



N-OSV



MEMLESIHLAD FOR NORSK HELIKOPTERANSATTES FORBUND

LEGE

NR. 3-96  
Arg. 7



## INNHold:

Lederen har ordet.....	3
Redaktør .....	4
Åpen Dag .....	5
Tariffoppgjøret.....	6-7
Junitur til Kristiansand.....	8-9
Bedriften: Familie eller konkurranseteam? .....	10-12
Airlift AS.....	13-16
Norsk Luftambulanse.....	17-22
Kan foreldre forhindre at arven beslaglegges av arvingens kreditorer?.....	23

Forside:  
Luftambulansen i aksjon.



NHF's medlemsblad:

Ansvarlig redaktør:

Tore Lund

Redaksjon:

Rigmor Nevland,

Arne Søreide

Deadline for innsendelse  
av stoff til neste  
nummer av NHF-nytt  
er 22. november.

# Verdt å vite om NHF

NHF ble stiftet i 1984 og er et landsomfattende, frittstående og partipolitisk nøytralt forbund. Det har direkte forhandlingsrett overfor Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Flyselskapenes Landsforening (FL).

Forbundet organiserer ca 90% av alle ansatte innen helikopterbransjen (utenom piloter).

NHF's medlemsblad utkommer 4 ganger i året. Det distribueres til våre medlemmer, norske helikopterselskap, alle store oljeselskap og norske myndigheter som har interesse innenfor helikopterdrift.

Vår kontoradresse er:

## NORSK HELIKOPTERANSATTES FORBUND

Postboks 522

4055 Stavanger Lufthavn

Kontortid: mandag-fredag fra kl. 07.30 til kl. 15.00

Tlf. 51 65 39 24, telefax 51 65 37 83

## FORBUNDSSTYRET:

### Leder:

Terje Rading  
Fredlundveien 10  
5032 Minde  
Tlf. 55 28 30 86

### Styremedlem økonomi:

Einar Kverneland  
Ålgårdsveien 175  
4300 Sandnes

### Nestleder:

Arvid Olsen  
Vigra  
6040 Vigra  
Tlf. 70 18 33 70

### Styremedlem lover og bestemmelser:

Inge Antonsen  
Orremyra 7  
6900 Florø  
Tlf. 57 74 44 03

### Sekretær:

Rune Svarstad  
Skeielia 80  
5046 Rådal  
Tlf. 55 13 68 88

### Styremedlem info:

Tore Lund  
Madlaveien 65  
4009 Stavanger  
Tlf. 51 53 24 61

### Styremedlem utdanning:

Heidi Kleppe  
Snødeveien 28B  
4056 Tananger  
Tlf. 51 69 70 40

### Varamedlemmer:

Terje Engevik  
Rigmor Nevland  
Erik Strandås  
Arne Søreide

# Ytringsfriheten truet

Ved tariffoppgjørene er hensikten å revidere gjeldende tariffavtale. Partene skal prøve å skape en ny avtale seg imellom og har full anledning til å anvende kampmidler.

Årets tariffoppgjør har resultert i flere store konflikter. I et tariffoppgjør er det alltid arbeidstakernes krav som kommer i fokus. Men arbeidsgiverne har også krav. NHO arbeider strategisk og systematisk for å svekke tariffavtalene og organisasjonenes styrke.

De siste 10 års tariffoppgjør har resultert i bruk av tvungen lønnsnemd innefor flere tariffområder. Forøvrig er dette noe arbeidsgiversiden bevist har spekulert i. Norge har blitt sterkt kritisert for bruk av tvungen lønnsnemd både av FN organet IL og Europarådet.

På bakgrunn av dette og av flere årsaker ga Gunnar Berge med støtte fra NHO og LO Arbeidsrettsrådet i oppgave å komme med forslag til endring av Arbeidstvistloven. Dette arbeidet har pågått i «stillhet» en tid. I sommer mens flere tariffoppgjør gikk mot konflikt, kom rådet med sin innstilling.

De endringer rådet foreslår, bygger på det hovedprinsipp at arbeidslivets hovedorganisasjoner bør gis sterkere og mer avgjørende formell posisjon i tariffavtalesystemet. Dette vil skje på bekostning av de enkelte forbund. Kravet til hovedorganisasjon er 100.000 yrkesaktive medlemmer. Rådet har ikke vurdert f.eks. 50.000 med andre ord, man synes 3 hovedorganisasjoner er nok. (YS, AF og LO).

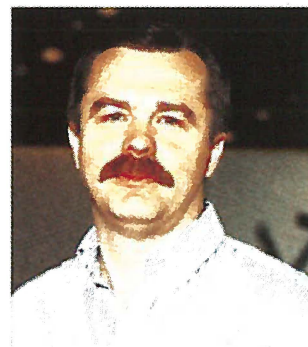
Videre er hovedorganisasjonens avtaler blir ufravikelige. Innstillingen endrer ikke muligheten for bruk av tvungen lønnsnemd. Problemet løses ved å begrense streikeretten. Men ettersom det er hovedorganisasjonene som er aktører, kan det oppstå situasjoner der det blir færre men desto større konflikter.

Arbeidsrettsrådet består av medlemmer fra NHO, LO og juridiske eksperter. Representanter fra YS, AF og andre uavhengige forbund er utestengt. I seg selv er dette bemerkelsesverdig, og er verken tillitsvekkende eller særlig demokratisk. Rådet synes dessuten å ta utgangspunkt i problemstillinger sett fra arbeidsgiversiden og samfunnet generelt. Problemstillinger sett fra arbeidstakersiden er så og si ikke berørt.

Formålet med endringene er å unngå konflikt. Tariffoppgjøret skal foregå i ro og orden. Argumentet er at de store hovedorganisasjonene viser større samfunnsansvar enn de små. Men her møter blant annet NHO seg selv i døra med sin bruk av lock-out. Skal hovedorganisasjonene ha meningsmonopol på hva som er mer eller mindre samfunnsansvar? Streikeretten skal altså begrenses og kun være forbeholdt hovedorganisasjonene. Dette er enda et direkte angrep på ytringsfriheten og innskrenking av demokratiet.

Ytringsfriheten er fundamentalt nødvendig for demokratiet. Tas ikke dette på alvor, øker avstanden mellom stat og individ, mellom dem som styrer og dem som blir styrt.

Når ytringsfriheten koster noe av økonomiske interesser eller utfordrende meninger, har den tydeligvis dårlige kår her i vårt land.



**Terje Rading**  
Leder

## REDAKTØREN



Tore Lund

*Alle gode ting er 3 er det visst noe som heter, men om dette, min 3. utgivelse blir et godt blad får dere lesere avgjøre (Jeg synes det er bra).*

*I dette bladet presenteres 2 firmaer med medlemmer fra NHF, Norsk Luftambulansse og Airlift AS. Vi vil etter hvert forsøke å presentere de andre firmaene, og medlemmer i senere blad.*

*For tiden jobbes det med å holde en konkurranse i bladet. Hva den går ut på? Ja - vent, å se. Eller skal jeg si - vent, å les.*

*Når dette bladet er i trykken befinner jeg meg i England, nærmere bestemt på Farnborough '96. Dette vil bli presentert i neste blad. Inntil da, ha en god høst.*

Tore

## JAPANSKE NYSKAPNINGER

Japans første egenproduserte sivile helikopter, Mitsubishi MH2000 fløy for første gang 29. juli. Den to motors prototypen sin jomfrutur nådde en høyde på 4 meter. Det er planlagt nye tester i nær fremtid.

Japans første egenproduserte militære helikopter, Kawasaki OH-X, hadde sin jomfrutur 6. august. Tandemsete prototypen fløy i 16 minutter i en høyde av 10 meter og en fart på 55 km/t. Kawasakis test pilot Yoshinori Inayama sier at maskinen var veldig stabil og oppførte seg som forventet. Nå vil alle data fra test turen gjennomgås. OH-X er planlagt levert fra fabrikken til det japanske forsvaret for videre tester i juni '97.

## MEDLEMMER I NHF

Vi er nå 486 medlemmer i NHF. Det vil si at vi er Norges minste forbund med direkte forhandlingsrett overfor NHO og FL. Medlemmene kommer fra Lufttransport, Airlift, Norsk Luftambulansse, Heli Team, Helikopterteneste og Helikopter Service.

