



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY - NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: University of Tromsø School of Aviation (UTSA)
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0014
Sted: Tromsø
Tidspunkt: 02.06.2022
Tilsynsaktivitet: Revisjon
Referanse: 0003-4843



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 02.06.2022 et HMS-tilsyn av University of Tromsø School of Aviation (UTSA) Bardufoss - NO.HMS.0014.

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

Luftfartstilsynets vurdering

Generelt

University of Tromsø School of Aviation (UTSA/flyskolen) er en del av Institutt for teknologi og sikkerhet (ITS) ved Norges arktiske universitet, og er lokalisert på Bardufoss. Flyskolen sysselsetter ca.19 stillinger hvorav 10,5 stilling er fordelt på 11 piloter/flyinstruktører som underviser i praktisk flytrening og teori. Skolen er en godkjent ATO (Approved Training Organisation) og tilbyr et komplett opplæringsløp mot kommersielle sertifikater. En ATO har en rekke (felleseuropeiske regelverks-) krav som må oppfylles. Regelverket forvaltes av Luftfartstilsynet som godkjenner for drift og fører tilsyn. Dette innebærer blant annet krav om å ha på plass et *Management* som skal godkjennes av Luftfartstilsynet ut fra definerte kvalifikasjonskrav. Den øverste leder i en ATO er Accountable Manager (AM). I Bardufoss er AM også nærmeste personalleder for øvrig management og instruktører.

Pilotene har først og fremst arbeidssted på Bardufoss, men deler av teoriundervisningen gjennomføres ved universitetets lokaler i Tromsø. Pilotene har en turnus som tilsvarer 10/12-10/14. Dette muliggjør pendling. Det er svært få stedsboende ansatte ved flyskolen på Bardufoss. Pilotene og studentene har bolig på Bardufoss i regi av universitetet. Disse fasilitetene er adskilt, men ligger nært hverandre. AM har i all hovedsak arbeidssted i Tromsø, med 1-2 dager ukentlig tilstedeværelse på Bardufoss.

Når det gjelder ansvar og oppgaver i linjen opererer universitetet med 4 nivåer. Instituttene er nivå 4 under universitetsledelsen, fellesadministrasjonen og fakultetene. Det er instituttleder som har ansvaret for å gjennomføre/delegere daglig og årlig HMS-arbeid. Avdeling for personal- og organisasjon skal i denne sammenheng bistå ved blant annet lokal tilpasning av HMS-dokumentasjonen, og foreta interne HMS-revisjoner (systemrevisjon og revisjon av etterlevelse ved enhetene).

UiT er tilknyttet bedriftshelsetjeneste.

Tilsynet omfattet virksomhetens etterlevelse av arbeidsmiljølovgivningen og det er gjort en grundig og systematisk gjennomgang av virksomheten og det dokumenterte helse- og miljø og sikkerhetsarbeidet.

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
0003-4843	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 2A § 2 A-6	Rutine for varsling av kritikkverdige forhold
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkravet som omhandler krav til rutine for varsling av kritikkverdige forhold:</u></p> <p>Arbeidsgiver som sysselsetter minst fem arbeidstakere har plikt til å utarbeide varslingsrutiner. Disse rutinene skal arbeidsgiver utarbeide 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"> • 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 <p>Varslingen skal være lett tilgjengelig og skal f.eks. inntas i personalreglement, på virksomhetens intranett, eller vet annet type oppslag i virksomheten</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u></p> <p>I vår gjennomgang av oversendt dokumentasjon, samt gjennom samtaler med ledelsen og ansatte, fremkommer det at virksomheten har en etablert varslingskanal med tilhørende rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Rutinene finner man på UiTs hjemmesider, og fremstår å være uendret siden 2008. Den 01.01.2020 kom nye regler om arbeidsgivers håndtering av varsling av kritikkverdige forhold ved arbeidsplassen:</p> <p>Hovedtrekk i endringen var:</p> <ul style="list-style-type: none"> • begrepet «kritikkverdige forhold» defineres klarere • kravet til arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling ble endret. Kravet om «forsvarlig» varsling fjernes • arbeidsgivers aktivitets- og omsorgsplikt ble lovfestet • endrende krav til varslingsrutiner når det gjelder arbeidsgivers saksbehandling <p>På revisjonstidspunktet fremkommer det at UiT er i gang med å oppdatere varslingsrutiner og det er utarbeidet et utkast til nye rutiner. Oppdaterte rutiner er ikke implementert i virksomheten.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>På bakgrunn av det ovennevnte anser vi at virksomheten ikke er i samsvar med kravene i</p>	

