

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Bristow Norway AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0009
Sted: Fjernrevisjon
Tidspunkt: 02.02.2021
Tilsynsaktivitet: Revisjon
Referanse: 0003-2670

Innledning

Formål

Luffartstilsynet fører tilsyn med virksomheter og enkeltpersoner som har roller innenfor sivil luffart. 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 en fjernrevisjon av Bristow Norway AS - NO.HMS.0009

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

Deltakere (navn og rolle) fra tilsynsobjektet: Vibeke Aga (HMS-rådgiver)
Johan Falkenberg (Verneombud)
Lars Torkveen (Verneombud)
Tor Bryne (Compliance Monitoring Manager)
Håkon Flod (Employee)
Steffen Støy Andersen (Employee)
Petter Helland (Employee)
Tom Idar Finnesand (Flygesjef)

Luffartstilsynets vurdering

Generelt

Kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø defineres i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Kravene omfatter både det man skal tilstrebe (det forebyggende perspektivet) og hva man skal unngå (det gjenopprettende perspektiv). Selv om både arbeidsgiver og arbeidstaker har ansvar i henhold til arbeidsmiljølovgivningen, er det arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet til den enkelte til enhver tid er fullt forsvarlig. Dette innebærer også en undersøkelses- og aktivitetsplikt når det er grunn til å gro at det kan foreligge brudd på arbeidsmiljøloven.

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
0003-2670	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 § 6-5, 1.ledd Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-5, 3-18 og 3-19	Opplæring av verneombud Opplæring av hovedverneombud
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p>Vurdering av krav til verneombudenes opplæring</p> <p>Verneombud har en sentral rolle i virksomheters vernearbeid og har en tilsyns-, varslings- og medvirkerolle. I henhold til arbeidsmiljøloven skal verneombud ha den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte. Dette følger av aml. § 6-5. Det er også fastsatt nærmere krav til opplæringen i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.</p> <p>For å sikre en nødvendig opplæring, jf. aml. § 6-5 og forskriften §§ 3-18 og 3-19, så må det gjennomføres opplæring i form av et grunnkurs på minimum 40 timer. I tillegg til lovpålagt grunnkurs, skal det gis ytterligere opplæring dersom det er nødvendig for å kunne utøve rollen i henhold til lovens krav.</p> <p>Bristow har gode rutiner og gjennomfører lovpålagt opplæring av verneombud og AMU-medlemmer. Vernetjenesten er relativt stor og inkluderer eget hovedverneombud for</p>	

flyvende personell. Bristow har hatt en stabil vernetjeneste der flere verneombud har hatt rollen sin i mange år. Dette anser Luffartstilsynet som positivt da det kan være med å sikre kontinuitet i det systematiske HMS-arbeidet, og gi et godt grunnlag for en kompetent og velfungerende vernetjeneste.

Arbeidsgiver må sikre at verneombudene får den opplæringen som er nødvendig, også over tid. Flere av verneombudene som har fungert lengst, har et 40-timers grunnkurs som er mer enn 5 år gammelt. Virksomheten kan ikke vise til hvordan de legger til rette for at verneombudene, enten gjennom arbeidsgiver eller på egenhånd, får muligheten til å ivareta og oppdatere egen kompetanseheving f.eks. ved sentrale endringer i lov og avtaleverk eller andre forhold som er relevante for rollen som verneombud i virksomheten.

Det følger av ovennevnte forskrift § 3-18 siste ledd at hovedverneombudet skal minst har 40 timers grunnkurs, og i tillegg opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene som hovedverneombud.

Arbeidsgiver må vurdere og evt. oppdatere verneombudene og hovedverneombudenes kompetanse etter behov, slik at de har den nødvendige kompetansen til å utøve vervet på en forsvarlig måte, jf. § 6-5. Omfanget av den videre opplæring bør diskuteres i AMU.

