



**Luftfartstilsynet**  
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

# TILSYNSRAPPORT

**Organisasjon/person:** Helitrans AS  
**Sertifikat/godkjenning:** NO.HMS.0025  
**Sted:** Kjeller  
**Tidspunkt:** 26.01.2023  
**Tilsynsaktivitet:** Baseinspeksjon/ oppfølging etter systemrevisjon 2020  
**Referanse:** 0003-7210

## 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 26.01.2023 en baseinspeksjon av Helitrans AS Kjeller. Funn fra forrige tilsynsaktivitet ble også fulgt opp.

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

## Luffartstilsynets vurdering

### Generelt

Helitrans AS er en av de største aktørene i Norge i segmentet innenlands helikopter med baser fordelt over hele landet. På revisjonstidspunktet sysselsetter selskapet 67 piloter og lastemenn (task specialists/TS). Selskapet har i all hovedsak ansatt flyvende personell i virksomheten, men de benytter seg også av sesongarbeidere og innleide piloter og lastemenn. Selskapet driver med lasteflyging, arbeid på kraftlinjer/stasjoner, taxi og sightseeing, foto og driving av rein. Selskapet har også kontrakt med DSB om levering av skogbranntjenester.

Denne tilsynsaktiviteten retter seg mot arbeidsmiljøforholdene på base Kjeller, men det gjøres samtidig en oppfølging av tilsynsaktivitet (systemrevisjon) gjennomført i 2020.

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

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
0003-7210	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 §§ 6-1,6-2, 6-5 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 §§ 3-1, 3-2, 3-4, 3-5	Verneombud/vernetjeneste Valg, opplæring m.m. av verneombud
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler plikt til å velge verneombud og verneombudets opplæring:</u></p> <p>Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud (VO). 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. Luffartstilsynet 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. 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. Valg av verneombud skjer ved flertallsvalg jf. forskriftens § 3-2. Den praktiske hovedregel er likevel at de lokale fagforeninger peker ut hvem som skal være verneombud.</p>	

I virksomhet med flere verneombud skal det være hovedverneombud (HVO).

Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte.

Dersom arbeidstakere motsetter seg å velge verneombud, utpeker arbeidsgiveren verneombud jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kapittel 3.

I aml § 6-5 første og andre ledd stilles krav til arbeidsgiver om å sørge for at verneombud får den opplæring som nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Videre skal verneombud få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet.

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.

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal delta på Luffartstilsynets inspeksjoner i virksomheten jf. aml § 6-2 syvende ledd.

#### Luffartstilsynets vurdering:

I Helitrans er det ett verneombud. Det er samme person som innehar vervet som ved Luffartstilsynets tilsyn med virksomheten i 2020, og kursbevis for gjennomført grunnopplæring fra 2016 foreligger. Vedkommende innehar også rollen som safety manager. I verneombudets fravær er det etablert en praksis hvor flygesjef fungerer som stedfortreder. På tilsynsdagen var verneombudet fraværende.

Helitrans sysselsetter ca. 67 besetningsmedlemmer fordelt på 10 baser + 2 sesongbaser. Det er ikke gjennomført kartlegging og risikovurdering med hensyn til vernetjeneste og verneområder.

Vernerunde er nylig gjennomført på base Kjeller som metode for å kartlegge de fysiske forholdene. Verneombudet var ikke involvert. Det er for øvrig ingen systematisk gjennomføring av vernerunder på basene.

Ettersom verneombudsarbeid ikke er forenelig med operativt arbeid er det vanlig praksis i bransjen at verneombud fristilles med egne avsatte «kontordager». Hvor mye tid som skal anses som «tilstrekkelig tid» gir arbeidsmiljøloven ingen klare føringer på. Dette vil generelt variere ut fra verneområde og hvilke utfordringer som finnes i organisasjonen. Det skal legges til rette for at verneombudene får mulighet til å utføre sine oppgaver og sin rolle på forsvarlig måte. En risikovurdering av disse forholdene kan være et godt utgangspunkt for å fastslå hva som må anses som «tilstrekkelig tid». En risikovurdering må være en levende prosess hvor endringer fanges opp. Dersom det er hensiktsmessig for verneombudets arbeid bør dette antallet kunne utvides og/ eller disponeres etter behov.

