



IAHE nytt

NR. 2-97
Aug. 8

MEDLEMSBLAD FOR NORSK HELIKOPTERANSATTES FORBUND



INNHold:

Lederen har ordet.....	3
Redaktør	4
Arbeidsrettsrådets innstilling til ny arbeidstvístlov	5
Prosjekt oppgave hos Helikopter Service	6
Fotokonkurranse.....	7
Prosjekt Scala	8
Sola konferansen '97.....	10
Barnehagebesøk.....	14
Advarsel! Forsikring har to priser	15
Helikopterteneste as	19
Advokat: Ferien nærmer seg.....	22

FORSIDE:
**WIRE MONTERING
MED EN LAMA
FRA HELIKOPTERTENESTE.**



NHF's medlemsblad:
Ansvarlig redaktør:
Tore Lund
Redaksjon:
Rigmor Nevland,

Deadline for innsendelse
av stoff til neste
nummer av NHF-nytt
er 29. august 1997.

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

Nestleder:

Arvid Olsen
Vigra
6040 Vigra
Tlf. 70 18 33 70

Sekretær:

Øyvind Østebø
Kolheisingen 35
4033 Forus
Tlf. 51 80 22 24

Styremedlem utdanning:

Rigmor Nevland
Austråttveien 57
4300 Sandnes
Tlf. 51 66 27 73

Styremedlem økonomi:

Einar Kverneland
Austråttveien 45
4300 Sandnes
Tlf. 51 62 72 40

Styremedlem lover og bestemmelser:

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

Styremedlem info:

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

Varamedlemmer:

Eirik Strandås
Jill-Gunn Pedersen
Terje Engevik
Vibecke Hansen

LEDEREN HAR ORDET

På tross av pressede marginer og stram kostnadsbevissthet ser det ut til at det er en tendens til nyansettelser. Noe av dette skyldes naturlig avgang, men det synes som det allikevel er et vist behov for nyrekruttering, og det er en gledens utvikling. For ikke mange år siden varslet deler av bransjen et dramatisk kutt med 120-150 årsverk. Tallet ble riktignok justert ned etter at fagforeningene hadde sagt sitt. Men faktum var at høyt kvalifisert personell i stor skala ble tvunget ut av bransjen. Med tiltagende skjerpet konkurranse har flere bedrifter sett seg tvunget til å kutte på personellsiden også i den senere tid.

Luftfarten har alltid gått sin syklus med topper og bunner. I dagens harde konkurranseklima ser det ikke ut til at selskapene opererer med «overskuddspersonell». Staben skal helst slankes til beinet med dertil ofte større arbeidsbelastninger. Det fokuseres til stadighet på kostnader og konkurranseevne. Der har vi igjen, dette uunngåelige ordet konkurranseevne. Både toppledere og ljeledere bruker det nærmest i en hver sammenheng når plansjer og grafer er på dagsorden. Og det er et begrep alle medarbeidere vil forstå betydningen av. Faktum er at konkurranseevne er et meget vidt begrep. Lønnskostnader er til stadighet trukket frem som et element på en bedrifts konkurranseevne. I realiteten har valutasvinginger og inflasjon større påvirkning enn lønnskostnadene. For ikke å snakke om arbeidsmiljøet og medarbeiderne.

Det fokuseres ofte på kort- og lang-siktige investeringer. Men det investeres sjelden i personellet. Det gjenspeiles i bedriftene som har en slags personellpolitikk med dertil personellhåndbok. Håndbøkene er nærmest statisk og sjelden gjenstand for revisjon. Det burde de så absolutt være eterhvert som bedriften utvikler seg. Og her er vi kanskje ved kjernen. De økonomiske forhold har langt større betydning for ledelsen enn en genuin interesse for medarbeiderne.

Med all respekt, uten bærekraftig økonomi vil ikke virksomheten være liv laga. Men hva så med personellet? Som

nevnt, er det i overtall, sendes det ut portene uten tanke for hvilken ressurs det representerer. For bransjen vil det mest sannsynlig være tapt for fremtiden. Og for å unngå oppsigelser tilbys i noen tilfeller sluttvederlagsordninger som en slags annekjennelse på at bedriften bryr seg. Men gjør den egentlig det? Det er i forbindelse med personellavvikling at ledere får vist sine kvaliteter eller mangel på sådan. Det er da de skal ta frem det meste innenfor riktig ledeskap.

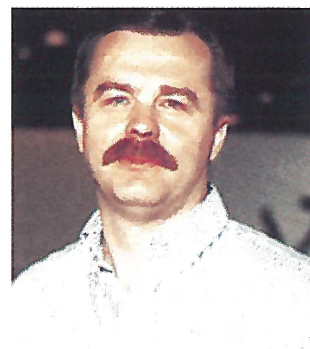
Mange bedrifter har utført en personellavvikling av tvilsom kvalitet både personellfaglig og yrkesetisk. Fallgruvene er mange og konsekvensene er betydelige. Noe av forklaringen ligger i at det ikke eksisterer retningslinjer eller personellpolitikk på denne delen av bedriftskulturen. Det er ingen som har fokusert på hva bedriften skal foreta seg på det personellmessige området i nedgangstider. Fordeling av ansvar og myndighet er ikke beskrevet, og mulige alternativer til oppsigelser er heller ikke nedfelt.

Det er ikke bare innenfor helikopterbransjen det svikter på dette området, det gjelder like mye næringslivet for øvrig og det røper en hel del om bedriftens viktige element i mål og strategiarbeidet som er totalt tilsidesatt.

I en tid med store bedriftsomstillinger må vi kreve at bedriftene tar større hensyn til sine medarbeidere. Strategien for å bevare og helst styrke konkurranseevnen har mange fasiter. Her savner vi en betydelig satsing og investering på det personellmessige både på kort- og lang sikt. De ansattes kompetanse er bedriftens viktigste «råstoff». Medarbeidernes kompetanse er en del av enhver virksomhets kapital. Derfor skal kompetanse administreres like så profesjonelt som enhver annen form for kapital.

Vi er alle interessert i en veltrimmet bedrift som gir gode resultater, og da må bedriftene bevise i handling at det er personellet som er servicebæreren og energikilden til enhver virksomhet.

Ha en riktig god og avslappende sommer!
Terje Rading.



Terje Rading
Leder

GOD
SOMMER

REDAKTØREN



Tore Lund

Vi har gjort et forsøk på å få inn litt ekstra kroner ved å selge annonser, for om mulig kunne gjøre et bedre blad. 30 brev ble sent ut til firmaer med medlemmer i NHF og til firmaer som mottar NHF-nytt. Det kom to brev i retur med svar.

Det ene var fra Amoco, som dessverre ikke hadde mulighet til å være med på dette.

Helikopter Service stilte opp, og bestilte en hel side, noe som gir noen kroner i kassa.

Vi kunne tatt inn 30.000 kroner uten at dette ville fått noen skattemessig betydning.

Nå er sommeren her og vi starter fra dette bladet og ut året en fotokonkurranse for medlemmene. Dette kan du lese mer om på side 8. Finn frem kamera og knips i veg.

Lykke til, og god sommer

Tore

MEDLEMSTALL

Medlemstallet stiger jevnt og trutt, og er nå på 487, fordelt slik:

Helikopter Service	399
Lufttransport	68
Norsk Luftambulans	11
Helikopterteneste	5
Air Lift.....	2
Heli Team	1
Nor Aviation	1

FORLIK

3 av NHF's medlemmer gikk til sak mot A/S Lufttransport for usaklig oppsigelse der de valgte å bruke lokal advokatbistand. Saken var berammet i Nord Troms Herredsrett februar '97 og partene inngikk forlik.

KONTRAKT MED RAF

Helikopter Service Treningssenter har inngått en treårskontrakt med Storbritannias Royal Air Force om treningstjenester, til en verdi av 25 millioner kroner. Kontrakten gjelder bruk av Super Puma-simulatoren.

KONTRAKT FORLENGET

Lufttransport har fått forlenget kontrakten for ambulansetjenester i ytterligere to og et halvt år. Kontrakten gjelder ambulansetjenester med fly og har en verdi på 200 millioner kroner.

KINA TRENGER FLERE MASKINER

Myndighetene i Kina mener at de trenger, mellom 200 og 300 nye sivile helikopter før år 2000. Disse skal blant annet inn i tjeneste hos politi, ambulans og brann.