Luffartstilsynet kan ikke se, gjennom dokumentasjon og samtaler, at dette har vært gjort.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 3

Tilsyn nr	Funn nr
0003-2670	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 § 6-5, 2.ledd	Fristilling av verneombud
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p>Vurdering av fristilling til verneombudet</p> <p>Det kom frem under tilsynet at hovedverneombudet har to tilgjengelige «kontordager» i måneden avsatt for verneombudsarbeid og at det ikke er noen slik ordning for øvrige verneombud.</p> <p>Hva som er nødvendig fristilling til å utøve verneombudsrollen er det i utgangspunktet verneombudet selv som avgjør. De skal ha «den tid som er nødvendig» for å utøve vervet sitt. Det er ikke noe i veien for å treffe avtaler om dette, forutsatt at slike avtaler ikke medfører at verneombud(ene) får redusert mulighet til å utføre sine oppgaver.</p> <p>I samtaler med hovedverneombudet fremkommer det at fristilling fra operativ tjeneste</p>	

søkes om til HR, og derfra får verneombudene innvilget eller avslått søknad om fristilling. Ledelsen har ikke særlig innsikt i hvordan fristillingen fungerer i praksis og henviser til beslutning fra HR. Hovedverneombudet opplever at det er vanskelig å få fristilling til oppgaver som må løses utenfor de to fastsatte kontordager. Ordningen fremstår som lite fleksibel og Luffartstilsynet anser det som sannsynlig at hovedverneombudet på denne bakgrunn har redusert mulighet til å utføre oppgavene sine.

På bakgrunn av disse vurderingene anser vi at virksomheten ikke oppfyller lovens krav om fristilling av verneombud, jf. aml. § 6-5 (2).

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-2670	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-1 Internkontrollforskriften § 5	Krav til systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid.
Arbeidsmiljøloven Kapittel 4 § 4-1(2)	Krav til arbeidsmiljøet
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Kapittel 7 § 7-1	Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p>Vurdering av arbeidsgivers bruk av virkemidler i sitt systematiske HMS-arbeid Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i arbeidsmiljøet, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen, jf. § 3-1, 2. ledd, bokstav c.</p> <p>Risikovurderinger skal gjentas regelmessig og foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres representanter. Disse skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse. Dokumentasjonen skal oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.</p> <p>Risikofaktorer i arbeidsmiljøet vil variere fra virksomhet til virksomhet. Det vil også kunne variere fra base til base, basert på sammensetning av ansatte, arbeidsoppgavene som skal utføres og organisering av arbeidet. For å lykkes med forebyggende og målrettede tiltak, krever det at selskapet har kartlagt og laget en oversikt over risikoforholdene i</p>	

arbeidsmiljøet. Dette krever systematisk tilnærming til følgende arbeidsmiljøfaktorer:

- de fysiske
- ergonomiske
- psykososiale og organisatoriske
- kjemiske og biologiske

Det er også et krav til risikovurdering dersom det planlegges- eller gjennomføres endringer i virksomheten som vil kunne påvirke arbeidsmiljøet.

Virksomheten har ved tidligere HMS-tilsyn opplyst om at det skulle utarbeides en liste over særskilte risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Dette er ikke fulgt opp i virksomheten.

Bristow Norge har gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse høsten 2019. Denne er ikke risikovurdert av virksomheten og det er ikke utarbeidet handlingsplaner.

Virksomheten har 35 utenlandske ansatte som pendler til Norge fra utlandet og det kom frem under tilsynet at covid-19 situasjonen er særlig utfordrende og belastende for denne gruppen. Luffartstilsynet har forståelse for at regelverket knyttet til smittevern, inn/utreise, karanteneplikt osv. er komplisert og stadig endrer seg. Arbeidsgiver har imidlertid ansvaret for sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og har en undersøkelses – og aktivitetsplikt dersom det påstås at arbeidsmiljøet ikke er i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven.

Luffartstilsynet kan ikke se at det f.eks. er gjennomført tilstrekkelig kartlegginger av de arbeidsmiljømessige konsekvensene av de særskilte tiltakene som følge av covid-19.

På bakgrunn av ovennevnte vurderinger anser vi at virksomheten ikke er i samsvar med gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering jf. § 3-1, og forskrift om organisering, medvirkning og ledelse § 7-1.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-2670	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-1 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	Virkemidler i det system. HMS-arbeidet Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering
Arbeidsmiljøloven Kapittel 4 § 4-1	Krav til arbeidsmiljøet
Arbeidsmiljøloven Kapittel 4 § 4-3	Krav til organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø

Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering**Arbeidsgiver bruk av virkemidler i sitt systematiske HMS-arbeid**

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i arbeidsmiljøet, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen, jf. aml. § 3-1, 2. ledd, bokstav c).

Risikovurderinger skal gjentas regelmessig og foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres representanter. Disse skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse. Dokumentasjonen skal oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Krav om å kartlegge, risikovurdere og lage handlingsplaner gjelder også for det psykososiale/organisatoriske arbeidsmiljøet.