arbeidsmiljøloven jf. aml § 2A- 6.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4843	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1	Virkemidler i det systematiske HMS-arbeidet
Interkontrollforskriften § 5, 2. ledd	Krav til skriftlig dokumentasjon i HMS-arbeidet
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkravet som omhandler krav til skriftlig dokumentasjon i HMS-arbeidet:</u></p> <p>For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Arbeidsmiljøloven § 3-1, 2. ledd bokstav a-h stiller spesifikke krav til det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten. Krav til hvordan dette arbeidet skal dokumenteres skriftlig fremkommer av internkontrollforskriften § 5. Internkontroll er først og fremst arbeidsgivers ansvar, men alle ansatte har både rett og plikt til å delta i det systematiske HMS-arbeidet.</p> <p>HMS-arbeidet skal dokumenteres skriftlig og det skal komme klart frem når og hvordan ulike risikoforhold blir risikovurdert og kontrollert, 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.</p> <p>Det skal være skriftlige beskrivelser av</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvilke mål virksomheten har for helse, miljø og sikkerhet. • Hvordan virksomheten er organisert, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for HMS-arbeidet er fordelt. • Hvordan virksomheten kartlegger farer og problemer og på denne bakgrunn vurderer risiko, samt utarbeider tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforhold. • Hvordan virksomheten har iverksatt rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i, eller i medhold av HMS-lovgivingen. • Hvordan virksomheten gjennomfører en systematisk gjennomgang av HMS- 	

arbeidet for å sikre at det fungerer etter formålet.

Luffartstilsynets vurdering:

UTSA er en enhet under institutt for teknologi og sikkerhet som igjen er underlagt fakultet for naturvitenskap og teknologi. I UiT sin HMS-håndbok kommer det klart frem instituttens og enhetenes individuelle ansvar til å gjennomføre kravene i internkontrollforskriften på lokale nivåer, tilpasset enhetens art og aktivitet. Risikoforholdene ved den enkelte enhet, og hvordan det systematiske HMS-arbeidet skal forebygge- og redusere risikoforhold, skal fremkomme av enhetens skriftlige dokumentasjon jf. internkontrollforskriften § 5.

På UTSA utføres sikkerhetskritiske arbeidsoppgaver Selv om safety også er regulert og skal håndheves i henhold til felleseuropeisk flyoperativt regelverk, er det naturlig at dette også gjenspeiles i enhetens systematiske HMS-arbeid. I samtaler med ansatte og ledelsen, og ved gjennomgang av mottatt dokumentasjon, fremkommer det at det lokale systematiske HMS-arbeidet har store mangler.

1. Det er ikke utarbeidet egne mål og handlingsplaner på lokalt nivå.
2. Det er generelt sett svært uklare roller, ansvars og beslutningslinjer mellom UiT og UTSA. Dette gjelder også for HMS-arbeidet.
3. Det foreligger ingen konkrete kartlegginger med tilhørende risikovurdering. Det fremkommer i mottatt dokumentasjon lite konkrete handlings-/tiltaksplaner med frister og ansvars plassering.
4. Det eksisterer flere systemer for å melde avvik. Disse er ikke samkjørte. Varslingsrutiner er heller ikke oppdatert i henhold til regelendring av 01.01.2020.
5. Enheten kan ikke vise til dokumentasjon som viser hvordan UTSA gjennomgår eget HMS-arbeid for å sikre at det fungerer etter formålet. Vi ser at dette gjøres på fakultets og instituttnivå, men utfra oversendte dokumentasjon kan man ikke si noe om hvordan HMS-arbeidet fungerer på UTSA som enhet.

