



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY - NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Arctic Aviation AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0016
Sted: Bodø
Tidspunkt: 05.04.2022
Tilsynsaktivitet: Revisjon
Referanse: 0003-4846



Innledning

Formål

Luffartstilsynet 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

Luffartstilsynet gjennomførte den 05.04.2022 en Revisjon av Arctic Aviation AS - NO.HMS.0016.

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

Luffartstilsynets vurdering

Generelt

P.t har Arctic Aviation AS 4 helikopter i drift og en flybesetning (piloter og lastemenn) på 13 stk. Virksomhetens hovedbase er i Bodø. Selskapet leverer ulike helikoptertjenester både ad-hoc og på kontrakt. Langtidskontrakter medfører at det opprettes feltbaser med forlegning. Det stilles også forlegning til rådighet i Bodø.

På revisjonstidspunktet har virksomheten feltbaser på Lovund, Mo i Rana og i Kiruna. Sistnevnte base er etablert for utførelse av heli-skiing-oppdrag.

HMS-tilsynet retter seg mot virksomhetens systematiske arbeid med helse-, miljø-, og sikkerhet og Luffartstilsynet baserer det følgende på oversendt dokumentasjon og intervju av ledelse og ansatte på tilsynsdagen.

Under redegjøres det for konkrete funn som er avdekket og Luffartstilsynets 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
0003-4846	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 4 § 4-2	Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling:</u> Plikten til å legge arbeidet til rette for arbeidstakerne er omfattende. Det heter i arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver skal tilrettelegge for arbeidstaker «så langt det er mulig». Med tilrettelegging menes alle de tiltak man iverksetter i forbindelse med organisering og utførelse av arbeidet, utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet generelt.</p> <p>Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er generell og gjelder for alle ansatte. I utformingen av arbeidssituasjon skal arbeidet organiseres og legges til rette ut fra den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Det skal legges til rette for at arbeidstakere gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet sitt. Ved utforming av den enkeltes arbeidssituasjon skal det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet for selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Den enkelte arbeidstaker skal så langt det er mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgavene.</p>	

Luffartstilsynets vurdering:

I samtaler med ledelse og ansatte fremkommer det at mye bra jobb gjøres for å skape trivsel, utvikling og eierskap til oppdrag- og arbeidsplassen. For eksempel opplyses det om stor variasjon i type oppdrag og hvordan dette fordeles, planlegges og gjennomføres ut fra forutsetninger og erfaringsnivå. Oppdragene er i stor grad håndtert fra A-Å av crewet selv.

Arbeidsgiver vektlegger viktigheten av opplæring av piloter og lastemenn. Det er f.eks. laget et «utdanningsløp» hvor feltbasen (Lovund) med minst kompliserte oppdrag fungerer som trainee-plass for lastemenn. Det er ambisjoner (som synes å oppfylles) om at lastemenn skal inn som trainee innen 2 år.

Det er faste morgenmøter med deltakelse fra ledelsen som bidrar til å etablere ønskede holdninger og kultur i selskapet. Det legges vekt på flat struktur, nærhet til ledelsen og takhøyde. De ansatte opplever å bli tatt på alvor, at de lyttes til og de beskriver en arbeidsplass som stadig ønsker å utvikle seg- og medarbeiderne sine gjennom faglig og personlig utvikling.

AM er selv pilot og jobber gjerne ad-hoc i tilfeller hvor crewet av ulike grunner trenger avløsning. Dette bidrar også til en nærhet til ledelsen som gagnar arbeidsmiljøet. Luffartstilsynet får også opplysninger som tilsier at arbeidsgiver oppfyller- og strekker seg langt for å tilrettelegge for arbeidstaker med særlige helsemessige behov.

Konklusjon:

Det fremstår som at selskapet lykkes svært godt med sitt arbeid knyttet til tilrettelegging mht. trivsel og faglig/ personlig utvikling og sykefraværsoppfølging.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 4

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4846	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-1 Internkontrollforskriften § 5	Krav til systematisk HMS-arbeid Innhold i det systematiske HMS-arbeidet. Krav til dokumentasjon
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<u>Om lovkrav som omhandler krav til dokumentasjon:</u> HMS-arbeidet i virksomheten skal dokumenteres skriftlig. Det skal gå klart fram når- og hvordan ulike forhold risikovurderes- og kontrolleres, og hvordan virksomheten skal	

forebygge, avdekke og rette opp feil. Det skal også være tydelig hvem som har ansvar for alle ledd i kartleggingsarbeidet, vurdering av risiko og gjennomføring av tiltak. Det skal blant annet være beskrivelser av:

