



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

TILSYNSRAPPORT

Organisasjon/person: Pilot Flight Academy AS
Sertifikat/godkjenning: NO.HMS.0007
Sted: Sandefjord
Tidspunkt: 20.04.2023
Tilsynsaktivitet: Systemrevisjon
Referanse: 0003-7664

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 20.04.2023 en systemrevisjon av Pilot Flight Academy AS - NO.HMS.0007.

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

Luffartstilsynets vurdering

Generelt

Pilot Flight Academy (PFA) er en stor flyskole med ca. 70 ansatte, hvor om lag 35 ansatte er instruktører/flyvende personell. Virksomheten er rigget for omtrent 400 elever, hvor det per d.d er 205 elever. PFA har relativt nylig fått nye eiere (All About People), og har en del pågående endringsprosesser, f.eks. er deler av utdanning flyttet til Denton Texas i USA.

Skolen bruker to typer fly i sin undervisning, DA42 og BL8. Instruktørene jobber fem dager og har deretter fire dager fri. De aller fleste pendler til Torp. Campus Torp består av fine, moderne lokaler, med tilhørende studentboliger i umiddelbar nærhet av skolen

Forrige systemrevisjon av virksomhetens systematiske HMS-arbeid ble gjennomført i 2019.

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
0003-7664	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1	Krav til systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid
Internkontrollforskriften § 5, 2. ledd punkt 1-3.	Innholdet i det systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeidet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om kravet til internkontroll i virksomheten:</u> 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.</p> <p>Kravet innebærer at virksomheten må sørge for at alle relevante lover og forskrifter er tilgjengelige og at lovverket som kommer til anvendelse for virksomheten, gjenspeiles i dens HMS-aktiviteter.</p> <p>Videre må virksomheten sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet, herunder informasjon om endringer. Det er også vesentlig at arbeidstakerne medvirker i dette arbeidet, slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes.</p>	

Luffartstilsynets vurdering:

PFA viser gjennom oversendt dokumentasjon og i samtaler at de jobber godt og systematisk med sitt arbeidsmiljøarbeid. Det gjennomføres regelmessige AMU-møter og samarbeidsmøter mellom The Learning Environment Committee (LEC) og AMU-medlemmer. PFA går iverksetter og har god kultur for rapportering/avviksmeldinger, og håndtering av disse.

Internkontroll krever ryddighet og et gjennomtenkt system som er tilpasset virksomhetens art, aktiviteter, risiko og størrelse. I dette ligger også at alle som arbeider i virksomheten er kjent med hvordan internkontroll på HMS- området praktiseres. Virksomheten skal også ha oversikt over hvilke lover og forskrifter i arbeidsmiljøloven som er aktuelle for PFA. En slik oversikt skal være tilgjengelig for alle i virksomheten.

I PFA sitt tilfelle finnes det en rekke prosedyrer, dokumenter og referater som dokumenter virksomhetens systematiske HMS-arbeid, men det er også et krav til at virksomheten må ha en systematikk som innebærer å videreutvikle og skape en helhet i de rutiner, prosedyrer, referater og dokumenter med nødvendig forankring i gjeldende regelverk.

Det kan innebære å etablere en egen «HMS-håndbok» hvor internkontroll dokumenteres og relevant dokumentasjon oppbevares. Sentral dokumentasjon og prosedyrer skal være tilgjengelig for alle ansatte i virksomheten, og det er mange måter å gjøre slik informasjon tilgjengelig for alle ansatte. Her anbefaler Luffartstilsynet at virksomheten søker bistand fra sin bedriftshelsetjeneste for veiledning. Vernetjenesten skal medvirke i dette arbeidet.

