signert av administrerende direktør den 12. november 2024. Dette gir et inntrykk av at dokumentet er kvalitetssikret og gjeldende for virksomheten.

HMS-dokumentasjon skal gjenspeile virksomhetens reelle forhold og faktiske organisering, og det systematiske HMS-arbeidet/ internkontrollen skal tilpasses virksomhetens størrelse, art og risikoforhold. Tilgjengelig dokumentasjonen oppfyller ikke disse kravene og svekker tilliten til det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten.

HMS-håndboken bærer preg av å være utformet for en annen virksomhet enn Heli-Team AS. Dette fremgår av det overnevnte samt at annet virksomhetsnavn i deler av innholdet og muntlig informasjon fra AM/daglig leder på tilsynsdagen. Det er viktig å presisere at en HMS-håndbok ikke oppfyller lovkrav når innholdet ikke er tilpasset virksomhetens egne forhold.

Luftfartstilsynet vurderer at den oversendte dokumentasjonen har betydelige mangler. Virksomheten kan ikke fremvise kartlegging av arbeidsmiljømessige risikofaktorer og mangler både handlingsplaner og etablerte rutiner for gjennomgang og evaluering av eget HMS-arbeid.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr.1.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1288	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 §§ 6-1 og 6-2 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Kapittel 2 § 2-2	Plikt til å velge verneombud, verneområdenes størrelse mv. Verneombudets oppgaver og medvirkning
Beskrivelse av fakta – Luftfartstilsynets vurdering	
<u>Om krav som omhandler verneombudets oppgaver og størrelse på verneområder</u> Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven kapittel 6 regulerer verneombudets funksjon, og særlig § 6-2 beskriver verneombudets oppgaver. Vi vil spesielt vise til punkt 4: "Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.» Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar arbeidsmiljølovens bestemmelser. Formålet med ordningen er at verneombudet: • skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstakere og arbeidsgiver ved å hjelpe arbeidsgiver i det forebyggende HMS-arbeidet (slik at arbeidstakernes sikkerhet blir ivaretatt og at de ikke utsettes for fare) • skal være en viktig del av arbeidstakernes rett til medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen. Gjennom verneombudet kan arbeidstakerne påvirke arbeidet for et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har plikt til å gi arbeidstakere mulighet til å medvirke i prosesser og beslutninger som påvirker deres egen arbeidsplass. Selv om arbeidsgiver har hovedansvaret for arbeidsmiljøet, skal forebygging av helseplager skje i samarbeid med arbeidstakerne. Deres erfaringer er en verdifull ressurs i dette arbeidet. På flere områder stiller lovverket krav til medvirkning. Ansatte skal for eksempel være involvert i å identifisere nødvendige endringer for å forbedre arbeidsforholdene. Medvirkning er avgjørende både for hvordan tiltak blir gjennomført og for å sikre motivasjon og engasjement blant de ansatte. Verneombudet og arbeidsmiljøutvalget (AMU) har formelle roller som skal sikre denne medvirkningen. AMU skal blant annet delta i planlegging av endringer som har vesentlig	

betydning for arbeidsmiljøet. I virksomheter uten AMU, påligger dette ansvaret verneombudet.

I virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, deler lokal fagforening inn arbeidsplassen i verneområder, etter at arbeidsgiveren har uttalt seg. Finnes det ingen lokal fagforening, avgjør representanter utpekt av arbeidstakerne denne inndelingen etter at arbeidsgiveren har uttalt seg. Som nevnt skal verneområdet være tydelig avgrenset og ikke overstige en størrelse som hindrer verneombudet i å ha full oversikt og utføre oppgaver på en forsvarlig måte. Videre har verneombudet en lovfestet rett til å bruke den tiden som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte.

Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid, godtgjøres som for overtidarbeid.

Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

Luftfartstilsynets vurdering:

Verneombudet skal ha en sentral rolle i å sikre at arbeidstakernes stemme blir hørt i arbeidsmiljøspørsmål. På vegne av arbeidstakerne skal verneombudet overvåke arbeidsmiljøet, melde fra om farer, medvirke i planlegging og samarbeide med ledelsen.

For at vernetjenesten skal fungere som de ansattes stemme i virksomhetens arbeidsmiljøarbeid, må nødvendige forutsetninger være på plass. Dette inkluderer formelle krav som opplæring, avsatt tid og deltakelse i medvirkningsfora. Det er i tillegg viktig å definere avgrensinger på verneområdene slik at de ikke er større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte.

På tidspunktet tilsynet ble gjennomført, hadde virksomhetens verneombud ansvar for hele virksomheten som ett verneområde. Dette innebærer at verneombudet har ansvar for alle arbeidstakere, herunder de som jobber i administrasjonen, med teknisk vedlikehold og operativt. Siden det er ulike og særskilte regelverk, og ulikt myndighetsansvar som gjelder for arbeidstakere på bakken og i lufta, utgjør dette et omfattende ansvar overfor virksomheten og de ansatte.

Gjennomgang av dokumentasjon og samtaler med arbeidsgiver og verneombud viser at virksomheten ikke kan dokumentere en praksis der verneombudet er aktivt involvert i det systematiske HMS-arbeidet, slik arbeidsmiljøregelverket krever. Slik involvering bør omfatte blant annet en avtalt møtestruktur, skriftlig arbeid knyttet til risikovurderinger, planlegging og evaluering av det systematiske HMS-arbeidet.

Tilsynsaktiviteten avdekket et betydelig behov for forbedring i virksomhetens forståelse av hvordan HMS-arbeid skal drives i aktivt samarbeid med de ansattes representanter. Lovens formål er å sikre at arbeidstakerne har både reell og formell medvirkning i prosesser som påvirker arbeidsmiljøet.

Luftfartstilsynet vurderer at det verken er hensiktsmessig eller i tråd med lovens intensjon å basere seg på kun ett verneombud, særlig med tanke på både ansvarsforholdene og det totale antall oppgaver som er lagt til denne ene rollen. Det må også tas i betraktning at

arbeidsplassen ikke har et tillitsvalgtapparat å støtte seg på, og at det ikke er etablert arbeidsmiljøutvalg i virksomheten. Med 28 ansatte er dette helt i grenseland for hva regelverket tillater da:

- Alle virksomheter med minst 30 arbeidstakere skal ha AMU.
- Virksomheter med 10–30 arbeidstakere skal ha AMU dersom én av partene i virksomheten krever det.
- Arbeidstilsynet kan bestemme at også virksomheter med færre enn 30 arbeidstakere skal ha AMU dersom arbeidsforholdene tilsier det.

Antallet verneombud skal i henhold til regelverket fastsettes ut fra virksomhetens størrelse, arbeidets art og øvrige arbeidsforhold. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det normalt velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og ikke større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte

Ved en økning i antallet verneombud, skal det også velges et hovedverneombud, samt en stedfortreder for denne rollen. Reglene som gjelder for hovedverneombudet, vil tilsvarende gjelde for stedfortrederen.

For verneombud med flyoperative oppgaver anbefales det at virksomheten etablerer en fristillingsavtale. En slik avtale sikrer at verneombudet får tilstrekkelig tid og ressurser til å utføre vervet på en hensiktsmessig måte, samtidig som flyoperative oppgaver ivaretas forsvarlig.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr. 4.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1288	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 §§ 6-1, første til fjerde ledd og 6-5, første ledd. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 §§ 3-3, 3-18, 3-19	Plikt til å velge verneombud og verneområdets størrelse Valg, opplæring av verneombud mv.