Konklusjon:

Ut fra en samlet vurdering av krav til skriftlig dokumentasjon jf. § 3-1, bokstav a, b, c, e og h, samt internkontrollforskriften § 5, annet ledd nr. 4-8, finner vi at UTSA som lokal enhet under UiT ikke er i samsvar med lovkrav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4843	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse

Arbeidsmiljøloven kapittel 4	Krav til arbeidsmiljøet
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-1	Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-1	Generelle krav til arbeidsmiljøet
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-2	Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, bokstav c	Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 7 § 7-1	Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering

Om lovkravet som omhandler psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø:

Psykososiale arbeidsbetingelser handler først og fremst om de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen, samt form og innhold i disse. Organisatoriske arbeidsbetingelser viser til de generelle kravene til arbeidsmiljøet som alle virksomheter må forholde seg til, og er med på å legge føringer og rammer for arbeidsmiljøet generelt i en virksomhet.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser skal forhindre at arbeidstakere utsettes for negative forhold av en psykososial karakter, og at summen av belastninger ikke må bli for stor. Som for andre arbeidsmiljøfaktorer, krever loven at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig.

Kartlegging og risikovurdering er en forutsetning for et velfungerende arbeid med risikoreducerende tiltak, og det skal foretas både en enkeltvis og samlet vurdering av faktorene i arbeidsmiljøet. Krav til kartlegging og risikovurdering øker med graden av risiko. Kartlegging skal gi grunnlag for planlegging og prioritering av tiltak. Arbeidsgiver må søke bistand fra sakkyndig (bedriftshelsetjeneste) dersom det er nødvendig. Risikovurderingen skal være skriftlig jf. lovkrav, og dokumentasjonen skal vær utformet og oppdatert på en oversiktlig måte, slik at man ved gjennomsyn kan få en bekreftelse på at lov og forskrift følges.

Luffartstilsynets vurdering:

UTSA har hatt bistand fra bedriftshelsetjeneste (HEMIS) til å gjennomføre en kartlegging av det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. På tidspunktet for tilsynet kunne virksomheten ikke fremlegge risikovurdering og utarbeidet handlingsplan for den konkrete kartleggingen.

Konklusjon:

Som følge av manglede risikovurderinger og handlingsplaner som virksomheten skal ha utarbeidet, samt kunne dokumenter skriftlig, kan ikke UTSA anses å være i samsvar med kravene aml § 3-1, bokstav c, §§ 4-1, 4-2 og 4-3, jf. forskrift om organisering, ledelse og

medvirkning § 7-1.
Konklusjon – Funn nivå
Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4843	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-5 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18 og 3-19	Verneombud, utgifter opplæring mv. Opplæringens innhold og varighet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkravet som gjelder verneombudets opplæring:</u></p> <p>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. Unntaksvis kan det avtales en kortere opplæring, dersom partene i fellesskap er kommet fram til at det er forsvarlig ut fra problemenes karakter og omfang. Forskriftens § 3- 21 gir Luffartstilsynet adgang til å pålegge arbeidsgiver å gi opplæring av verneombud, samt sette minimumskrav til opplæringen der arbeidsforhold, bransje eller typer av virksomhet tilsier det.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>For virksomheter med sikkerhetskritiske arbeidsoppgaver, hvor arbeidstakerne utsettes for sammensatte arbeidsmiljøfaktorer, er det avgjørende med et velfungerende HMS-system. En av de viktigste forutsetningene for å oppnå dette er at aktørene/rollene i HMS-arbeidet får nødvendig opplæring.</p> <p>Verneombudet ved UTSA har gjennomført Universitetets grunnopplæring i HMS, 15 timer i oktober 2014. Vara verneombud har ikke gjennomført noe HMS-opplæring.</p> <p>Luffartstilsynet er av den oppfatning at det basert på forholdene i virksomheten og i Luftfartsbransjen forøvrig, ikke er forsvarlig å fravike hovedregelen om minst 40 timer opplæring.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>Ettersom verneombudets opplæring ikke oppfyller minimumskravene til innhold og varighet, og vara verneombud ikke har gjennomgått opplæring kan ikke UTSA anses å være i samsvar med kravene arbeidsmiljøloven § 6-5, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18 og 3-19.</p>	