REDNINGSAKSJON 150 NM. UTENFOR IRLANDS SØR-VEST KYST

13 personer ble brakt i sikkerhet fra en brennende Britisk tråler 1. mars i år. Redningsaksjonen ble utført av Bond Helikopter med en Sikorsky S-61N for den Irske Kystvakten. Det tok flere timer i stormkastene og den 10 meter høye sjøen før man kunne vende nesen hjem med de 13 personene ombord.

Arbeidsrettsrådets innstilling til ny arbeidstvistlov

TEKST: TERJE RADING

Arbeidsrettsrådets forslag til ny arbeidstvistlov er nå returnert departementet fra mer enn 50 ulike organisasjoner som har hatt denne til høring, deriblant NHF. Flertallet av disse sier et unisont enig, med klartekst som; et angrep på organisasjons- og ytringsfriheten, folkerettsstridig og udemokratisk.

Etter mer en et tiår med uvettig bruk av tvungen lønnsnemd i flere arbeidskonflikter som resulterte i skarpe reaksjoner fra ILO (intern, arbeidstaker org.) gav tidligere kommunalminister Gunnar Berge i 1993 Arbeidsrettsrådet i oppgave å utarbeide et lovforslag til ny arbeidstvistlov. Dette ble applaudert av NHO og ikke minst LO som alltid har ønsket å diktere lønnsutviklingen i Norge.

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 lite tillit-svekkende eller særlig demokratisk.

Lo har lenge gnått på solidaritetsprinsippet og fremmet flere reformpakker. Reformen følger tiden, så også for LO. Prinsipper for ny arbeidstvistlov er en reform som LO både har vært arkitekt for og som i særdeleshet er skreddersydd organisasjonen. Solidaritetsprinsippet har ingen verdi dersom det ikke gir LO særfordeler. For det er nettopp det saken

dreier seg om. LO og NHO skal ha særfordeler og rettigheter i norsk arbeidsliv, først og fremst ved å diktere tariffoppgjørene. Konkurrerende organisasjoner skal fratas streikeretten og tvinges inn i en hovedorganisasjon. Ingen skal ha mer enn LO, og ingen skal konkurrere med LO, dermed basta! Dessuten hevder LO og NHO at store hovedorganisasjoner viser større samfunnsansvar enn mindre organisasjoner. Hovedorganisasjonene skal altså ha meningsmonopol på hva som er mer eller mindre samfunnsansvar, noe som er et direkte angrep på ytringsfriheten.

Høringsuttalelsene mot Arbeidsrettsrådets forslag er vel begrunnet. de er dessuten understøttet av utredninger som klart påpeker det folkerettslige og prinsipielle med den frie forhandlingsretten som brytes. Videre at det bryter med ILO - konvensjonen om organisasjonsfrihet og streikerett.

Sist, men ikke minst, prosessen så langt har vært særdeles udemokratisk og lite verdig det norske demokrati.

NHF vil sammen med andre uavhengige organisasjoner fortsatt arbeide videre imot de foreslåtte endringer i Arbeidstvistloven.

PROSJEKT OPPGAVE

HOS HELIKOPTER SERVICE

En del av dere (spesielt på motor verkstedet og i adm. bygningen på Forus) har nok sett 3 gutter som svinser rundt omkring, gjerne med noen papirer og en 2. trinns nozzle (!) under armen.



Her kommer en liten forklaring på hva vi gjorde hos dere i løpet av april.

Vi, Fredrik P. Øyen, André Kosiander og Per Engen, er studenter ved Høgskolen i Agder avd.Grimstad. Vi er nå i ferd med å avslutte 3-årig ingeniørutdanning på linje for maskin/fly. Ingeniørstudiet avsluttes med hovedprosjekt i siste semester. Siden motor er et av våre linjefag, så vi

muligheten til et interessant opphold ved Helikopter Service sin motor avdeling. Dette ble gjort mulig med hjelp fra vår hovedveileder Isak Opedal.

En del av dere kjenner nok til problemet med justering av nozzleene i turbin og fri-turbin i Makila motorene. Oppgaven vår gikk ut på nettopp dette. Vi skulle prøve å sette opp en modell som med rimelig sikkerhet kan forutsi ytelsen på en motor etter overhaling. Her ble det spesielt lagt vekt på innvirkningen av størrelsen på gjennomstrømnings-arealene i de nevnte nozzleene i forhold til temperatur og ytelse.

Oppholdet vårt på HS var satt til 4 uker. I løpet av denne perioden har vi fått utrettet en masse, men ikke kommet frem til en løsning. Optimismen er allikevel på topp, og vi håper at med litt hjelp fra professorer ved skolen kan finne en løsning på problemet (noe som i trykte stund er avklart). Oppholdet her på Sola har på mange måter vært lærerikt. Vi har fått et innblikk i hvordan arbeidslivet kan fortone seg. Vi har lært mer detaljert om gas-turbin motorer, bl.a. ved at vi har fått være med på flere tester hos Tore og «Østby.....testcella» på Forus. Vi vil med dette få rette en stor takk til Isak Opedal, Harald Waage, Tore Lund og Trond Østby som har vært veldig hjelpsomme med informasjon og tilrettelegging av forholdene underveis.

FOTO- KONKURRANSE

Fin frem kamera og ta bilder,
og bli med i årets fotokonkurranse.
Konkurransen vil vare ut året med siste
innleveringsdato 31.des.1997.

REGLER

Bildene må sendes inn av et medlem i NHF.
Bildene vil ikke bli returnert til innsender,
og kan fritt brukes av NHF.
Papirkopier i forskjellige størrelser godtas.
Det skal ikke være notert navn på bildene.
Bildene skal ha noe med helikopter å gjøre.
(Ordentlig helikopter eller et leke-, modell-,
eller lego helikopter. Bruk fantasien)
Det kan sendes inn flere bilder.

JURY

Det er ikke satt ned noen Jury på dette
tidspunkt. Dette vil bli gjort, og annonsert
i NHF-nytt som kommer ut i desember.

PREMIE

Vinneren vil bli eier av RC helikopteret
som bygges i vårt «Prosjekt Scala» inklusive alt
tilleggsutstyr. Verdi ca. 16.000,- Vinneren vil bli
presentert i første NHF-nytt 1998.

Bildene sendes til vår kontor adresse:

Norsk Helikopteransattes Forbund
Postboks 522
4055 Stavanger Lufthavn

Merk Konvolutten med «Fotokonkurranse»