Beskrivelse av fakta – Luftfartstilsynets vurderingOm krav som omhandler verneombud

I henhold til arbeidsmiljøloven §§ 6-1 og 6-5, første ledd fremgår det en plikt til å velge verneombud. Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet gis nødvendig opplæring for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte. Det stilles nærmere krav til opplæringens innhold og varighet i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18 og 3-19. Hovedregelen er at opplæringens varighet skal være minst 40 timer. Regelverket åpner for at det *unntaksvis* kan avtales kortere opplæring, dersom partene i fellesskap er kommet fram til at det er forsvarlig ut fra problemenes karakter og omfang. Forskriftens § 3-21 gir Luftfartstilsynet adgang til å pålegge arbeidsgiver å sørge for opplæring av verneombud, samt sette minimumskrav til opplæringen der arbeidsforhold, bransje eller typer av virksomhet tilsier det.

Antallet verneombud bestemmes ut fra virksomhetens størrelse, arbeidets karakter og øvrige arbeidsforhold. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være tydelig avgrenset og ikke overstige en størrelse som hindrer verneombudet i å ha full oversikt og utføre sine oppgaver på en forsvarlig måte.

Virksomheter med mer enn ett verneombud skal ha hovedverneombud, som har ansvar for å samordne vernetjenestens virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.

Arbeidsmiljøloven stiller ikke krav om å utpeke en stedfortreder for verneombud. Likevel kan dette være hensiktsmessig dersom verneombudet ofte er fraværende fra arbeidsplassen og det stilles krav om løpende tilstedeværelse av et verneombud. Videre kan en stedfortreder være nyttig i forbindelse med ferier, permisjoner eller ved overgang til annet arbeid.

Det skal til enhver tid klart fremgå hvem som fungerer som verneombud i virksomheten. Denne informasjonen skal gjøres kjent for arbeidstakerne, for eksempel gjennom oppslag på arbeidsplassen. Synliggjøring via digitale systemer, som intranett, kan anses som tilstrekkelig forutsatt at informasjonen er lett tilgjengelig og kjent for alle ansatte.

Luftfartstilsynets vurdering:

Luftfartstilsynet krever som hovedregel at verneombud skal gjennomføre 40-timers opplæring. Alle delene av en slik opplæring må gjennomføres, og det må fremgå tydelig av et eventuelt kursbevis at alle deler av opplæringen er gjennomført. Regelverkets unntaksbestemmelser fremgår av teksten overfor. Dersom det er usikkerhet om nødvendig opplæring i en virksomhet, kan man rådføre seg med Luftfartstilsynet.

For virksomheter med sikkerhetskritiske arbeidsoppgaver, der arbeidstakerne utsettes for sammensatte arbeidsmiljøfaktorer, er et velfungerende HMS-system avgjørende. En sentral forutsetning for å oppnå dette er at de ulike rollene får nødvendig opplæring.

Heli-Team AS har ett verneombud for hele virksomheten og vedkommende har dokumentert avkortet HMS-opplæring i form av kursbevis. Under tilsynet fremkom det at

verneombudet utøver sitt verv innenfor ordinær arbeidstid, og at det gjennomføres vernerunder ved basen, sist dokumentert i oktober 2024. Utover denne aktiviteten ble det ikke funnet systematisk organisering av øvrige verneombudsoppgaver. Dette tyder på at verneombudsrollen i liten grad er operasjonalisert utover selve vernerundene.

Med bakgrunn i de grunnleggende manglene som er avdekket i virksomhetens systematiske HMS-arbeid, og det omfattende forbedringsarbeidet som gjenstår, er det vår vurdering at avkortet opplæring ikke er fullt forsvarlig.

