



**Luftfartstilsynet**  
CIVIL AVIATION AUTHORITY - NORWAY

# TILSYNSRAPPORT

**Organisasjon/person:** Scandinavian Airlines System  
**Sertifikat/godkjenning:** NO.HMS.0041  
**Sted:** Gardermoen  
**Tidspunkt:** 01.12.2021  
**Tilsynsaktivitet:** Revisjon  
**Referanse:** 0003-4906



## 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 01.12.2021 en revisjon av Scandinavian Airlines System - NO.HMS.0041.

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

## Luftfartstilsynets vurdering

### Generelt

Omfanget ved dette HMS-tilsynet var begrenset til virksomhetens arbeid med organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Formålet er kontroll av virksomhetens håndtering og ivaretagelse av arbeidsmiljøet i en pågående situasjon med omorganisering og opprettelse av nye selskaper i konsernet.

HMS-tilsynet baserer seg på etterspurt og oversendt dokumentasjon, en presentasjon holdt av virksomheten og intervju av ledelse, vernetjeneste og ansatte på tilsynsdagen.

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
0003-4906	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1 Internkontrollforskriften § 4 Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-1	Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet Plikt til internkontroll Krav til arbeidsmiljøet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler krav til systematisk HMS-arbeid på arbeidsplassen:</u> Arbeidsgiveren skal sørge for at det gjennomføres systematisk HMS-arbeid på arbeidsplassen for å sikre at arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne.</p> <p>Det fremkommer av aml § 3-1(2) c) at farer og problemer skal kartlegges og risikovurderes. Det skal videre utarbeides handlingsplaner og iverksettes nødvendige tiltak. Under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten skal det gjøres vurderinger om hvorvidt arbeidsmiljøet er i samsvar med lovens krav, og iverksette nødvendige tiltak. Dette fremgår av bestemmelsens pkt. d).</p> <p>Risikobegrepet er ikke begrenset til umiddelbare eller konkrete fysiske farer. Risikovurderingen må derfor også omfatte hvordan skader og belastninger knyttet til psykososiale forhold kan minimeres.</p> <p>Plikten til å foreta en systematisk gjennomgang av bedriftens HMS-arbeid er generell og</p>	

forutsetter et kontrollsystem som skal utøves i henhold til bestemmelsene i internkontrollforskriften.

Luftfartstilsynets vurdering:

Den 2. desember 2020 ble det gjennomført et digitalt HMS-tilsyn ved virksomheten. Det ble utarbeidet en rapport i etterkant av tilsynet med referansenummer 0003-1712. Ved dette tilsynet ble det ikke avdekket noen avvik, men Luftfartstilsynet redegjorde for to funn, nivå 3 – forbedringsforslag.

Funn nr. 1 fra denne tilsynsaktiviteten omhandlet krav til skriftlig dokumentasjon ihht. internkontrollforskriften § 5 punkt 5 og 8. Funn nr. 2 omhandlet pågående endringsprosesser og tilhørende konsekvenser for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Luftfartstilsynet ga ikke noe pålegg knyttet til disse to funnene, men pekte altså på behov for forbedringsarbeid. Blant annet ble det pekt på manglende oversikt over virksomhetens organisering av HMS-arbeidet og at virksomheten måtte vurdere ytterligere undersøkelser/tiltak for å sikre at det psykososiale arbeidsmiljøet var i henhold til lovkravene. Det ble samtidig gjort oppmerksom på at dette kunne bli gjenstand for oppfølging ved senere tilsynsaktivitet.

Luftfartstilsynet bruker henstillingsformen (nivå 3) når det fremstår som at forholdet vil bli rettet innenfor virksomhetens allerede etablerte systemer, når det gjelder tiltak som går utover de minstekrav loven fastsetter eller når det er tvil om virksomheten tilfredsstiller kravene.

Etter det vi er gjort kjent med i forbindelse med tilsynet i desember 2021, er det ikke gjennomført noen konkret oppfølging i tilknytning til disse forholdene.

Siden HMS-tilsynet i 2020 får Luftfartstilsynet nå beskrevet endringsprosesser som «den nye normalen» i virksomheten. Besetningsmedlemmene melder om endringstrøtthet og frykt for å miste jobben. Situasjonens påvirkning på arbeidsmiljøet utspiller seg i det offentlige rom, så vel som på pauserommet. Luftfartstilsynet oppfatter at pilotene som yrkesgruppe særlig opplever endringsprosessene som vanskelig, men også blant kabinpersonellet uttrykkes det for eksempel at mange ikke lenger føler seg om en del av fremtiden i SAS.