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4843	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-1 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 § 3-2	Verneombud Valg av verneombud
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkravet som omhandler plikt til å velge verneombud:</u></p> <p>Det er arbeidstakerne alene som skal avgjøre hvem som skal være verneombud, men de kan ikke velge arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Når det gjelder arbeidsledere er det åpnet for at disse er valgbare. Luftfartstilsynet anbefaler likevel at disse ikke velges som verneombud, da det lett kan oppstå konflikt mellom rollen som verneombud og rollen som arbeidsleder. Verneombudet velges for to år av gangen.</p> <p>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>Rollen som verneombud og rollen som tillitsvalgt for en fagforening er to forskjellige roller. Derfor kan tillitsvalgt og verneombud, være en og samme person. Dette er ikke i strid med reglene, men da må den som har begge rollene være nøye med å skille mellom dem. Rollen som tillitsvalgt for en fagforening er ikke lovregulert, men baserer seg på tariffavtale eller hovedavtale. Oppgavene til den tillitsvalgte er blant annet å ivareta arbeidstakerne sine rettigheter etter kontrakter, tariffavtaler og lignende. Det er ingen plikt å være med i en fagforening, men det er en rettighet man har som arbeidstaker i Norge. Vanlige oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter er derfor ikke oppgaver for verneombudet, det er oppgaver for den som er tillitsvalgt. I de tilfellene der sakene eller konfliktene skyldes arbeidsmiljøet, eller får konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan verneombudet ha en rolle i sakene.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Ved UTSA er verneombudet også tillitsvalgt og FSTD manager. Det fremkommer i samtaler med ledelsen at rolleblandingen ikke er uproblematisk og at det forekommer situasjoner hvor man opplever usikkerhet med hensyn til hvem man faktisk forholder seg</p>	

til. Luffartstilsynet har ikke fått gjennomført intervju av verneombudet i forbindelse med dette tilsynet, men det er rimelig å anta at de kombinerte rollene kan være utfordrende å forene også for den det gjelder.

Konklusjon:

På bakgrunn av denne uheldige blandingen av roller anbefaler Luffartstilsynet tiltak.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 3

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4843	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-2	Opplæring og informasjon
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkravet som omhandler generelle krav til opplæring:</u></p> <p>Arbeidsgiver skal sørge for at alle arbeidstakere får den opplæringen, øvelsen og instruksjonen de trenger for å kunne mestre arbeidsoppgavene sine. I tillegg må arbeidstakerne gjøres kjent med interne prosedyrer og rutiner. Det skal gis opplæring i nødvendige systemer, som for eksempel datasystemene som brukes på arbeidsplassen.</p> <p>Arbeidsgiver må vurdere behovet for opplæring konkret i hvert enkelt tilfelle. Vurderingen skal blant annet ta utgangspunkt i de enkeltes forutsetninger, de konkrete forholdene i virksomheten og den konkrete arbeidssituasjonen.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Instruktører ved UTSA gjennomfører blant annet initial-training og refresher-training i henhold til OM-D. Dette innebærer opplæring knyttet til arbeidsoppgavene som flyinstruktør, inkludert er omvisning av fasiliteter og presentasjon av kollegiet.</p> <p>Det fremkommer under HMS-tilsynet at UiT har en etablert prosess for onboarding og opplæring av nyansatte. Luffartstilsynet får beskrevet at disse prosessene skal sikre praktisk tilrettelegging, gjennomgang av systemer, introduksjon og innføring i organisasjonen. Det blir sagt at det vektlegges at nyansatte skal føle seg velkommen i organisasjonen.</p> <p>Instruktørene ved UTSA har ikke kjennskap til UiTs onboarding og har heller ikke fått en slik introduksjon til organisasjonen. Det ble ikke gitt noen forklaring på hvorfor dette er en ordning som ikke har kommet dem til gode.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p>	

