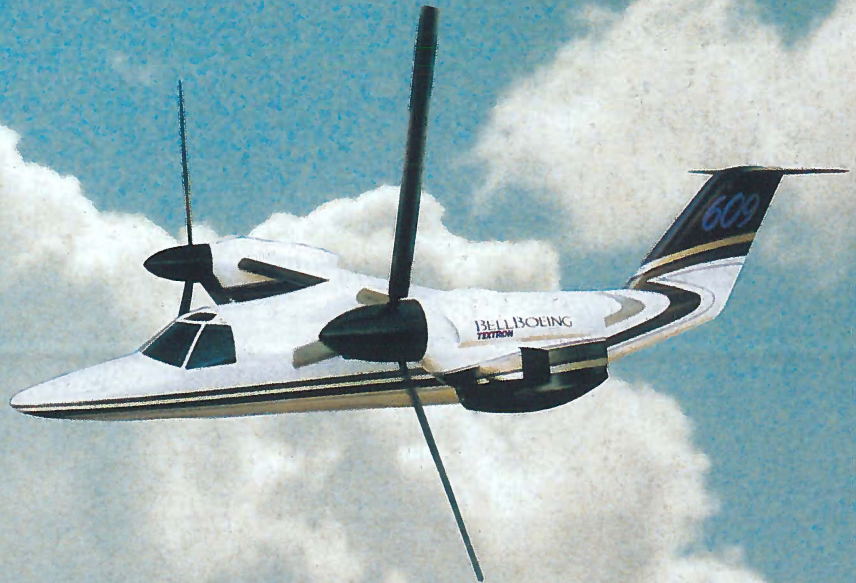


NHF-nytt

NR. 2-98
Årg. 9

MEDLEMSBLAD FOR HELIKOPTERANSATTES FORBUND



Norsk Helikopteransattes Forbund

Postboks 522, N-4055 Stavanger Lufthavn
Telefon 51 65 39 24, Telefax 51 65 37 83
e.post nhf@hesgrp.com

STYRET I NHF

Leder

Terje Rading
Fredlundveien 10, 5032 Minde
tel: 55283086
mobil 92033941
jobb 55983100

Nestleder

Arvid Olsen
Molnesrenna, 6040 Vigra
tel: 70183370
jobb 70183500

Sekretær

Øyvind Østebø
Kolheisingen 35, 4033 Forus
tlf: 51802224

Styremedlem utdanning

Rigmor Nevland
Austråttveien 57, 4300 Sandnes
tlf: 51662773

Styremedlem info

Bjørn E.H. Hansen
Gausdalsveien 43b. 9020 Tromsdalen
tlf: 77639997
jobb 77628250
e.post bhansen@lufttransport.no

Styremedlem økonomi

Pål Bentsen
Halvorstraen 16, 4085 Hundvåg
tlf: 51548105

Styremedlem lover og bestemmelser

Sigve Moi
Helletunet 1, 4052 Røyneberg
tlf: 51655270

1. varamedlem

Erik Strandås
Fregattveien 3, 3770 Kragerø
tlf: 35988557

2.varamedlem

Jill-Gunn Gryte
Erlingveien37, 4050 Sola
tel: 51698674

3.varamedlem

Geir Soligard
Prost Refsumsveg 2, 2000 Lillestrøm

4.varamedlem

Marit Vollan
Skjelnan, 9022 Krokeldalen
tlf: 77633614
jobb 77608300



MODERASJON - FOR HVEM?

I løpet av våren har de fleste arbeidstakerorganisasjonene levert sine krav til arbeidsgiverorganisasjonene. Dette skal danne grunnlaget for en tariffavtale mellom partene. Det er allerede kommet frem at lønnskravene ligger langt over de rammer som regjeringen har forespeilet som holdbare og som de mener det er økonomisk dekning for. Som sedvanlig går NHO-direktør Karl Glad ut med anmodninger om moderasjon i forbindelse med lønnsoppgjøret. Dessverre viser ikke NHO samme ideelle holdning som de vil at andre skal stå for. Moderasjon, solidaritet og reformpakke har vært LO leder Yngve Hågensen's kjepphest, og som har skapt føringer for de fleste andre oppgjør i svært mange år.