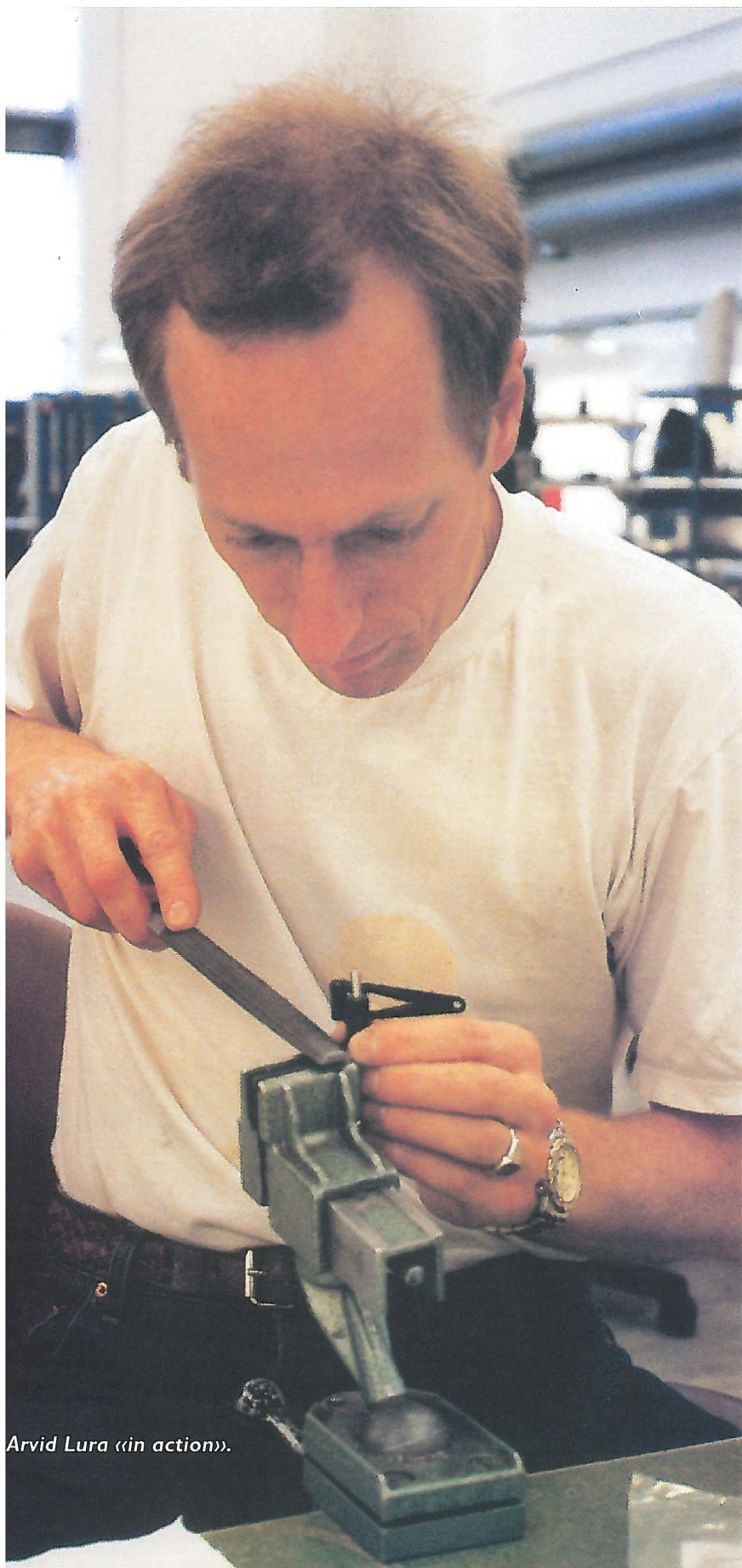
PROSJEKT SCALA

TEKST: TORE LUND
FOTO: ARVID LURA

Under vår nå etterhvert så berømte guttetur til Østerrike tidligere i år, satt Arvid og jeg å diskuterte NHF-nytt og hvor vanskelig det var å få inn stoff. Det var under denne rolige diskusjonen at ideen kom til: Vi kjører et prosjekt alla det de har i bil og motorsykel-blader. Vi bygger et radiostyrt helikopter, og lager en reportasje som går over flere utgivelser av NHF-nytt. Det vil bli god fyllmasse.

Etter noen dager på jobb fikk vi tid til å starte planleggingen av «PROSJEKT SCALA». Vi kontaktet tre forskjellige firmaer som selger slikt utstyr, og bestemte oss selvfølgelig for det firma som ga oss det beste tilbudet. Norwegian Modellers i Tønsberg ga oss et bra tilbud i bytte for en reklame annonse. Vi ønsket å bygge en scala modell av noe som også flyr i full størrelse. Ikke bare skulle vi bygge men vi skal jo også fly og det trengs det litt ekstra utstyr til. En lang ønske liste ble sent etter en del diskusjoner over telefon med Per Henrik Christoffersen hos Norwegian modellers.

Da den 22,6 kg. tunge esken ble hentet på posthuset var det rene julaften for oss gutta. Høytidelig ble tapen fjærnet og esken ble flærret opp på under et sekund. Ut tok vi deler og utstyr som jeg ikke visste hva var, for dette feltet er jeg ganske grønn på. Arvid derimot har bygget å



Arvid Lura «in action».

flydd både motorfly og seilfly. Han var kanskje like grønn som meg på helikopter.

Etter en liten stund med utpakking å stabling på gulvet lå vidundret der, en scala av en Bell Jet Ranger med masse utstyr. Til og med 1 US gallon modell helikopter fuel. Bygging kunne starte.

5. mai rigget vi oss til med musikk og kaffe for å ta LN-NHF, som vi allerede har døpt den, nærmere i øyesyn. Positiv var overaskelsen da esken med alle smådelene ble åpnet og manualen ble slått opp. Alle delene, hundre eller tusen vis, lå fordelt i små poser med nummererte batch lapper på utsiden. Nummeret samsvarte med sidene i manualen, med gode tegninger og forklaringer på engelsk og japansk. På grunn av lit utydlig japansk tekst bestemte vi oss for å følge den engelske.

Den første bitte lille skruen skulle skrues inn, vi følte spenningen da Arvid tok den bitte lille skruen og den litt større trekkeren og begynte å skru. Spenningen var over etter tre runder med skrutrekkeren, skruen brakk. Etter to fy fillern og en søren klype, fant vi part nummeret på skruen, og en tilsvarende skrue ble funnet i KIT no.16. Etter noe pirke arbeid med å fjærne delen som satt igjen i hullet ble den nye skruen innstallert med stor suksess. Men hvor lenge var Adam i paradiset? Jeg bare spør. Pose nummer 4 ble åpnet, delene ble telt, og to av de største delene i denne posen manglet. Men som de ivrige guttene vi er fortsatte vi med pose, side og KIT no.5. ingen ting kan stoppe oss nå, vi er igang.

Sidene i manualen var meget godt tegnet med en godt forståelig og forklarende tekst og symboler med låse veske på de skruene som skulle ha det, og en olje dråpe der det trengtes. Vi fikk god gang på byggingen og følte att vi kunne sitte å

bygge til maskinen var klar for take-off. KIT no.14 ble det siste denne kvelden for her skulle modul no.4 instaleres, og denne var jo ikke klar på grunn av delemangel. Er det noen som kjenner seg igjen?

Dagen etter ringte jeg Christoffersen og fortalte om delemangelen, skruen som brakk, de to delene som manglet i KIT no.4 og gløde plugg til motoren som vi ikke kunne finne under utpakking. Den sto heller ikke på listen over mottatte varer. Til lunsj dagen etter lå det en pakke i posthyllen merket Tore Lund.



Delene var kommet fra butikken i Tønsberg via Posten på under 24 timer. Imponerende service.

For dere som er kjent med de store ekte maskinene, er det lett å kjenne igjen de enkelte detaljene etter hvert som plastikk konstruksjonen tar form på bordet. Byggingen har til nå tatt 7 timer og noen få minutter og vill fortsette i de to neste NHF-nytt, og forhåpentligvis dåp og prøveflyging i desember utgaven.

Den ferdige maskinen med alt tilleggs utstyr vil bli brukt som premie i en fotokonkurranse for dere som er medlem. Så finn frem kamera og kjøp film.

Alt av utstyr og deler før montering.

SOLA- KONFERANSEN '97

TEKST: INGE ANTONSEN, FOTO: TORE LUND

Årets Solakonferanse startet før den hadde begynt. Denne kryptiske påstanden baserer jeg på det faktum at vi som ikke hadde benyttet oss av anledningen til å besøke Statoil på Forus, stadig ble minnet om dette ved hyppige referanser til Statoils HMS filosofi de påfølgende dagene.

Etter den offisielle åpningstalen ved Sola ordfører Eli Hellestø. Ble talerstolen overlatt til stortingsrepresentant/leder for Samferdselkomiteen Magnus Stangeland, som holdt åpningsforedraget med arbeidstittelen "Norsk Luftfart I et Samfunns-perspektiv".

Det ble en summarisk gjennomgang av kjente størrelser inkludert en hentydning om at Gardermoenutbyggingen var en utgiftspost som ville blokkere alle andre prosjekter de nærmeste årene. Men, konkluderte han, luftfarten skal jo finansiere seg selv, så status quo var ikke forrykket. Det som kunne bety en forykkelse var en antydning om en fremtidig evaluering av eksisterende infrastruktur sett på bakgrunn av en årlig gjennomsnittlig vekst i luftfarten på ca 7%. Hvordan er "gearing-en" i luftfarten innstilt i forholdet til denne veksten ?



Audun Tjomsland leder paneldebatt.

Den eneste overraskelsen kom i paneldebatten da Stangeland på direkte spørsmål om miljøavgiften (les NSB avgiften), innrømmet at han ikke likte den i sin nåværende form, at han helst hadde sett den gjort, eventuelt kanalisert tilbake i sikkerhetsarbeidet. Men, som han tilføyde, det var desverre partier som var veldig glade i avgiften, deriblant hans eget. Jeg antar at Magnus Stangelands avgang fra politikken i etter kommende stortingsvalg var en medvirkende årsak til dette overraskende men uforpliktende utspillet.

DEREGULERING, ALLIANSER, LAVPRISOPERATØRER, SIKKERHET

Med dette var vi over i det regulære/faglige programmet som ikke ble innledet av en representant fra EU kommisjonen. Til arrangørens store fortvilelse hadde de for tredje gang blitt latt i stikken av representanter og reserver fra EU på kort varsel.

