



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Norsk Luftambulanse AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0031
Sted: Oslo
Tidspunkt: 01.06.2023
Tilsynsaktivitet: Revisjon
Referanse: 0003-7069

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 01.06.2023 - en systemrevisjon av Norsk Luftambulans - NO.HMS.0031.

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

Luftfartstilsynets vurdering

Generelt

Norsk luftambulans AS (NLA) er Norges største helikopteroperatør innen ambulansflyging. Selskapet operer ut fra 13 baser over hele landet på oppdrag fra den statlige Luftambulansetjenesten HF (LAT HF). Besetningen på helikopteret består av en pilot, en redningsmann og en lege. Sistnevnte er ansatt i de respektive regionale helseforetak, pilotene og redningsmenn er direkte og fast ansatt i virksomheten. NLA har også luftambulansbaser i Danmark. Det er ingen mobilitet av crew mellom landene.

NLA er definert som hovedbedrift, og har samordningsansvar når det gjelder helse, miljø og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen. Det er Luftfartstilsynet som har arbeidstilsynsansvar for de tre yrkesgruppene som utgjør crewet om bord. Dette inkluderer medical-crew (legene) så lenge de er på jobb for luftambulansen.

Luftfartstilsynet har i forkant-, iløpet av og i etterkant av tilsynsdagen gjort seg godt kjent med virksomhetens dokumenterte HMS-arbeid. Tilsynsresultatet som fastslår hvorvidt det systematiske HMS-arbeidet fungerer tilfredsstillende, baserer seg på intervju med ledelse, vernetjeneste og ansattrepresentant og verifikasjon av samsvar mellom dokumentasjon og praksis.

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. 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
0003-7069	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 4 § 4-3 Arbeidsmiljøloven § 3-1, bokstav c Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1, 7-3 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 8 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 9 § 9-2 Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A	Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet Virkemidler i arbeidsmiljøet Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold Tilleggskrav om informasjon til arbeidstakere Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<u>Om lovkrav som omhandler arbeidsgivers ansvar for å beskytte sine ansatte mot vold og trusler om vold:</u>	

Arbeidsmiljøloven (aml) stiller krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes helse og velferd.

Av aml § 4-3, 4. ledd fremkommer det at kravet til forsvarlig arbeidsmiljø også omfatter forholdet til andre mennesker en møter i kraft av sitt arbeid slik som kunder/passasjerer/pasienter.

Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A, stiller krav til risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som kommer frem av risikovurderingen. Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold, skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, samt iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner.

Arbeidstakerne skal gis informasjon om rutiner for varsling- og rapportering av vold og trussel om vold.

Arbeidsgiver skal videre sørge for at risiko for vold og trussel om vold så langt som mulig fjernes eller reduseres. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til:

- a. utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres,
- b. systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv., for eksempel av alarmutstyr
- c. der dette brukes,
- d. muligheter for tilkalling av hjelp,
- e. bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

Arbeidsgiver skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig. Nødvendige tiltak skal iverksettes og evalueres.

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som har blitt utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført (ettervern).

Luffartstilsynets vurdering:

I virksomhetens HMS-håndbok er vold og trusler i arbeidslivet identifisert som en risikofaktor for arbeidstakere som har direkte kontakt med blant annet pasienter. Videre identifiserer teksten lovkrav om kartlegging og risikovurdering med tilhørende handlingsplaner i denne sammenheng. Det vises til forskrift om utførelse av arbeid kap. 23A.

Virksomheten har ikke, på tidspunktet for tilsynet, gjennomført risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold. Det er derfor ikke mulig å vurdere om det er iverksatt nødvendige tiltak.

Merk: HMS-håndbokens avsnitt med henvisning til retten om å varsle om kritikkverdige forhold i denne sammenhengen er uriktig, da varsling i arbeidslivet er en rett til å varsle om interne forhold i arbeidsgivers virksomhet.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7069	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 §§ 6-1, 6-2, 6-5 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-1 og 3-6	Verneombud, oppgaver, utgifter, tid til arbeidet, verneområder mv. Stedfortreder for hovedverneombud
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om regelverket som omhandler vernetjenesten:</u></p> <p>Alle virksomheter skal som hovedregel velge et verneombud. Har virksomheten flere verneombud, skal det velge et hovedverneombud, som blant annet skal sitte i arbeidsmiljøutvalget som en av de ansattes representanter. Det skal velges stedfortreder for hovedverneombudet. Reglene som gjelder for hovedverneombudet, kommer tilsvarende til anvendelse for stedfortrederen.</p> <p>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 Luffartstilsynet avgjøre saken. Arbeidsgiver skal tilrettelegge for at verneombudet har tid til å gjøre oppgavene sine på en forsvarlig måte. Arbeidsoppgavene til verneombudet bør drøftes, for å tilpasse dem andre arbeidsoppgavene verneombudet har i virksomheten. I bransjen er det vanlig praksis å utarbeide en fristillingsavtale ettersom operativ tjeneste ikke er forenelig med verneombudsoppgaver. Denne avtalen bør ta høyde for både rutinemessige verneoppgaver og mer ad.hoc-oppgaver.</p> <p>Et verneområde skal ikke være større enn at verneombudet har full oversikt. En vurdering av virksomhetens størrelse, risikoområder og arbeidsforhold må ligge til grunn når antall verneombud og verneområde bestemmes. Som hovedregel skal det være et verneombud for hver avdeling eller skift, dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Det er AMU som deler inn arbeidsplassen i verneområder jf. forskriftens § 3-1.</p>	

Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Arbeidsgiver skal videre sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

Luffartstilsynets vurdering:

Hos flyoperativ og redningsteknisk avdeling i NLA er det totalt 4 verneombud, HVO inkludert. Det er to for hver yrkesgruppe og HVO er redningsmann. Verneområder er inndelt med hensyn til avdeling og verneombudene har fordelt basene mellom seg.

Det fremkommer av AMU-referat og samtaler at HVO/vernetjenesten ser behov for en økning i antall verneombud. Bakgrunnen er at verneområdene p.t er større enn at verneombudene klarer å ha full oversikt. Forslag om økning ble tatt opp som sak i AMU. AMU ville ikke stemme over forslaget, og ledelsen bestemte opprettholde dagens løsning til neste AMU (6 måneder senere).

HVO har på tidspunktet for tilsynet 5 timers fristilling i måneden. Etter gjennomført tilsyn er vi kjent med at denne rammen er økt opptil 11 timer. Øvrige operative verneombud har ingen faste rammer, eller avtale som regulerer det. De skriver timer for medgått tid og søker sin leder om tid ved behov. Operative verneombud kan ikke gjennomføre vernetjeneste i ordinær arbeidstid og det er uheldig hvis diskusjonen om tidsbruk kun dreier seg om hovedverneombudets frikjøp. Avtalene om frikjøp for vernetjenesten bør heller ikke være personlige, men gjelde for virksomhetens vernetjeneste uavhengig av hvem som til enhver tid innehar vervene.

Det er kjent at virksomheten har pågående og komplekse HMS-relaterte prosesser med hensyn til det fysiske arbeidsmiljøet på flere baser. Vernetjenestens involvering i disse prosessene er avgjørende, i tillegg til andre faste verneoppgaver.

På bakgrunn av det overnevnte finner Luffartstilsynet at virksomhetens organisering av vernetjenesten ikke er i henhold til lovens bestemmelser om verneområder og fristilling.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr. 3 om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og saksbehandling.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7069	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse

<p>Arbeidsmiljøloven Kapittel 7 §§ 7-1, 7-2</p> <p>Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning Kapittel 3</p>	<p>Arbeidsmiljøutvalg</p> <p>Medlemmer, oppgaver, saksbehandling, stedfortredere og leder av utvalget mv.</p>
<p>Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering</p>	
<p><u>Om regelverket som omhandler arbeidsmiljøutvalg (AMU):</u></p> <p>Alle virksomheter med minst 50 ansatte har plikt til å opprette AMU. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal være representert med like mange representanter. Flest mulig ulike grupper innen virksomheten bør være representert. Utvalget skal ha minimum fire medlemmer, men bør ikke bestå av flere enn åtte personer. Hvis det er uenighet mellom partene, er det arbeidsgiver som bestemmer antallet.</p> <p>Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal den være representert i utvalget. Bedriftshelsetjenesten skal være et rådgivende og uavhengig organ, og representere både arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i AMU.</p> <p>Arbeidsgiver utpeker sine representanter i utvalget. En representant fra øverste ledelse i virksomheten skal alltid være med i AMU.</p> <p>Arbeidstakernes representanter velges normalt ved flertallsvalg. Hovedverneombudet skal være en av representantene for de ansatte. Alle ansatte, unntatt øverste ledelse, har stemmerett og er valgbare. Valget skal være skriftlig og hemmelig. Det skal også velges varamedlemmer for representantene.</p> <p>Der det finnes flere lokale fagforeninger som sammen organiserer et flertall av arbeidstakerne, kan de avtale at valget skal skje som forholdstallsvalg eller at fagforeningene kan utpeke de ansattes representanter. Medlemmene velges for to år av gangen.</p> <p>Medlemmene i arbeidsmiljøutvalget skal ha stedfortredere. Stedfortreder for arbeidsgiver skal utpekes av denne og være fra virksomhetens øverste ledelse. Stedfortredere for arbeidstakernes representanter skal velges eller utpekes etter reglene i forskriftens § 3-9 og § 3-10.</p> <p>Utvalgets leder velges for ett år. Leder velges blant medlemmer i AMU, og annen hver gang fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dersom partene ikke blir enige om leder skal være fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden det første året, skal dette avgjøres ved loddtrekning.</p> <p>Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøutvalget har oppgaver etter arbeidsmiljøloven og etter forskrift om organisering ledelse og medvirkning.</p> <p>Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført.</p>	

