



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Norse Atlantic Airways AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0049
Sted: Gardermoen
Tidspunkt: 07.09.2023
Tilsynsaktivitet: Systemrevisjon
Referanse: 0003-7123

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 07.09.2023 en systemrevisjon av Norse Atlantic Airways AS - NO.HMS.0049.

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

Luffartstilsynets vurdering

Generelt

Norse Atlantic Airways AS (Norse) flyr hovedsakelig langdistanseruter over Atlanterhavet, men også fra Oslo til Europeiske byer. Selskapet hadde sin første kommersielle flytur i juni 2022..Når denne revisjonen fant sted sysselsettes totalt 1161 ansatte, fordelt på 5 baser i 4 ulike land og hovedkontoret i Arendal. Antall ansatte som tilhører hovedkontoret i Arendal, og basen i Oslo, er 285 personer, hvorav 75 er piloter og 63 er kabinansatte.

Selskapet har en flåte på 15 fly (Boeing 787 Dreamliner).

Ansatte i Norse som har base i Norge representerer mange land, og arbeidsspråket er i all hovedsak engelsk.

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
0003-7123	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 §3-1	Krav til systematisk helse-, miljø, og sikkerhetsarbeid
Internkontrollforskriften kapittel 5 §5 (2) pkt. 1-3	Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 9 §9-1	Gjennomgående krav om informasjon til arbeidstakerne
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til internkontroll i virksomheten:</u></p> <p>Internkontroll er metoden virksomheten skal bruke for å sikre at virksomhetens systematiske HMS-arbeid fungerer i henhold til lovkrav.</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 ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten. Lovverket som kommer til anvendelse for virksomheten, skal gjenspeiles i dens HMS-aktiviteter. Arbeidsgiver skal</p>	

sørge for at arbeidstakerne og deres representanter får løpende informasjon om risikofaktorer i tilknytning til arbeidet og hvordan disse kan unngås.

Informasjon skal være utformet på en slik måte at den er forståelig for den enkelte arbeidstaker. Med forståelig menes at informasjonen må være både språklig forståelig og innholdsmessig forståelig. Hva som er forståelig for den enkelte arbeidstakeren er individuelt, avhengig av kunnskap og bakgrunn. Om nødvendig må informasjon gis på ulike språk.

Luffartstilsynets vurdering:

I forbindelse med tilsynet har Luffartstilsynet fått oversendt dokumentasjon på det skriftliggjorte HMS-arbeidet i virksomheten. Dette, sammen med intervjuer av både ledelsen og ansatte på tilsynsdagen, viser at det er betydelige mangler når det gjelder forståelse og oppbygging av eget systematiske HMS-arbeid. Selskapet fremstår å være helt i starten med å bygge et HMS-internkontrollsystem. Dette gjelder alt fra oversikt over og forståelse for hvilket regelverk som omfatter virksomheten, hvordan internkontroll skal utøves i henhold til lovkrav, til hvordan ansatte i virksomheten får tilstrekkelig opplæring i sentrale elementer i det systematiske HMS-arbeidet.

Virksomheten hadde på tilsynstidspunktet ett verneombud på plass, men opplyste at medvirkning har vært praktisert gjennom tillitsvalgs apparatet. Selskapet kan ikke lenger årsaksforklare sine mangler i det systematiske HMS-arbeidet med at virksomheten er nyoppstartet.

Funn nr.1 må sees i sammenheng med funn nr.2 og funn nr.4

Konklusjon:

Etter en samlet vurdering av punkt 1 – 3 i Internkontrollforskriftens § 5, vurderes virksomheten å ikke være i samsvar med krav i lov og forskrift.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7123	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, 2. ledd	Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet- krav til det systematiske HMS-arbeidet
Internkontrollforskriften kapittel 5 § 5, 4-8 punkt	Krav til innhold i det systematiske HMS-arbeidet som skal dokumenteres skriftlig

Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurderingOm krav til skriftlig dokumentasjon i forbindelse med virksomhetens HMS-arbeid:

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.

Det skal være skriftlige beskrivelser av:

- mål virksomheten har for helse, miljø og sikkerhet
- hvordan virksomheten er organisert, blant annet fordeling av ansvar og oppgaver innenfor HMS
- hvordan kartlegging av risiko er gjennomført
- hva som skal gjøres, når og av hvem, for å fremme helse, miljø og sikkerhet (handlingsplan)
- rutine for å handtere feil og mangler
- hvordan HMS-rutinene blir gjennomgått for å sikre at de fungerer etter formålet

Luffartstilsynets vurdering:

Oversendt dokumentasjon, viser at det er betydelige mangler ved virksomhetens skriftlige innhold i det systematiske HMS-arbeidet. Virksomheten har ikke skriftliggjorte mål for virksomhetens HMS-arbeid og de kan ikke fremvise kartlegging av arbeidsmiljømessige risikofaktorer. Virksomheten mangler handlingsplaner, og har ikke etablert rutiner for å gjennomgå og evaluere eget HMS-arbeid. Det opplyses om at selskapet har gått til anskaffelse av en digital personal/HMS-håndbok. Det er viktig å presisere at selv om innholdet i slike produkter er utformet slik at de er oppdatert i henhold til gjeldende regelverk, vil en slike HMS- og personalhåndbok ikke fyller lovkravene før innholdet er tilpasset egen virksomhet.

Funn nr. 2 må også sees i sammenheng med funn nr.1. Virksomheten har en jobb å gjøre med å skriftliggjøre sitt HMS-arbeid, sette dette i et system – og gjøre det synlig for ansatte.