I samtaler med ledelsen, de ansatte og verneombudene fremkommer det at arbeidsbelastning og risikofaktorene i arbeidsmiljøet er svært ulike ved basene. Bergensbasen peker seg ut i negativ forstand sammenlignet med de andre basene og spesielt basen på Sola (som det er naturlig å sammenligne med). Sykefraværet i Bergen skiller seg også negativt ut fra de andre basene, og både ansatte og ledelsen erkjenner at dette kan skyldes ulik belastning i arbeidshverdagen knyttet til forhold som gjelder spesielt på basen.

Som et eksempel beskriver pilotene ved basen i Bergen konflikten mellom å avholde pause de har krav på og å overholde programmert avgangstid. Luffartstilsynet oppfattet at dette var en særskilt utfordring ved basen i Bergen. Faktorer som kortere og flere turer, samt kortere tid mellom turnene, synes å gi en annen belastning enn det ansatte på de andre basene opplever. Tilbakemeldingen fra pilotene er at det ikke er et problem å gi beskjed om å forskyve turene, men at dette til tider oppleves som uheldig stress/krysspress hos den enkelte.

Uheldig stress omtales ikke direkte i arbeidsmiljøloven, men loven krever at arbeidsgiver kartlegger, risikovurderer og gjør tiltak for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette gjelder også for de forhold som fører til arbeidsrelatert stress.

Det kom frem i samtalene at virksomheten har startet et arbeid rundt denne problemstillingen. Det er utdannet flere kapteiner i Bergen, og virksomheten bruker statistikk for å sammenligne arbeidsforholdene på de ulike basene.

Luffartstilsynet anbefaler på det sterkeste at dette arbeidet videreføres og nedfelles i en risikovurdering og handlingsplan.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 3

Tilsyn nr	Funn nr
0003-2670	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-1, Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-2(2) Arbeidsmiljøloven Kapittel 4 § 4-4 Forskrift om utførelse av arbeidet Kapittel 14 §§ 14-3, 14-4 og 14-5	Virkemidler i HMS-arbeidet Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten Krav til det fysiske arbeidsmiljøet Kartlegging, risikovurdering og handlingsplan for støy og vibrasjoner som risikofaktor Opplæring, informasjon og tiltak der arbeidstaker kan utsettes for støy eller mekaniske vibrasjoner
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p>Vurdering av det systematisk HMS-arbeidet vedrørende det fysiske arbeidsmiljøet</p> <p>Det er et tilleggskrav at risikovurdering skal gjennomføres i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid ved eksponering for støy og mekaniske vibrasjoner, jf. § 7-3 i forskrift om organisering, medvirkning og ledelse. Det er også særlige krav til opplæring av arbeidstakere som utsettes for støy og vibrasjoner.</p> <p>I samtaler med ledelsen fremstår Bristow Norge AS som godt i gang med å jobbe med en systematisk tilnærming knyttet til støy og vibrasjoner. Utfordringen er at det ikke foreligger skriftlige rutiner og forebyggende tiltak/handlinger satt i system for å identifisere og håndtere de konkrete støyutfordringer pilotene står i. Luftfartstilsynet noterer seg at flyvende personell har god tilgang på hørselsvern, øreplugg osv., men arbeidsgiver ikke kan synliggjøre gode systemer for opplæring rundt risikoforholdene ved å jobbe under slike arbeidsforhold, samt arbeidsgivers krav til bruk av verneutstyr og opplæring i bruk av verneutstyr.</p> <p>Det er nylig gjennomført kartlegging (målinger) av støy og vibrasjoner. På revisjonstidspunktet var det ikke gjennomført risikovurdering, eller utarbeidet risikoreduserende handlingsplan som følge av denne kartleggingen (målingen).</p> <p>På tidspunktet for tilsynet hadde ikke Bristow Norge gjennomført risikovurdering med tilhørende handlingsplan.</p>	