AMU bestemmer selv hvor ofte de skal ha møter, men normalt skal det holdes minst 4 møter hvert år. Dersom to medlemmer krever det, skal utvalget holde møte.

Alle arbeidstakere kan henvende seg til AMU med et problem, og be dem ta opp saken. Ellers tar AMU opp spørsmål på eget initiativ, eller etter innspill fra verneombud.

Når AMU ikke klarer å finne en løsning alle medlemmene er enige om, skal det foretas en avstemning. Standpunkt fra begge sider skal fremkomme av møtereferatet. Det skal skrives referat fra alle møtene i utvalget.

AMUs vedtak skal rettes til arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren må enten gjennomføre vedtaket eller bringe det inn for Arbeidstilsynet/Luffartstilsynet til avgjørelse.

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi en rapport om sitt arbeid til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Rapportene som utarbeides skal oppbevares i virksomheten og skal kunne forevises dersom tilsynsmyndigheten ber om det.

Luffartstilsynets vurdering:

NLA har etablert AMU. Utvalget har 14 faste medlemmer og gjennomfører 2 møter i året. Det fremkommer av møtereferater at de siste 3 møtene har blitt gjennomført med flere medlemmer fraværende og uten at det har vært partslikhet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det er ikke valgt stedfortreder for medlemmene.

Det er ikke valgt leder av utvalget og det fremkommer at det heller ikke er praksis for saksbehandling i henhold til regelverket. Saker tas for eksempel ikke til avstemning ved uenighet og utvalget fatter heller ikke vedtak.

Arbeidsmiljøutvalget i NLA møter på utfordringer knyttet til sammensetning og struktur. Den reduserte møtefrekvensen og antallet medlemmer påvirker utvalgets evne til å løse sine oppgaver negativt. Det samme gjelder nåværende praksis for saksbehandling.

Hos NLA er det, i tillegg til AMU, etablert et HMS-utvalg. Dette er et utvalg som både vernetjeneste og arbeidsgiver har vanskeligheter med å beskrive mål og hensikt med. Det fortøner seg som at dette fora skal tilfredsstillende behovet for et møtepunkt for den flyoperative virksomheten i Norge. Det oppfattes også at etableringen av dette utvalget har sammenheng med de overnevnte utfordringer i AMU, og at det er ment å fylle et behov for underutvalg/ lokalt AMU. Det stilles også spørsmål ved stemmeberettigelse i AMU når saken for eksempel gjelder utelukkende for flyvende personell.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr. 4 om opplæring av AMU-medlemmer.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr

Funn nr

0003-7069	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 § 6-5 Arbeidsmiljøloven Kapittel 7 § 7-4 Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-5 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-18	Krav om HMS-opplæring for ulike roller i HMS-arbeidet Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til HMS-opplæring for ulike roller i HMS-arbeidet:</u></p> <p>Vernetjenesten og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har krav på nødvendig opplæring. Arbeidsgiver har plikt til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.</p> <p><u>Verneombud:</u></p> <p>Arbeidsgiveren skal sørge for at verneombudet får nødvendig opplæring for å utføre vervet på en forsvarlig måte. Minimumskravet er 40 timer opplæring ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19. Ut fra hva virksomheten gjør, typer arbeidsoppgaver og andre forhold kan arbeidsgiveren vurdere om det er aktuelt å gi mer opplæringstid.</p> <p><u>AMU:</u></p> <p>Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har krav på nødvendig opplæring. Opplæringen skal gjennomføres så snart som mulig etter et nyvalg. Opplæringen skal normalt være på minst 40 timer ifølge forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19.</p> <p><u>Stedfortreder AMU:</u></p> <p>Det er ofte hensiktsmessig at stedfortreder blir gitt den samme opplæringen som de faste representantene. En stedfortreder som må fungere i lengre tid, bør som regel gis opplæring. Hvis en stedfortreder må tre inn som verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalget for resten av valgperioden, skal det snarest mulig gis opplæring dersom det ikke er gjort tidligere.</p> <p><u>Ledere:</u></p> <p>Arbeidsgiver har plikt til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten er personlig og kan ikke delegeres.</p> <p>Når det gjelder arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollerer andre arbeidstakere, skal arbeidsgiver sørge for at disse har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav b.</p> <p>Det er en klar intensjon at opplæringen skal gjennomføres på en måte som er tilpasset virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Det er derfor ikke stilt krav til</p>	

opplæringsens omfang. For ledere som er medlemmer av AMU gjelder tilsvarende som reglene i aml § 6-5.