## NYANSKAFTELSE

Norsk Helikopter har nå mottatt sin nye maskin, Sikorsky S76C, for bruk på Frigg feltet. Dette er den første av denne typen som er levert til Europa. Grønlandsfly har også kjøpt en ny maskin, som første i Europa har de anskaffet en Bell 407.

## NYE KONTRAKTER

Helikopter Services Group ASA (HSG) har gjennom sine datterselskaper Bond i England og Looyd i Australia fått to nye kontrakter.

Bond skal fly redningstjeneste i Irland for det irske Department of the Marine med 2 spesialutstyrte maskiner av typen Sikorsky S61N. Kontrakten gjelder i to og et halvt år fra 1. januar '97, og har en verdi på NOK 30-35 millioner.

Lloyd skal fly for politiet og ambulansetjenesten i delstaten Victoria. Denne kontrakten har en verdi på ca. NOK 200 millioner, og har en varighet av 7 år.

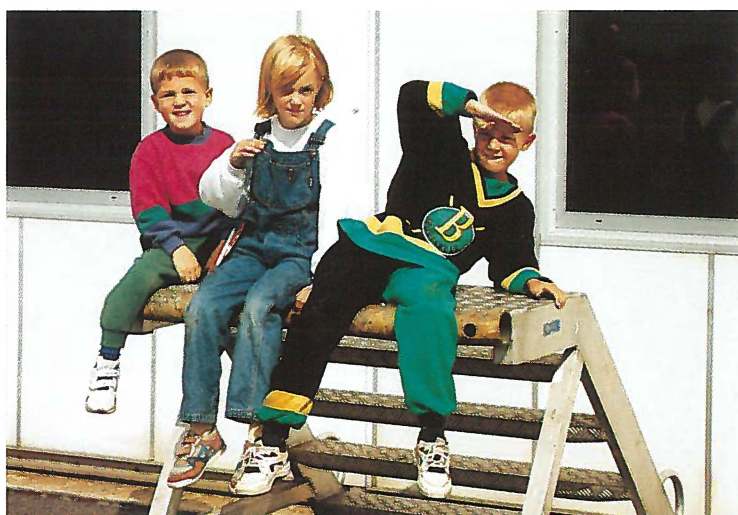
# ÅPEN DAG

Søndag 25. august kl. 10:00 åpnet Helikopter Service på Sola sine dører for publikum for å vise hva som skjer innenfor husets fire vegger. Det var første gang dette ble gjort siden Helikopter Service flyttet til Sola. Over 100 ansatte stilte opp gratis, for å få til dette arrangementet.

Det var lagt opp til at publikum skulle følge en merket løype som skulle bringe dem rundt i hele bedriften. Ved inngangen fikk alle utlevert et spørreskjema over Helikopter Service sine aktiviteter. Svarene fikk man ved å følge løypen, og ved å lese på informasjonsplakater som var spredt rundt på byggene. Når svarslippen var ferdig utfylt og levert, ble man med i trekningen om tre helikopter turer med Super Puma. Det var 54 heldige som fikk være med på de 20 minutters turene.

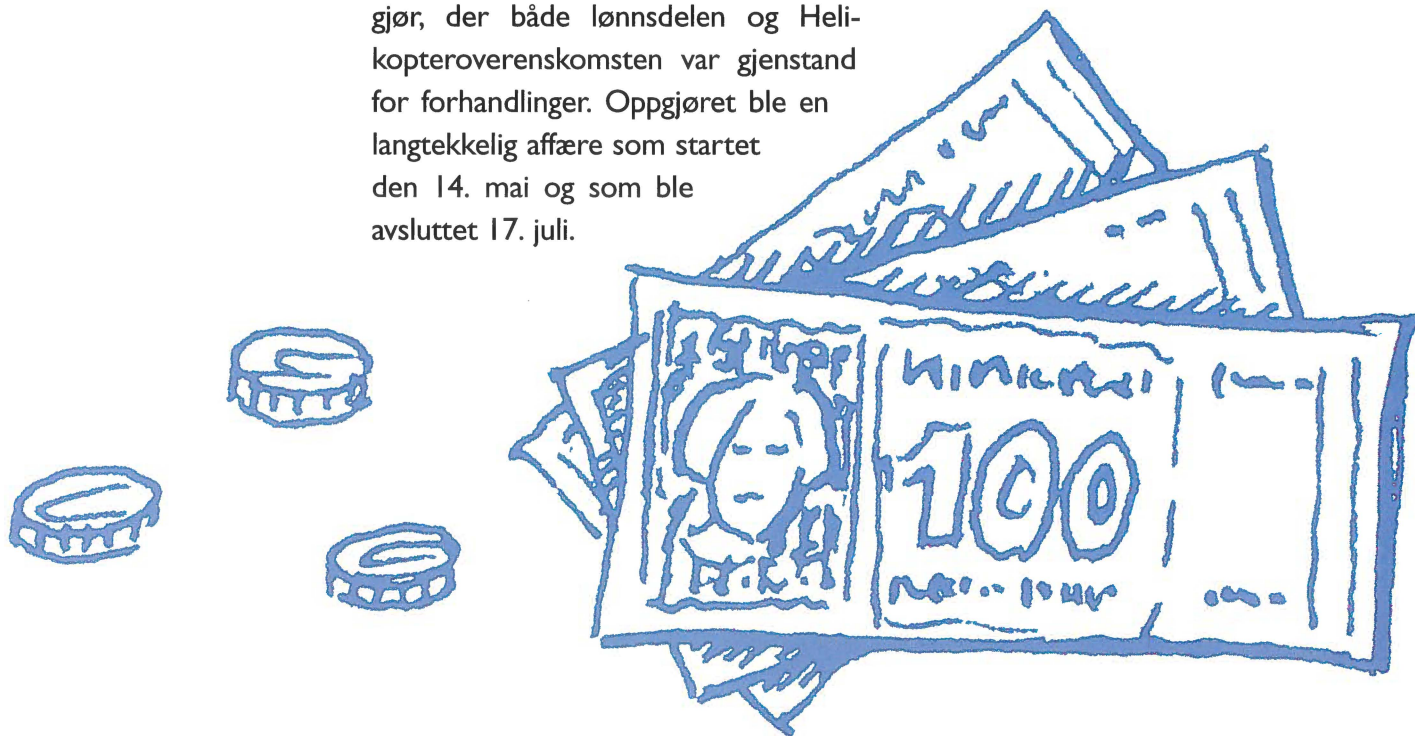
De fleste av verkstedene var representert med åpne dører for innsyn, eller de stilte ut deler og utstyr i hangaren. Her pågikk det også ettersyn av flere maskiner, det ble solgt Helikopter Service effekter og det ble vist video. I kantinen ble det solgt pølser, brus og is, og det ble vist en lysbilde sekvens som presenterte Helikopter Services Group sine aktiviteter på verdensbasis. Ute var det stilt ut maskiner av typen Bell 47, Bell 212 og SA 365 Dauphin pluss et småfly fra Helikopter Service Flyklubb. Disse kunne man ta nærmere i øyesyn både fra utsiden og innsiden. Folk fikk ett godt inntrykk av hvilken utvikling det har hvert på de 40 årene Helikopter Service har eksistert.

Det var en jevn tilstrømning av folk i alle aldre, og nesten 5000 hadde vært innenfor portene da de ble stengt kl. 16:00.



# Tariffoppgjøret '96

Årets tariffoppgjør var et hovedoppgjør, der både lønnsdelen og Helikopteroverenskomsten var gjenstand for forhandlinger. Oppgjøret ble en langtekkelig affære som startet den 14. mai og som ble avsluttet 17. juli.



Fra forbundet sin side bestod overenskomsten av 13 revisjoner, de fleste med en klarere definering/presisering. 4 paragrafer var helt nye og omfattet i hovedsak ansettelse-/oppsigelseforhold. Videre var det krav om at omfangsparagrafen skulle utvides til å gjelde såkalt Hems personell. 8 av revisjonene var av økonomisk karakter.

Nytt krav om en definering og kompensasjon angående hjemmevakt ble fremmet. Det var utarbeidet en økonomisk ramme på bakgrunn av medlemmenes totale lønnsutvikling de siste år.