Konklusjon:

Avvik mot krav

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7123	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om plikt til å utarbeide rutiner 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). Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling gir blant annet krav til etablering av varslingsrutiner. Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens HMS-arbeid, jf. aml § 3-1, i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte. Interne varslingsrutiner skal som minimum inneholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, • en framgangsmåte for varsling, • en framgangsmåte for hvordan arbeidsgiver mottar, behandler og følger opp (saksbehandler) varsling. <p>Varslingsrutiner 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 som nevnt sees i sammenheng med virksomhetens risikostyring og systematiske HMS-arbeid.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Luffartstilsynet fikk i etterkant av tilsynsdagen, oversendt prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold. Det fremkommer av prosedyren at den er utarbeidet i samråd med representanter for arbeidstakerne. Videre opplyses det at prosedyren skal inn i Zendesk (digital HMS og personalhåndbok). Luffartstilsynet anbefaler at prosedyren også blir saksbehandlet i AMU, og at arbeidsgiver gjør en aktiv jobb for å gjøre innholdet kjent blant de ansatte. Vi har også et konkret innspill til innholdet i prosedyren: Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.</p> <p>Eksempler på tilsynsmyndigheter er Arbeidstilsynet, Statsforvalteren, Luffartstilsynet, Mattilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet. De forskjellige myndighetene har tilsynsansvar for ulike regelverk som gjelder arbeidslivet.</p> <p><u>Konklusjon</u></p> <p>Samsvar med krav, med forslag til forbedring.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 3	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7123	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4- 2 Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-2 2. ledd, bokstav b.	Opplæring og informasjon Særskilte forhåndsregler for å ivareta sikkerheten
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>Krav til opplæring av ansatte må sees i sammenheng med redegjørelsen i funn 1 og 2.</p> <p><u>Luffartstilsynet vurdering:</u></p> <p>Norse har svært lite på plass når det kommer til innhold og utøvelse av systematisk HMS-arbeid. Sentrale forhold ved virksomhetens systematiske HMS-arbeid, er ikke innarbeidet i den generelle opplæringen av ansatte. Typisk innhold i slik opplæring er:</p> <ul style="list-style-type: none">• opplæring i selskapets HMS-håndbok, avvikssystem (forskjell på avvik og rapportering), personalhåndbok, osv.• hvem er verneombud og hva er rollen til et verneombud?• Hva er et AMU og hvilken rolle har det i selskapets HMS-arbeid?• Opplæring i hvilken risiko man utsetter seg for, og hvordan man skal reduseres arbeidsmiljømessige risikofaktorer. <p>Listen er ikke uttømmende, og opplæringen må basere seg på det som er selskapet konkrete arbeidsmiljømessige risikofaktorer.</p> <p>Arbeidsgiver må sørge for at besetningsmedlemmene har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet slik at de får de nødvendige forutsetningene for å medvirke i dette arbeidet.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Avvik mot krav.</p>	

Konklusjon – Funn nivå
Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7123	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 1 § 1-8, 2. ledd Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-2, 1. ledd, bokstav b Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-5	Arbeidsgiver Særskilte forhold for å ivareta sikkerheten Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Vurdering av lovkrav som omhandler krav til HMS-opplæring av ledere:</u> 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 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> Det er ikke fremlagt dokumentasjon på gjennomført HMS-opplæring for arbeidsgiver. Det er planlagt opplæring i regi av Avonova BHT, men ikke gjennomført på tilsynstidspunktet.</p> <p>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> Avvik mot krav</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7123	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 §§ 6-1 og 6-5	Fristilling og krav til 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 velges 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><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>På tilsynstidspunktet var det bare ett verneombud på plass, i etterkant har vi fått dokumentasjon på at det også er kommet på plass verneombud for kabinpersonalet. Dette utløser krav om å velge ett hovedverneombud. Dette hovedverneombudet skal også ha stedfortreder.</p> <p>På tilsynstidspunktet var det ikke kommet på plass en fristillingsavtale. Men Norse hadde gjort seg opp noen tanker på hvordan en slik fristilling kunne praktiseres.</p> <p>Krav om å få på plass verneombud og krav til opplæring følges opp gjennom tilsynsaktivitet med tilsynsnummer 0003-7232</p> <p><u>Konklusjon:</u></p> <p>Avvik mot krav</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Oppsummering

Norse er et relativt nytt flyselskap. Virksomheten hadde vært i ordinær drift i over ett år på tilsynstidspunktet. Selskapet har også vært fulgt opp med en temabasert dokumentrevisjon i forkant av systemrevisjonen. En del av tema som ville vært naturlig å følge opp i en systemrevisjon, er det allerede en pågående prosess på gjennom den dokumentbaserte tilsynsaktiviteten. Dette gjelder krav til å ha verneombud, krav til å etablere arbeidsmiljøutvalg, og krav til opplæring til innehavere av disse vervene.

Selskapet har mange gode prosesser på gang, men må fremdeles ansees å være helt i startgropen når det gjelder å få på plass et systematisk HMS-arbeid. Luffartstilsynet anerkjenner at en rekke prosesser som omhandler arbeidsmiljø og det systematisk HMS-arbeidet, er prosesser som tar tid. Medvirkning er et sentralt prinsipp som selskapet må legge til rette for, og en velfungerende vernetjeneste og AMU er sentralt i dette arbeidet. Dette i seg selv blir utfordrende når ingen av disse rollene er på plass.

Luffartstilsynet er tydelig i vår forventning om at systematisk HMS-arbeid må settes på agendaen og prioriteres fremover. Norse kan ikke lenger lene seg på at selskapet er i en oppstartsfase.