



**Luftfartstilsynet**  
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

# TILSYNSRAPPORT

**Organisasjon/person:** Bristow Norway AS  
**Sertifikat/godkjenning:** NO.HMS.0009  
**Sted:** Sola  
**Tidspunkt:** 17.10.2023  
**Tilsynsaktivitet:** Systemrevisjon  
**Referanse:** 0003-8993

## 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 17.10.2023 en systemrevisjon av Bristow Norway AS - NO.HMS.0009.

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

Deltakere (navn og rolle) fra tilsynsobjektet: Peter Stark (SAR Sykepleier)  
Petter Henriksen (Tekniker/Vinsjoperatør)  
Trygve A. Hole (Verneombud, Redningsmann)  
Eirik Innerby (CP SAR)  
Heidi W. Heimark (Accountable Manager)  
Sondre Nordseth (Chief pilot, south)  
Einar Svendsen (HSEQ-rådgiver)  
Tom Idar Finnesand (Flygesjef)  
Ville Vanantola (SAR pilot)  
Espen Hammer Wibe (Redningsmann)  
Simen Solvik (Safety and Compliance Manager)  
Johannes Helleland (SAR pilot)

## Luftfartstilsynets vurdering

Bristow Norge AS er et norsk offshore helikopterselskap, som er en del av Bristow Group som tilbyr tjenester over hele verden. Selskapet driver med tilbringertjenester ut til oljeinstallasjoner fra fire baser på det norske fastlandet. I tillegg er det fem baser som utfører SAR-operasjoner. Totalt har virksomheten 7 baser. Per september 2023 har virksomheten 415 ansatte, hvorav 166 er piloter og 21 er redningsmenn. Redningsmenn inngår i de 81 ansatte som utfører operasjonsstøtte. Luftfartstilsynet har ansvar for å føre tilsyn med at arbeidsmiljøloven og underliggende forskrifter ivaretas når det gjelder besetningsmedlemmer. Heisoperatører sammen med sykepleier er også besetningsmedlemmer ved SAR-operasjoner. Sykepleierne er ansatt hos Equinor og definert som medisinsk besetningsmedlem. Det vil si at de ikke har flyoperasjonelle arbeidsoppgaver, noe som også gjør at sykepleierne faller utenfor Luftfartstilsynets arbeidstilsynsmyndighet. Sykepleierne deltok likevel i samtaler under tilsynet, for å være med å belyse viktige faktorer i besetningsmedlemmenes arbeidsmiljø. Bristow Norge AS sin flåte består av 19 S-92 tilbringerhelikoptre og 7 S-92 SAR-helikoptre. Årlig transporterer Bristow mer enn 500 000 passasjerer til og fra jobb offshore.

Tilsynsaktiviteten består av dokumentgransking i forkant av selve tilsynsdagen, intervjuer med ledelsen, vernetjeneste og ansatte, samt gjennomgang av ettersendt dokumentasjon. Siste systemrevisjon ble utført digitalt vinteren 2021.