Norske lederlønninger har hatt en av de kraftigste reallønnsvekster i Europa de seneste år. Avsløringer om gigantiske lønnstillegg og solide fallskjermer for lederne bekrefter en negativ utvikling som undergraver hele moderasjonslinjen og som virker direkte ødeleggende på lønnsoppgjøret.

Det har vært en uvurderlig styrke for det norske arbeidsliv at vi alle har hatt en oppfatning av at vi har vært på det samme laget. Når vi løftet i flokk betydde det at også lederne var med og tok et tak. Riktignok hadde lederne bedre betalt, men lønnsforskjellene har vært akseptable.

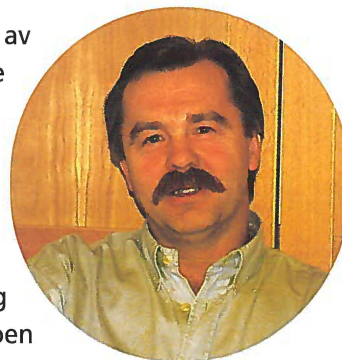
Norsk økonomi og konkurranseevne har hatt en jevn og sterk utvikling noe som bl. annet skyldes moderasjonslinjen. Dette har ledere og eiere utnyttet til sin egen favør fremfor fellesskapet. Dessverre går utviklingen i feil retning, og uttalelser fra Satoil-sjef Harald Nordvik om at avstanden mellom høyt. Og lavere lønnede ikke er stor nok, er et godt eksempel. Grådighetskulturen utvikles i et stadig større omfang og alle forsøk på å dokumentere behovet for de skyhøye lønninger og fallskjermer har så langt vært mislykket. Det er derfor nærliggende å anta at grådighetskulturen er et utslag av at disse lederne betrakter seg som en gudegave til norsk

næringsliv, og at lønnen av den grunn skal være himmelhøy.

Hva er så poenget med lønnsforhandlinger? Først og fremst på grunn av prisstigningen på varer og tjenester. Og kan noen påstå at prisstigningen er større for ledere enn for grasrota? Da det første resultatet av årets oppgjør ble kjent, innkalte NHO til krisemøte. De har sågar truet med bøter overfor arbeidsgivere som var villige til å innfri kravene fra arbeidstakerne. Det ble pekt på at konkurranseevnen til norske næringsliv ville bli svekket om lønnstilleggene ble for store. Dette gnålet fra NHO gjentar seg, og det virker helt meningsløst i tider der pengeflyttere og direktører flesker til med lønnsøkninger av helt uvirkelig format. Da virker 3 eller 5 kroner timen i generelt tillegg temmelig puslete.

Når lederne bevilger seg opp mot 50% høyere lønnsøkning enn andre, gir dette en elendig signaleffekt for moderasjonslinjen. Indirekte så signaliserer NHO at skal de bevilge seg større lønninger, må de på grasrota vise moderasjon. Tilliten og troverdigheten til NHO er sterkt svekket med den holdning som avspeiles.

Den lønns- og sosiale avstand som nå utvikles er skadelig for samarbeidsklimaet mellom partene i arbeidslivet. Samarbeidsklimaet har hatt stor innflytelse på bedriftenes utvikling og konkurranseevne. Det må være viktigere å pleie samarbeid og solidaritet i en stadig hardere nasjonal og internasjonal konkurranse fremfor å ha en forestilling om at norske ledere er sterkt etterspurt utenfor landets grenser og må av den grunn avlønnes deretter for unngå utflagging. Det er illusjon som er direkte skadelig for det norske næringsliv og samfunn. Ansvaret ligger alene på arbeidsgiversiden!



Terje Rading



REDAKTØRENS HJØRNE!

GOD SOMMER!

Jeg har takket ja til et verv som infoansvarlig i NHF kanskje uten å vite helt hva jeg har «gapt» over. Som den ansvarlige for å få utgitt NHF-nytt minst 4 ganger i året så er det viktig for meg at vårt medlemsblad får et meningsfylt innhold som vil være av interesse for medlemmene. For at dette skal være mulig er vi helt avhengige av bidrag fra enkeltmedlemmet, det seg være artikler, bilder eller gode historier med snert i. Bransjen er i stadig utvikling og ny teknologi presser seg på. Styret i NHF har besluttet å ta skrittet inn i den elektroniske tidsalder. Det innebærer at forbundskontoret er tilknyttet internet gjennom e.post adressen: «nhf@hesgrp.com». På sikt vil vi utvikle en egen hjemmeside hvor du kan finne nyttig informasjon om NHF. Jeg har i det siste surfet rundt i cyberspace for å hente stoff som kunne være nyttig til min første utgivelse av NHF-nytt, og det er bare en ting