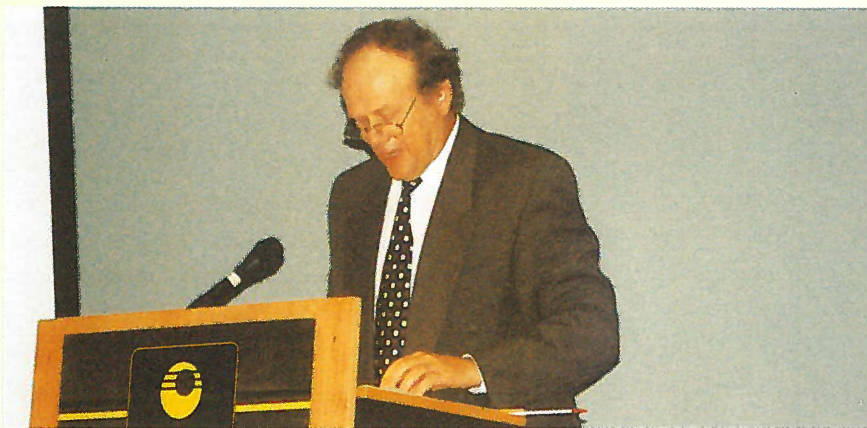
Den fagrelaterte avdelingen ble derfor åpnet av Otto Lagarhus SAS som med en malende og underfundig beskrivelse av THE LOW COST OPERATOR ga noen og enhver grunn til ettertanke. Utgangspunktet var at de store operatørene i Europa, uten unntak var grunnleggende ineffektive med en foreldet organisasjon og infrastruktur. Til å utfordre denne operatøren skisserte han en lav-kost operatør slik vi oppfatter betegnelsen i dag, samt en fremtidens lav-kost operatør. Konklusjonene var forbausende.

Dagens lav-kost selskap var underbudsjettet med for lav start og driftskapital, noe som førte til en lånefinansiert driftsmodell med høyere kapital-kostnader enn de etablerte selskapene. Ingen fordel eller lavkost å spore. Ledelsen er uerfaren men entusiastisk. Uerfarenhet og utålmodighet samt manglende ledelsesverktøy og støttefunksjoner resulterte i mye tid og energi brukt til brannslukning istedet for fokus på primærområder. Ingen fordel eller lavkost å spore untatt ved direkte lønnskostnader.

Utilstrekkelig finansiering fører til leasing av eldre fly. Relativt vedlikeholdskostnader og tildels høyere landingsavgifter grunnet miljø-avgifter. Ingen fordel eller lavkost å spore her heller.

Rutestrukturen er "melkekuene" til SAS og Braathens. Det betyr lav frekvens ugunstige slottider med lav loadfaktor, men de er mye billigere en de etablerte. Dessuten serverer de et varmt måltid på flightene fra Oslo til København der SAS ikke serverer noe ??

De unngår 8% kommisjon til reisebyråene ved ikke å bruke reisebyråene. Kundene trenger bare å ringe. At kundene ringer samtidig er en uting og at reisebyråene anbefaler konkurrentene er vel også en uting. Pilotflukt, delekostnader på spotmarkedet osv. osv. Langsomt men



sikkert blir det klart at lav-kost operatøren egentlig er høy-kost, lav inntjening og lav kvalitet.

Utfordringen kommer fra den nye generasjonen av lav-kost selskaper som vi ennå ikke har sett så mye til. De er solid finansiert, med lave finanskostnader. Soliditeten i prosjektet tiltrekker seg ledere med erfaring fra luftfarten. Outsourcing/subcontracting er en bærende ide i konseptet. Ingenting blir bygget inn som kan gjøres bedre av andre. Flåten er ny og effektiv, de satser på sterke allianser med reisebyråene på ruter som utfordrer "hubene". Lønnsnivået er moderat. I kort tekst er det en lav-kost organisasjon med god inntjening basert på høy kvalitet.

Avslutningsvis røpet Otto Lagarhus at denne nye generasjonen av lav-kost ope-

Leder for Samferdselskomiteen, Magnus Stangeland var en av hovedtalerne.

ratører var modellert etter Southwest Airlines i USA, og siterte Bob Randall fra American Airlines "we cannot compete with them. When they go in on a route, we try to leave..!" Konklusjonen og utfordringen for de eksisterende operatørene, var at tilpasningen og omstruktureringen for å kunne møte denne nye konkurrenten var vanskelig, om ikke umulig.

(En dyster stemning rislet langs med benkeradene etter at dommen var avsagt og applausen hadde lagt seg.) Det beste ved dommedagsprofetier er at de er dommedags-profetier. Utfordringen ligger i det å forme sin egen virkelighet.

godkjenning i Europa. EU har gjort det til en nødvendighet under felles Europeisk lov for medlemslandene å tilpasse seg JAA systemet. Nå som EU regulativet om harmoniserte tekniske standarder er trådt i kraft, er det ikke lenger mulig for landene å introdusere unilaterale nasjonale regler i saker som faller innenfor et område der en regel eller prosedyre er omhandlet av regulativet. Flyindustrien i JAA medlemslandene vil på sikt få eliminert alle nasjonale (og kostnadsdrivende) "ekstra bestemmelser". Den overnasjonale muligheten blir utforsket og vil tvinge seg frem selv om det vil måtte føre til endringer i nasjonalt lovverk.

John Saull mente også at den motstanden og forsinkelsen som hadde kommet som et resultat av NPA(Notice of Proposed Amendments) prosessen, spesielt i sertifikat-relaterte problemstillinger, utelukkende var fundert på bakstreversk tradisjonsbundet byråk-

ti,samt frykten for tap av status og privilegier.

La meg for egen regning si at jeg ikke kjenner meg igjen i denne beskrivelsen.

Paneldebatten ble innledet av Heine Richardson fra NFO. Naturlig nok fra NFO ble fokus satt på safety/vedlikehold.

Det ble lagt frem et rikholdig statistisk materiale som tok utgangspunkt i eksisterende samt de vekstprognoser som er utarbeidet for luftfarten. Den globale veksten i luftfarten sett i relasjon til nåværende ulykkesrater gir et scenario med en stor fatal hendelse hver uke når vi nærmer oss år 2000. Dette er de store talls lov uten økning i ulykkesratene. Historisk har ulykkensårsakene gått fra å være teknisk/design relaterte til å bli det menneskelige element baserte. Ser en nærmere på årsakssammenheng er det en stigende trend i vedlikeholdselementet. Splitter en dette videre ligger 33% av årsakene i uferdig installasjon, 14,5% i skade ved installasjon, 11% i uriktig installasjon, 11% i deler som ikke er installert/mangler. FOD 6,5%, uriktig feilsøking/inspeksjon/test 6%.



Paneldebatt.

John Saull fra International Federation of Airworthiness, startet med en gjennomgang av de hendelses-rapporterings-systemer som har eksistert og eksisterer i Storbritannia. Dette systemet har nå samlet ca 80.000 rapporter i en sentral database, og blir brukt av industrien såvel som de regulerende myndigheter. Detaljene er for omfattende å ta med her, men konklusjonen å trekke av rapporteringssystemene er at det finnes ufattelige mengder av informasjon i de eksisterende databasene, problemet er ikke lenger i å samle informasjon, men å finne et egnet verktøy til å trekke ut/filtrere det en er på jakt etter. (Dette er forøvrig de samme konklusjonene som ble trukket i Global Analysis & Information Network (GAIN) prosjektet til FAA som skal presenteres i London i midten av Juni). Deretter fikk vi en gjennomgang av JAA systemet inklusive JAR samt korrelasjonene JAA/ECAC/EU. Noe som etterhvert er blitt kjent stoff for alle i bransjen. Konklusjonene var at JAA fyller sin rolle som skaper av felles standarder for industrien og felles aksept for

Se godt på disse tallene. De er et produkt av mangel på kommunikasjon, manglende kunnskap, manglende teamarbeide, tretthet, manglende ressurser, stress etc. Sett dette inn i et større perspektiv med større krav." Vi må bli mer effektive", "vi må jobbe smartere", "vi må få ned liggetid på vedlikehold".....

La det være klart at det industrielle elementet som presser på for å få effektivitets-forbedring, også presser på for å få mest mulig frie tøyler i det rammeverket vi kjenner som JAR's. Tenk over det..