Helitrans viser til fristilling for tillitsvalgte beskrevet i tariffavtale som gjeldende også for verneombud. Luffartstilsynet har fått oversendt overenskomsten, men kan ikke finne noe omhandlende fristilling.

Konklusjon:

På bakgrunn av det overnevnte oppfylder ikke Helitrans krav til adekvat vernetjeneste, valg, opplæring mm. jf. aml kapittel 6 §§ 6-1,6-2, 6-5 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Kapittel 3 §§ 3-1, 3-2, 3-4, 3-5.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7210	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 7 §§ 7-1, 7-2, 7-4 Forskrift om organisering, medvirkning og ledelse kapittel 3 §§ 3-7, 3-11, 3-12, 3-16 og 3-17	Arbeidsmiljøutvalg, oppgaver, opplæring Valg opplæring m.m. av arbeidsmiljøutvalg
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler arbeidsmiljøutvalg (AMU):</u></p> <p>Arbeidsmiljøutvalget er både et rådgivende og et bestemmende organ, og er et meget viktig utvalg i virksomhetsorganisasjonen.</p> <p>Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Det skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og har en rekke lovpålagte oppgaver.</p> <p>Arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter.</p> <p>Arbeidsgiver skal sørge for at utvalgets medlemmer får nødvendig opplæring tilsvarende reglene i § 6-5.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Helitrans har etablert AMU. Etter en gjennomgang av møtereferater og sammensetning finner Luffartstilsynet at det er flere problematiske forhold som står til hinder for at utvalget skal kunne fungere etter hensikten. Sårbarheten i vernetjenesten med tilhørende rollekonflikt er adressert i funn nr.1, og Luffartstilsynet finner at det har vært gjennomført AMU-møter med kun ledelsen representert. Vi kan heller ikke finne at utvalgets</p>	

medlemmer har gjennomført lovpålagt opplæring eller at det er gjennomført valg av leder for utvalget.

Konklusjon:

På bakgrunn av det overnevnte oppfyller ikke Helitrans krav til arbeidsmiljøutvalg iht. aml kapittel 7, jf. forskrift om organisering, medvirkning og ledelse kapittel 3.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7210	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-4, 1. og 4. ledd	Innkvartering
Arbeidsplassforskriften kapittel 2	Krav til arbeidsplasser og arbeidslokaler
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet:</u></p> <p>Når arbeidsgiver tilbyr innkvartering for sine arbeidstakere, stilles det grunnleggende krav til boligen. To viktige krav er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• krav til utforming</li> <li>• krav til sikkerhet</li> </ul> <p>Innkvarteringen skal være forsvarlig utformet, innredet og vedlikeholdt. Viktige forhold er blant annet størrelse, innredning og brannsikkerhet. Innkvartering i arbeidslokaler eller på arbeidsplassen aksepteres ikke. Standarden til innkvarteringen skal være i tråd med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet.</p> <p>Dette innebærer også at arbeidstakerne skal være sikret et fullt forsvarlig innklima med luft fri for helseskadelige, sjenerende eller belastende forurensninger. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne.</p> <p>Det er også en forutsetning at innkvartering er godkjent til boligformål av kommunen. Dersom fasilitetene ikke er godkjent til boligformål, er den som hovedregel heller ikke forsvarlig. Kortvarige unntak kan tenkes (for eksempel kortvarig innkvartering i campingvogn av god standard.</p>	

Om lovkrav som omhandler krav til arbeidsplasser og arbeidlokaler:

Et arbeidlokale er rom som virksomheten bruker i forbindelse med arbeidet slik som arbeidsrom, personalrom, atkomstarealer med mer.

Arbeidlokaler skal være utformet og innredet slik at de enkelte arbeidsplasser, personalrom mv. får tilfredsstillende klima med hensyn til temperatur, fuktighet, trekk, luftkvalitet og sjenerende lukt, og beskyttelse mot giftige eller helsefarlige stoffer mv. Ved vurderingen av klima og luftkvalitet skal det om nødvendig tas hensyn til den fysiske belastningen som arbeidstakeren utsettes for.