Konklusjon:

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

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7664	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, 2. ledd.	Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet- krav til det systematiske HMS-arbeidet
Internkontrollforskriften § 5, 2. ledd, punkt 4.-8.	Krav til innhold i det systematiske HMS-arbeidet som skal dokumenteres skriftlig
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til skriftlig dokumentasjon i forbindelse med virksomhetens HMS-arbeid:</u> 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.</p> <p>Det skal være skriftlige beskrivelser av:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u> PFA har skriftlig dokumentasjon som tilfredsstillende kravene i § 5, 2. ledd punkt 4 og 6-8 i internkontrollforskriften. Vi finner både virksomhetens mål, kartlegginger og risikovurderinger, handlingsplaner, avvikhåndtering/rapportering og årlig evaluering av virksomhetens HMS-arbeid. Virksomheten har ikke kunnet fremvise en skriftlig oversikt over hvordan virksomheten er organisert, der fordeling av ansvar og oppgaver innenfor HMS fremkommer. Det vises til forskriftens § 5, 2. ledd, punkt 5.</p> <p>Funn nr. 2 må også sees i sammenheng med funn nr. 1. Selv om virksomheten i all hovedsak har skriftlig dokumentasjon i henhold til lovkrav, har virksomheten en jobb å gjøre med å sette dette i et system, og gjøre det synlig for ansatte.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Avvik mot krav jf. internkontrollforskriften § 5, 2. ledd, punkt 5.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7664	3
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 2A § 2 A-6	Plikt til å utarbeid rutiner for intern varsling
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav som omhandler til rutine for varsling av kritikkverdige forhold:</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. Rutinen må oppfylle de minimumskrav som er opplistet i tredje og fjerde ledd. Det vil si at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle, • de skal inneholde en oppfordring og fremgangsmåte for varsling, og • fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling. <p>Varslingsrutinen skal være lett tilgjengelig og skal f.eks. inntas i personalreglement, på virksomhetens intranett, eller ved annet type oppslag i virksomheten.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u> Virksomheten har utarbeidet en rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Denne rutinen er ikke revidert eller oppdatert i henhold til loven som ble endret 1. januar 2020. Rutinen må også ta inn retten og plikten til å varsle om alle forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten, eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) fare for liv og helse b) fare for klima eller miljø c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet d) myndighetsmisbruk e) uforsvarlig arbeidsmiljø f) brudd på personopplysningssikkerheten. <p>Virksomhetens nåværende rutine inneholder ikke en beskrivelse av alle forhold som skal fremkomme i en rutine for varsling av kritikkverdige forhold, sett opp mot lovendringen som fant sted i 2020.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Avvik mot krav.</p>	
Konklusjon – Funn nivå	
Nivå 2	

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7664	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1, 2. ledd, bokstav c og d	Krav til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-2	Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 7 § 7-1	Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering.
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav til kartlegging, risikovurdering og handlingsplan ved omstilling og driftsmessige endringer</u></p> <p>I arbeidsmiljøloven er det et krav om å kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.</p> <p>Kartleggingsplikten gjelder både den løpende driften, vedlikehold, planlagte endringer og omstillinger.</p> <p>Under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten skal arbeidsgiver vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak.</p> <p>Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene. Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.</p> <p>De psykososiale arbeidsbetingelsene dreier seg først og fremst om sosiale og mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres, og må derfor sees i sammenheng med de organisatoriske arbeidsmiljøbetingelsene.</p> <p>Når det gjelder krav til kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet, innebærer det også å kartlegge og risikovurdere utfordringer knyttet til det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>PFA står i en krevende omstillingsprosess som har resultert i nedbemanning i instruktørkorpset.</p> <p>På tilsynstidspunktet kunne ikke virksomheten fremvise kartlegging og risikovurdering med tilhørende handlingsplaner for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i denne</p>	

omstillingsprosessen. Det er rimelig å anta at de pågående prosessene vil ha innvirkning på både ansatte som må slutte, og ansatte som blir værende i jobben sin. Selv om virksomheten ikke har gjennomført en slik kartlegging i forkant av omstillingsarbeidet, må PFA sørge for å få kartlagt og risikovurdert, potensielle uheldige hendelser/forhold (og mulighetsrommet) som kan komme som følge av omstillingsprosessen virksomheten står i. Hensikten er å kunne ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også gjennom krevende endringsprosesser.