NY TEKNOLOGI – ET FREMSKRITT ELLER EN TRUSSEL

Jeg skal forbigå de kommersielle innslagene uten andre kommentarer enn at de kom fra SAS og Airbus og var interessante som salgsfremstøt.

Debatten og debattinnledningen var imidlertid interessante og satte søkelys på en del fundamentale problemstillinger. Automatiseringsprosessen innen flyvning har gitt piloter en oppgave som overvåkere. Fra naturens side er mennesket dårlig utstyrt til å skjotte en slik oppgave. Samtidig har oppgaven som flyver når det oppstår en kritisk situasjon og automatiseringshjelpemidlene ikke lenger er til stede, blitt vanskeligere fordi en da står tilbake med basic-flyvning, nedgradert utstyr og en svært kompleks prosedyre for problemløsning. Det ble uttrykt et ønske om standardisering og konsolidering i den forstand at det trengs tid til å gjøre eksisterende teknologi enklere. Eksempelvis ble det dratt frem hvordan frakopling av autothrottle var beskrevet over flere tettskrevne sider i manualer. Ved innføring av ny teknologi blir det fokusert på fordelene ved teknologien, men utfordringen ligger i å beskrive og få en gjennomgående forståelse av svakhetene i den samme teknologien.

TILSYNSMYNDIGHETEN INNEN LUFTFARTEN

Under dette temaet fikk vi høre de sivile selskapenes syn på luftfartsmyndigheter og myndighetenes syn på selskapene. Det

var både positivt og negativt fra begge hold. Flere eksempler på samarbeid mellom myndigheter og selskaper ble trukket frem for å fortelle hvordan det skal og må virke for å samle erfaring og kompetanse. JAR bestemmelsene ble nevnt titt og ofte fra flere av foreleserne. Ikke alle var like glad for alle de firkanta og flertolkbare reglene.

Etter hvert hoved tema på konferansen hver det en paneldebatt. Denne ble den roligste og korteste.

FLYFRAKT OG SIKKERHET

Jeg våger påstanden at det blir fraktet mye rart og mye farlig i fly. Selv om passasjer/ bagasje-kontrollen har blitt utviklet og implimentert, står kontrollen av frakt langt tilbake. Det har fra postverkets side vært, og er fremdeles forbudt, å sende farlig gods med posten. Men dette forbudet har det til nå vært avsenderens oppgave å håndheve. Kontrollrutinene har til nå vært at post-ekspeditøren skal spørre om han har grunn til å tro at det er farlig gods i forsendelsen og avise om svaret er positivt. Posten har pr dags dato en scanner for gods, men den er etter postens utsagn "lite brukt". Det er innledet et samarbeid mellom posten LV og flyselskapene, men et konkret opplegg for postkontroll ligger i tidshorizonten "et håp om postkontroll innen 2 år".

GRANSKNING OG ETTERFORSKNING AV LUFTFARTSULYKKER

Jeg vil konsentrere oppmerksomheten primært på foredraget fra Terje Sten og Erik Jersin, begge fra SINTEF teknologiledelse.

Innføringen av ny og stadig mer komplisert teknologi, samt mer komplekse organisasjons-



former øker behovet for systematiske granskninger. Årsaken ligger i at sårbarheten overfor avvik øker proporsjonalt med systemenes kompleksitet. Granskning av intrufne ulykker viser at de fleste kunne vært unngått, det er altså ikke noe "uunngåelig". Granskning kan derfor være en mulighet til læring. Om dette kan oppnås synes å være avhengig av de rammene som blir lagt i rettsapparatet. Det har vært gjennomført en analyse av rettsapparatets behandling av et stort antall ulykker de siste 20 årene. Noen av konklusjonene var følgende: Forskyvningen fra individuelt til ledelsesansvar grunnet økende kompleksitet synes ikke å være fanget opp i rettsapparatet. Hvem som blir pålagt det juridiske ansvaret for en ulykke virker tilfeldig ut fra det faktum at ulike rettsinstanser kommer til ulikt resultat da de vektlegger og anvender ulike lovbestemmelser. Et gjennomgående trekk ved konklusjonene er at det har

forekommet uklarheter, overlappinger og unnlater som kan føres tilbake til høyere nivåer i organisasjonen. Påtalemakten har imidlertid en tendens til å konsentrere seg om det siste avviket og den som er ansvarlig for dette. Bakenforliggende årsaker så som forutsetninger og rammebetingelsene denne personen arbeidet under, blir ikke tilstrekkelig gransket eller vektlagt. Grunnen synes å være at påtalemakten oftest tar utgangspunkt i straffelovens bestemmelser om uaktsomhet. De gangene det er virksomhetens toppledelse som får bøter (virksomhetsforelegg) har dette en positiv virkning på forebyggende arbeide. Det samme skjer ikke når en arbeidstager på lavere nivå i organisasjonen blir dømt.

Til tross for at luftfarten både har tradisjoner og velutprøvde sikkerhetsrutiner er ledelsesfunksjonen for styring av sikkerheten ikke spesielt godt utviklet innen norsk luftfart.

BARNEHAGEBESØK



Stokka Barnehage fra Stavanger var, den 8. april på besøk og omvisning hos Helikopter Service på sola. De har det siste året gjennomført et prosjekt som de har kalt «byen vår», hvor bedriftsbesøk var en av aktivitetene, museum en annen. 24 barn og 6 voksne tilbrakte nesten halve dagen hos Helikopter Service.

ADVARSEL!

FORSIKRING HAR TO PRISER

TEKST: TERJE RADING

Bli for all del ikke langvarig eller alvorlig syk - det kan bli en økonomisk katastrofe. Dersom konsernet Helikopter Service ikke er villig til å rydde opp i dette forsikringsrotet vil NHF utarbeide andre forsikringsavtaler for medlemmene.

Gjennom forsikringsgiganten Uni Storebrand har konsernet Helikopter Service forsikret sine medarbeidere i en forsikringsordning kalt «personalforsikring». Ordningen dekket i første omgang ansatte i Helikopter Service A/S og A/S Lufttransport. Den ble med visse endringer en del av tariffavtalen ettersom forsikringsordningen ble «solgt som en del av det lokale lønnsoppgjøret i Helikopter Service A/S og A/S Lufttransport. Senere ble den gjeldene i A/S Mørefly, også her «solgt» som en del av det lokale lønnsoppgjøret. I dag omfatter den Helikopter Service A/S, A/S Lufttransport og A/S Scancopter.

Den såkalte personalforsikring er en koordinert og integrert forsikringsordning hvor de beste elementene fra gruppelevesforsikring, ulykkesforsikring og trygdeforsikring er satt sammen til en forsikringsløsning. Personalforsikringen er bygget opp av separate, klart avgrensede moduler eller enheter som til sammen gir en komplett forsikringsdekning. Den lovbestemte yrkesskadeforsikringen er grunnelementet, står det å lese i brosjyren til de ansatte i konsernet Helikopter Service fra Uni Storebrand.

Fra både Helikopter Service og annet hold har det blitt påpekt til stadighet at forsikringsavtalen er noe av det beste på markedet i dag. Det er mulig at det medfører riktighet, og at de fleste føler seg temmelig trygge på en oversiktlig innføring i avtalens grunnelementer, generelle diagrammer og

enkle eksempler i en fargeglatt brosjyre som for øvrig er en gave til oss fra Uni Storebrand.

De fleste av oss har på en eller annen måte privat vært igjennom en forsikrings-sak overfor et forsikringsselskap med varierende resultat. I de fleste tilfeller dreier dette seg om skadeoppgjør, brann, tyveri etc. noen ganger er forsikringsoppgjøret temmelig kurant, andre ganger nokså komplisert. Det som er påfallende er at saksbehandleren sitter med all makt og ofte føler en seg rett og slett overkjørt. Forsikringsselskapene kjører til stadighet prinsippet at det er skadelidte som må stå for bevisførselen, og det skal en sterk ryggrad og enda sterkere økonomi til for å ta kampen opp mot forsikringsselskapene.