Ved fare skal arbeidstakerne raskt og på en sikker måte kunne evakueres fra alle arbeidsplasser og personalrom. Bygninger og arbeidsplasser skal være utformet med tilstrekkelige rømningsveier og nødutganger, som til enhver tid skal være åpne for fri ferdsel og lett kunne åpnes innenfra uten spesielle hjelpemidler. Dører som er plassert i rømningsveien skal kunne åpnes i rømningsretningen. Rømningsveienes og nødutgangenes antall, fordeling og dimensjoner skal avpasses etter arbeidsplassens bruk, utstyr og dimensjoner, og etter det høyeste antall personer som kan være til stede. På arbeidsplasser med brannfarlige, eksplosjonsfarlige eller helsefarlige kjemikalier skal det være tilstrekkelige varslings- og kommunikasjonssystemer for å kunne varsle arbeidstakerne og relevante rednings- og nødtjenester om ulykke, skade eller nødsituasjon.

Luffartstilsynets vurdering:

Helikopterpilotene og task specialists (TS) i Helitrans jobber under ulike tjenestegjøringsbestemmelser. Med unntak av administrative piloter jobber alle i turnusordning 14/14 eller 7/7. En turnusarbeidsdag består normalt av 10 timer tjenestegjøring. Administrative piloter jobber 5/2 med arbeidstid 08-16 mandag til fredag.

På base Kjeller har Helitrans etablert boligbrakke inne i helikopterhangaren. Basen bemannes normalt av piloter og TS som bor i området. Disse bor hjemme hos seg selv mellom vakter. Når basen bemannes av personell fra andre baser er boligbrakken i hangar i bruk. Den senere tid har det også blitt benyttet hotell for dette personellet, dette har bakgrunn i spørsmål om uforsvarlig innkvartering.

Under tilsynet og i oversendt dokumentasjon fremkommer det at Lillestrøm kommune gjennomførte nylig en ulovlighetsvurdering knyttet til bruken av hangaren for boligformål. Hangar er ikke regulert til beboelse, herunder innkvartering.

Beredskap for skogbrannslukking er en av operasjonene selskapet utfører. Beredskap i denne forstand vurderer Luffartstilsynet mer å regne som en vaktordning ettersom den ikke er døgntilgjengelig (ikke flygning i mørket) og det er ikke krav til å oppholde seg på base i definert arbeidstid, mannskapet har minimum 90 minutter utkallingstid og hviletiden mellom vakter er å regne som fritid. Beredskapen blir primært fordelt på de 4 pilotene som har fast base på Kjeller, og disse jobber 14-14 turnus. Pilotene er bare i beredskap når det er dagslys.

Helitrans oppgir at fasilitetene har vært brukt i 44 døgn i 2022. Fasilitetene har vært brukt av ulike ansatte, men i all hovedsak ansatte som ikke tilhører basen, det vil si tilreisende

fra andre baser. Opplysningene vi har tilsier at overnatting på basen har vært i tilknytning til ordinær drift i selskapet, ikke i forbindelse med beredskap.

På bakgrunn av en samlet vurdering av all dokumentasjon/informasjon vi har innhentet gjennom tilsynsaktiviteten vurderer vi følgende:

Virksomhetens bruk av boligfasiliteter inne i hangar på base Kjeller, er i all hovedsak innkvartering av arbeidstakere stilt til rådighet av arbeidsgiver, og ikke hvilefasiliteter for besetningsmedlemmer på vakt.

I den grad boligbrakken inne i hangar blir brukt som hvilefasilitet ved beredskap/ i arbeidstiden, er det uklart om fasilitetene er å anse som fullt forsvarlig. Bakgrunnen er usikkerhet knyttet til brannsikkerhet, da spesielt med tanke på at det er etablert soverom i hangar der det oppbevares luftfartøy og andre kjøretøy. En annen problemstilling er avgasser/fumes fra hangar og inn i soverom/hvilefasiliteter. (Se vedlegg 1). Virksomheten kan ikke fremvise dokumentasjon på at inneklime i hvilefasilitetene er trygt.

#### Konklusjon:

Luffartstilsynet anser ikke brakkeløsning inne i hangar på base Kjeller som forsvarlig innkvartering etter § 4-4, 4.ledd på grunn av manglende regulering til boligformål.

Det er ikke dokumentert at fasilitetene ivaretar brannsikkerheten til de som oppholder seg der/overnatter.

Det er heller ikke dokumentert fravær av helsefare knyttet til eksponering av forurenset luft.

Luffartstilsynet vurderer at virksomheten ikke er i samsvar med krav i lov og forskrift jf. 4-4. 1. ledd.