Første dag gikk med til utveksling av krav, og forbundet ble møtt med en meget avvisende holdning fra FL sin side. Det ble blant annet vist til pressede marginer i bransjen og at

det derfor ikke var rom for et sentralt tillegg. Det største krumspring fra FL sin side ble foretatt da de hevdet at et eventuelt sentralt tillegg allerede var gitt som lokalt tillegg for våre medlemmer i Lufttransport AS. Dette kunne motparten selvfølgelig ikke dokumentere, men påstanden ble allikevel opprettholdt.

FL ønsket videre å fjerne minstelønnsparagrafen, produktkontrollørparagrafen, videre en del endringer og tilføyelser angående sertifikattillegget, overtidstillegget og for personell på reiseprogram i Lufttransport AS.

Det mest alvorlige med dette tariffoppgjøret var FL's gjentatte forsøk på å binde NHF til en lokal protokoll inngått mellom Helikopter Service AS og foreningene TAF og MF der de i hovedsak gikk inn for en

«fryslønn». FL ønsket med andre ord å prolongere Helikopteroverenskomsten og ikke gi et sentralt tillegg. NHF presiserte at vi krevde å foreta reelle forhandlinger som sentral part uavhengig av lokale protokoller og andre momenter. Det ble så berammet et nytt forhandlingsmøte.

Neste forhandlingsmøte førte dessverre ingen nye momenter inn i prosessen for å komme videre. FL hadde ikke endret ståsted og var totalt avvisende på alt som omhandlet økonomi. Videre ble NHF's forslag til definering og presisering angående hjemmevakt blankt avvist.

Forbundets nye paragrafer angående ansettelse og oppsigelse ble hakket opp til stort sett å dreie deg om henvisninger til AML. FL uttalte videre at de ikke sterkt nok kunne presisere at det ikke var rom for å diskutere økonomi ved dette oppgjøret, og som om ikke det var nok ble det uttalt at hadde dette vært en bransjeavtale ville situasjonen vært annerledes.

Etter flere særmøter tolket NHF situasjonen dit hen at det ikke var mulig å føre reelle forhandlinger og at det var umulig å oppnå enighet med tilhørende arrogante uttalelser og holdninger fra FL sin side. Det ble rett og slett ikke ført reelle forhandlinger. NHF meddelte FL at forbundet tok brudd i forhandlingene, noe vi underveis hadde signalisert. FL uttalte at det var uansvarlig å gå til konflikt og at grunnlaget var for tynt. Forbundet ble forøvrig gjort oppmerksom på at FL kunne komme til å ta i bruk lock-out. Ja, så var det sagt!

Med så liten forhandlingsvilje fra FL sin side hadde de selv fremtvunget muligheten for en konflikt.

Like før NHF skulle melde plassfratredelse for å komme i megling, kom det en henvendelse fra FL om at de ønsket å gjenoppta forhandlingene med signaler om visse innrømmelser både av revisjonsmessige og økonomisk karakter.

Dermed møttes partene for 3. gang til tariff forhandlinger. Forbundet konstaterte at grunnlaget for å komme til enighet var betydelig endret ved denne runden. Forhandlingene førte fram for begge parter, og det ble oppnådd enighet på Helikopteroverenskomsten på flere sentrale punkter. NHF trakk noen av sine krav underveis, og konstaterte at det ikke var vilje hos FL til å komme oss i møte på hjemmevaktbegrepet. Vår definisjon var helt i tråd med arbeidstilsynets uttalelser og definisjoner. Til slutt ble det gitt et sentralt tillegg på kr. 1,50 per time med virkning fra 1.4.96 som partene lokalt skal avtale effektueringen av.

Helikopteroverenskomsten er nå justert slik at den er ens for NHF's tariffmedlemsbedrifter. Videre har FL akseptert at det er en bransjeavtale. Forhandlingsutvalget er fornøyd med resultatet og særdeles fornøyd med at bransjen unngikk en mulig konflikt.

Forhandlingsprotokollen vil bli sendt lokalforeningene så snart NHF har mottatt den. Det må påregnes en viss tid til trykking av ny Helikopteroverenskomst. Den vil bli distribuert til alle forbundets medlemmer så snart den er tørr fra trykkeriet.

TERJE RADING

# Junitur til KRISTIANSAND



*Kjell Børge Berntsen MF, HS  
André Vildalen MF, HS  
Tor Helge Edorsen TAF, LT  
Per Øyvind Sørgå TAF, LT  
Jan Per Furumyr MF, LT*

Helgen 14. - 16. Juni samlet NHF oss på Ernst Park Hotell, Kristiansand. «Oss» det er tillitsvalgte i forskjellige «husforeninger» som er organisert gjennom NHF. Vi var 16 personer som ble fløyet inn fra alle kanter av landet (Alta, Tromsø, Ålesund, Bergen og Stavanger). De fleste av oss hadde på denne tiden ikke hatt noe sommervarme der vi kom fra, men i Kristiansand hadde Heidi ordnet med sol og sommer.

Fredag kveld hadde Heidi sørget for båttur med guiding i Kristiansands skjærgård. Ombord ble det servert reker, vin og øl. På grunn av «vinterværet» vi har hatt ellers i Norge var det mange som stilte på kaia med gode anorakker, men disse for-

svant fort når den varme luften og arbeidet med rekene gjorde sitt. Etter en trivelig båttur var stemningen god da vi satte føttene på kaia. Turen gikk videre til et kort opphold på hotellets pub før det bar rett i seng for å kunne stille opplagt til lørdagens kurs.

Lørdag kl. 09:00 var samtlige våkne, blide og på plass, klar til NHF's kursstige, trinn 1 avd. 1 og 2. Foredragsholder, med sikkert grep om tema og forsamling, var Jan Erling Nilsen. Det var kursing til kl. 18:00, avbrutt av lunsj og korte pauser. Til middag var samtlige «nyvasket og oppdresset», som vanlig i «pene» selskap. Litt forsiktig i starten, men det gikk ikke lang tid før vitser og historier gikk rundt bordet



og stemningen var høy. Den sosiale delen ved slike kurs gir ofte mye «faglig» kunnskap til foreningsarbeidet i form av prat om saker som har vært oppe og om saker som pågår, med kommentarer og vinklinger. Vi fikk også stor tiltro til at styret i NHF jobber godt for tiden, og at de vil utvikle forbundet videre. Det var flere av NHF's styremedlemmer tilstede på kurset og de viste fin «kampglød».

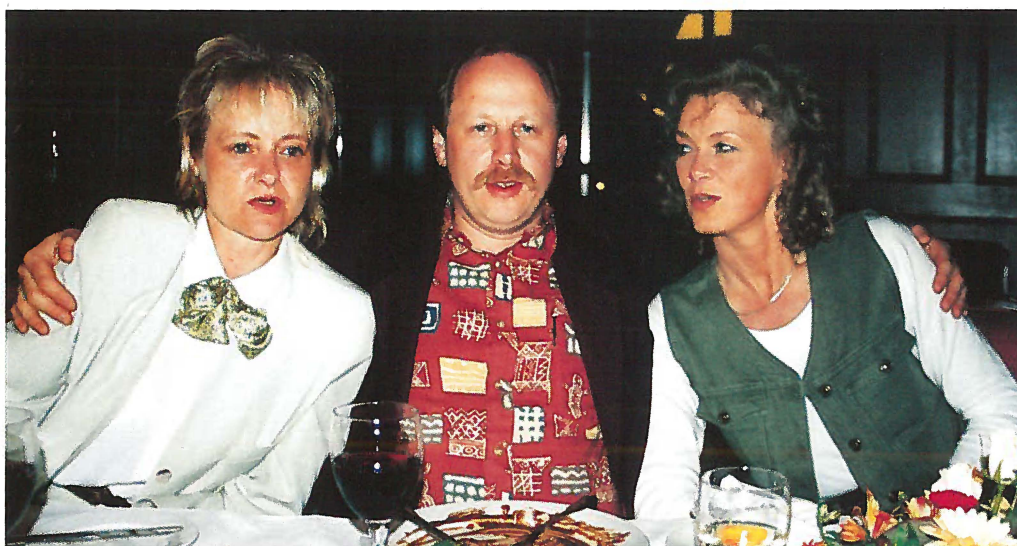
Søndag begynte vi kl. 08:30 og holdt på til alle tema var gjennomgått og kursbevis utdelt. Da hadde vi vært gjennom blant annet Hovedavtale, Overenskomsten, Særavtale og Arbeidsmiljøloven.

Takk til foreleser Jan Erling Nilsen og NHF's Heidi Kleppe for trivelige kursdager på et veldig hyggelig hotell!