Med en forsikring gjennom en hjørnesteinsbedrift og et stort konsern er nok forholdene annerledes vil nok de fleste anta og føle seg temmelig trygge. Men, erfaringer så langt viser dessverre det stikk motsatte. Konsernet Helikopter Service har kjøpt og betalt for et konsept det er verdt å reagere på og ikke minst advare på det sterkeste imot. Helikopter Service sier selv at det alltid har hatt som mål å sikre sine ansatte på en betryggende måte. Joda, vi tror det så gjerne, men ser det ikke, og i så tilfelle til hvilken pris og for hvilke vilkår? For det er et faktum at til dags dato har ingen av de ansatte verken blitt gjort kjent med forsikringsvilkårene eller på annen måte egenhendig skrevet under på forhold som kan ha betydning for forsikringsavtalen. Det er direkte skremmende og en aldri så liten tankevekker at det ved en tragisk hendelse påvises en mengde uheldige og omstridte forskningsmessige forhold angående personelforsikringen for ansatte i konsernet Helikopter Service. NHF ble gjennom respektiv lokalforening bedt om å yte juridisk bistand for 2 av forbundets medlemmer, dette for å sikre deres rettig-

KUN 50 KRONER!

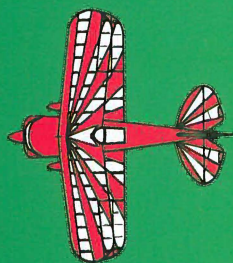


**TEKNISK HOBBY -
MODELLBYGGING - RADIOSTYRINGEN
EN SPENNENDE AKTIVITET. LA DEG FRISTE I VÅR NYE
KATALOG - ET HELT OPPSLAGSVERK I HOBBY PÅ
HELE 288 TETTPAKKEDE FARGESIDER.**

✓ Flight Simulator for PC ✓ Radiostyrte modellfly, trainere, skalamodeller, jettfly ✓ Helikoptere ✓ Harley-Davidson motorsykler ✓ Biler, off-road buggys, monster trucks ✓ Båter, speedbåter, skala og seilbåter ✓ Historiske skuter med Gjøa og Christian Radich ✓ Plastbyggesett ✓ Glowmotorer ✓ Elektromotorer ✓ Radiostyring ✓ Ladere ✓ Lim ✓ Lakk ✓ Hobbyverktøy ✓ Skala båtutstyr ✓ Balsatre byggematerialer

DU FÅR DEN TILSENDT FOR KUN 50 KRONER - RETT I POSTKASSEN!

Betalingsmåter: Send kr. 50,- i sjekkt/seddel/frimerker. Du kan også overføre kr. 50,- til vår Postgirokonto nr 0806 3391000 eller Bankgiro 6263 05 19085 NB! Husk Mrk. «Hobbykatalog».



NORWEGIAN

MODELLERS A.S

POSTADRESSE: BOX 380 SENTRUM N-3101 TØNSBERG

ORDRETELEFON 333 16140 FAX 333 14573

Butikk: Farmannsveien 48 - TØNSBERG

Butikk: Welhavens gate 14 - 0350 OSLO tel 22 56 42 35

Åpningstider Mandag-Fredag 10-17 Torsdag 10-18 Lørdag 10-14

heter i forhold til forsikringsavtalen. Både forbundets og juridisk engasjement i begge saker har gjort oss opprørte overfor både Helikopter Service og ikke minst Uni Storebrand.

Det synes som om Helikopter Service har inngått en forsikringsavtale som det betales en betydelig premie for, uten at det er stilt visse krav til produktet ut over selve forsikringsvilkårene. Det er temmelig unikt og ikke minst arrogant av en bedrift som selv er en serviceleverandør. Forsikringsavtalen og totalproduktet synes heller ikke å ha vært evaluert i de årene den har vært gjeldende.

Intensjonen med personelforsikringen må være at den som rammes av en ulykke eller skade, er økonomisk fullgodt dekket fra ulykke/skadetidspunktet. Med andre ord at forsikringsavtalen trår i kraft fra dag 1, og at det hele er temmelig kurant med utbetalinger fra forsikringsselskapet slik at dagens livssituasjon i hvert fall økonomisk er betryggende. Det er altså her det er all grunn til å advare på det sterkeste. Slik er det rett og slett ikke!! Fra nå av trår nemlig forsikringsgiganten til med sin saksbehandler, rådgivere og eksperter. Holdningen er nemlig den at hvis det er mulig å finne en måte å unngå å betale ut, eller slippe så billig som mulig, så benytter selskapet seg av dette.

Forsikringsselskapene tar flittig i bruk uetiske metoder, og vurderer om skadelidte skal få penger i det hele tatt. De utnytter sin overlegne posisjon i forhold til den skadelidte og overkjører vedkommende med en form for argumentasjon som vedkommende ikke har forutsetninger for å takle.

Saksbehandlere som klarer å begrense selskapets skadeutbetalinger er selskapets «flinke gutter». Selskapets hensyntagen til egen økonomi veier tyngre enn hensynet til en objektiv og anstendig behandling av skadelidte. Skadetailene øker og selskapet kjemper for å holde skadeutbetalingene nede på et økonomisk forsvarlig nivå. I denne prosessen velger selskapet å bruke metoder som ikke var kjent for en del å siden. Dette er en form for kundebehandling som i en hvilken som helst annen sammenheng ville ha resultert i forretningens undergang. Men, forsikringsselskapene overlever fordi man nødvendigvis må ha

sine forsikringsordninger, og fordi de fleste klarer å komme igjennom livet uten å måtte gjøre bruk av dem. Dessuten finnes det ikke i dag noe alternativ til forsikringsselskapene.

Personskadeoppgjør er selvfølgelig mer «komplisert» enn skadeoppgjør på gjenstander og lignende. Det må bringes på det rene hvor stor skaden er, om det er utsikter til hel eller delvis helbredelse, alder inntektsevne, fremtidsutsikter, etc. Å komme frem til en endelig avgjørelse er som regel en langvarig og vanskelig prosess som ofte tar mange år. Det er jo nettopp det som er poenget med forsikringen, at man er sikret i å opprettholde sin økonomiske standard fra uhellet/skaden inntreffer. Under hele denne prosessen opptrer forsikringsselskapet med en saksbehandler. Denne har stor makt, alt for stor makt, og som regel avgjør saksbehandleren til syvende og sist erstatningsspørsmålet. Frem til det skjer, arbeides det iherdig med å begrense forsikringsutbetalingen. Det settes søkelys på hva skadelidte kan bli i fremtiden, bl. annet mulig attføring og ikke hvilken yrkesmessig status vedkommende hadde på ulykkestidspunktet. Det er et kjent fenomen å bytte saksbehandler underveis, dette for å dra saken i langdrag, i tillegg oppnevner forsikringsselskapet sine egne medisinske eksperter som i de fleste tilfeller er kjøpt og betalt av forsikringsselskapet.

Ettersom begge forsikringsaken som NHF har befating med enda ikke er avsluttet, vil det ikke være hensiktsmessig å komme med detaljerte opplysninger nå. Det vil bli en bred dekning av sakene på et senere tidspunkt. Men, det er verdt å nevne at saksbehandler ved Uni Storebrand telefonisk i begge saken opplyste skadelidte om at saken var avsluttet og at det var klart for utbetaling. Dette ble senere benektet og beklaget da forklaringen fra saksbehandler var at det var benyttet feil forsikringsavtale! Utrolig, men sant! Situasjonen har blitt uholdbart både økonomisk og psykisk. Man har i tillegg til sin skade/sykdom blitt dobbelt rammet og skaden/sykdommen har sannsynligvis fått anledning til å forverre seg. Personskadesaken har versert i snart 5 år, og fikk sin midlertidige løsning etter at



saken ble lagt frem på et styremøte i A/S Lufttransport av en av de ansattes representanter i styret. Sykdomssaken har senere blitt blankt avvist av Uni Storebrand.

Det er ingen tvil om at forsikringsavtalen som Helikopter Service har tegnet for sine ansatte ikke holder mål intensjonsmessig. Det finnes ingen fullgod økonomisk dekning fra dag 1, og det er heller ingen tvil om at som forsikringsobjekter er vi ført bak lyset. Vi har som nevnt ikke fått kjennskap til forsikringsvilkårene i sin helhet, og vi er heller ikke blitt bedt om å undertegne forhold angående vår helse. Dessuten synes det helt klart at det er to forskjellige forsikringsavtaler. En for medarbeidere og en for toppledelsen innenfor konsernet.

Først og fremst er det et alvorlig tariffbrudd fra Helikopter Service A/S og A/S Lufttransport fordi forsikringsavtalen er en del av inngåtte tariffavtaler, og fordi forsikringsavtalen i realiteten ikke oppfylles intensjonsmessig. Avtalen er inngått mellom HS/LT og de respektive lokalforeninger, Uni Storebrand er således å betrakte som en underleverandør og partene kan derfor bli enige om hvilket selskap som skal levere forsikringsproduktet. Ettersom det er konstatert tariffbrudd, vil det medføre reelle forhandlingskrav fra de respektive lokalforeninger som i det minste må få konsekvenser for elementer i forsikringsavtalen.