Da det ikke er gjennomført opplæring av de ansatte ved UTSA utover det som fremkommer av OM-D kan ikke virksomheten anses å være i samsvar med arbeidsmiljølovens generelle krav til opplæring.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4843	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-5	Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse- miljø- og sikkerhetsarbeid
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Vurdering av lovkrav som omhandler krav til HMS-opplæring av ledere:</u></p> <p>Arbeidsgiver skal i henhold til aml § 3-5 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 en accountable manager eller skolesjef innehar nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf aml § 3-2, første ledd bokstav b.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Det er ikke fremlagt dokumentasjon på gjennomført HMS-opplæring for arbeidsgiver. Med arbeidsgiver menes "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste" og det som i arbeidsmiljøloven er bestemt om arbeidsgiver, gjelder tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>På bakgrunn av det ovennevnte anser vi at virksomheten ikke er i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven jf. aml §§ 1-8, 3-5, 3-2, første ledd, bokstav b.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Tilsyn nr	Funn nr
-----------	---------

0003-4843	8
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 1 § 1-1	Lovens formål
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-1	Generelle krav til arbeidsmiljøet
Arbeidsmiljøloven kapittel 2 § 2-1	Arbeidsgivers plikter
Beskrivelse av fakta - Luftfartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovens formål og krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø:</u></p> <p>Arbeidsmiljølovens formål er først og fremst å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon. Loven forutsetter at det hele tiden jobbes systematisk for å nå dette målet.</p> <p>Arbeidsmiljøet 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. Det er arbeidstakerne som har de beste forutsetningene for å vurdere arbeidsmiljøet og deres syn skal tillegges vesentlig vekt. Er det uenighet i virksomheten om arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig er det Luftfartstilsynet som avgjør dette.</p> <p>Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i arbeidsmiljøloven overholdes. Det er øverste leder i virksomheten og den som eventuell leder en selvstendig del av den, som bærer arbeidsgiveransvaret. Arbeidsgiver sitter med det fulle og hele ansvaret for at ledere på alle nivå i virksomheten har den riktige kompetansen, samt legger til rette for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Dette HMS-tilsynet har avdekket betydelige arbeidsmiljøutfordringer ved UTSA. Det er store mangler hva gjelder struktur og system, roller, ansvar, opplæring med mer.</p> <p>Tilrettelegging for gjennomføring av tilsynet understøtter oppfatningen av sviktende kommunikasjon, samhandling og oversikt både innad og utad.</p> <p>Det er grove mangler knyttet til arbeidsgivers handlingsplikt og plikt til dokumentert internkontroll. Luftfartstilsynets oppfatning er at UTSA ikke er synlig i UiTs store og kompliserte HMS-system. Systemet fremstår i noen henseende for avansert for UTSA som størrelsesmessig er en liten og oversiktlig enhet. I andre henseende anses ikke systemet avansert nok, med hensyn til art, risiko, geografisk avstand, kultur, fag, bransjespesifikke regelverkskrav og arbeids- og hviletidsbestemmelser.</p> <p>Det fremkommer videre av mottatt dokumentasjon at flere av utfordringene denne rapporten adresserer er velkjent for mange i ledelse og støtteapparat ved UiT. Utfordringene er likevel ikke fulgt opp i virksomheten.</p> <p>Når det gjelder den faglige og kulturelle avstanden mellom luftfart og akademia så har AM blitt beskrevet som den tiltenkt samlende rollen. I henhold til forordning (EU) 1178/2011 jf. ORA.GEN 210(a) er det AM som er ansvarlig for å etablere og opprettholde et effektivt management system. Det er fra før beskrevet at AM også er nærmeste personalleder for</p>	

alle ansatte på UTSA.