Besparelser har medført at tilretteleggingstiltak ikke lenger ivaretas fordi dedikert personell ikke lenger er ansatt. Som konsekvens fortelles at den lille fleksibiliteten som tidligere fantes mht. bytte- og bidding av slinger er tatt bort. Eksempelvis ble det ingen individuelle tilpasninger knyttet til flyvning i julen.

I et systematisk HMS-arbeid er det viktig at arbeidsgiver kartlegger slike utfordringer og risikoforhold i virksomheten, og på denne måten jobber forebyggende. Det å jobbe forebyggende med forhold i det psykososiale arbeidsmiljøet er spesielt viktig i en krevende og ekstraordinær situasjon med mange endringer på jobb.

I en periode der arbeidsgiver og arbeidstakere må tilpasse seg veldig raskt, kan det naturligvis være vanskelig å jobbe forebyggende og tenke langsiktig om arbeidsmiljø. Men får man til dette, vil det ifølge studier fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) ikke bare virke positivt inn på virksomhetenes arbeidsmiljø og ansattes helse og motivasjon, men man kan også oppnå høyere produktivitet.

**Konklusjon:**

Arbeidsgiver plikter å kartlegge risiko-, og vurdere mulige konsekvenser av omstilling/organisatoriske- og driftsmessige endringer som ledd i sitt systematiske HMS-arbeid. SAS Norge kan ikke dokumentere at det er gjennomført nødvendige kartlegginger eller vurderinger, hverken som forbedringsarbeid etter HMS- tilsyn i 2020, eller i forbindelse med planlegging og gjennomføring av de større endringene i løpet av det siste året.

Dette avviket må sees i sammenheng med funn nr. 2 og 3.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4906	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-2 og 6-5. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3, § 3-5	Verneombudets oppgaver Hovedverneombudet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler verneombudets oppgaver/ tid til vernearbeid:</u> Verneombudet (VO) skal ha den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte. Det skilles mellom mer rutinemessige oppgaver og tilfeller hvor VO må gripe inn i farlige situasjoner i arbeidet.</p> <p>De rutinemessige sidene ved verneombudets arbeid bør drøftes i samarbeid med arbeidsgiver, slik at dette kan tilpasses verneombudets øvrige arbeid. Oppstår det uforutsette situasjoner som krever at VO griper inn, skal vedkommende alltid kunne forlate sitt arbeid.</p> <p>I utgangspunktet er det VO som selv avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig. Oppstår det tvist om dette kan Luffartstilsynet kontaktes for avgjørelse.</p> <p>I henhold til aml § 6-2 skal VO ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. VO skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instruksjoner, pålegg og henstillinger som er gitt av Luffartstilsynet eller arbeidsgiveren. VO har ikke bare en rett, men også plikt til å delta ved Luffartstilsynets HMS-tilsyn.</p>	

Det er naturlig at hovedverneombudet (HVO) i større virksomheter deltar under hele HMS-tilsynet og at verneombudene på de enkelte verneområdene deltar på sitt område. VO kan på sin side kreve at andre arbeidstakerrepresentanter skal delta uten at arbeidsgiver kan motsette seg det.

En av de sentrale oppgavene til HVO er å samordne vernetjenestens virksomhet. Dette innebærer blant annet å avklare hvilket VO som har ansvar for en sak, delegere oppgaver der dette er hensiktsmessig og formidle nødvendig informasjon til verneombudene.

#### Luffartstilsynets vurdering:

I SAS er det en relativt stor vernetjeneste med et HVO i 50% fristilling. Piloter og kabinbesetningsmedlemmer med base i Norge har i tillegg til vanlige VO, egne koordinerende verneombud (KVO) for sine verneområder. KVO og VO har en ordning med arbeidsgiver, hvor fristilling for vernearbeid meldes inn og innvilges ved behov. Det fremkommer imidlertid at ordningen ikke fungerer i praksis og at spesielt verneombud for pilotene opplever å måtte utføre sine verneoppgaver på egen fritid. Det er sagt at denne ordningen er skriftliggjort. Luffartstilsynet har bedt om å få tilsendt avtalen, men har ikke mottatt denne p.t.

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, for eksempel den utfordrende situasjonen med pandemien.

Dersom det er hensiktsmessig for verneombudets arbeid bør dette antallet kunne utvides og/eller disponeres etter behov. Det kan være rimelig å se for seg en ordning hvor man flytter «kontordager» i perioder hvor det er mer eller mindre behov for tid til vernetjenestens oppgaver.