å si - dette er et rom uten noen vegger eller grenser. I min søken etter viten så kom jeg over andre forbund sine hjemmesider, og her vil jeg spesielt nevne «<http://www.nfo.no>» som er hjemmesiden til Norsk flytekniker organisasjon. Har du anledning så ta deg en tur innom for å se hvilken informasjon som er lagt ut der. Min kone som er lærer benyttet seg av hjemmesidene til Norsk Lærerlag for å følge med i lønnsforhandlingene i vår. Her er det utfordringer i fleng for forbundet. Bak en attraktiv hjemmeside skal man kunne finne for eksempel hovedavtalen og overenskomsten, JAR-bestemmelser og informasjon om hva som foregår i råd og utvalg i og utenfor NHF. Teknologiens inntog skal på ingen måte fjerne den menneskelige kontakten, men være et hjelpemiddel og verktøy for å kunne nå ut til medlemmene på en mer effektiv måte.

BRANSJEN RAMMET AV EN ALVORLIG ULYKKE

Et helikopter av typen Eurocopter AS 350 fra selskapet Airlift med 3 personer om bord kom inn i svært tykk tåke under flyging fra Gjendebu Turisthytte i Jotunheimen. Da det tok av fra Gjendebu klokken 17.15 fredag 24. April var det på vei tilbake til hovedbasen i Førde. Havariet skjedde kort tid etter på Tvindehaugen mellom Eidsbugarden og Tyinkrysset i Oppland. Med redusert hastighet til et minimum traff helikopteret bakken.

Været var svært vekslende i området i tillegg til vinterlandskap. Dette kan ha ført til at piloten mistet referansene sine (whiteout), og dermed var kollisjonen med bakken et faktum. Tragisk nok omkom piloten Lars Nordgård i ulykken som har satt sine dype spor i bransjen.

Norsk Helikopteransattes Forbund har den største medfølelse overfor de pårørende og selskapet og ansatte i en vanskelig tid.

Terje Rading
leder NHF

KONSERN... OR NOT CONSERNED??

Inge Antonsen

...har det noen betydning for meg som arbeidstaker at foretak stadig oftere inngår i konsern eller andre former for foretaksgrupperinger?

Etter forslag fra Kommunal og Arbeidsdepartementet ble det ved kongelig resolusjon av 4. Juli 1994 oppnevnt et utvalg som skulle se på arbeidstakernes rettigheter i konserner og ved selskapsrettslige og andre endringer.

Utvalgets flertall, fem av seks medlemmer mener at det er et klart behov for å tilpasse arbeidsmiljølovens regler til denne utviklingen ved å regulere arbeidsgiverbegrepet i konsernforhold m.v.

At utvalgets mindretall representert ved representanten fra NHO ikke ser behovet for en tilpasning kommer kanskje ikke som en bombe på noen.

Men hva er det de egentlig forholder seg til? Hva er det som gjør at flertallet ser klare behov for en tilpasning og utvikling av AML?

Først og fremst innebærer konserner og andre former for foretaksgrupperinger at arbeidsgiverbegrepet krakellerer og hules ut. Arbeidsgiveren er som kjent den vi forholder oss til som motpart i alle formelle og uformelle avtaler. Dette er naturlig fordi den tradisjonelle arbeidsgiveren har hatt avgjørende innflytelse på forhold som er vesentlige i en arbeidsavtale. Dette er selve kjernepunktet for de endringene som virker inn når arbeidsgiveren blir del av et konsern eller andre foretaksgrupperinger. Når arbeidsgiveren blir del av et konsern skjer et skifte i den reelle maktstrukturen slik at arbeidsgiveren ikke lenger har avgjørende innflytelse i vesentlige spørsmål som også angår arbeidstakere. For å finne ut hvor makten er kanalisert blir det nødvendig å gå inn i styrerommene og se hvem som har bestemmende innflytelse. I innstillingen fra utvalget satte man følgende kriterier som absolutte parametre for at bestemmende innflytelse kunne utøves:

Når et foretak eller en gruppe av foretak hos arbeidsgiver eier så mange andeler av foretakskapitalen at dette gir flertallet av de

stemmer som kan avgis, eller de kan velge eller oppnevne mer enn halvparten av medlemmene i besluttede foretaksorganer, eller kontrollerer mer enn halvparten av de stemmer som er knyttet til den del av kapitalen i foretaket som kan treffe avgjørende beslutninger.