Merk: 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 får nødvendig opplæring. Luffartstilsynets standpunkt er, at det generelt for bransjen, ikke er forsvarlig å fravike hovedregelen om minst 40 timer opplæring.

Luffartstilsynets vurdering:

Luffartstilsynet har fått oversikt over stillinger og personer med HMS-ansvar med tilhørende dokumentasjon på gjennomført opplæring. Man finner at det er medlemmer av vernetjenesten og AMU som ikke har gjennomført 40-timers kurs.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr. 3 som gjelder sammensetning av AMU (medlemmer og stedfortredere).

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7069	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for varsling av kritikkverdige forhold
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om regelverket som omhandler plikt til å utarbeide rutiner for varsling:</u></p> <p>Varsling i arbeidslivet er at en arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet). Regelverket for varsling består av åtte paragrafer i arbeidsmiljøloven som blant annet presiserer hvordan rutinen skal utarbeides, minimumskrav til innhold og bekjentgjøring/tilgjengeliggjøring.</p> <p>Oppsummert (ikke utfyllende) skal varslingsrutinene alltid utarbeides eller oppdateres i samarbeid med de ansatte i virksomheten. Den skal som minimum inneholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold • framgangsmåte for varsling 	

- framgangsmåte for hvordan arbeidsgiver mottar, behandler og følger opp (saksbehandler) varsling

og den skal gjøres lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

Gode varslingsrutiner er et resultat av skreddersøm. Rutinen må tilpasses situasjonen og behovet i hver enkelt virksomhet og skal sees i sammenheng med virksomhetens risikostyring og systematiske HMS-arbeid.

Luffartstilsynets vurdering:

NLA har en varslingsrutine som oppfyller krav til utarbeidelse og innhold. Denne er senest revidert i februar 2023 og ligger lett tilgjengelig på intranett.

Konklusjon:

Samsvar med krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 4

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7069	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-1 Internkontrollforskriften § 5	Krav til systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet Krav til dokumentasjon
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler internkontroll:</u></p> <p>Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) krever at den som er ansvarlig for virksomheten sørger for systematisk oppfølging av helse, miljø og sikkerhet. HMS-arbeidet skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Rutinene skal være dokumentert skriftlig, og skal sikre at problemer oppdages og tas hånd om i tide.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Virksomheten har i sin HMS-håndbok fastsatt mål for helse, miljø og sikkerhet og det er beskrevet ansvar for dokumentasjon fordelt på områder og roller.</p> <p>Det er gjennom pågående- og tidligere tilsynsaktiviteter synliggjort et godt arbeid med kartlegging-, risikovurdering og tilhørende tiltak når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet på basene. BHT og vernetjenesten er aktivt involvert i så måte.</p>	

Det er videre utarbeidet en rekke rutiner, planer og tiltak for å avdekke, rette opp og forebygge arbeidsmiljøproblemer. Dog er ikke alle punkter fulgt opp i henhold til egen håndbok (ref. funn nr.1).

Det er beskrevet i HMS-håndboken at øverste ledelse ha årlig gjennomgang av internkontrollen i samarbeid med vernetjeneste og BHT. Funnene i denne rapporten tilsier at dette arbeidet med fordel kan følges opp tettere.

Konklusjon:

Samsvar med krav, med kommentar om ønsket forbedring.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 3