### Generelt

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

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

Funn-nivå	Beskrivelse/vurdering	Konsekvens
Nivå 5	Bedre enn samsvar med krav	Til informasjon
Nivå 4	Samsvar med krav	Til informasjon
Nivå 3	Samsvar med krav, med kommentar om ønsket forbedring	Informasjon som kan benyttes i arbeidet med kontinuerlig forbedring
Nivå 2	Avvik mot krav	Nødvendig å gjennomføre tiltak innen gitt tidsfrist
Nivå 1	Avvik mot krav	Nødvendig å gjennomføre tiltak. Luftfartstilsynet 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
0003-8993	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, 1 og 2. ledd Internkontrollforskriften § 5, andre ledd, 1.-3 punkt Internkontrollforskriften § 5, andre ledd, 4.-8. punkt	Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet - krav til det systematiske sikkerhetsarbeidet Krav til innhold i det systematiske HMS-arbeidet. Krav til innhold i det systematiske HMS-arbeidet som må dokumenteres skriftlig.
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til internkontroll i forbindelse med virksomhetens HMS-arbeid:</u></p> <p>Internkontroll innebærer blant annet at virksomheten skal sørge for at de lover og forskrifter i helse, - miljø og sikkerhetslovgivningen som gjelder for virksomheten er tilgjengelig, og har oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten.</p> <p>Kravet innebærer at virksomheten må sørge for at alle relevante lover og forskrifter er tilgjengelige og at lovverket kommer til anvendelse gjenspeiles i virksomhetens HMS-aktiviteter.</p> <p>Videre må virksomheten sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet, herunder informasjon om endringer. Det er også vesentlig at arbeidstakerne medvirker i dette arbeidet.</p> <p>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.</p> <p>Det skal være skriftlige beskrivelser av:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• mål virksomheten har for helse, miljø og sikkerhet</li><li>• hvordan virksomheten er organisert, blant annet fordeling av ansvar og oppgaver innenfor HMS</li><li>• hvordan kartlegging av risiko er gjennomført</li><li>• hva som skal gjøres, når og av hvem, for å fremme helse, miljø og sikkerhet (handlingsplan)</li><li>• rutine for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav i eller i medhold a HMS-lovgivningen</li></ul>	

- foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt.

#### Luftfartstilsynets vurdering:

Basert på gjennomgang av nødvendig dokumentasjon og samtaler på tilsynsdagen, fremstår Bristow Norway AS å være i samsvar med kravene i aml § 3-1 og internkontrollforskriften § 5.

Luftfartstilsynet har likevel noen forbedringsinnspill til virksomheten.

- Virksomheten har en solid og innholdsrik HMS-håndbok. Det bør likevel gis en tydelig henvisning til unntaksforskriften for besetningsmedlemmer og en vurdering av hvordan denne f.eks. gir ulike krav og praksis for besetningsmedlemmer, sammenlignet med andre ansatte i virksomheten.
- Ved forrige tilsyn fikk virksomheten pålegg om å utarbeide en rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Dette ble utført, men virksomheten måtte lete etter rutinen når de ble bedt om å fremvise den under tilsynet. Den lå ikke i personalhåndboken der det er naturlig at den ligger.
- Ved forrige arbeidsmiljøtilsyn i 2021, ble det opplyst om at virksomheten hadde besluttet å opprette et AKAN-utvalg, men at dette ikke var kommet ordentlig i gang. AKAN-utvalget er fremdeles ikke etablert og dermed ikke i drift, og det ble ikke gitt noen forklaring på hvorfor dette arbeidet ikke var kommet lengre.

Virksomheten kan med fordel forbedre rutinene som omhandler prosessen fra det å avdekke forbedringsområder, til å gjennomføre faktiske forbedringstiltak fullt ut.

#### Konklusjon:

Samsvar med krav, men forslag til forbedringstiltak.

#### **Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 3

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8993	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6	Krav til opplæring av verneombud
Arbeidsmiljøloven kapittel 7 § 7-4	Krav til opplæring av AMU-medlemmer
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-5	Krav til opplæring av ledere

**Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering**Om krav til HMS-opplæring av verneombud, AMU- medlemmer og ledere

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som nødvendig for å kunne utføre vervet på 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. Samme krav til opplæring gjelder for både arbeidstakerrepresentantene og ledere som sitter i AMU. Øvrige ledere har ikke krav til å gjennomføre 40-timers kurs, men skal gjennomføre en HMS-opplæring tilpasset for ledere.

Virksomheten må ha rutiner for ytterligere opplæring bl.a. for å sikre at kompetansen oppdateres, f.eks. ved lovendringer i aktuelle regelverk. Der virksomheten ikke kan vise til rutiner for jevnlig påfyll, oppdatering jf. nye regelverk, og hvor vernetjenesten og AMU-medlemmer har svært gamle kursbevis - vil Luffartstilsynet kunne vurdere opplæringen som ikke tilstrekkelig.