Rolf Horne  
Styremedlem TAF, Helikopter Service



Leif R. Jacobsen MF, LT, Rigmor Nevland TAF, HS, Einar Kverneland TAF, HS, Jan Per Furumyr MF, LT.



Rigmor Nevland TAF, HS, Rune Svarstad MF, HS, Jill Gunn Pedersen, TAF, HS



Einar Mikkelsen MF, LT, Kjellaug Odberg TAF, HS, Leif R. Jacobsen MF, LT, Per Øyvind Særgård TAF, LT, Tor Helge Edorsen, TAF, LT, Rolf Horne TAF, HS, Rigmor Nevland TAF, HS,

# BEDRIFTEN:

## Familie eller konkurranseteam?

Av Paul Moxnes

Dr. philos Paul Moxnes har bakgrunn som organisasjonspsykolog og er professor ved Handelshøyskolen BI.

I de siste årene er det skjedd en endring i hvilke metaforer vi bruker på det sted vi tilbringer mesteparten av vårt våkne liv - arbeidsplassen.

Det synes lenge siden vi hadde bedriftsledere som fremstod som farsfigurer som hegnet om sine ansattes sikkerhet og trivsel. Det er lenge siden vi hadde bedriftsledere som valgte å gå under med sitt synkende skip.

I dag har nye ledertyper befolket bedriftene, ledere med utdannelse i økonomi og med økonomiske mål for øyet.

Det er lenge siden sist jeg hørte en bedriftsleder si: «her er vi alle en stor familie». I dag føles ikke familiemetaforen lenger riktig som et bilde på bedriften. I dag får vi inntrykk av at de gamle verdier som familien ivaretok - trygghet, sikkerhet og omsorg - ikke lenger hører hjemme i en moderne bedriftskultur. Det er lenge siden Vebjørn Tandberg-ledertyper var «in» i bedriftene. I dag betraktes de ansatte på en helt annen måte enn før - i den gode økonomis navn.

Jeg er ikke så sikker på at familiemetaforens endelikt i norske bedrifter er så godt for norsk økonomi som mange synes å mene. Jeg tror også at dens bortgang har påvirket enkeltmenneskets moral, deres velferd og trygghet.

I dag er familiemetaforen blitt skjøvet ut til fordel for idrettsmetaforen. «Her er vi alle som et fotballteam» synes å passe bedre en beskrivelse av hva som skjer i

arbeidslivet i dag. En slik metafor gir bilder av lagspill, fremadstorming mot felles mål, kjappe beslutninger og stor suksess hvis man er dyktig (og heldig). Omkostningene i form av skader for aktørene og - noen ganger - katastrofe for publikum, glemmes lett.

Hva betyr så dette skiftet i metafor samfunnet, for arbeidslivet og for den enkelte?

Etter min mening betyr det så mye at det må betraktes som paradigmeskifte i synet på hvordan norske bedriftsorganisasjoner skal drives. Et slikt paradigmeskifte kan få svært uheldige følger - følger jeg er redd for at vi allerede har begynt å se kulturene av.

### EN UHELDIG UTVIKLING

Bakgrunnen for dette metaforskifte henger sammen med at en av vår kulturs viktigste og til nå mest konstante verdi, hegningen om familien, nå i et par tiår har vært i oppløsning. Dette vitner de store skilsmissetall om.

Å ha levd i en familie som har vært oppløst - kanskje flere ganger - er ikke lenger uvanlig for dem som i dag er i ferd med å befolke lederstillinger.

De moderne foreldre har dermed brakt noe nytt inn i samfunnet: oppbrudd, utrygghet og omskiftelighet er noe «normalt». Det er normalt å forfølge egne behov - selv når det skjer på bekostning av opprivende følelsesmessige konflikter med egne barn. Mor og far har fått verdier som er viktigere enn familien.

Med et slikt nytt verdigrunnlag i hjemmene blir også arbeidslivet gradvis et annet

enn før. I bedriftene, og etter hvert også i forvaltningen, er disse nye verdier i ferd med å gjøre seg alminnelig gjeldene. Idrettsmetaforen, der inn- og utbytting av spillere er en selvsagt ting, blir også en lagelig metafor for arbeidslivet. Seier og selvrealisering blir viktige mål - i motsetning til tradisjonelle familieverdier som ivaretagelse, kontinuitet og langsiktighet.

Den moderne bedrift omformes videre ut fra dette nye bildet. Vi får hyppige utskifting av partnere, flere fusjoner, toppledere som går når organisasjonen ikke lenger «er noe for dem», ansatte som overlates til offentlig omsorg.

Bemanningsreduksjoner, som for ikke mange år siden ble iverksatt bare når svært alvorlig finansielle eller konkurransemessige forhold fremtvang det, er i dag blitt et styringsredskap som ledere mer eller mindre bruker etter behov, både i gode og dårlige tider. Et slikt inn- og utbytte av spillere kjennetegner idretten. Og vi kjenner den fra amerikansk arbeidsliv der idrettsmetaforen er enda vanligere brukt enn hos oss.

(Rundt 40% av et utvalg amerikanske bedrifter foretok en bemanningsreduksjon i 1988. I 150 fusjonerte bedrifter var 2/3 av lederne byttet ut etter tre år.)

Når idrettsmetaforen anvendes på arbeidslivet, er det naturlig at atferden også blir deretter. Idrett står for konkurranse. Antropologene kan fortelle oss at idretten har sine røtter i jaktsamfunnets verdier. Der verdier som selvstendighet, seier og selvfølelse er viktigere enn omsorg, lojalitet og lydighet, som mer var jordbrukssamfunnets verdier.

I store deler av toppidretten er det «lov» å jukse bare man ikke blir oppdaget. Doping er noe man bruker, men ikke må bli tatt for. Maradonna skåret mål foran millioner av TV-seere ved hjelp av hånden. «Gud styrte ballen», sa Maradonna.

Med idrettsmetaforen i bedriften blir det i større grad enn før «lov å jukse», «lov» å være utro og «lov» å være korrupt, - når det bare kan gi gevinst og ikke bli oppdaget.

En slik samfunnsmentalitet kjenner vi også som noe tilnærmet normalt i USA:

«Hva du kan slippe unna med, kan du gjøre».

I 1989 var det året da symbolene på den norske uskylden og hederligheten ble borte. Avisene fortalte at utro tjenere ble avdekket i banker og offentlige etater, og Oslo Kommune ble avslørt som korrupt. Suksess var satt høyere enn dyd. Gevinst kom foran ærlighet.

Nå er det best som gjelder - ikke lenger god eller anstendig. I dagens såkalte vinnerkultur er det resultatene som teller. Med et slikt verdisyn er det ikke rart om idrettens folk er blitt ettertraktet som veivisere også for norsk næringsliv.

Men å bruke en metafor som gir bilder av suksess, er ikke det samme som å ha oppskriften på suksess på lang sikt.

I dag fremstår det som en lærerik ironi at nettopp Oslo Kommune, før skandaleoppslagene, var den bedrift som satset på å slippe til idrettens toptrenere, nå i nye roller som bedriftskonsulenter, for å effektivisere kommunal virksomhet.

## OMSORG UT - OG INN

Omsorg er en verdi som først og fremst hører familien til, ikke idretten. En god far forlater ikke sine barn. En god kaptein forlater ikke sitt skip.

Det paradoksale består i at samtidig med at omsorgen er på vei ut av bedriftskulturen, er omsorgsyrkene på vei inn i dem. Bedriftsledelsens manglende omsorg dekkes over ved å leie inn profesjonelle omsorgspersoner. Når oppsigelsene sendes ut, kalles psykologene, prestene og legene inn.

Men dette er ikke omsorg, det er økonomi. I dag rekrutteres ledere som har erfaring med menneskelig fortvilelse til personalsjefstillinger. I deres personalstabber finnes bandasjeleger og trøstesykologer som nå gir førstehjelp til dem som må bæres ut av banen. Idretten er mer og mer blitt en levendegjort virkelighet for næringslivet.

Det ligger i vår tid at ansvar er noe man skal prøve å overlate til andre. Staten - vår tidligere Beskyttende Mor - overlater mer og mer av ansvaret til kommunene. De psykisk utviklingshemmede, spesial-

skolene, de eldre osv. skal ikke lenger være hennes ansvar. Kommunene, som Oslo Kommune, legger ned fritidsklubber, feriekolonier og stillinger i helsevesenet.