Utvalget bruker dette utgangspunktet til å utvide arbeidsgiverbegrepet. M.a.o. om bestemmende innflytelse kan utøves av en gruppe av foretak eller av foretak knyttet til en slik gruppe anses alle foretak knyttet til gruppen av foretak som arbeidsgiver. Dette vil ikke gjøre det vanskeligere for et konsern å legge ned en bedrift de har kjøpt seg kontroll over, men de vil få et arbeidsgiveransvar som gjør det noe mer problematisk å sparke de ansatte uten at de først har anstrengt seg for å finne nytt arbeide innen konsernet eller foretaksgrupperingen.

Innstillingen ligger pr. dags dato i departementets avdeling for Arbeidsmiljø og Sikkerhet. Det er lite trolig at det kommer en proposisjon på denne side av sommeren, men det kan tenkes at deler av innstillingen kommer på ny høring. Jeg vil anbefale forbundet å kreve status som høringsinstans i den forbindelse. På bakgrunn av hastighet og omfang av de organisatoriske endringene som feier over bransje etter bransje er jeg vel en slags anakronisme når jeg roper varsko, men hvor står vi med den gamle akterutseilte AML?? Det ligger ingen motsetninger i det at et konsern skiller ut og deler opp bedrifter, det er snarere en naturlig konsekvens av konsernets substansielle ide. For vår bransje ligger det klare føringer i JAR'ene. Henholdsvis JAR-145, JAR-147 og JAR-OPS. Hvem blir da din arbeidsgiver??

Mens arbeidstakerorganisasjoner og arbeidstakere før var i forkant, er det de samme som nå blir stående på perrongen, for å bruke en gammel aforisme. Vi har ikke løst billett og må se på at toget går, og ikke nok med det. De har pakket ned stasjonen på de bakerste vognene, og når toget går blir det nokså meningsløst å stå på perrongen, da er det bedre å rusle en tur på arbeidskontoret

VENNLIGST GJØR MEG OPPMERKSOM PÅ HVA SOM KAN FÅ MEG TIL Å GJØRE FEIL!

– *Eller Human Factors in Aircraft Maintenance*

Inge Antonsen

Jeg ønsker ikke å gjøre feil i jobben min, det kan i verste fall få fatale følger for andre mennesker, eller det kan påføre bedriften store kostnader.

La meg gi et eksempel. For noen år tilbake arbeidet jeg på line i Bergen. Jeg hadde vært litt rufsete i brystet og kjente at jeg hadde litt feber. Men siden det var dårlig med folk grunnet sykdom og andre forhold gikk jeg på jobb, med lungebetennelse. Som eneste tekniker på line ble denne dagen nokså hektisk. Mye cargo, mye snag, og i tillegg hadde jeg gleden av å ha med en skolegutt på arbeidsuke. Med feber i kroppen ble det etterhvert ganske tungt å klatre opp og ned på helikopterene, litt svimmel blir man også og kanskje mer opptatt av hvordan man føler seg enn av helikopteret. Jeg var nesten ferdig med inspeksjonen av motor nr 2 og lå med hodet inne i luftinntaket da noen ropte på meg og fortalte at det var en snag på den maskinen som hadde neste takeoff. Jeg gjorde meg ferdig med det jeg holdt på med og hastet til maskinen med snag. Jeg kan forsikre alle om at den filla jeg glemte i luftinntaket gjorde mye skade i kompressoren. Det kostet bedriften et motorskifte, kompressorblader, statorblader, arbeidskostnader, kjøring i testcelle, transportkostnader. Så var det planlegging og rokering i det oppsatte flyprogrammet, det samme for det oppsatte vedlikeholds-programmet. Den totale kostnaden av hendelsen overstiger sannsynligvis min årslønn med god margin.

Etter dette har jeg holdt meg borte fra arbeidet når jeg har hatt feber. Det heter seg at et smart menneske kan lære av egne feil, og et klokt menneske kan lære av andres feil.