Uni Storebrand leverer et produkt som ikke holder mål, og Helikopter Service som kjøper av nevnte produkt tar ikke ansvar eller evner ikke å ta ansvar. personellforsikring har i begge saker som NHF har befattet seg med, blitt stilt i et særdeles dårlig lys. I begge tilfeller er det oppstått tvil om forsikringsutbetaling skal finne sted, og i begge tilfeller er det utrolig nok den skadelidte medarbeider som i første omgang har måttet ta kampen opp mot forsikringsgiganten på tross av at det er konsernet Helikopter Service som er kunden. Det opprører oss at Helikopter Service viser så stor grad av unnskyldighet, og det er direkte skammelig at arbeidsgiver ikke viser større ansvar overfor sine lojale medarbeidere som blir rammet på denne måten. Gjennom lokalforeninger kan NHF gi den skadelidte en mulighet å få stilt til rådighet juridiske og økonomiske ressurser

som er nødvendig for å fremme sin sak overfor forsikrings-selskapet. Det kan erfaringsmessig bli en lang og smertefull prosess som kan bli for tung å bære for en svekket medarbeider, og det skulle sannelig være helt unødvendig. Det er både meningsløst og totalt uakseptabelt at det er dette som faktisk er realitetene i en av markedets påståtte beste forsikringsavtaler. Men kan bare forestille seg hva som skjer dersom en medarbeider dør, og det oppstår tvil om forsikringsutbetalingen. De etterlatte vil være sjanseløse når de blir stående alene overfor forsikringsgiganter som Uni Storebrand.

Det er nå opp til Helikopter Service å bygge opp tilliten til forsikringsavtalen ved å sørge for at det blir betalt fullt ut i begge saker nevnt her, evaluere hele forsikringsavtalen og totalproduktet fra Uni Storebrand. Resultatet bør være et forbedret konsept. Det skylder konsernet ikke minst sine to plikttoppfyllende medarbeidere som uforskyldt til de grader har blitt hardt rammet både helsemessig og økonomisk, og blitt utsatt for særdeles klanderverdig opptreden av forsikringsgiganten. Det er snakk om en anstendig behandling, ikke en byråkratisk avgjørelse tatt av en fremadstormende saksbehandler fjernet fra virkeligheten.

Vi vet nå at forsikring har to priser. Det er faktisk slagordet til Uni Storebrand, noe de har bevist til fulle i nevnte saker. Det er nettopp det vi ikke trenger. Fullgod økonomisk trygghet fra første dag er hva vi har behov for. Vi forlanger at Helikopter Service tar ansvar og rydder opp i nevnte forhold. Det dreier seg om anstendighet, tillit og trygghet! Dersom konsernet Helikopter Service ikke viser vilje til å rydde opp, og forhandlinger med foreningene i HS og LT ikke fører frem, vil NHF vurdere i samråd med de respektive lokalforeningene å utarbeide mulige alternative forsikringsavtaler for sine medlemmer. Inntil så skjer, bli for all del ikke langvarig eller alvorlig syk, skadet eller arbeidsufør. Det kan bli en økonomisk katastrofe i tillegg til den belastning det er i seg selv å være rammet av sykdom/skade.

Helikopter- teneste as

HISTORIE

Helikopterteneste as ble etablert i 1982 med formål å drive transportvirksomhet med helikopter for kraftselskap, linjeeiere, kommunikasjonsselskap, entreprenører, privat og offentlig virksomhet. Selskapet skaffet seg fra starten, og utviklet senere, egne dyktige medarbeider for de fleste operasjoner.

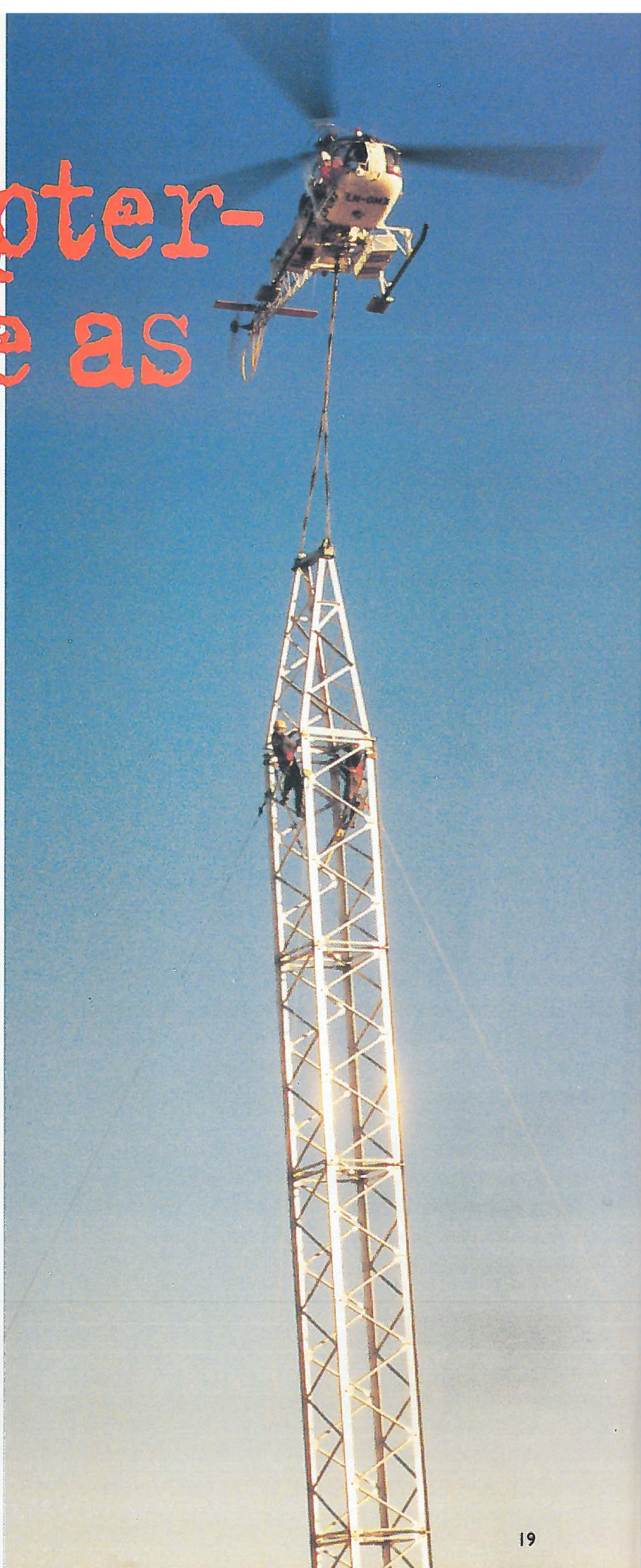
UTVIKLINGEN

Selskapet ble også tidlig et foregangs-selskap i utviklingen av nye teknikker og løsninger, spesielt i forbindelse med mastemontering og linjebygging. Selskapet utviklet seg raskt, fikk kontrakter i et marked i positiv utvikling, vokste og ble deltaker i store linjebyggingsprosjekt også på Grønland. Helikopterteneste sin brede erfaring har medført deltakelse også på omfattende ekspedisjoner til Svalbard og Antarktis.

Med sine karakteristiske hvite helikopter med grønne og oransje striper ble selskapet gjenkjent over det ganske land. Kanskje ikke de vakreste, men særegne var de, og satt stor pris på av sine kunder.

NY LOGO OG NYE FARGER

Med ny logo, særdeles fine og velutstyrte helikopter med røde og blå stafferinger på hvit skroffarge, fortsetter Helikopterteneste as med tradisjonelle tjenester. Samtidig videreutvikler selskapet sin spesialkompetanse innen kraftutbygging etc. Selskapet har i dag 5 helikopter, 17 ansatte og en forventet omsetning på omlag 18 mill.kroner.





Lama.

EIERSKIFTE

De tidligere eierne av Helikopterteneste, bortsett fra Leif Raaen Hus, som i sin tid fikk flysertifikat like etter at han tok av seg konfirmasjonsdressen, valgte å gå ut av bransjen. Leif er fortsatt en ung mann og fulgt sitt selskap inn i Airliftgruppen som nyter godt av hans betydelige erfaring.