På bakgrunn av kartlegging og risikovurdering skal det også utarbeides handlingsplaner med risikoreduserende tiltak.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7664	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 4 § 4-4, 1 og 2 ledd	Krav til det fysiske arbeidsmiljøet
Arbeidsplassforskriften kapittel 3 § 3-10 k	Førstehjelpsutstyr
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 10 § 10-1	Planlegging og tilrettelegging av arbeidet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav som handler om førstehjelpsutstyr og krav til opplæring</u></p> <p>For å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, skal arbeidsgiver sørge for at førstehjelpsutstyr er tilgjengelig. Arbeidsgiver har ansvaret for å tilpasse utstyret til hva slags arbeid som blir utført, størrelsen på arbeidsplassen, hvor arbeidet skjer og antall ansatte. Arbeidsgiver har også ansvaret for at førstehjelpsutstyret alltid er komplett og at det er godt kjent hvor utstyret er plassert. Arbeidsgiver skal sørge opplæring og øving i bruk av førstehjelpsutstyr. På alle arbeidsplasser bør det alltid være førstehjelpere som får regelmessig opplæring, helst med 1- 1,5 prs mellomrom. Disse bør få særlig instruksjon i førstehjelp om mer spesielle ulykker, helseskader og sykdommer som kan opptre på arbeidsplassen.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p>	

Virksomheten har førstehjelpsutstyr plassert rundt omkring, og instruktørene har tidligere gjennomgått førstehjelpskurs. Likevel fremstår det som instruktørene er usikre på både innhold i og bruk av førstehjelpsutstyret som finnes i førstehjelpskrinene. Det fremstår ikke som fast standard at ansatte, og først og fremst instruktørene, får tilbud om opplæring i førstehjelp. Virksomheten skal ha risikovurdert behov for både utstyr og opplæring for hele eller deler av ansattegruppen. Arbeidsgiver opplyser om at det har vært vurdert å kjøre ett nytt førstehjelpskurs for de ansatte. Arbeidsgiver anbefales i samråd med vernetjeneste og ansatte for øvrig, å kartlegge kompetansebehovet til de ansatte slik at arbeidsgiver fullt ut ivaretar kravet om opplæring og øving i bruk av førstehjelpsutstyr.

Konklusjon:

Samsvar med krav, men forslag til forbedring. Vi gjør oppmerksom på at forholdet kan bli gjenstand for fremtidig tilsyn.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 3

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7664	6
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 6 § 6-1, 2. og 3. ledd. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 § 3-3	Plikt til å velge verneombud og verneområdets størrelse Valg av stedfortreder for verneombudet
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav som omhandler verneombud</u></p> <p>Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.</p> <p>Det er ikke krav om å velge stedfortreder for verneombud. Det kan imidlertid være hensiktsmessig hvis verneombudet ofte må forlate sin arbeidsplass og arbeidet er av en slik art at det er nødvendig å ha et verneombud til stede. Også i forbindelse med ferier, permisjoner eller overgang til annet arbeid vil det være hensiktsmessig at en stedfortreder er valgt.</p>	

Reglene for verneombud gjelder også for stedfortreder.

Luffartstilsynets vurdering

PFA har ett verneombud på 70 ansatte og på tilsynstidspunktet var det ingen vararepresentant for verneombudet. Ordningen fremstår som svært sårbar for en såpass stor virksomhet. Det er ikke fastsatt et krav om å ha en vararepresentant, men om virksomheten ønsker å fortsette ordningen med bare ett verneombud, må det gjennomføres en risikovurdering som synliggjør om dette er en forsvarlig ordning eller ikke. En slik risikovurdering har ikke virksomheten gjennomført, og det er følgelig ikke dokumentert at vernetjenesten fungerer i henhold til lovkrav.

Konklusjon

Avvik mot krav

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7664	7
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 7 § 7-1 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-11	Krav til arbeidsmiljøutvalg – plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg Stedfortreder for arbeidsmiljøutvalgets medlemmer
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav som omhandler arbeidsmiljøutvalg</u></p> <p>Hvilke personer som til enhver tid er medlemmer av et AMU skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Representantene for bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.</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 forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-9 og § 3-10.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering</u></p>	

Virksomheten har etablert AMU og avholder AMU-møtene i henhold til lovkrav. Vi har mottatt en rekke referater fra AMU-møter som har vært gjennomført de siste årene.