Det enestående i denne klokskapen ligger i det å finne anvendelse og likhet i egen realitet. Det forutsetter også en smule respekt for andres moralkodeks generelt og

faglige etiske standard spesielt. Hvis ikke er det fare for at vår kulturelle betingede arv i form av strafferegimer, bruker innarbeidet rutine for å finne syndebukker til å kvitte seg med kollektivt ansvar. Det er ikke tvil om at den letteste løsningen når feil blir avdekket ligger i å finne noen som ikke har gjort jobben sin. Det enkleste er selvfølgelig å peke på det utførende siste ledd i en prosess, uten å gå den tunge veien om bakenforliggende årsakssammenhenger i kulturelt betingede rutiner og prosedyrer. Det betyr ikke at noen har lært noe, eller kommer til å lære noe, når en med nonchalant arroganse banker paragrafene i hodet på synderen med henvisning til nedfelte prosedyrekrav og distribuerer avskrift av samme til kreti og pleti med krav om innskjerping og oppfølging. Som et verktøy til å forstå og påvirke dypere-liggende årsaksforhold er et straffebeetinget styringsregime omtrent like nyttig og anvendelig som et ekstra hull i hodet. Nå er det slik at arbeidsbeskrivelser og prosedyrer i utgangspunktet er en god og nyttig ting, men det bærer i seg kimen til sin egen selvestruksjon. Det er med en smule bekymring som legmann og hangarfeier jeg ser på den økende mengden av prosedyrebeskrivelser og manualer. Det er stadig økende formalkrav til dokumentasjon og prosedyrer, fra myndigheter og kunder, og ikke minst intern kvalitetsstyring, som skal dekke alle former for og alle avskygninger av leveranser. Når dokumentasjonsmengden når kritisk masse er det fare for at den ikke lenger blir lest, forstått eller etterlevd av andre enn de som har fått betalt for å feste dem til papiret. Som et teorem kan vi si at muligheten for å begå en prosedyrefeil stiger proporsjonalt med mengden av prosedyrer inntil vi når kritisk masse. Da eksploderer antallet latente prosedyrebrudd som en følge av at prosedyremassen

imploderer når den ikke lenger har en håndterlig størrelse. At deler av dokumentasjonsmassen er skrevet på engelsk gir oss en spennende utfordring i hverdagen, but as a matter of fact. In the retrospective light of the conclusions I will draw in this article, it's my inevitable and implacable belief that parts of it might as well could have been written in chinese.

Det organisatoriske dragsuget i definisjonsprosessene skaper en tro på at alt kan beskrives og avproblematiseres i prosedyrene. I bunnen av denne utviklingen ligger grunnsteinen til en storstående feiltolkning av bedriftskultur som et produkt av det som innskriveres og beskrives i prosedyremassen. Å tro at det er tilfelle vil være en bekreftelse av den gamle sannheten om at veien til helvete er brolagt med gode forsetter. Når beskrivelsene eller prosedyrene ikke blir forstått eller lest eller etterlevd, likegyldig av hvilken grunn, etableres lagdelte subkulturer på tvers i organisasjonene. Det er ikke en sikkerhetskultur som fremelskes i en slik prosess, men en utmattelseskultur basert på dissonans i grensesnittene. Mitt primære mål som utførende sisteledd er å ivareta en håndverksmessig kvalitet basert på personlige forutsetninger og de standarder som ligger nedfelt i faget. Det er et forunderlig munnehell at alle fagfolk var bedre før, (jeg lar den påstanden ligge til de som har interesse for slikt), men rammevilkårene har endret seg. Det gnaget som ligger i grenselagene er utkrystallisert av økonomisk krav til effektivitet, med tidspress og prosedyrer for optimalisert bruk av arbeidsinnsats. Den faglige kvalitetstrangen får skrinne kår under slike forhold, og det eneste «våpenet» å slå tilbake med er å resignere og distansere seg fra realiteten. Resignasjon betyr også at en tar ett skritt tilbake og «gjør som en alltid har gjort». Men det ligger ingen garanti i det skrittet, bare en aktiv og engasjert medarbeider med innsikt i sine egne forutsetninger kan garantere for at resultatene blir i tråd med intensjonene.