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7069	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 2 § 2-2 Internkontrollforskriften § 6	Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om regelverket som omhandler samordning av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:</u></p> <p>Når flere virksomheter utfører arbeid samtidig på samme arbeidsplass skal det være en hovedbedrift som samordner arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen. Hovedbedrift skal defineres gjennom skriftlig avtale.</p> <p>Samordning innebærer at alle arbeidsgiverne på arbeidsplassen får nødvendige opplysninger om hverandres arbeid for å kunne forebygge skader hos arbeidstakerne.</p> <p>Samordningen er særlig viktig for felles utfordringer i arbeidsmiljøet. Typiske felles utfordringer for arbeidsmiljøet kan for eksempel være lys, støy, forurensing, transport- og gangveier, ventilasjon og vern mot fall i fellesarealer.</p> <p>Samordningsansvaret innebærer at hovedbedriften må sørge for at det etableres felles retningslinjer som sikrer god informasjon om samordning av virksomhetenes internkontroll i områder hvor flere virksomheter arbeider. Retningslinjene kan inneholde informasjon om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • disponering av felles arealer og ressurser • gjennomføring av samordnende møter • gjennomføring av kontroll (vernerunder) med felles arealer og ressurser <p>Utgangspunktet er at en skal sikre seg at internkontrollen er samordnet i nødvendig grad slik at resultatet blir i samsvar med lovgivningen.</p>	

Luftfartstilsynets vurdering:

Luftambulansetjenesten HF har på vegne av de regionale helseforetakene ansvaret for den operative delen av luftambulansetjenesten på nasjonalt nivå. De regionale helseforetakene bemanner luftambulansen med leger som oppfyller krav til «medical crew member» (MCM). NLA har det flyoperative, redningstekniske og flytekniske ansvaret.

Det er NLA som er definert som hovedbedrift i samhandling med helseforetakene. Det finnes skriftlig avtale om dette, både sentralt og lokalt. I dette inngår ledelse og koordinering av alle forhold som omfattes av daglig drift på basene, samhandling mellom arbeidstakere og mellom arbeidsgivere, samt HMS-arbeidet og vernetjenesten. Det er videre beskrevet at det gjennomføres årlige vernedriftsrunder der nødvendig vedlikehold- og HMS-tiltak identifiseres og ansvar/ tidsfrister plasseres. Alle yrkesgrupper som utgjør besetningen, har tilgang til NLAs hendelsesrapporteringssystem. Her skal også HMS-relaterte avvik registreres.

I rollen som MCM er legen å anse som flyoperativ besetning. MCM utsettes for det samme arbeidsmiljøet og de samme risikofaktorer som øvrig besetning. Velfungerende samhandling mellom helseforetakene og NLA er en nødvendig forutsetning for å sikre også denne yrkesgruppen et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Luftfartstilsynet finner etter denne tilsynsaktiviteten grunn til å foreslå forbedringsforslag i denne sammenhengen. Det anbefales en gjennomgang mellom partene for å forsikre seg om at MCM ivaretas med nødvendig informasjon hva gjelder rutiner og tiltak av betydning. Der hvor arbeidstakere som hører inn under andre arbeidsgivere kommer inn i en eksisterende virksomhet, bør vernetjenesten ved hovedvirksomheten omfatte alle arbeidstakere innenfor virksomhetens område. Dette vil i praksis bety at MCM får samme vernetjeneste som øvrig besetning når de gjør flyoperativ tjeneste. Samordningsavtalen bør forøvrig vurderes jevnlig og gjøres kjent for vernetjenesten.

Konklusjon:

Samsvar med krav, med kommentar om ønsket forbedring.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 3

Oppsummering

Hos NLA finner Luftfartstilsynet et fungerende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, dog med noen avvik som må rettes opp for at det skal kunne vurderes som tilfredsstillende. Svakheter som trekkes frem i denne rapporten handler mest om den formelle oppbyggingen av HMS-systemet da vi finner at virksomheten i stort tenker og handler slik at HMS-resultatene er gode. Det er ganske enkle grep som skal til for at dere skal kunne oppnå både et godt formelt og operativt HMS-system, og en kultur som gjør det enklere å oppnå ønsket HMS-gevinst.

Luftfartstilsynet har gjennom pågående- og tidligere basetilsyn god kjennskap til deler av virksomheten. Vår erfaring med NLA som tilsynsobjekt er at varsel- og dialogen om tilsyn, pålegg og frister følges opp grundig og planmessig. Den samme erfaringen har vi i møte med hovedkontoret i forbindelse med denne systemrevisjonen. Det må imidlertid påpekes at vi varslet om deltakelse av minst ett besetningsmedlem uten tilleggsstilling. Da dette ikke ble imøtekommet presiserer vi nå vår forventning om at innholdet i varsel om tilsyn tas til følge ved fremtidige tilsynsaktiviteter.

Merk: Det er kjent for Luftfartstilsynet at flere av basene med tilhørende fasiliteter er en utfordring med hensyn til oppgraderingsbehov. Det er helseforetakene som er oppdragsgiver og eier/leietaker på basene, og dermed skal påse at nødvendige tiltak gjennomføres for å korrigere mangler. Luftfartstilsynet vil følge opp disse problemstillingene tett i fremtidige aktiviteter.