Store bedrifter, som Alkatel STK, annonserer med tilbud om økonomisk støtte til bedrifter som vil overta deres ansatte. En slik analogi til fosterhjemsplassering blir mottatt med hoderystende forundring av fagbevegelsen, mens den ansvarlige statsråd henviser til slik praksis i utlandet.

Må ledere selv være mor eller far for å forstå de ansattes reaksjoner?

## NOE BLIR BORTE

Når familiemetaforen erstattes med idrettsmetaforen, så mister vi et eldgammelt element i vår nordiske kultur: I Nordisk skapelsesmytologi er også Far en føder av liv - som Ymir. Dette er sjeldent i verdensmytologien. En slik far har familien som sin sentrale verdi. Hans tanker vil være hos sine barn og ektefelle - også i arbeidstiden. Det er viktig å huske på at en slik omsorg ikke bare er en verdi for familien, men at den også er en viktig faktor i økonomien.

Fra våre folkeeventyr lærte vi at det lønnet seg, også i rene penger, å vise omsorg og ta seg av den som hadde det vondt. Den som derimot var seg selv nærmest, som storebrødrene, og ikke hørte på de svake og sultnes bønnen, ble selv tapere.

Vi vet at folkeslag med sterke familiefølelse - når de får leve i demokratiske samfunn - også er rike folk. Det er lett å finne eksempler på dette.

Og omvendt ser vi hvordan folkeslag med liten familieomsorg, også er *fattige* folk.

Den menneskelige faktor er en langt viktigere forutsetning for økonomisk vekst enn økonomer til nå har tenkt seg. Og denne «menneskelige faktor» har familien både som sin base og sin motivasjon. Kaster vi familiefølelsene på båten, kan vi risikere å bli stående tilbake med manglende omsorg, flere ulykker og - i siste instans - større fattigdom.

Må vi virkelig lære av svenskene for å ta vare på vår velstand? Ved Volvo har de ikke kastet familiemetaforen på båten, men gjør

den tvert imot til grunnfølelse i sin arbeidsorganisasjon. Som det heter i en Volvoannonse som nylig gikk verden over: «Arbeidsteamene (ved bilfabrikken) ser på seg selv som familier - og det er nettopp hva de er.»

Ved Volvo har man valgt å satse på familiemetaforen. Og på sikkerhet. Disse to ting går sammen. I Volvo har man forstått at dersom Familiemetaforen går i oppløsning, så gjør også arbeidsmoralen det. Tyv kan man være i andres hus, ikke i eget. Og utro tjenere er mennesker som ikke føler seg som medlem av familien.

Det er ikke vanskelig å tenke seg at i bedrifter styrt etter en utpreget idrettsmetafor vil moralen synke. Også i storsamfunnet vil moralen forfalle hvis familiemetaforen nedbygges. Å betale skatt når Staten blir sett på som en ivaretakende familieoverhode, er som å tjene penger og gi dem til mor - slik fattiggutten gjør i folkeeventyret. Når Staten derimot er oss uvedkommende, oppleves som inkompetent, eller endog som en fiende, da har vi heller ingen skrupler med å unndra oss skatter og avgifter.

Den gode organisasjon er avhengig av omsorgsfølelse hos sine ledere og medarbeidere. Uten dette vil det være liten vilje til å gjøre en god jobb, og egen rolle vil være lite beskyttet.

Det folk ikke føler godt for, kan intet system eller regelverk i lengden redde. En form for kjærlighet ligger bak enhver god organisasjon og ethvert godt produkt. Uten en slik kjærlighet står organisasjonen alltid i fare for å gå i oppløsning eller bli ødelagt - om den nå er en familie, en bedrift eller et samfunn.

For å overleve, krevde det tidligere jordbrukssamfunnet sterke familiebånd. Også i dag vil overlevelse bero på sterke familiebånd - som å se Europa som én familie - som å se verden som én familie.

Sportsmetaforen kan nok gi kortsiktige seire, men bare familiemetaforen kan gi overlevelse på lang sikt. I vårt Europeiske Hus bør det bo en familie - ikke et idrettslag. Huset må bli et hjem - ikke en idretts-hall.

# AIRLIFT AS



## HISTORIKK

Airlift A.S ble etablert i 1986 med hovedkontor ved Førde Lufthavn Bringeland i Gaular kommune Sogn og Fjordane. Selskapet ble i sin tid etablert av entreprenørselskapet Eeg Henriksen A.S og selskapets administrerende direktør Torbjørn Lie. Selskapets formål og virkefelt de første årene var helikoptertransport i forbindelse med en omfattende utbygging og drift av nye kraftanlegg i Sogn og Fjordane. Etter en beskjeden oppstart med begrensede ressurser, var selskapets utvikling den første tiden etter prinsippet "steg for steg". Selskapet vokste frem i en tid hvor deler av markedet var i stagnasjon og tildels tilbakegang. I løpet av de siste årene har selskapet hatt en betydelig vekst, høyning av standard og

faglig nivå, og funnet sin naturlige plass i bransjen som en ledende leverandør av alle typer helikoptertjenester.

## GENERELT

Airlift A.S har siden etableringen hatt evnen til stadig å tilegne seg nye dyktige medarbeidere etterhvert som selskapet har vokst. Disse har gjennom aktiv medvirkning vært med på å utvikle selskapet til en betydelig leverandør av helikoptertjenester både i Norge og utenfor landets grenser, hvor spesielt operasjoner i polarområdene har vært interessante utfordringer. De utviklingsmulighetene selskapet har blitt til del gjennom tillit fra myndigheter, kunder og ansatte er forvaltet til fordel for alle.

## EIERFORHOLD

Airlift A.S eies i dag av Statens Nærings og Distriktsutviklingsfond med 34%. Norsk Luftambulans 33%, Canadien Helikopters 10% og adm. dir. Torbjørn Lie og Olav Nummedal som tilsammen har 23%. Statens Nærings og Distriktsutviklingsfond ved egenkapitaldivisjonen kom inn som deleiere gjennom en rettet emisjon ved årsskiftet 1995/1996. Dette som et ledd i selskapets vekst og utvikling i forbindelse med tildelingen av en langsiktig kontrakt på omfattende redningstjeneste og operasjoner med flere helikopter for Sysselmannen på Svalbard.

## DATTERSELSKAPER

Airlift A.S som er morselskapet i det som i dag omtales som Airliftgruppen har i 1996 overtatt to helikopterselskap med tilhold og hovedaktivitet utenfor Airlift A.S sitt primære aktivitetsområde. Dette er Helilift A.S i Oslo, som integreres og blir en del av morselskapet i løpet av året og fortsetter virksomheten i sin region og innenfor sine markedsområder med base ved Oslo Lufthavn Fornebu.

Helikopterteneste A.S som er et tradisjonsrikt og veldrevet selskap i Hardanger med hovedkontor i Kinsarvik skal fortsette som eget selskap og utvikles videre som den naturlige operatør i landets sørligste fylker. Helikopterteneste A.S skal fortsette med tradisjo-

nelle tjenester samtidig som det skal videreutvikle sin spesialkompetanse innenfor kraftutbygging etc.

## ØKONOMI

Airlift A.S og datterselskaper forventer i 1996 en omsetning på omlag 125 mill.

Selskapets drift er i tråd med langsiktige strategier, forventninger og budsjetter. Til tross for kraftig vekst har selskapet gode driftsøkonomiske resultater og en sunn totaløkonomi.

## HELIKOPTERBASER

Airlift A.S hovedbase ivaretar selskapets administrative funksjoner i tillegg til at dette er selskapets største innlandsbase. Selskapet er i tillegg etablert med helikopter-baser og omfattende virksomhet ut fra Fornebu Lufthavn Oslo, Nygårdstangen Bergen, Dombås, og Svalbard. Gjennom sitt datterselskap Helikopterteneste A.S i Kinsarvik Hardanger skal kundene i de sørligste fylkene betjenes.

Airlift A.S har i dag en betydelig aktivitet på nordvestlandet og faste kontrakter for kunder i Møre og Romsdal. Det arbeides således med en utvidelse av aktiviteten gjennom etablering av egen base i denne regionen.