#### **Konklusjon –Funn nivå**

Nivå 2

<b>Tilsyn nr</b>	<b>Funn nr</b>
0003-7210	4
<b>Hjemmelsgrunnlag</b>	<b>Referanse</b>
Arbeidsmiljøloven kapittel 3, 3-1, bokstav c og e	Virkemidler i det systematiske HMS-arbeidet
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-1	Generelle krav til arbeidsmiljøet
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-3	Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.



Internkontrollforskriften § 5, 6. og 7. punkt	Skriftlig dokumentasjon av det systematiske HMS-arbeidet.
<b>Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering</b>	
<p><u>Om lovkrav som omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet:</u></p> <p>Psykososialt arbeidsbetingelser dreier seg først og fremst om de sosiale og mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen samt om form og innhold i disse. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelse en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres.</p> <p>Lovens bestemmelser om det psykososiale arbeidsmiljøet skal forhindre at arbeidstakere utsettes for ulike negative forhold av psykososial karakter, og summen av belastninger ikke må bli for stor. Som ved alle andre forhold, krever loven at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig.</p> <p>Arbeidsmiljøloven bruker ikke begrepet konflikt, og det er heller ikke ulovlig å være i konflikt med noen. Men loven krever at arbeidet skal planlegges, organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. En konflikt trenger ikke gi arbeidsmiljømessige konsekvenser, men om situasjonen gir negative følger for arbeidstakere, må det iverksettes hensiktsmessige tiltak for å gjenopprette en forsvarlig arbeidssituasjon.</p> <p>Som ved alle de andre arbeidsbetingelsene skal det psykososiale arbeidsmiljøet kartlegges, risikovurderes og det skal utarbeides handlingsplaner for å redusere/fjerne risikofaktorer som kartleggingen avdekker. Dette arbeidet skal gjøres i samarbeid med vernetjenesten.</p> <p>Kartlegging, risikovurdering og å utarbeide handlingsplaner er viktige i det forebyggende systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Det samme gjelder det å legge til rett for et godt og trygt yrings og varslingsklima. Når uheldige hendelser i det psykososiale arbeidsmiljøet oppstår, er det viktig å ha gode og tydelige rutiner for å si ifra – slik at arbeidet med å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø kan iverksettes. Eksempler på dette er konflikthåndteringsrutiner, og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Ansatte må også få opplæring i bruk av rutinene.</p> <p>Det viktigste er likevel å jobbe godt forebyggende. Noen ganger er ikke de forebyggende tiltakene nok, eller så er ikke de riktige tiltakene satt i verk. Da er det viktig å ta grep så tidlig som mulig. Det vil gjøre det lettere å finne løsninger og hindre at saken eskalerer. Det vil bidra til å sikre driften, redusere belastningen på arbeidsmiljøet og kan forebygge sykefravær.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Under tilsynet fremkommer det at det finnes utfordringer i de psykososiale arbeidsmiljøet på basen. Virksomheten har også hatt en økning i antall anonyme rapporteringer som omhandler arbeidsmiljøet på basen.</p> <p>Økt antall anonyme rapporteringer kan være et signal på at vernetjenesten ikke fungerer som den skal, at varslingsrutinene er lite konkrete, og at det er manglende tilstedeværelse</p>	

av arbeidsgiver/personalledelse. Det kan også være et signal på at ytringsklimaet i en virksomhet er satt under press. Årsaken kan også være en kombinasjon av nevnte risikofaktorer.

Virksomheten har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse, men ikke gjort det videre arbeidet med å risikovurdere kartleggingen, samt utarbeide en handlingsplan. Arbeidsmiljøundersøkelsen gjelder virksomheten i sin helhet. Virksomheten kan heller ikke vise til konkrete konflikthåndteringsrutiner.