Helikopterteneste ble et heleid datterselskap av Airlift AS med hovedkontor i Førde og dermed en betydelig tilvekst i det som er Norges største innlands helikoptervirksomhet. I Airliftgruppen har en satt seg høye mål med kvalitet, tilgjengelighet og leveringsdyktighet som viktige konkuransemiddel i et stadig «tøffere» marked.

Med forretningskontor og hovedbase Kinsarvik i Hardanger skal selskapet fortsette som et selvstendig selskap i Airliftgruppen og utvikles videre som den naturlige operatør i landets sørligste fylker.

Ecureuil.



KUNDEN OG PRODUKTET I FOKUS

Eierskifter, kulturtilpasninger og samarbeid mellom tidligere konkurrenter er en betydelig utfordring både for ansatte, ledere og eiere. Det er en vanskelig prosess hvor alle deltakere skal bli vinnere, også kundene. I Helikopterteneste har alltid kunden og produktet stått i fokus. Dette passer som «hånd i hanske» med Airlifts målsetning om alltid å levere som avtalt.

De profesjonelle kundene ved hva dette betyr, og verdsetter leverandører som har utstyrmessige og menneskelige ressurser. Det handler om pris i de fleste sammenhenger og vår bransje sliter med å få en forretningsmessig fornuftig pris for sine tjenester. Det finnes fortsatt kunder som verdsetter kvalitet og kompetanse, og er villig til å betale for dette.

Helikopterteneste sin hovedvirksomhet vil drives ut i fra basen i Kinsarvik, hvor det spesielle hangaranlegget som ble tatt i bruk sommeren 1987 er som skreddersydd for virksomheten og fortsatt fremstår som moderne og effektivt.

HELIKOPTERTENESTE SIN HELIKOPTERFLÅTE BESTÅR I DAG AV:

- 1 stk. HU 500 D
- 2 stk. SA 315 B «Lama»
- 1 stk. AS 350 B1 «Ecureuil»
- 1 stk. AS 350 B2 «Ecureuil»

Helikopterne og materiellet forøvrig fremstår som velholdt, er moderne utrustet og i god teknisk stand. Vi legger vekt på å utvikle utstyr som er tilpasset våre kunders behov, og enkelte helikopteroperasjoner er vi alene om å kunne utføre.

BEST I BRANSJEN

Det er Helikopterteneste sin målsetting at kunden skal oppfatte selskapet og dets tilbud som blant det beste i bransjen.

Selskapet dets eiere og ansatte stiller store krav til seg selv, til sikkerhet og kvalitet i enhver sammenheng, til beste for sine kunder og samarbeidspartnere.

Sikkerhet for kunden og selskapets



egne ansatte arbeides det med til daglig. Sikkerhet er ingen vare, men en vesentlig del av vår hverdag. Sikkerhet består av kompetanse, menneskelig forståelse, egnethet og aktpågivenhet.

Egenutviklede kurs og videofilmer tilpasset selskapets virksomhet og kundens behov er et populært tilbud til kunden om opplæring og samarbeid når det gjelder forebyggende sikkerhetsarbeide.

Selskapet satser ikke bare på seg selv, men også på sine kunder og samarbeidspartnere som det er mange av, og som vi vil tro det blir flere av med den styrken som Airliftgruppen viser når den »løfter i flokk«.

**Noe av det
HELIKOPTERTENESTE AS
hittil har introdusert:**

BRUK AV «LONGLINE»- TEKNIKK.

En teknikk som forenkler og muliggjør en utrolig presisjon ved visse typer lasteoperasjoner som f.eks. montering, opphenging, betong- levering e.t.c.

Godkjent sidemontert krok for linjedraging for «Hughes», «Lama» og «Ecoreuil», utviklet og konstruert av Helikopterteneste as, godkjent av helikopterfabrikant og Det Norske Luftfartsverk.

«Helikopternål» for utflyging av midt-fase pilotline. Helikopterteneste as er det selskap i verden som har mest erfaring

med denne spesielle og geniale metode, som vi forøvrig også har enerett på å benytte i Europa.

ANNET SPESIALUTSTYR FOR LINJEDRAGING.

En kan f.eks. avbryte et linjestykk hvor som helst ved å henge fra seg linjen, for deretter å returnere og fortsette, uten at helikopteret trenger lande eller få hjelp fra mannskaper for å huke på linjen igjen.

«HOOK-UP»-SYSTEMET.

Flygeren er istand til å huke på, og frigjøre seg fra, en hvilken som helst type klargjort last, gjentatte ganger om ønskelig, uten at det befinner seg personell hverken på laste- eller losseplass.

Innretning for utstyr som skal henges i master, og senere skal hentes eller flyttes, uten at det trengs personell i mastene.

IFIS (Innretning for Fjerning av Is og Snø). Dette er en innretning som henges inn på is- og snødekte topliner og faser. IFIS kan og brukes på strømførende liner.

Mastemontasje blir utført av 132 kV/420 kV stålmaster. Montasje blir utført ved at personell står på plattformen i mastene. Sikkerhetsrutiner er utarbeidet.

Sikkerhetskurs. Omfattende og inngående sikkerhetskurs utarbeidet for kundegrupper som jevnlig benytter helikoptertransport.

Samme hvor ett helikoptere lander, er det noen som skal bort for å se på.

FERIEN NÆRMER SEG

Ferietiden er snart over oss igjen og det kan være på tide å minne om de viktigste reglene i ferieloven.

Som kjent har arbeidstakere under 60 år krav på 25 virkedagers ferie hvert ferieår, som nå er identisk med kalenderåret. Alle har krav på ferie uavhengig om man har full opptjening av feriepengen. Dette gjelder med unntak av de som begynner hos en arbeidsgiver svært sent i ferieåret. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at man ikke har plikt til å ta ferie i større omfang enn hva man har opptjent feriepenge til.

Hvor mye feriepenge man får avhenger av hvor store deler av opptjeningsåret, det færegående kalenderår, man har arbeidet. Feriepengesatsen er 10,2% av arbeidsvederlaget i opptjeningsåret, fratrukket feriepenge man fikk utbetalt dette år. For de som har arbeidet i hele opptjeningsåret, vil feriepengene som regel utgjøre en drøy månedslønn.

I ferietiden opptjener man ikke lønn, og det er altså feriepengene som skal være inntektsgrunnlaget i ferien. Man skal da ikke ha ordinær lønn i de 25 feriedagene. Dette er imidlertid kortere tid enn en kalendermåned, slik at man skal ha utbetalt lønn for differansen mellom en måned og de 25 virkedagene man avvikler ferie. Utreknet i snitt blir dette 1/26 del av månedslønn.

De fleste bedrifter betaler ut alle feriepengene i en bestemt måned, gjerne i juni. Dette er fordi de fleste avvikler sin hovedferie i juli måned. Dersom arbeidstakeren avvikler deler av den totale ferietid på et senere tidspunkt på året, oppbærer vedkommende ordinær lønn under denne ferieavviklingen.

Dette er noen av hovedreglene i ferieloven. Det finnes mange spesialiteter som den enkelte får studere.

God sommer og god ferie!

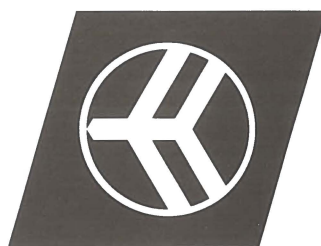
Jan Erling Nilsen



ET FREMTIDSRETTET HELIKOPTERSELSKAP

Helicopter Services Group er verdens ledende kommersielle helikopteroperatør, med verdens største og mest moderne flåte av sivile, tomotors helikoptre. Konsernets velutstyrte offshorehelikoptre utfører i 1997 krevende transportoppgaver året rundt på norsk, britisk, dansk, australsk, thailandsk, filippinsk, indisk og kanadisk kontinentalsokkel.

Helikopter Service AS inngår i konsernet. Som fremtidsrettet helikopterselskap ønsker vi å tilby våre kunder og passasjerer den best og mest kostnadseffektive transporten. Derfor har vi satset på Super Puma Mk II. Det er det nyeste og mest avanserte helikopteret på markedet, med større lasteevne, høyere hastighet og lengre rekkevidde enn noe annet offshore-helikopter.



HELIKOPTER SERVICE

B-blad

Returadresse:

Norsk Helikopteransattes Forbund

Postboks 522, 4055 Stavanger Lufthavn

*Redaksjonen
ønsker alle leserne
en riktig god sommer!*



Norsk Helikopteransattes Forbund,

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