Den menneskelige faktoren i flyvedlikehold handler om å initiere en bedriftskultur som har fokus på sikkerhet, gjennom at den enkelte medarbeider gis forutsetninger for å forstå hva som kan få han eller henne til å gjøre feil, samt at prosedyrene tar høyde for samme. La meg eksemplifisere: At HF-forskningen har avdekket tiden fra klokken 02 til 05 som svært utsatt for feil betyr ikke at en skal gjøre slutt på nattarbeid, men det må tas hensyn til dette når arbeid planlegges inn i dette «vinduet». I tillegg bør det legges et tettere sikkerhetsnett i form av strammere kontrollrutiner inn i arbeide på natt, fordi en vet at mennesker som arbeider på denne tiden er mer utsatt for å gjøre feil.

Isolert sett er det slik at organisasjoner får de resultatene de legger opp til. Men det betyr ikke at det er de resultatene er ønskelige i et større perspektiv. Som tekniker kan jeg bruke to tilnærmet metoder når jeg skal foreta en inspeksjon. Jeg kan inspisere for å forvise meg om at alt er ok,.. eller jeg kan inspisere med sikte på å finne feil. Det er, som alle ser, to sider av samme sak, men resultatet kan bli svært forskjellig fordi jeg ut fra fysiologiske forutsetninger gjøre to vidt forskjellige arbeidsoppgaver. Kort fortalt er det slik at Antonsen bruker forskjellige hjernehalvdeler (i den bitte lille hjernen sin), alt etter hvilken tilnærmet metode han bruker. Oppgaven for en bedrift vil følgelig være å utvikle en kultur der Antonsen, og alle andre som sysler med flysikkerhet, bruker denne formen for selvinnsett til å gjøre en bedre jobb.

Jeg overlater til leseren å finne forhold i arbeidshverdagen som er med å påvirke og utvikle en i positiv eller negativ retning. Det er ikke vanskelig men krever litt ettertanke og kan være forbundet med sterke a-ha opplevelser.

Ps. Nøl ikke med å ta kontakt dersom du har opplysninger om hva som kan få meg til å gjøre feil.

SOLAKONFERANSEN 1998

av Bent Danielsen



Sosialt samvær på den eksotiske øya Sør-Hidle, øst for Stavanger.

Åpning og velkomsthilsen ble holdt av regiondirektør i Luftfartsverket, Tor H. Strand og ordfører i Solakommune, Eli Hellestø.

Det ble startet med å dele ut sikkerhetsprisen for 1998 til Charles Huettner, Director of Aviation Safety Research, NASA. Den ble utdelt for NASA's arbeid for å nå en målsetning om å redusere ulykkene i luftfarten med 80% innen år 2000.

Samferdselsminister Odd Einar Dørum skulle holdt foredrag om Rammevilkår og utfordringer for luftfarten, men ble forhindret grunnet budsjettforhandlinger. Han ble derfor erstattet med politisk rådgiver Tore Killingland. Han kunne fortelle at Samferdselsdepartementet arbeidet med en felles samferdselsplan:

- Vei
- Tog
- Fly

Luftfarten var her delt opp i 3 politiske mål Killingland opplyste om at en ny miljø- og avgift beregnet etter flyenes CO² utslipp skal innføres fra nyttår. Hensikten med avgiften, er å belønne flyselskap som bruker fly med reduserte drivstoffutslipp.

Jan Mannerud betegnet miljøavgiften som et steg i riktig retning for flyselskap som satser på miljøvennlig flypark. Han vedgår likevel at den samlede fiskalavgiften til staten blir uendret.

I 1998 vil flyselskapene Braathens og SAS betale henholdsvis 360 og 500 mill. kroner i statlig seteavgift.

Ved innføring av CO² avgift, vil de to selskapene sannsynligvis betale til sammen 157 mill. kroner ekstra.

Killingland parerte med at fiskalavgiften tross alt går til en god sak.

NORSK LUFTFARTSPLAN

- Gardermoen
- Luftfartsverket. Investeringer på 2 milliarder.
- EU samarbeid. Harmonisering av skatter og avgifter.

MELKEKUER OG UNFAIR KONKURRANSE – Hvem betaler?

Første foredrag var fra kommersiell direktør Jørn Eriksen, Maersk Air

Neste foredrag var fra direktør Jan Mannerud i Flyselskapenes Landsforening.

Begge innlegg var basert på luftfartens forskjellbehandling når det gjaldt avgifter i forhold til tog.