Luffartstilsynet vurdering:

I Bristow Norway AS har verneombud for besetningsmedlemmer, AMU-medlemmer og ledere for besetningsmedlemmer gjennomført lovpålagt opplæring. Basert på oversendte kursbevis så er det lenge siden den lovpålagte opplæringen ble gjennomført. Etter en helhetsvurdering, anser Luffartstilsynet likevel at virksomheten er i samsvar med regelverket. Blant annet fordi virksomheten under tilsynet påpekte at en del av kursbevisene var gamle, og det allerede var planlagt nye kurs.

Virksomheten bør kunne vise til rutiner for å fange opp endringer i arbeidsmiljølovgivningen, og videre sørge for opplæring av de respektive rollene i de aktuelle endringene i lover og forskrifter.

Konklusjon:

Samsvar med krav, med forslag til forbedring.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 3

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8993	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 2A § 2 A-6	Plikt om å utarbeide rutiner for varsling
<p><u>Om plikt til å utarbeide rutine for varsling av kritikkverdige forhold:</u></p> <p>Varsling i arbeidslivet er at en arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet).</p> <p>Arbeidsgiver som sysselsetter minst fem arbeidstakere har plikt til å utarbeide varslingsrutiner. Disse rutineene skal arbeidsgiver utarbeide i tilknytning til virksomhetens HMS-arbeid, jf. aml § 3-1, i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte. Rutinen må oppfylle de minimumskrav som er opplistet i tredje og fjerde ledd. Det vil si at:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• rutineene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle,</li><li>• de skal inneholde en oppfordring og fremgangsmåte for varsling, og</li><li>• fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.</li></ul> <p>Varslingsrutinen skal være lett tilgjengelig og bør dermed inntas i personalreglement, på virksomhetens intranett, eller bekjentgjøres på annen måte i virksomheten.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Ved forrige arbeidstilsyn i 2021 fikk virksomheten pålegg om å utarbeide varslingsrutiner i henhold til kravene i aml § 2A-6. Kravene i § 2A-6, 5.ledd er at rutiner skal gjøres kjent og være lett tilgjengelig for de ansatte.</p> <p>Under tilsynsbesøket den 17. oktober ble ledelsen bedt om å hente frem varslingsrutinen. Luftfartstilsynet mener at varslingsrutinen ikke kan anses å være gjort kjent og være lett tilgjengelig for ansatte i virksomheten, da rutinen verken var publisert i personalhåndboken og representantene heller ikke enkelt kunne vise til denne, men måtte bruke en del tid på å lete i virksomhetens systemer.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>Avvik mot krav jf. § 2A-6, 5.ledd</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8993	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-5, 2. ledd	Fristilling av verneombud
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til fristilling av verneombud:</u></p> <p>Arbeidsgiver skal tilrettelegge for at verneombudet har tid til å gjøre oppgavene sine på en forsvarlig måte. I utgangspunktet er det verneombudet som selv avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig. Oppstår det uenighet om dette kan Luftfartstilsynet avgjøre saken.</p> <p>Arbeidsoppgavene til verneombudet bør drøftes for å tilpasse disse mot de andre arbeidsoppgavene verneombudet har i virksomheten. Selv om det ikke er et krav om å utarbeide en fristillingsavtale, er det likevel vanlig praksis i bransjen å utarbeide en slik avtale ettersom verneombudsoppgaver er utfordrende å kombinere med operativ flytjeneste. Dette gjelder spesielt for verneombud som jobber i en form for beredskapsordning. Fristillingsavtalen bør ta høyde for både rutinemessige verneoppgaver og mer ad hoc-oppgaver.</p> <p><u>Luftfartstilsynet vurdering:</u></p> <p>Hovedverneombudet har en skriftlig avtale om fristilling for rollen sin som hovedverneombud. I samtaler med både verneombud og ledelsen fremkommer det at en slik avtale ikke er etablert for øvrige verneombud for besetningsmedlemmer. Verneombudet påpekte at fristilling ikke oppleves som et problem, men det anbefales likevel at virksomheten etablerer fristillingsavtaler som omfatter for samtlige verneombud. Slike avtaler sikrer lik praktisering av fristilling, samt at den synliggjør god praksis i virksomhetens systematiske HMS-arbeid.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>Samsvar med krav, med forslag til forbedring.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 3	