## ERFARINGSNIVÅ OG VIRKSOMHETSOMRÅDE

Airlift A.S har betydelig erfaring som leverandør av tyngre helikoptertjenester for en rekke ulike formål. Selskapet er oppbygd med basis i tradisjonell anleggsvirksomhet med lette og tunge helikopter i tilknytning til kraftutbygging og annen anleggsvirksomhet i norsk høyfjell både sommer og vinter. I tillegg til fortsatt omfattende virksomhet innenfor dette operasjonsfelt har selskapets virksomhet innenfor personell- og ambulansflyging økt sterkt de siste årene. Selskapet opererer i dag 3 helikopter for Statens Luftambulans Rikstrygdeverket.

Polare operasjoner har vært en jevnlig aktivitet for selskapet gjennom de siste



år, hvor vi blant annet har hatt oppdrag for Norsk Polarinstitutt ved flere ekspedisjoner.

Selskapet har i inneværende år etablert en omfattende virksomhet på Svalbard hvor selskapet har en langsiktig kontrakt for Justisdepartementet relatert til redningstjeneste og flyging for Sysselmannen og den øvrige virksomhet på øygruppen.

## NYE VIRKSOMHETS- OMRÅDER

Selskapet er nylig tildelt en betydelig kontrakt av Rikstrygdeverket. Denne kontrakten omfatter syketransport av pasienter med fly. Denne tjenesten skal være et tillegg til den allerede etablerte ambulansetjenesten og utøve transport av pasienter som ikke er akutt syke eller trenger legetilsyn ombord.

Til å utøve fixed wing operasjoner som muligens også vil omfatte den tildel-

te kontrakt etablerer Airlift A.S sammen med Norsk Luftambulans A.S, flyselskapet Norair A.S med forretningskontor i Oslo. Selskapet vil fra starten operere 4 fly som vil være spesialutrustet for virksomhetsområdene ambulans med medisinsk bemanning, syke-/personelltransport, standard og VIP charter, samt transportoppdrag.

## PERSONELLRESSURSER

Airlift A.S og datterselskap har i dag omlag 75 velkvalifiserte medarbeidere med betydelig erfaring innenfor selskapets omfattende virksomhetsområde. Selskapets relativt hurtige og omfattende vekst har medført at en i noen grad har rekruttert personell eksternt. Dette gjør at selskapet idag besitter en omfattende kompetanse bygd på interne og eksterne erfaringer gjennom flere tiår. Dette er verdifulle ressurser som vi gjennom



selskapets aktivitet stiller til kundenes disposisjon ved flyging av ulike oppdrag.

## LUFTFARTØY

Airlift A/S opererer en moderne og velutrustet helikopterflåte bestående av både en- og tomotors helikopter med varierende størrelser, kapasitet og egen-skaper.

Selskapets helikopterflåte består av 20 luftfartøy, hvorav 5 er tomotors utrustet for instrumentell operasjon også betegnet IFR. Selskapet har satset bevisst på ensartethet, rasjonalitet og pålitelighet i sin oppbygging av en moderne helikopterpark. Dette har medført at vi opererer 17 av 20 helikopter fra den franske helikopterprodusenten Eurocopter, med betegnelser fra AS 350 B til Super Puma L 332 AWSAR.

## TEKNISK VEDLIKEHOLD OG SYSTEMER

Airlift A.S utøver i dag alt vedlikehold på egne maskiner etter moderne prinsipper og fabrikantenes spesifikasjoner. Vår tekniske stab bestående av planleggere, ingeniører, avionikere, teknikere og fagarbeidere foretar alle typer vedlikeholds-arbeid fra daglig inspeksjon til totalrenovering av luftfartøy. Dette gjør oss til enhver tid i stand til å holde en høy teknisk og kosmetisk standard på alle våre luftfartøy til effektiv nytte for våre samarbeidspartnere og kunder.

## LOGISTIKKFUNKSJONER

Airlift A.S sin omfattende virksomhet medfører en stadig utvikling av lager og logistikkfunksjoner. Rasjonelle planleggings- og forsyningssystemer er vesentlig for å holde en høy regularitet og unngå driftsavbrudd og forsinkelser. I tillegg til selskapets eget omfattende delelager og forsyningsapparat internt, er vi aktører i internasjonale nettverk hvor det pågår et

kontinuerlig og effektivt samarbeid. Dette gjør oss i stand til å løse nye og store oppgaver med relativt korte tids-horisonter på en rutinemessig måte.

## SIKKERHET OG FLYTRYGGING

Airlift AS gjennomfører kontinuerlig trening og utvikling av sitt personell ved bruk av blant annet flysimulator. Selskapet har i dag egne instruktører og heltidsansatt flytryggingsoffiser som kontinuerlig utvikler og forbedrer selskapets personell og systemer på dette felt. Dette viktige arbeide i tilknytning til selskapets øvrige kvalitetsarbeid er med på å gi oss trygghet i utøvelsen av vårt virke. Dette er også i tråd med selskapets omfattende satsing innen området helse, miljø og sikkerhet.

## KVALITETSIKRING/AVVIKSBEHANDLINGS-SYSTEM

Airlift A.S har et omfattende kvalitetssystem basert på selskapets håndbøker som beskriver virksomheten og hvordan denne skal utøves. I tilknytning til dette har Airlift også et avvikssystem som ivaretar og regulerer alle typer avvik i forhold til etablerte prosedyrer og standarder. Dette er av vesentlig betydning for å sikre Airlift's kunder en kvalitativ og funksjonell tjeneste.

## REVISJONSPROGRAM

Airlift A.S gjennomfører kontinuerlig internrevisjonsprogram i tillegg til årlige ekstern-revisjoner som utføres av Luftfartsverket, Rikstrygdeverket, Justisdepartementet og oljeselskapene. Revisjonene omfatter selskapets totale drift og virksomhet, virker styrende på kvalitet og medvirker til at denne til enhver tid har et høyt nivå i alle ledd til beste for selskapet våre samarbeidspartnere og våre kunder.



# NORSK LUFTAMBULANSE



## HISTORIEN

Norsk Luftambulans AS ble stiftet 7. november 1977 av lege Jens Moe og ambulanspersonell fra Drøbaksområdet. De mente at et legebemannet helikopter ville gjøre stor nytte for seg for eksempel ved trafikkulykker. I vedtektene het det at Norsk Luftambulans AS skulle «drive ambulansflyving i inn- og utland og alt som naturlig står i forbindelse hermed». For å finansiere driften ble Bård Østgaards Stiftelse dannet 30. november samme år. Navnet kom fra en liten gutt som døde i en drukningsulykke fordi han ikke fikk nødvendig akuttmedisinsk hjelp. Senere ble navnet endret til Stiftelsen Norsk Luftambulans.

2. juni 1978 lettet legehelikopteret første gang fra Sentralsykehuset i Akershus. I

årene etter kom det flere baser omkring i landet, gjerne som følge av sterkt engasjement i lokalbefolkningen. I 1988 ble den statlige, landsdekkende luftambulansordningen etablert.

## KONSEPTET

Stiftelsen Norsk Luftambulans og Norsk Luftambulans AS er avhengig av hverandre for å kunne utføre det vi kan kalle Norsk Luftambulans konsept. Dette er basert på at Stiftelsen betaler for at beredskapen skal ha en høyere kvalitet enn staten setter som et minstekrav. Det helhetlige konseptet, med en integrert medisinsk, flyoperativ og redningsteknisk tjeneste, er Norsk Luftambulans alene om i den statlige luftambulansordningen.

Stiftelsens bidrag betyr følgende styrking av beredskapen:

En anestesilege er på vakt døgnet rundt sammen med resten av luftambulansemannskapet. Dette sparer tid ved utrykning. Staten krever at legehelikopteret skal være i lufta innen 15 minutter etter mottatt alarm. Dette tar utgangspunkt i at legen befinner seg på sykehuset mellom oppdragene. Norsk Luftambulanses integrerte konsept betyr at legehelikopter eller legebil rykker ut raskere enn staten krever fordi legen kan være på vakt på basen. Hvert minutt spart øker sjansene for at det skal gå bra med pasienten.



Norsk Luftambulans stiller en redningsmann til rådighet som både skal være en flyoperativ og medisinsk styrking av beredskapen. Redningsmannen er skolert til å assistere flygeren under flyturen og anestesilegen i behandling av pasienten. Redningsmannen er heller ikke en del av statens krav.

En legebil brukes til utrykning hvis pasienten befinner seg i nærheten av basen, hvis det er dårlig vær eller hvis det er upraktisk med helikopter i for eksempel trange bygater. Legebilen brukes nesten like mye som legehelikopteret og er 100 prosent finansiert av Stiftelsen.