- Hvilke mål virksomheten har for helse, miljø og sikkerhet
- Hvordan virksomheten er organisert, blant annet fordeling av ansvar og oppgaver innen HMS
- Hvordan kartlegging av risiko er gjennomført (brev, rapporter, måleresultat o.l.)
- Hva som skal gjøres, når og av hvem, for å fremme helse, miljø og sikkerhet (handlingsplan)
- Rutine for å håndtere feil og mangler
- Hvordan HMS-rutinene gjennomgås/kontrolleres for å sikre at de fungerer etter formålet
-

Luffartstilsynets vurdering:

Arctic Aviation har en HMS-manual tilpasset virksomhetens størrelse og art. Som utgangspunkt for videre arbeid er dette et bra grunnlag. Overordnede mål er langt på vei definert, men mer konkrete mål er ikke utarbeidet enda. Organisering av- og aktiviteter i HMS-arbeidet er definert, men ikke kommet skikkelig i gang. Rutiner for eksempelvis sykefraværsoppfølging og konflikthåndtering er ikke utarbeidet/skriftliggjort.

Konklusjon:

Virksomheten anses ikke å oppfylle krav til dokumentasjon i den form og omfang som anses nødvendig og som følger av krav i HMS-lovgivningen.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4846	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-2	Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler særskilte forhold for å ivareta sikkerheten:</u> Arbeidsgiver skal sørge for at alle arbeidstakere får den opplæringen, øvelsen og instruksjonen de trenger for å utføre arbeidet på en sikker måte. Opplæringen skal sørge for at arbeidstakeren mestrer arbeidet sitt, at arbeidet er helsefremmende og meningsfylt og skal bidra til å forhindre arbeidsulykker, skader og sykdom samt fremme produktivitet.</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.

Luftfartstilsynets vurdering:

Det fremkommer av HMS-tilsynet at virksomheten i flere henseende gjør mer enn å oppfylle regelverket. Blant annet er ISO-sertifisering i prosess, - en standard som krever kontinuerlig fokus på forbedring og som vi vurderer vil bidra positivt til kvaliteten på det systematiske HMS-arbeidet.

Videre fremkommer det at personlig verneutstyr og bekledning for besetningsmedlemmene er mer enn hensiktsmessig og holder høy standard.

Sikker jobbanalyse (SJA) brukes konsekvent og utføres digitalt i forhåndsdefinerte maler for de ulike oppdragene.

Til slutt nevnes opplæringsløpet og risikovurderingen som er utarbeidet for personellet som gjennomfører heli-skiing-oppdrag. Luftfartstilsynet har fått beskrevet, og oversendt dokumentasjon på et omfattende treningsprogram for dette særskilte segmentet. Opplegget er skreddersydd for denne typen operasjon og er forbeholdt piloter med erfaring og et definert antall timer som PIC. I tillegg til omfattende opplæring mht. den rent operative kompleksiteten, er det også tatt særlige hensyn når det gjelder nødutstyr og opplæring i bruk av disse.

Konklusjon:

Det synes som at Arctic Aviation har fokus på at arbeidsoperasjoner skal være så trygge som mulig ved å sørge for riktig kompetanse, opplæring, utstyr og SJA. Det tas sikte på kvalitet i alle ledd og det strebes mot kontinuerlig forbedring.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 5

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4846	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-3	Bedriftshelsetjeneste
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<u>Om lovkrav som omhandler bruk av bedriftshelsetjeneste:</u>	

Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste (BHT) godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurdering av om en slik plikt foreligger skal gjøres som et ledd i det systematiske HMS-arbeidet til virksomheten. Her må man merke seg at en rekke virksomheter/næringsgrupper har en plikt til å knytte seg til BHT gjennom. Dette gjelder ikke f.eks. flyvende personell, men f.eks. verksteddrift.

Luftfartstilsynets vurdering:

Virksomheten har ikke tilknytning til bedriftshelsetjeneste.