Vernetjenesten er heller ikke kunngjort på arbeidsplassen i form av oppslag eller annet.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr.3.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1288	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-3 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3	Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-3 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2 Planer, årsrapporter og meldinger
Beskrivelse av fakta – Luftfartstilsynets vurdering	
<u>Om krav som omhandler bedriftshelsetjenestens bistand:</u> Arbeidsmiljøloven stiller krav om at arbeidsgivere, som en del av det systematiske HMS-arbeidet, skal vurdere behov for bedriftshelsetjeneste (BHT). Dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det, er man pålagt å tilknytte seg en godkjent BHT. Dette innebærer at arbeidsgiver i samarbeid med BHT skal gjennomføre risikovurderinger, identifisere mulige arbeidsmiljøutfordringer og sette i verk nødvendige tiltak for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø Bedriftshelsetjenesten er en fagkyndig og rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid, som kan bidra til å kartlegge og redusere arbeidsmiljømessige risikoforhold på arbeidsplassen. En godt integrert bedriftshelsetjeneste bidrar til å skape en trygg og	

helsefremmende arbeidsplass ved å sikre at helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet ikke bare handler om å rette opp feil, men også om å forebygge at feil og ulykker oppstår. Dette kan redusere sykefravær, øke trivsel og produktivitet blant ansatte, samt sikre en felles forståelse mellom ledelse og arbeidstakere om å skape et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Selv om BHT veileder og støtter virksomheten i å ivareta et godt arbeidsmiljø, er det fortsatt arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for å sikre etterlevelse av arbeidsmiljøloven.

Arbeidsgivers samarbeid med bedriftshelsetjenesten skal dokumenteres gjennom planer for bistand i virksomheten (innværende år) og årsrapport som synliggjør den faktiske bruken av BHT. Denne dokumentasjonen skal inngå i virksomhetens systematiske HMS-arbeid.

Luftfartstilsynets vurdering:

I samtaler på tilsynsdagen kom det frem at virksomheten er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Dette er for øvrig et krav til virksomheter som har verkstedsdrift. På tross av at virksomheten opplyser at de har tilknyttet seg en bedriftshelsetjeneste og Luftfartstilsynet har etterspurt dokumentasjon i denne forbindelse, har vi ikke mottatt dette.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1288	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling
Beskrivelse av fakta – Luftfartstilsynets vurdering	
<u>Om krav som omhandler 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 arbeidstakernes representanter og deres tillitsvalgte. Rutinen må oppfylle de minimumskravene 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.

Varslingsrutinen skal være lett tilgjengelig og skal f.eks. inntas i personalreglement, på virksomhetens intranett, eller ved annet type oppslag i virksomheten.

Dere kan lese mer om varslingsrutiner her (arbeidstilsynet.no):

[Virksomheten skal ha rutiner for intern varsling](#)

Luftfartstilsynets vurdering:

Virksomheten har en rutine for varsling av kritikkverdige forhold i den oversendte HMS-håndboken. Rutinen er ikke revidert eller oppdatert i tråd med lovendringen som trådte i kraft 1. januar 2020. Som en følge av dette, mangler varslingsrutinen en fullstendig beskrivelse av alle nødvendige elementer i henhold til lovkrav.

Tilsynsaktiviteten har videre avdekket at rutinen er lite kjent blant de ansatte, og den er heller ikke utarbeidet i samarbeid med arbeidstakerne.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0004-1288	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 14 §§ 14-5 og 14-6	Krav til skriftlig arbeidsavtale Minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen
Beskrivelse av fakta – Luftfartstilsynets vurdering	
<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 minimumsinholdet 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 (arbeidstilsynet.no) [Arbeidsavtale](https://arbeidstilsynet.no/Arbeidsavtale).

Luftfartstilsynets vurdering:

I forbindelse med tilsynet ble det tatt stikkprøvekontroll av skriftlige arbeidsavtaler. Dette skulle inkludere arbeidsavtalene til de to ansatte som deltok under tilsynet og en arbeidsavtale som ble inngått etter de nye reglene i arbeidsmiljøloven § 14-6. Vi har fått oversendt to konkrete arbeidsavtaler, hvorav en ble inngått før 1. juli 2024 og en etter. Vi kan ikke se å ha mottatt arbeidsavtalen til piloten som deltok under tilsynet.