Det ble videre sagt at den veldige avgiftsøkningen i det siste ikke kan fortsette. Før eller siden kommer knekken og de som blir skadelidende er de dårligste benyttede ruter.

J.Mannerud kommenterte videre at nå må luftfarten få langsiktige rammebetingelser.



*Bonden og melkekuene!
Killingland, Eriksen og Mannerud.*

NEW TECHNOLOGY – IMPROVED SAFETY

Mr. Charles H. Huettner. Director of Aviation Safety Research, NASA

Han holdt foredrag om hvordan NASA

arbeider for å nå målsetninger med å redusere ulykkene i luftfarten med 80%.

NASA hadde delt det opp i tre separate seksjoner.

- Global sivil luftfart.
- Plass i luftrommet.
- Teknologi.

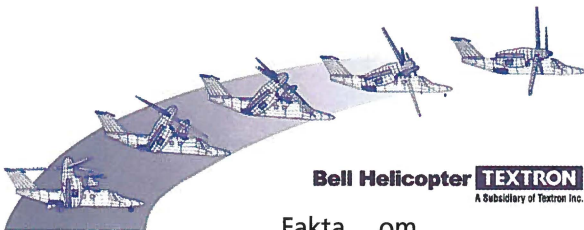
Ulykkeskvoten for sivil luftfart har øket dramatisk. Noe må gjøres. Historisk er det den teknologiske revolusjon som hjelper.

Eksempelvis når det gjelder NASA's program for å utbedre sikkerhet, kan det fortelles at på området teknologi, så arbeides det med å lage et tredimensjonalt skjerm bilde for å vise landingsområdet ved dårlig sikt, noe som er grunnlag for en stor del av ulykkene.

Vi fikk videre en presentasjon av manager Ron Reber, Civil Tiltrotor Business Development, Bell Helicopters Textron Inc.

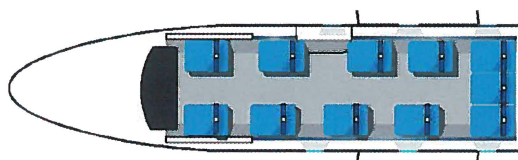
Safety Initiative - New Technology

Han forventet at det er tiltrotor i Nordsjøen om en 3 - års tid.



Fakta om Bell/Boeing 609 er:

- Går raskere enn helikopter. 275 knop.
- 9 pax.
- Trykkabin
- Mindre vibrasjoner. Rotor ute på vingene.
- Større rekkevidde.
- Vinger av karbon.
- De Ice
- Fly by Wire. Ingen styrestag.
- Composit fuselage. Spant og stringers av aluminium.
- Composit for vekt, aluminium for pris og å lette installasjonene.

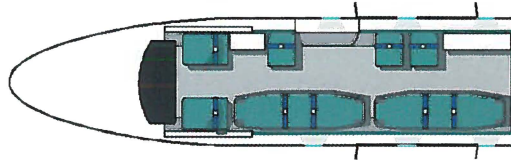


Taxi/offshore innredning.

Videre så vil den bruke 15 sekunder ifra hovring til flyging, ved å trykke på en knapp.

Den vil også kunne fly over uvær

Den flyter godt (trykkabin), og den har nødutgang i tak.



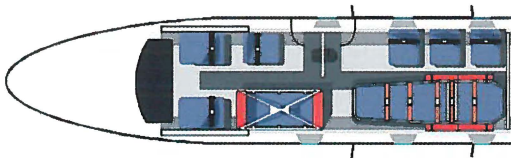
Ambulanse innredning.

Det foreligger 70 bestillinger pr. i dag, hvorav 6 stk er i Nordsjøen.

Levering vil bli i årskiftet 2000 - 2001.

Leder i Phillips kommenterte at den ikke var brukbar i Nordsjøen med 9 pax.

Det ble svart at den flyr så fort at den likevel vil utføre oppgaven bedre enn Super Puma.



SAR-innredning.

Svar fra Phillips var da at 17000 landinger i dag allerede er for mye.

LUFTFART MOT NESTE ÅRHUNDRE



Det ble holdt foredrag om Luftfart Mot Neste Århundre-

De ble holdt av Administrasjonsdirektør Ragnar Prestum og Viseadmin. Direktør Nic. Nilsen i Luftfartsverket

Det finnes 55 lufthavner i Norge, hvorav Luftfartsverket eier 46. De 9 som er private

er Torp og 8 kortbaneflyplasser. Lønnsomheten er betydelig skjevfordelt.