En viktig forutsetning for et velfungerende systematisk HMS-arbeid er godt samarbeid mellom ledelse og vernetjeneste. Det er også av betydning at ledelsen har tillitt til at vernetjenesten forvalter avsatt tid på en måte som virksomhetens arbeidsmiljøarbeid er tjent med.

Luffartstilsynet mottok i forkant av dette HMS-tilsynet, signaler på at KVO for piloter ikke kunne fristilles og være tilgjengelig for intervju på tilsynsdagen. Dette til tross for at vedkommendes tilsynsområde er i kjernen av omfanget for tilsynet. Det løste seg ved at KVO deltok digitalt, i et separat intervju, mens han var på hotell mellom flyvninger. KVO for kabinbesetningsmedlemmene var til stede under tilsynet.

Det fremkom videre at KVO for henholdsvis piloter og kabinbesetning i Norge ikke har fått

tilgang på Luffartstilsynets tilsynsrapport 0003-1712 etter HMS-tilsynet 2. desember 2020. Det er kun HVO som har fått tilgang på denne blant representantene i vernetjenesten. I følgebrev for tilsynsrapport blir det presisert at Luffartstilsynet forutsetter at virksomheten videreformidler kopi av dette brevet med vedlegg til verneorganisasjonen, jf. arbeidsmiljølovens § 6-2, 6.ledd. Luffartstilsynet forutsetter at slik informasjon formidles til de relevante representantene av verneorganisasjonen.

#### Konklusjon:

Arbeidsgiver skal tilrettelegge for at verneombudet har tid til å gjøre oppgavene sine på en forsvarlig måte. Verneombudet skal ikke være nødt til å bruke sin fritid på verneombudsarbeid.

På bakgrunn av at vernetjenesten/verneombudene ikke mottar nødvendig informasjon og ikke blir involvert i arbeid/oppfølging mv. som er relevant for deres respektive verneområder, kan vi ikke se at virksomheten i tilstrekkelig grad legger til rette for at verneombudene kan utføre sine oppgaver i henhold til aml § 6-2 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-5.

På bakgrunn av det overnevnte kan heller ikke Luffartstilsynet se at virksomheten og vernetjenesten har god nok oversikt over roller, ansvar og plikter i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet og i forbindelse med HMS-tilsyn, jf. aml § 3-1. Det vises til funn 1 og 3.

#### **Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4906	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 7 § 7-2 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 2, § 2-3	Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler arbeidsmiljøutvalg (AMU):</u> Arbeidsmiljøutvalget er både et rådgivende og et besluttsende organ, og er et meget viktig utvalg i virksomhetsorganisasjonen. Et sentralt AMU kan opprette lokale utvalg/underutvalg for spesielle saksområder eller driftsenheter.</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, jf. aml § 7-2 og forskriften om organisering ledelse og medvirkning § 2-3.</p> <p>Sentrale aktiviteter for utvalget inkluderer gjennomgang av målinger og undersøkelser foretatt av bedriftshelsetjeneste eller ekstern ekspertise. Utvalget skal kunne holde rede på</p>	

arbeidsmiljøutviklingen i virksomheten, og for denne oppgaven kreves bred innsikt i alle sider ved virksomheten. Det er arbeidsgiver som må sørge for at AMU får informasjon, innsyn i og tilgang til nødvendig dokumentasjon. Et fungerende AMU får tilgang på informasjon tidlig og helhetlig slik at det kan gi riktige råd og beslutninger. Forberedelsene av møtene er også viktig for å utvikle utvalget som et samarbeidsorgan.

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. AMU kan, ved behov, kreve at arbeidsgiver gjennomfører målinger eller andre undersøkelser av arbeidsmiljøet. Hvis arbeidsgiver ikke ønsker å gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet legges fram for Luffartstilsynet til avgjørelse. Når AMU ikke klarer å finne en løsning alle medlemmene er enige om, skal det foretas en avstemning. Det skal skrives referat fra alle møtene i utvalget. Standpunkt fra begge sider skal fremkomme av møtereferatet

#### Luffartstilsynets vurdering:

SAS har etablert arbeidsmiljøutvalg (AMU) og har også lokalt utvalg (LAMU) for besetnings-medlemmer i Norge. Luffartstilsynet har fått tilgang på referater fra møter i begge utvalgene fra 2021.

Etter HMS-tilsynet ved virksomheten den 2. desember 2020 (0003-1712) ble det som nevnt ikke avdekket avvik, men det ble redegjort for 2 funn nivå 3, det vil si forbedringsforslag. Funn nr. 2 i tilsynsrapport 0003-1712 dreier seg konkret om ytringsklima og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Fra Luffartstilsynet ble det formulert en henstilling om at virksomheten gjorde undesøkelser omkring disse forholdene for å sikre ivaretagelse av arbeidsmiljøet.