Dette innebærer at de nye kravene til arbeidsavtaler etter arbeidsmiljøloven § 14-6 er gjeldende for den ene, og de gamle kravene etter den samme bestemmelsen, for den andre.

Arbeidsavtalene har blitt kontrollert opp mot de gjeldende minimumskravene, og det har blitt avdekket flere mangler.

For arbeidsavtalen som er inngått før 1. juli 2024, er det uklart om stillingen er fast og om den er heltid eller deltid. Vi legger derfor til grunn at det er snakk om en fast heltidsstilling. Avtalen mangler informasjon om:

- beregning av feriepenger, jf. § 14-6 første ledd bokstav g
- hvor mye som trekkes/spares til pensjon, jf. § 14-6 første ledd bokstav i
- diett- og overnattingskompensasjon, og kompensasjon for helligdager og eventuelt godtgjøring for jobbreiser, jf. § 14-6 første ledd bokstav i
- lengden på pauser, jf. § 14-6 første ledd bokstav k

For arbeidsavtalen som er inngått etter 1. juli 2024, er det uklart hva som er riktig arbeidssted. Avtalen mangler også informasjon om:

- hvor mye som trekkes/spares til pensjon, jf. § 14-6 første ledd bokstav i
- hvilket forsikringsselskap og hvilken pensjonsordning selskapet er knyttet opp mot og hvilke forsikringsordninger som gjelder for arbeidstakerne, jf. § 14-6 første ledd bokstav q

- betaling for overtidsarbeid og helligdager, jf. § 14-6 første ledd bokstav i og m. Informasjonen gis i personalhåndboken, men dette er ikke tilstrekkelig
- lengden på pauser, jf. § 14-6 første ledd bokstav k

For alle manglene vi viser til over, åpner loven opp for at informasjonen kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer forholdene. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-6 andre ledd. Informasjon i personalhåndboken eller andre interne dokumenter kan være tilstrekkelig, dersom dokumentene legges ved som ett vedlegg til arbeidsavtalen og utleveres til arbeidstakeren. Kravene til utlevering og informasjon etter EU direktiv 2019/1152 artikkel 3 og Prop.130 L (2022-2023) punkt 4.1 og 5.5.1 må i så tilfelle være oppfylt. Det er altså ikke tilstrekkelig å vise til personalhåndboken uten at denne legges ved arbeidsavtalen.

I personalhåndboken har vi for øvrig merket oss at «Møter utover arbeidstid må påregnes uten godtgjørelse». Vi minner om at møter pålagt av arbeidsgiver regnes som arbeidstid, jf. forskrift om arbeidstid i luftfarten § 5 første ledd.

Vi viser også til at arbeidstaker har en rett til to uker fødselspermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 første ledd. Dette innebærer at arbeidstaker skal få to uker fri i forbindelse med fødsel dersom de ber om det.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr.	Observasjon
0004-1288	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-5	HMS-opplæring for ledere
Beskrivelse av fakta – Luftfartstilsynets vurdering	
<u>Om krav til HMS-opplæring for ledere:</u> Arbeidsgiver har en personlig plikt til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Denne plikten kan ikke delegeres. Hensikten med en plikt til opplæring er å tydeliggjøre forventningen om at arbeidsgiver skal ha kunnskap om grunnprinsippene i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og om arbeidsmiljøloven. Når det gjelder arbeidstakere med ansvar for å lede eller kontrollere andre ansatte, skal arbeidsgiver sikre at de har nødvendig kompetanse til å påse at arbeidet utføres på en	

helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav b.

Opplæringen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Derfor er det ikke fastsatt et spesifikt krav til opplæringens omfang.

Arbeidsgiver må skriftlig dokumentere at opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er gjennomført. Dette kan for eksempel gjøres ved fremleggelse av kursbevis. Dokumentasjonen skal angi både innholdet og varigheten av opplæringen.