Tilsyn nr	Funn nr
0003-8993	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-1, 2. ledd og § 4-4,1.-3. ledd	Krav til det fysiske arbeidsmiljøet
Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 14, §§ 14 -3, 14-4,	Krav opplæring og informasjon
Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 14, §§ 14 -11, 14-12	Krav til helseovervåkning av ansatte.
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav knyttet til arbeid som medfører eksponering for støy og vibrasjoner:</u> Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidet skal organiseres på en slik måte at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske belastninger og at sikkerhetshensyn ivaretas.</p> <p>Kartlegging/måling av støy og mekaniske vibrasjoner som grunnlag for risikovurderingen skal gjennomføres i et omfang som gjør det mulig å fastslå arbeidstakernes eksponering i henhold til forskrift om utførelse av arbeid §§ 14-1 og 14-2.</p> <p>Forskriften §§ 14-3 til 14-10 stiller krav til opplæring og informasjon og tiltak mot støy og vibrasjoner. Ved eksponering over gitte tiltaksgrense stilles det krav til helseovervåkning jf. forskriftens §§14-11 og 12. Her beskrives hvilke krav som stilles til arbeidsgiveren, herunder sørge for at det gjennomføres eller tilbys helseundersøkelse av arbeidstakere som kan utsettes for hørsel- eller annen helseskade når eksponert for støy og mekaniske vibrasjoner.</p> <p>Når risikoforholdene tilsier det, skal arbeidsgiver sørge for fullgod helseovervåkning. Egnede helseundersøkelse av arbeidstakere skal alltid gjennomføres eller tilbys i samsvar med kapittel 14 i forskrift om utførelse av arbeid, når arbeidstakerne utsettes for støy eller mekaniske vibrasjoner som overskrider fastsatte grenseverdier. Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere som blir utsatt for gjennomsnittlig støybelastning på mer enn 80dB eller at maksimalt lydtrykk overstiger 130 dB (C) peak, <b>skal</b> gjennomgå helseundersøkelse som omfatter hørselskontroll. Når det gjelder ansatte som er eksponerte for vibrasjoner som overstiger tiltaksverdiene, skal disse <b>få et tilbud</b> om helseundersøkelse hos lege.</p> <p>Helseundersøkelsen skal utføres av, eller under kontroll av kompetent lege. Arbeidsgiveren skal kartlegge og dokumentere i hvilken utstrekning arbeidstakerne utsettes for støy og vibrasjoner, samt vurdere enhver risiko for deres helse og sikkerhet</p>	

forbundet med eksponeringen.

Arbeidsgivere som har ansatte som utsettes for støy og vibrasjoner som overskrider fastsatte grenseverdier, har også et særskilt krav til å gi ansatte tilstrekkelig informasjon og opplæring. Forskrift om utførelse av arbeid §§ 14-3, og 14-4 angir hvilken løpende informasjon arbeidsgiver skal gi til besetningsmedlemmer og vernetjeneste. Forskriften presiserer også hvilken opplæring besetningsmedlemmer skal ha.

Luftfartstilsynets vurdering:

I forbindelse med tilsynsaktiviteten fikk vi oversendt «utkast til rapport» om støy og vibrasjonseksponering for piloter utført av Brekke Strand. Utkastet er datert 11.01.21. Kartleggingen/målingene som Brekke Strand har gjort, er gjennomført i henhold til krav og veiledning i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter, men vi stiller spørsmål ved at virksomheten ikke har fått på plass en endelig versjon av rapporten.

I etterkant av målingene, basert på funnene i rapporten, hadde Bristow AS utarbeidet en handlingsplan og gjennomført en rekke tiltak. Piloter får bl.a. omfattende opplæring i verneutstyr og prosedyrer på initial-treningen.