## MEDLEMMENE ER RYGGRADEN

Stiftelsen er en medlemsorganisasjon. Det er medlemmene som sørger for at Stiftelsen årlig kan yte mange millioner kroner for å styrke den medisinske beredskapen. Ved utgangen av 1995 hadde Stiftelsen 397.367 medlemskap. Det er viktig å merke seg at antallet medlemmer er om lag det dobbelte av medlemskap, fordi Stiftelsen har tre kategorier medlemskap: Enkelt, ektepar/samboere og familie.

Transportdelen i luftambulansetjenesten, altså legehelikopteret, er finansiert av staten. Stiftelsen skal styrke den medisinske delen, som er et fylkeskommunalt ansvar. Da er medlemmene helt avgjørende. Både som en takk for støtten og som en del av formålet, tilbyr Stiftelsen medlemsfordeler. De mest kjente av disse er medisinsk assistanse i utlandet ved akutt sykdom eller ulykke og gratis kurs i førstehjelp. Medisinsk assistanse skjer ut fra Norsk Luftambulanses operasjonssentral på Lørenskog. Den er døgnbemannet med anestesio- og intensivsykepleiere. De har også tilgang på spesiallege.

## STIFTELSENS STØTTE I 1994

Stiftelsen har brukt et antall millioner kroner i 1995 til å styrke den akuttmedisinske beredskapen i Norge. Mye av dette er overføringer til den medisinske tjenesten av Norsk Luftambulans AS. Annen støtte omfatter blant annet:

- I Alta og Kirkenes har selskapet Mørefly konsesjon på luftambulansetjenesten med bruk av ambulansfly. Norsk Luftambulans bemanner disse flyene med anesthesio- eller intensivsykepleiere.

- På Banak har Forsvaret en av sine baser for Sea King redningshelikoptere. Det er Norsk Luftambulanses spesialleger som har det medisinske ansvaret. Stiftelsen har også sørget for at en legebil kan

benyttes i nærområdet. Dette er i tråd med konseptet ved Norsk Luftambulanses baser i Sør-Norge.

- I Tromsø har Stiftelsen subsidiert sykepleierbemanningen på ambulanseflyet som opereres av Mørefly og gitt støtte til den medisinske bemanningen på legehelikopteret i Tromsø

- I Ålesund gir Stiftelsen midler til en legestilling ved Regionsykehuset i Møre og Romsdal. Dette bidrar til en bedre beredskap på legehelikopteret.

- I Førde er det Norsk Luftambulanses AS' datterselskap, Airlift AS, som er operatør av luftambulansen. Også her har stramme fylkeskommunale budsjetter gjort det nødvendig for Stiftelsen å bidra. Stiftelsen betaler om lag tre firedeler av kostnadene for å kunne ha en redningsmann om bord i legehelikopteret.

- I Bergen og på Dombås står Norsk Luftambulanses AS for den medisinske bemanningen, mens Airlift AS har operatøransvaret på legehelikopteret.

- I Stavanger har Norsk Luftambulanses AS en lege på Forsvarets redningshelikopter.

Stiftelsen betaler for et professorat i akuttmedisin sammen med det medisinske utstyrsfirmaet Laerdal AS. Professor Petter Andreas Steen har denne stillingen ved Universitetet i Oslo.

- I stipendiat ved Universitetet i Oslo, noe Stiftelsen betaler for.

- Stiftelsen har også bidratt til forskning ved Flymedisinsk Institutt. Det gis også annen støtte til forskning.

## ET GODT AKUTT-MEDISINSK TILBUD OVER HELE LANDET

Stiftelsen Norsk Luftambulanses er en interesseorganisasjon som skal være en pådriver for å høyne den akuttmedisinske standarden i Norge i hele behandlingkjeden. Dette kan oppsummeres med mottoet «sykehuset ut til pasienten». Stiftelsen skal bidra til at kritisk syke og

skadde mennesker får rask og kyndig hjelp - uansett hvem som står for hjelpen. Stiftelsen satser mye på opplæring av legfolk, utrykningspersonell, leger og sykepleiere. Stiftelsen bidrar også med midler til å styrke den akuttmedisinske beredskapen der offentlige midler ikke strekker til.

## FORMÅLSPARAGRAF

- Fremme den spesialiserte akuttmedisinske utrykningstjenesten enten med legehelikopter, fly, bil eller båt.

- Støtte tiltak som fremmer akuttmedisin i ambulanses- og primærhelsetjenesten.

- Fremme førstehjelpsopplæring for legfolk, paramedisinsk og medisinsk personell.

- Støtte tiltak som styrker den akuttmedisinske behandlingkjeden fra skadested til definitiv sykehusbehandling.

- Støtte og drive akuttmedisinsk forskning.

## ET TRANSPORTABELT SYKEHUS

Akuttmedisin er den behandling som gis for å opprettholde eller gjenopprette livsviktige funksjoner som åndedrett og blod-sirkulasjon, og for å dempe smerter.

Akuttmedisin skal også begrense konsekvensene av skade eller sykdom. I medisinen snakkes det om «den gylne halvtimen». Det betyr at muligheten for å redde liv og å begrense varig skade er størst den første halvtimen etter at en sykdom eller skade inntreffer. Derfor må kvalifisert hjelp nå pasienten hurtigst mulig. Det er denne tidlige hjelpen Stiftelsen skal bidra til å gjøre best mulig.

Stiftelsen selv er ingen operatør i den norske luftambulansesordningen. Det er derimot datterselskapet Norsk Luftambulanses AS. Det er dette selskapet som utøver den akuttmedisinske beredskapen med legehelikopter, legebil og ambulansefly. Imidlertid bidrar Stiftelsen vesentlig i den operative tjenesten gjennom sin støtte til den medisinske kvalitetsøkningen.

## LUFTAMBULANSE- TJENESTEN I NORGE

Luftambulansetjenesten i Norge er et statlig ansvar, og tjenesten ble landsdekkende fra 1988. Ved utarbeidelsen av den nasjonale luftambulanseplanen ble det lagt vekt på at befolkningen i hele landet skulle få et mer likeverdig tilbud om en legebetjent luftambulansetjeneste. Ordningen er basert på at staten gir konsesjon på bakgrunn av en anbudsrunde. Fra 1. januar 1994 trådte en ny konsesjonsperiode i kraft. I denne konsesjonsperioden er det fem operatører, inkludert Forsvarets redningstjeneste. Norsk Luftambulanse AS er den største operatøren.

## ADMINISTRASJON

### ADMINISTRASJON/ ORGANISERING

Stiftelsens administrasjon og operative organisasjon består av ulike avdelinger.

Den daglig ledelsen består av daglig leder, nestleder og lederne for avdelingene nevnt under.

### MARKEDSAVDELINGEN

har ansvaret for alle markedsaktiviteter spesielt rettet mot nyverving av medlemmer og aktiviteter i regionene. Avdelingen består av en sentral avdeling i Drøbak og regionledere omkring i landet. For tiden har Stiftelsen regionledere på Lørenskog, Dombås, Ål, i Trondheim, Bergen, Førde, Stavanger og Arendal og på deltid i Tromsø.

### MEDLEMSERVICE

har ansvaret for all daglig kontakt med medlemmene i form av utsendelser av kontingenter, telefonhenvendelser om medlemskapet og påmeldinger til medlemskurs.

## UNDERVISNINGS- AVDELINGEN

har en omfattende virksomhet. Fra førstehjelpskurs for medlemmer til ambulanseskole og avanserte kurs i akuttmedisin for sykepleiere og leger. Avdelingen har regioninstruktører ved de fleste NLA-basene rundt om i landet.

### EDB-AVDELINGEN

står for driften og videreutviklingen av Stiftelsens medlemssystem og de administrative datasystemene i Stiftelsen og aksjeselskapet.

### INFORMASJONS- AVDELINGEN

står for presse- og samfunnskontakt, medlemsinformasjon og interninformasjon.

### ØKONOMIAVDELINGEN

ansvar for økonomiske og administrative funksjoner

## VIKTIGE BEGIVENHETER I 1995

### MEDLEMSUTVIKLING

Medlemsutviklingen har de siste årene vært stabil. Antall medlemskap er for tiden cirka 400.000. Dette omfatter om lag 770.000 medlemmer. Det store oppsving i medlemsmassen kom i 1991 og 1992, da det ble satset sterkt på å utvikle det potensialet vi så i å øke antall medlemmer. Satsingen den gang viste seg å være riktig, og Stiftelsen høster i dag fruktene.