Når det gjelder møtedeltakelse i AMU-møter ser vi av oversendt dokumentasjon at det har vært avholdt AMU-møter der representanter ikke har vært til stede og følgelig har partssammensetningen blitt ulik. Virksomheten opplyser i samtaler at det å kalle inn vararepresentanter til planlagte AMU-møter når faste medlemmer har meldt frafall, ikke har vært praktisert.

Det er et lovkrav at virksomheter med AMU skal ha faste vararepresentanter for sine AMU-medlemmer. Det er ikke et lovkrav om lovpålagt opplæring når vararepresentanter trer inn i AMU ved enkeltstående fravær av faste medlemmer. Men, dersom vararepresentant trer inn i et lengre fravær, eller fordi et fast medlem trer ut av utvalget, utløses kravet om å gjennomgå opplæring.

Konklusjon

Avvik mot lovkrav

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 2

Tilsyn nr	Funn nr
0003-7664	8
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 3 § 3-1	
Beskrivelse av fakta - Luffartstilsynets vurdering	
<p><u>Om krav som omhandler en avvikshåndtering og forbedringsforslag</u></p> <p>Det er et krav i loven at alle virksomheter skal iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i, eller i medhold av arbeidsmiljøloven.</p> <p>Det å ha et velfungerende avvikssystem for arbeidsmiljørelaterte avvik og forbedringspunkter, må i dette tilfellet sees opp mot krav til rapportering.</p> <p><u>Luffartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Som følge av de krav til rapporteringssystem mv. som følger av luffartsregelverket, så har virksomheten etablert Opscom. Opscom brukes også til å melde inn HMS og arbeidsmiljørelaterte avvik. Det er en egen kategori i rapporteringssystemet, og det er også mulighet for å melde i fra anonymt.</p>	

Luffartstilsynet har mottatt dokumentasjon på eksempel på arbeidsmiljørelaterte avvik som meldes i systemet. I samtaler med både ledelsen, verneombud og ansatte fremstår Opscom som et effektivt system for alle å melde inn avvik og hendelser (og forbedringsforslag). Ansatte opplever at det innmeldte blir tatt tak i, og fulgt opp på en kjapp og effektiv måte. I de tilfellene hvor det er snakk om arbeidsmiljørelaterte hendelse, blir verneombudet bestandig koblet på. Systemet og oppfølgingen av innmeldte avvik anses å ivareta de krav som følger av arbeidsmiljøloven.

Konklusjon:

Samsvar med krav.

Konklusjon – Funn nivå

Nivå 4

Oppsummering

Luffartstilsynet fikk i forbindelse med tilsynet oversendt etterspurt dokumentasjon. Virksomheten jobber godt med sitt systematiske HMS-arbeid på mange områder, og Luffartstilsynet ser at det systematiske HMS-arbeidet har fortsatt å utvikle seg positivt siden forrige revisjon. De avvikene som fremkommer i denne rapporten, handler i stor grad om å videreutvikle pågående arbeidsmiljøarbeid.

Det er gode systemer for opplæring og det er veletablerte møtearenaer for å løfte opp og behandle arbeidsmiljørelaterte problemstillinger. PFA er også tilknyttet en bedriftshelsetjeneste som brukes aktivt.

Når det er sagt har virksomheten fortsatt en vei å gå med å få satt HMS-arbeidet i et system, som også når bredt ut til alle ansatte. Det vil være positivt for både arbeidsgiver og ansatte å få innsikt, og tilgang til det systematisk arbeidet som allerede foregår. Det vil også bidra til å forsterke det forebyggende perspektivet som er grunnleggende i et systematisk HMS-arbeid.

PFA står også i en krevende omstillingsprosess hvor arbeidsmiljøet utfordres. I slike tilfeller skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.