Mottatt dokumentasjon tilsier at arbeidsmiljøutfordringene ved UTSA over tid har resultert i (midlertidig) stans av operativ drift, oppsigelser og økt sykefravær.

Konklusjon:

På bakgrunn av en samlet vurdering av funn/avvik i denne rapporten kan ikke Luftfartstilsynet anse arbeidsmiljøet ved UTSA som forsvarlig.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 1

Oppsummering

Luftfartstilsynet fører tilsyn med at bestemmelser i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter blir overholdt. Ved gjennomføring av tilsynsaktiviteter kan arbeidsgiver eller representanter for denne pålegges å være til stede under kontrollen. Det er også en plikt å gi opplysninger som anses nødvendige for utøvelsen av tilsynet. I forbindelse med dette HMS-tilsynet var det en rekke forhold som vanskeliggjorde selve gjennomføringen. Forhåndsvarsel om gjennomføring av HMS-tilsynet ble ikke viderefremmet i organisasjonen, frist for oversendelse av dokumentasjon ble ikke overholdt, flere etterspurte deltakere deltok ikke i møtet, og det ble også avholdt andre møter i tidsrommet for intervju med ledelsen.

Ved senere tilsynsaktiviteter ber vi om at virksomheten stiller med nødvendig personell til nødvendige møter og intervju.

Størrelse, driftsform, arbeidets art og risikoutsatte aktiviteter skjerper kravet til systematisk HMS-arbeid og internkontroll sett i forhold til virksomheter med få ansatte og lav risiko. UTSA er en liten «satellitt» av UiT, ikke bare geografisk langt unna nivå 1- 4 på universitetet, men også faglig-, og kulturmessig finner man stor avstand. Det er uttrykt at akademia og UTSA ikke forstår hverandre, at de flyoperative fagekspertene ikke blir hørt og tatt på alvor. Dette kommer tydelig til uttrykk når det blir avdekket at (ny)ansatte på UTSA ikke har fått samme opplæring og oppfølging som de øvrige ansatte ved universitetet. Det har vært antatt fra ledelsen ved UiT at dette var gjennomført av nærmeste leder og nærmeste leder har antatt at dette har vært ivarettatt gjennom OM-D. Dette betyr at instruktørene ikke har fått opplæring i de interne systemer og forhold på UiT. De har heller ikke fått informasjon på lik linje med andre ansatte.

UiT, Norges arktiske universitet, har innholdsrike og omfattende retningslinjer for organisering av HMS-arbeidet. Det er utarbeidet egne digitale håndbøker for ledere og medarbeidere med beskrivelser som man kan forvente av en stor og kompleks virksomhet. Etter det Luftfartstilsynet er kjent med er innholdet i disse senest gjennomgått og revidert i mars 1999 og i februar 2013. UTSA fikk sin ATO- godkjenning i april 2014.

Til tross for utfyllende håndbøker er det lite som tyder på etterlevelse av egen håndbok. Dette viser seg eksempelvis som uklare ledelse- og rollefordeling, manglende opplæring, manglende

internkontroll og manglende/sviktende kommunikasjon mellom nivå 1-4, ledelsen seg imellom og fra ledelsen/arbeidsgiver overfor de ansatte på UTSA.

Det fremkommer av dette HMS-tilsynet at UiT langt på vei erkjenner samarbeidsutfordringer, dårlig/utydelig kommunikasjon, kulturelle forskjeller og ikke en ubetydelig avstand mellom det flyoperative og akademia. Det vises til historiske forhold ved UTSA som heller ikke bidrar i positiv retning. Til tross for viten om disse forholdene kan det i liten grad vises til gjennomførte gjenopprettende og/eller forebyggende tiltak. Den operative driften ved UTSA ble stanset av UiT i slutten av april. Det fremkommer ikke tydelig at arbeidsgiver tar ansvar for situasjonen som har oppstått. Det er således brudd på arbeidsgivers handlingsplikt i det systematiske HMS-arbeidet.