Et medlemskap i Stiftelsen Norsk Luftambulanse innebærer at medlemmet ser verdien i å støtte en ideell sak, samtidig som det er etablert en pakke av medlemsfordeler.

## UNDERVISNINGS- VIRKSOMHETEN

Undervisningsavdelingen i Stiftelsen - NLA Undervisning har i de senere år vært gjennom en rivende utvikling. I dag fremstår avdelingen, med sitt brede kurstilbud innen akuttmedisin, som en av de fremste tilbydere på området - både i størrelse og med hensyn til kvalitet.

Ved siden av å slå godt an i markedet for mer spesialiserte kurs, har tilstrømningen av medlemmer som ønsker å benytte seg av tilbudet om gratis opplæring i livreddende førstehjelp vært det største noensinne.

## ADMINISTRASJON

Stiftelsen har i løpet av sin historie utviklet et effektivt system for medlemshåndtering og administrasjon. Dette bidrar til at Stiftelsen i dag fremstår som en godt drevet organisasjon.

## FORMÅLET

Tradisjonelt har bevilgninger i henhold til formålsparagrafen mest gått til områder der Stiftelsens datterselskap Norsk Luftambulans AS er flyoperatør, men for Stiftelsen Norsk luftambulans er det viktig å være pådriver slik at alle uansett hvor de bor i Norge får et så likeverdig akuttmedisinsk tilbud som mulig. Derfor er det viktig for oss å ha ansvaret for den medisinske bemanningen på Mørefly ambulansesfly i Kirkenes og Alta, samt på Forsvarets redningshelikopter på Banak. Dette gjøres i et samarbeid med Finnmark Fylkeskommune.

Stiftelsen gir også bidrag til den akuttmedisinske beredskapen på legehelikopteret i Ålesund ved å finansiere en legestilling som er dedikert denne tjenesten.

Stiftelsen bidrar med et vesentlig beløp til redningsmannstjenesten på legehelikopteret i Førde.

Som følge av samarbeidet med Airlift



AS er den medisinske og redningstekniske tjenesten opprettholdt ved basene i Bergen og på Dombås. Dette skjer i regi av Norsk Luftambulans AS i samarbeid med fylkeskommunene og Stiftelsen.

Sist, men ikke minst må det nevnes at da Norsk Luftambulans fikk konsesjon på drift av den nye luftambulansbasen i Ål i Hallingdal, gikk Stiftelsen også her inn med bidrag for å sikre samme standard på tjenesten som på de andre NLA-basene.

## UTSIKTENE FREMOVER

Utfordringene står i kø. De offentlige midler vil i overskuelig fremtid ikke være tilstrekkelige til å sikre en tjeneste basert på NLA-konseptet. Det vil være et stort behov for de bidrag Stiftelsen kan yte.

For å få dette til må Stiftelsen ha en så stor medlemsmasse som mulig. Medlemsantallet er imidlertid i dag så stort at det krever en god del ressurser å gi medlemsmassen det de har krav på. Den største utfordringen vil derfor være å opprettholde dagens medlemsmasse med samme kvalitet på de fordeler medlemmene får og arbeide for ennå flere medlemmer.

Det viktigste prosjektet vi igangsatte i 1995 for å utvikle og styrke kontakten med medlemmene var utviklingen og utsendelsen av Norsk Trygghetskalender. Norsk Trygghetskalender er et stort prosjekt som har som mål å få ned antall barneulykker i Norge. Hovedtiltaket er en kalender som alle våre medlemmer har mottatt og som hver måned tar opp aktuelle førstehjelpstips. Kalenderen er selvinstruerende og i løpet av et år vil alle våre medlemmer hatt mulighet til å lære seg en del viktige ting om førstehjelp for barn. Dette er et prosjekt som skjer i samarbeid med Lærdal Medical, STATOIL og Gjensidige.

Medlemskurs er en av de mest effektive og omfattende kontaktpunktene Stiftelsen har med medlemmene, og interessen for disse kursene er i dag større enn hva undervisningsavdelingen har kapasitet til. Interessen og etterspørselen etter også andre kurs er økende, men undervisningsavdelingen tar sikte på å konsolidere stillingen i 1996.

## LEGEHELIKOPTERET

Norsk Luftambulanses siden starten benyttet helikoptertypen BO-105, et forholdsvis lite, tomotors luftfartøy som har blitt en viktig del av konseptet.

BO-105 er på grunn av den beskjedne størrelsen godt egnet i et land med så variert terreng og bosettingsmønster som Norge. Det trenger ikke mer enn 20 ganger 20 meter landingsplass, og det har vist seg at i de fleste tilfeller kan det lande nærmere enn 50 meter fra pasienten. Dette gjør selvfølgelig at legen kan komme raskere i gang med behandlingen. BO-105 har en marsjfart på cirka 200 kilometer i timen.

Norsk Luftambulanses har også i senere år benyttet BO-105s «storebror», BK-117. Denne har romsligere arbeidsforhold og en marsjfart på cirka 220 kilometer i timen.

## AMBULANSEFLY

Norsk Luftambulanses utenlandstjeneste benytter jetfly av typen Citation II og Citation III. Disse har sykepleier og ofte lege om bord. Oftest frakter de én bærpasient, men det er også mulig å ta med to. Det minste flyet, Citation II, har en rekkevidde på cirka 280 mil, mens Citation III kan tilbakelegge cirka 370 mil før de må fylle drivstoff.

## LEGEBIL

Legebilen inngår ikke i den statlige luftambulansesordningen, og er 100 prosent finansiert av Stiftelsens medlemmer. Statistikken forteller at i byer som Stavanger og Bergen brukes legebilen mer enn legehelikopteret. I rapporten «Statens luftambulanses - i hvilken retning?» samlet Norsk institutt for sykehusforskning inn materiale som indikerte at 6,8 prosent av pasientene i 1992 reddet livet som følge av legebilen, dens personell og medisinske utstyr. Legebilen er like avansert utstyrt som legehelikopteret.

# Kan foreldre forhindre at arven beslaglegges av arvingens kreditorer?



Foruten at vi pleier å ta opp arbeidsrettslige spørsmål i denne spalte, tar vi av og til også opp andre spørsmål av generell interesse. Ovenstående problemstilling burde kunne være av interesse for mange.

Bakgrunnen for at jeg synes denne spørsmålsstillingen er interessant er at arvingen kan være dypt forgjeldet, slik at arven for eksempel fra foreldrene i sin helhet går med til å dekke kreditorene.

Det er antagelig ukjent for mange at arvelaterne (foreldrene) kan forhindre dette ved å nedlegge et såkalt privat beslagsforbud. Forutsatt at dette er gjort på riktig måte forhindrer dette at kreditorene kan søke dekning i arven. Beslagsforbudet nedlegges i form av et testament og kan gjelde såvel gjeld som eksisterte på arvefalltidspunktet som fremtidig gjeld. Beslagsforbudet kan også gjelde avkastning av arveformuen.

Ved nedleggelse av beslagsforbudet skal arvelateren oppnevne en tillitsmann som skal stå for forvaltningen av den beslagsfrie formue. penger og verdipapirer skal overlates til tillitsmannens forvaltning og han skal også holde oppsyn med beslagsfrie eiendeler som er i arvingenes besittelse.

Dersom beslagsforbudet også skal gjelde fremtidig gjeld, må det vedtas særlig innskrenkinger i arvingenes anledning til å gjøre seg nytte av arveformuen. Således kan den selges eller pantsettes.

Når arvlater er død må beslagsforbudet tinglyses. Dette blir gjort i Grunnboken som forsåvidt gjelder beslagsforbud over fast eiendom og i Løsøreregisteret for andre eiendeler.

Når det gjelder den formelle opprettelse og gjennomføring av et beslagsforbud bør man søke hjelp hos advokat.

Jan Erling Nilsen

## **B-blad**

Returadresse:

Norsk Helikopteransattes Forbund  
Postboks 522, 4055 Stavanger Lufthavn



## **Norsk Helikopteransattes Forbund,**

Postboks 522,  
4055 Sola Lufthavn  
Tlf.: 51 65 39 24  
Fax: 51 65 37 83