Konklusjonen på rapporten var at nivåene på både støybelastning og mekaniske vibrasjoner er av et slikt nivå og karakter, at det utløser krav til helsekontroll i form av hørselskontroll, og det skal tilbys helseundersøkelse som er egnet for å påvise negative helseeffekter av vibrasjonseksponering. På tilsynstidspunktet var ikke dette en etablert praksis hos selskapet.

Ved overskridelse av tiltaksverdier, eller ved arbeidsforhold der arbeidstaker utsettes for støy og vibrasjoner, er det krav til at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere og verneombud får tilstrekkelig og adekvat opplæring.

Det er i tillegg krav til at besetningsmedlemmene og verneombud, skal ha løpende informasjon om.

- Tiltaks og grenseverdier for eksponering
- Risiko knyttet til støy og vibrasjoner, hvordan tegn på skader kan oppdages og hvordan de skal rapporteres
- Under hvilke vilkår de har rett til helseundersøkelse og formålet med undersøkelsen (undersøkelsene er ikke det samme som obligatoriske helsekontroller for å opprettholde sertifikatrettigheter)
- Risikoen for helseskade som kan oppstå ved eksponering.

Utfra samtaler med både ledelsen og ansatte fremkommer det at det er godt tilbud og god opplæring når det kommer til bruk av verneutstyr. Virksomheten kan likevel ikke vise til at både opplæring og informasjon til ansatte gjennomføres i henhold til kravene forskrift om utførelse av arbeid §§14-3 og 14-4.

Vi anbefaler at virksomheten søker bistand fra sin bedriftshelsetjeneste i dette arbeidet.

Konklusjon:

Avvik mot krav, jf. forskrift om utførelse av arbeid §§ 14-3, 14-4, 14-11, 14-12

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-8993	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 2 § 2-2	Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere
Internkontrollforskriften § 6	Samordning
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til samordning av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:</u></p> <p>Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning skal arbeidsgiver sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette skal skje i samarbeid med andre arbeidsgivere.</p> <p>Når flere virksomheter utfører arbeid samtidig på samme arbeidsplass skal hovedbedriften samordne arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen. Bakgrunnen for dette er behovet for at noen ivaretar og holder oversikt over det totale HMS-arbeidet på slike arbeidsplasser.</p> <p>Samordning innebærer at alle arbeidsgiverne på arbeidsplassen får nødvendige opplysninger om hverandres arbeid for å kunne forebygge skader hos arbeidstakerne. Samordningen er særlig viktig for felles utfordringer i arbeidsmiljøet. Utgangspunktet er at en skal sikre at internkontrollen er samordnet i nødvendig grad slik at resultatet blir i samsvar med lovgivningen.</p> <p>For Bristow Norway AS betyr dette samordning/samarbeid med arbeidsgiver for mannskap i SAR-crewet som ikke er egne arbeidstakere. Det skal i denne sammenhengen defineres virksomhet som kan ivareta hovedansvaret for samordningen.</p>	

Luftfartstilsynets vurdering:

Virksomheten kan ikke vise til hvordan samordning med andre arbeidsgivere foregår, for å sikre ivaretagelse og gjennomføring av internkontroll for felles aktiviteter.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 2

## Oppsummering

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Arbeidsmiljøloven stiller krav innenfor organisatoriske, psykososiale, ergonomiske, fysiske, kjemiske og biologiske områder. Loven spesifiserer hva som må vurderes og ivaretas innenfor hvert av områdene. En virksomhets arbeidsmiljø omfatter imidlertid mer enn hvordan virksomheten møter lovens krav. Arbeidstakernes og arbeidsgivers beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet er også komponenter i virksomhetens totale arbeidsmiljø.

Hos Bristow Norway AS er mye på plass med tanke på skriftlig dokumentert internkontroll knyttet til det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten. Luftfartstilsynet har likevel en del forbedringsforslag for hvordan selskapet kan jobbe mer presist og målrettet med sitt arbeidsmiljøarbeid. Støy og vibrasjoner er en særskilt arbeidsmiljøbelastning for ansatte i denne bransjen, og Luftfartstilsynet vil ha fokus på dette i årene fremover.