Det fremkommer av referatene, og av samtale med tilgjengelige medlemmer av AMU og LAMU, at de funnene som er redegjort for i rapport etter HMS-tilsynet i 2020 ikke er behandlet eller diskutert i hverken AMU eller LAMU.

Saker som gjelder det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet, er imidlertid løftet for AMU fra arbeidstakersiden gjennom koordinerende verneombud for pilotene. Dette inneholder også direkte tilbakemelding på at kommunikasjonen fra ledelsen ut til arbeidstakerne, i form og innhold, bidrar til økt usikkerhet, frustrasjon og uro, snarere enn det motsatte. Luffartstilsynet kan imidlertid ikke se at dette resulterer i noen reell saksbehandling eller vedtak om tiltak ved avstemning. Det synes som at AMU ikke fungerer slik det forutsettes i regelverket. Saksbehandlingen viser at AMU fungerer mer som et informasjonsorgan, enn et besluttsende og rådgivende organ.

#### Konklusjon:

Arbeidsmiljøutvalget skal delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som gjelder arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

På bakgrunn av det ovennevnte kan ikke Luffartstilsynet se at AMU og LAMU er satt i



stand til å oppfylle sine plikter. Når en tilsynsaktivitet som gjelder arbeidsmiljøet hverken saksbehandles i AMU/ LAMU eller formidles til arbeidstakersiden kan det ikke sies å være jevnbyrdig partssammensatt. Det blir vanskelig for AMU å holde rede på arbeidsmiljøutviklingen i virksomheten når de ikke får del i rapporter og kopi av alle pålegg/brev fra tilsynsmyndigheten.

Videre fremkommer det funn som tyder på at AMU og LAMU ikke fungerer som tiltenkt mht. saksbehandling iht. aml kapittel 7, jf. forskrift om organisering, medvirkning og ledelse kapittel 3 (3-16).

Dette funnet må sees i sammenheng med funn nr. 2. Verneombudets lovfestede tilgang til kopi av Luffartstilsynets brev til virksomheten skal blant annet legge til rette for/ medvirke til at viktige saker blir satt på sakslisten til AMU.

#### Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4906	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 2A § 2 A-6 Arbeidsmiljøloven kapittel 2A § 2 A-1 1.ledd og 2.ledd bokstav e)	Plikt til å utarbeide rutiner for intern varslingsrutiner Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkravet som omhandler plikt til å utarbeide rutiner for varslingsrutiner:</u> Arbeidsgiver som sysselsetter minst fem arbeidstakere, har plikt til å utarbeide varslingsrutiner. Disse rutinene skal arbeidsgiver utarbeide i samarbeid med arbeidstakere og deres tillitsvalgte. Rutinene må følge de minimumskrav som er opplistet i tredje og fjerde ledd. Det vil si at rutinene ikke skal begrense arbeidstakers rett til å varsle, de skal være skriftlige og minst inneholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) En oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold</li> <li>b) En fremgangsmåte for varslingsrutiner</li> <li>c) Fremgangsmåten for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varslingsrutiner.</li> </ul> <p>Varslingsrutinen skal være lett tilgjengelig og skal f.eks. inntas i personalreglementet, på virksomhetens intranett, eller ved oppslag i virksomheten.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u> SAS Norge har på plass rutiner for varslingsrutiner.</p> <p><u>Konklusjon:</u></p>	

På bakgrunn av det ovennevnte anser Luffartstilsynet at selskapet er i samsvar med lovkrav, jf. aml § 2 A – 6, 1-5. ledd.