På bakgrunn av dette vurderer vi at Bristow Norge på tidspunktet for tilsynet, ikke er i samsvar med gjennomgående krav til risikovurdering og utarbeidelse av handlingsplan.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-2670	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-2, 1. ledd, bokstav a Forskrift om organisering, medvirkning og ledelse Kapittel 9 § 9-1	Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten Gjennomgående krav til informasjon til arbeidstakerne
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p>Vurdering av krav til informasjon til arbeidstakerne</p> <p>Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter får løpende informasjon om risikofaktorer i tilknytning til arbeidet og hvordan disse kan unngås. Dette følger av aml. § 3-2, 1. ledd, jf. forskriften § 9-1. For eksempel har covid-19 og smittevernreglementet skapt nye utfordringer for arbeidsmiljøet til svært mange ansatte.</p> <p>Tilbakemeldingen i samtaler med ansatte og verneombud er at mye informasjon/tiltak knyttet til for eksempel smittevern og smittevernsrutiner kommer på e-post uten at arbeidsgiver sikrer nødvendig medvirkning (involvering av verneombud/AMU), opplæring i nye rutiner og gjennomføring av de faktiske tiltakene.</p> <p>Her er det også viktig å presisere at arbeidstakerne også har lovpålagt medvirkningsplikt når arbeidsgiver iverksetter f.eks. smitteverntiltak.</p> <p>Det kom frem under samtaler med de ansatte og verneombud at nettopp gjennomføringen/medvirkningen av arbeidsgiver-initierte tiltak kommer under press når disse iverksettes uten tilstrekkelig opplæring og involvering.</p> <p>Arbeidsgiver anbefales å evaluere og eventuelt justere dagens ordning.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 3	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-2670	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner ved varsling
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p>Vurdering av arbeidsgiver plikt til å utarbeide rutiner for varsling</p> <p>I henhold til arbeidsmiljøloven § 2 A-6 har virksomheter en plikt til å ha rutiner for intern varsling.</p> <p>Dagens varslingsrutiner ivaretas av rutinen som Bristow kaller «code of business integrity». Det innebærer også at det varsles direkte til ledelsen i USA. Rutinen gjelder for hele konsernet og er ikke utarbeidet av Bristow Norge har utarbeidet.</p> <p>Rutinen vil delvis ivareta kravene i arbeidsmiljøloven kapittel 2A, men har mangler jf. § 2 A-6 i arbeidsmiljøloven:</p> <ul style="list-style-type: none">• Rutinen skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske HMS-arbeid, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte• Rutinene i seg selv skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle <p>Videre skal rutinene være skriftlig og minst inneholde:</p> <ul style="list-style-type: none">• en oppfordring til å varsle,• fremgangsmåte for varsling• fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling <p>Virksomheten kunne ikke dokumentere arbeidstakers- og vernetjenestens medvirkning i utforming av «code of business of integrity».</p> <p>Rutinene slik de fremstår i dag begrenser de ansatte i å varsle om kritikkverdige forhold internt i virksomheten. I samtaler med ansatte og verneombud fremkommer det at det er en svært høy terskel for å varsle rett til ledelsen i USA.</p> <p>Etter Luffartstilsynets vurdering oppfyller ikke rutinene kravene som følger av aml. § 2 A-6, 4. ledd, bokstav b og c.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Oppsummering

I denne revisjonen har vi tatt utgangspunkt i innsendt dokumentasjon, samtaler med ledelsen, piloter på Sola og i Bergen, verneombud og hovedverneombud.

Bristow Norge har 440 ansatte per oktober 2020. Av dette er 177 piloter og 10 heisoperatører flyvende personell. Virksomheten bruker ikke innleide piloter. I tillegg til hovedbasen i Stavanger, har Bristow Norge baser i Bergen, Florø, Hammerfest og på Ekofisk.

Luftfartstilsynet finner at Bristow Norge i all hovedsak har et godt systematisk HMS-arbeid. Virksomheten har tydelig målsetninger og jobber målrettet med disse gjennom året. AMU fremstår som et velfungerende organ, som bidrar og følger opp status på virksomhetens måloppnåelse i HMS-arbeidet. Det gjennomføres også internrevisjon innen HMS-området.

Den generelle dialogen mellom pilotene og deres nærmeste ledere fremstår som svært god, og det er kort vei for å løfte problemstillinger for lederen sin.

Bristow Norge fremstår som gode på sykefraværarbeid og inkluderende arbeidsliv. Ansatte tilbakemeldte om god ivaretagelse ved sykefravær. Virksomheten har også etablert et AKAN-utvalg, men dette arbeidet er ikke kommet ordentlig i gang.

I tillegg til funnene som er presentert over, ønsker Luftfartstilsynet å komme med en oppfordring om fokus på systematisk og dokumenterbar opplæring av ansatte knyttet til HMS- forhold i virksomheten.