Konklusjon:

Da det ikke kan vises til at en kartlegging og risikovurdering ligger bak avgjørelsen om å ikke knytte seg til BHT, anses ikke virksomheten å oppfylle krav i HMS-lovgivningen.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4846	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-5	Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i HMS-arbeid
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p><u>Vurdering av lovkrav som omhandler krav til HMS-opplæring av ledere:</u> Arbeidsgiveren skal gjennomgå opplæring i HMS. Arbeidsgiveren skal gjennom opplæringen skaffe seg kunnskap om grunnprinsippene i et systematisk HMS-arbeid. Kravet til opplæring for øverste leder er personlig og kan ikke delegeres.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u> Det er ikke gjennomført HMS-opplæring for arbeidsgiver.</p> <p><u>Konklusjon:</u> På bakgrunn av det ovennevnte anser vi at virksomheten ikke er i samsvar med kravene i HMS-lovgivningen.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4846	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 §§ 6-1, 6-5 Forskrift om organisering, medvirkning og ledelse § 3-2	Plikt til å velge verneombud Valg, opplæring m.m
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkravet som omhandler plikt til å velge verneombud:</u> Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud. Ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. Direktoratet for arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med mer enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud. Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Verneombud skal velges blant anerkjente, dyktige arbeidstakere ved virksomheten, med erfaring og innsikt i virksomheten. De bør velges blant arbeidstakere som har arbeidet i virksomheten de siste to årene. Dersom arbeidstakere motsetter seg å velge verneombud, utpeker arbeidsgiveren verneombud jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kapittel 3.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u> Det er ikke valgt verneombud ved virksomheten. Arbeidstaker skal aktivt medvirke til å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Dette inkluderer også bidrag knyttet til utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Et trygt og godt arbeidsmiljø kommer ikke av seg selv og det er flere mulige konsekvenser av manglende medvirkning.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Uten valgt eller utpekt verneombud kan ikke virksomheten anses å være i samsvar med kravene i HMS-lovgivningen.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4846	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 2 § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for varsling
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkravet som omhandler plikt til å utarbeide rutiner for varsling:</u> Arbeidsgiver som sysselsetter minst fem arbeidstakere, har plikt til å utarbeide varslingsrutiner. Disse rutinene skal arbeidsgiver utarbeides i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte. Rutinene må følge 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 være skriftlige og minst inneholde:</p> <ul style="list-style-type: none">a) En oppfordring til å varsle om kritikkverdige forholdb) En fremgangsmåte for varslingc) Fremgangsmåten for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling <p>Varslingsrutinen skal være lett tilgjengelig og skal f.eks. inntas i HMS-håndbok, på virksomhetens intranett, eller ved oppslag i virksomheten.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u> Selskapet har på revisjonstidspunktet ikke utarbeidet en egen rutine for varsling av kritikkverdige forhold.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Før en egen rutine for varsling av kritikkverdige forhold foreligger kan ikke virksomheten anses å være i samsvar med kravene i HMS-lovgivningen.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Oppsummering

Til tross for flere funn oppfattes Arctic Aviation å ha på plass gode holdninger til HMS. Dette viser seg gjennom kostnader- og ressursbruk, men også gjennom beskrivelser fra ledelse og ansatte som gjenspeiler at HMS står sentralt i bedriften.

Hensikten med internkontroll- systematisk arbeid med helse-, miljø- og sikkerhet er å sikre at problemer blir oppdaget og håndtert i tide. Det er ledelsen som har ansvar for systematisk oppfølging av regelverkskrav, men dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter (verneombud).

Hos Arctic Aviation finnes noen løse tråder når det gjelder systematisk HMS-arbeid. Dette viser seg som manglende skriftliggjøring av allerede eksisterende rutiner- og metoder for kartlegging- og oppfølging, ikke mangel på sådanne. Det er ingenting som tyder på at problemer ikke blir oppdaget og tatt hånd om i tide, men det mangler en skriftlig synliggjøring av prosesser, organisering, medvirkning og ansvar.

Mye av jobben som gjenstår for å komme i mål med virksomhetens HMS-system vil være nødvendig å gjøre/ gjennomgå etter at verneombud er på plass. Dette for å sikre og kunne dokumentere medvirkning, men også for at systemet skal være relevant for nettopp Arctic Aviation og forhold aktuelle for virksomheten.

Det fremstår etter dokumentgjennomgang- og intervju at de ansatte ved Arctic Aviation trives svært godt og at arbeidsgiver i stor grad prioriterer arbeidsmiljøarbeid. Eksempelvis nevnes betydelige investeringer i verneutstyr og bekledning, gode informasjons- og kommunikasjonskanaler som medarbeidersamtaler og personalmøter, godt avvikssystem som verktøy for å melde fra om eget arbeidsmiljø, gjennomført vernerunde, samt at arbeidsgiver strekker seg langt for å imøtekomme de ansattes behov og ønsker når det gjelder innkvartering.