Luftfartstilsynets vurdering:

Daglig leder har dokumentert HMS-opplæring i form av kursbevis fra 2009. Gitt tiden som har gått siden den gang anbefaler Luftfartstilsynet at daglig leder gjennomfører ny opplæring. Dette vil bidra til å sikre oppdatert kompetanse i tråd med gjeldende regelverk og styrke virksomhetens systematiske HMS-arbeid.

Selv om det ikke er et formelt krav om oppdatert HMS-kurs for ledere, stiller arbeidsmiljøloven krav om at arbeidsgiver har nødvendig kunnskap om gjeldende regelverk, hva som kreves for å oppnå et godt arbeidsmiljø, og hvordan virksomheten skal arbeide systematisk med helse, miljø og sikkerhet.

Gitt at funnene i denne rapporten tilsier vesentlige mangler i innføring og utøvelse av systematisk HMS-arbeid, oppfordrer Luftfartstilsynet ledelsen til å vurdere hvordan dette best kan videreutvikles, herunder behovet for oppdatert opplæring av daglig leder og eventuelle andre ledelsesfunksjoner.

Konklusjon:

Samsvar med forslag til forbedring

Funn nivå

Observasjon

Oppsummering

Luftfartstilsynet fører tilsyn med at bestemmelser i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter overholdes for besetningsmedlemmer i norsk sivil luftfart.

Arbeidsgiver har plikt til å sikre at det systematiske HMS-arbeidet utføres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Det er også arbeidsgivers ansvar å sørge for at alle involverte har nødvendig opplæring og kompetanse for å utøve sine roller på en forsvarlig måte. Når Luftfartstilsynet vurderer om kravene i arbeidsmiljøloven er oppfylt, skjer dette gjennom en helhetlig vurdering av alle relevante faktorer i det systematiske HMS-arbeidet, på tvers av alle nivåer i virksomheten.

Det er viktig å påpeke at selv om virksomheten har klare tanker om hva som utgjør et godt arbeidsmiljø, stiller arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter tydelige krav til at dette skal systematiseres og dokumenteres.

Virksomheten har en vei å gå med å få satt HMS-arbeidet i et system, som også når bredt ut til alle ansatte. Økt innsikt og tilgang til relevante prosesser vil være fordelaktig for både arbeidsgiver og ansatte. En slik tilnærming vil også styrke det forebyggende perspektivet, som er en grunnleggende del i et systematisk HMS-arbeid. Dette arbeidet må integreres og drives parallelt med flysikkerhetsarbeidet i virksomheten.

Luftfartstilsynet ønsker i denne sammenheng å vise til Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell, som er utviklet for å hjelpe virksomheter med å forstå og etterleve kravene i arbeidsmiljøloven. Loven stiller krav både til selve arbeidsmiljøet og til hvordan virksomheter skal jobbe systematisk med det, og modellen kan være et nyttig verktøy for å tydeliggjøre hvordan arbeidsmiljøloven kan fungere som en veiviser til et godt arbeidsmiljø. Modellen viser at arbeidsmiljøet i en virksomhet er en helhet der flere faktorer spiller sammen. Det inkluderer arbeidsforhold, hvordan arbeidsmiljøarbeidet gjennomføres, samt hvordan både arbeidstakere og arbeidsgivere opplever og vurderer arbeidsmiljøet. I tillegg påvirkes det av helse- og velferdsmessige forhold og sammensetningen av arbeidsstokken.

Arbeidsmiljømodellen

Luftfartstilsynet anerkjenner at utviklingen av et godt og systematisk HMS-arbeid er en tidkrevende prosess. Gjennom fristene som er satt for påleggene i vedtaket ønsker vi å legge til rette for at selskapet kan utvikle et robust system, i tråd med forventningene til en aktør med deres erfaring, størrelse og risikoforhold.