Konklusjon:

På bakgrunn av det overnevnte oppfyller ikke virksomheten krav i lov og forskrift om å kartlegge, risikovurdere og utarbeide handlingsplan for det psykososiale arbeidsmiljøet (for virksomheten i sin helhet og basen spesielt) i henholdt til §3-1, bokstav c. Virksomheten er ikke i samsvar med lov og forskrift som følge av manglende konflikthåndteringsrutiner i henholdt til § 3-1, bokstav e, jf. § 4-3 og internkontrollforskriften § 5, 6. og 7. punkt.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7210	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-5 Arbeidsmiljøloven kapittel 3 §3-2, bokstav b	Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i HMS- arbeidsmiljøarbeid
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkravet som omhandler krav til opplæring for arbeidsgiver</u></p> <p>Bestemmelsen innebærer et krav om at arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i HMS. Det er ikke krav til omfanget av opplæring (antall timer), men arbeidsgiver skal gjennom opplæring skaffe seg kunnskap om grunnprinsippene i et systematisk HMS-arbeid. Opplæringen er personlig og kan ikke delegeres. Bestemmelsen må sees i sammenheng med § 3-2 bokstav b, som sier at arbeidsgiver plikter å påse at den som skal lede andre arbeidstakere, har nødvendig kompetanse.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Selskapet kan fremvise dokumentasjon på gjennomgått opplæring av virksomhetens øverste leder. Driftssjef har også gjennomgått opplæring i 2018. Flygesjef har ikke dokumentasjon på gjennomgått opplæring. Selskapet har ikke satt denne opplæring i system, og har ikke oversikt over hvem som bør/skal ha denne typen opplæring. En eventuell basesjef vil også være underlagt denne bestemmelsen.</p>	

**Konklusjon:**

I og med at flere sentrale personer i ledelsen har gjennomført opplæring anser Luffartstilsynet at virksomheten er i samsvar med lovverket. Virksomheten har likevel mye å hente på å kartlegge hvilke roller som skal ha slik opplæring. Det anbefales at virksomheten har system for dokumentasjon på gjennomgått lederopplæring i systematisk HMS-arbeid. Vi gjør oppmerksom på at dette kan bli gjenstand for kontroll ved fremtidig HMS/arbeidsmiljøtilsyn.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 3

## Oppsummering

I Helitrans er det iløpet av de siste halvannet år gjort flere utskiftninger i management, inkludert øverste leder (AM). Det er ting som tyder på at overføringen/handover fra tidligere management har hatt sine svakheter. For eksempel er ikke nåværende ledelse kjent med gjennomført tilsyn/tilsynsresultatet fra 2020, med påfølgende igangsatte prosesser for å lukke avvik og forbedre det systematiske HMS/arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten.

Funn/avvik beskrevet i denne rapporten som gjelder verneombud, opplæring og systematiske virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet dreier seg i stor grad om det samme som etter tilsynet i 2020. Dette forteller oss at selskapet har et større arbeid foran seg for å rydde opp og sette i gang aktiviteter som sikrer systematisk arbeid med-, og ikke minst bærekraftig HMS-ledelse, uavhengig av hvem som til enhver tid er ansvarlig leder. Internkontroll- HMS systemet i Helitrans må rett og slett opprettes, innføres og utøves i praksis. Det er også mye å gå på når det gjelder skriftlig dokumentasjon som sikrer oversikt, ansvarsfordeling, kartlegging av risiko med tilhørende håndtering, samt gjennomgang/overvåking av egen HMS-tilstand.

Ganske nylig har Helitrans skrevet kontrakt med ny leverandør av bedriftshelsetjenester. BHT har kompetanse og kan bistå arbeidsgiver og arbeidstakere i det omfang som er virksomhetens behov- slik at man oppfyller HMS-lovgivningen. Det er arbeidsgivers ansvar å be om råd i så måte, mens BHTs rolle er å være fagkyndige og rådgivende. Luffartstilsynet anbefaler at virksomheten videreformidler denne rapporten med vedtak til sin kontaktperson i aktuell BHT.

Helitrans sin hovedbase, med blant annet treningsavdeling og OCC, ligger ved Trondheim Lufthavn Værnes. Herfra koordineres alle Helitrans sine oppdrag. Ute i den spisse enden gjennomføres arbeidet med stor grad av autonomi. Faren med stor grad av autonomi er at ledelsen kan oppleves som fraværende med dertilhørende mangel på sosial støtte. Betydningen av ledere som har kontakt med sine ansatte skal ikke undervurderes. Det fremkommer på tilsynet at arbeidsgiver har satt i gang en rekrutteringsprosess for å få på plass base-managers rundt om på basene. Dette anser vi som et positivt tiltak både for å skape et bindeledd mellom de ansatte og ledelsen samtidig som man får flere aktører for gjennomføring av systematisk HMS-arbeid på basene.