#### Konklusjon – Funn nivå

Nivå 4

Tilsyn nr	Funn nr
0003-4906	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, jf. Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-3	Krav til systematisk HMS-arbeid Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om lovkrav som omhandler krav om systematisk HMS-arbeid:</u> For ivaretagelse av arbeidstakernes helse, miljø, og sikkerhet skal arbeidsgiver arbeide systematisk på alle plan i virksomheten. Dette innebærer blant annet at arbeidsgiver skal ha oversikt over ansvar, oppgaver og myndighet i tilknytning til virksomhetens HMS-organisasjon. Videre skal arbeidsgiver sørge for at farer og problemer i arbeidsmiljøet kartlegges, og på denne bakgrunn skal det utarbeides planer og iverksettes tiltak for å redusere farer og risiko i arbeidsmiljøet.</p> <p>HMS-arbeidet er en løpende og kontinuerlig prosess. Kontroll, systematisk overvåkning- og gjennomgang må til for å sikre at alle vesentlige risikofaktorer fanges opp-, og at arbeidet man gjør fungerer etter hensikten.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u> Det fremkommer av tilsynsrapport 0003-1712 av 17 desember 2020, at vernetjenesten beskriver et ytringsklima som gradvis, i sammenheng med nedbemanningsprosesser og pandemisituasjon, er blitt dårligere. Det er ingenting som tyder på at denne utviklingen er i bedring, nå ett år senere. Det er tvert imot flere ting som tyder på en stadig negativ utvikling. Dette dreier seg om uttrykt mistillit og ansatte som melder om bekymring og ikke opplever å bli tatt på alvor.</p> <p>Arbeidstakeres mulighet til å ytre seg, både generelt og om eventuelle kritikkverdige forhold, avhenger av et godt ytringsklima på jobben. Ett av arbeidsmiljølovens formål er derfor å legge til rette for et godt ytringsklima på arbeidsplassen.</p> <p>Både generelt og i en endringssituasjon som innebærer stor grad av usikkerhet, trenger arbeidsgiver arbeidstakere som ytrer seg om tema de har kunnskap om. På denne måten får arbeidsgiver informasjon og kan håndtere utfordringer og eventuelle kritikkverdige forhold før de eskaleres. Dette forutsetter at arbeidsgiver undersøker, avdekker og følger opp konkrete forhold, samt ivaretar de involverte.</p> <p>Det er arbeidsgiver som har ansvar for at arbeidsmiljøet er i samsvar med arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har derfor hovedansvaret i arbeidet med å skape et godt ytringsklima, men arbeidstakerne skal medvirke. For å lykkes i arbeidet må derfor</p>	

arbeidsgiver, verneombudet, tillitsvalgte og de andre arbeidstakere jobbe sammen. Ett tiltak for å sikre et godt yringsklima er å sikre at bekymringer, varsler eller andre signaler faktisk følges opp i virksomheten, at det oppleves som det nytter å si ifra.

Konklusjon:

Det fremkommer av HMS-tilsynet en mangelfull oppfølging av sterke bekymringer og signaler fra vernetjeneste og øvrige ansatte om det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Virksomheten mangler en særskilt kartlegging, risikovurdering og handlingsplan med hensyn til forholdene knyttet til yringsklima og det psykososiale arbeidsmiljøet.

**Konklusjon – Funn nivå**

Nivå 2

## Oppsummering

Etter digitalt HMS-tilsyn av SAS Norge i desember 2020 konkluderte Luffartstilsynet, ikke utelukkende positivt, men like fullt at virksomheten kunne fremvise et velfungerende HMS-arbeid. Det ble særlig trukket frem som positivt at SAS lå langt foran i arbeidet med Pilot Advisory Group.

Hensikten med internkontroll og systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet, er å sikre at problem i arbeidsmiljøet blir oppdaget og håndtert i tide. Det er ledelsen i virksomheten som har plikt til å sørge for at kravene som regelverket stiller til HMS, blir systematisk fulgt opp. Etter stedlig tilsyn i desember 2021 fremkommer det at HMS-systemet, til tross for positive observasjoner i 2020, ikke fungerer tilstrekkelig etter hensikten.

Virksomheten har etablert vernetjeneste, AMU og LAMU, tydelig definerte verneområder med HVO i spissen, samt rutiner og avtaler ment for sikre et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Til tross for dette er ikke funn (rapport og følgebrev) etter HMS-tilsyn 2020 saksbehandlet og videreformidlet til de relevante interessenter. Luffartstilsynets forståelse er at virksomheten ikke har gjort nødvendige kartlegginger/undersøkelser av vesentlige risikofaktorer og bekymringer som ble påpekt gjennom tilsynsrapport 0003-1712- og via vernetjenesten.

Basert på dokumentasjon og intervjuer gjennomført i den seneste tilsynsaktiviteten fremkommer det uklarerheter hva angår roller, ansvar og plikter mellom de ulike aktørene i HMS-organisasjonen. Dette uttrykker seg som dårlig eller manglende kommunikasjon mellom ledelsen og vernetjenesten, og også innad i vernetjenesten og mellom de ulike yrkesgruppene i selskapet. Ledelsen på sin side peker på kommunikasjon som et virkemiddel for ivaretagelse av arbeidsmiljøet, mens arbeidstakerne peker på at kommunikasjonen har et enormt fokus på besparelser og effektivisering og bidrar til mer uro.

Det er på bakgrunn av funnene i denne rapporten nødvendig at virksomheten gjør en grundig gjennomgang av sitt HMS-system.