Det er imidlertid ikke riktig at Gardermoen stjeler fra de andre. Fakta er at den for fremtiden ikke kommer til gi midler til andre noen år (ca 200 mill. pr. år).

Videre har nå Luftfartsverket også begynt å bli en melkeku (ikke lenger en 0-virksomhet, men krav til fortjeneste).

En trafikkreduksjon vil derfor føre til lavere fortjeneste, og vil være alvorlig for investeringene til Luftfartsverket.

Luftfartsverket har vært i forhandlinger med Torp for å kjøpe. Luftfartsverket må betale nytt tårn og drift, men får ikke inntektene.

Gardermoen åpner 8.oktober 1998 kl 07:00.

Den vil bli Europas mest moderne flyplass.

Fakta

- 13 km²
- Tårn 40 meter (over tåka)
- 2 stk rullebaner
- Kapasitet til 80 landinger i timen
- Maksimal sikkerhet.
- 100% kontroll (security)
- Skille mellom ankomne og avreisende
- 34 gates
- Mulighet for 17 mill. passasjerer (kan økes til 30 mill.)
- Kortere taksetid
- Døgnåpent
- Miljøvennlig
- Forbedret radar og lyssystem.
- Luft, fuel og strøm i bakken
- Et fantastisk baggasjesystem
- IT er kraftig utbygget

Foredrag om Miljø, støy og naboer av miljøsjef Alice Gaustad, prementert av Gerhard Pettersen var derimot interessant.

Luftfarten er relativt beskjeden ved utslipp til luft.

Flystøy/antall bosatte i flystøysonene vil gå betraktelig ned ved oppstart på Gardermoen, fra 60 000 til 3 000

Fase 2 fly skal være ute av drift i april 2002.

Flystøynivå over 65dB: Fornebu 700 000 mennesker rammes, på Gardermoen 22 000 mennesker.

Men helikoptertrafikk på Fornebu vil nok føre til støyproblemer.

Av Jan-Petter Helgesen

Et kompetansesenter for helikopteroperasjoner bør komme til Stavanger lufthavn, Sola. Senteret må være bindeledd mellom oljeindustrien og helikopterselskapene.

Direktør Geir Pettersen i Statoil opplyser til Aftenbladet at en slik enhet må spesialisere seg på helikopteroperasjoner. Luftfartsverket må stå for driften og stille personell til rådighet.

Pettersen reiste forslaget på vegne av Statoil under debatten om sikkerheten ved helikoptertransport under Solakonferansen i går. Senteret vil blant annet gi råd i forbindelse med nybygging og modifikasjoner av oljeplattformer.



Debattpanelet drøftet sikkerheten for offshoretrafikken.

- Via et slikt senter kan oljeindustrien unngå problemer med helikoptertrafikken og landingsplattformene etter at installasjonene er kommet i drift, sier Statoil-direktøren.

Men også andre presserende saker kan enheten ta tak i. Viktige tema er overvåking av all helikoptertrafikk under flyging til havs, etablering av kontrollert luftrum for helikoptere, radarovervåking av flytrafikken i lave høyder i Kristiansund-området, samordne innflygingen til de forskjellige oljeinstallasjonene og bedre bruk av det tekniske kontrollsystemet kalt Hums.

Pettersen understreker at det ikke vil mangle på oppgaver for et slikt senter. Med Stavangers posisjon innen norsk oljevirkosomhet og Sola som helikopterbase finner han det naturlig at kompetansevirksomheten legges til Stavanger lufthavn.

Prøvet i Sola

Avdelingsdirektør Geir Ingebretsen i

Fortsettelse side 15

MF-HS
TAF-HS
LT- TAF
LTTF
NHF- Styre
NHF- Enkeltmedlemmer



Norsk Helikopteransattes Forbund

Postboks 522
N-4055 Stavanger Lufthavn
Telefon 51 65 39 24
Telefax 51 65 37 83

Sola, 15. juni 1998
Vår ref.:

HER KOMMER EN OVERSIKT OVER HØSTENS KURS

Den 29 og 30 August prøver vi igjen med Kursstigen del 1.

Den 15 og 16 Oktober er det mulig for de som ikke fikk kurset i forhandlinger i januar til å være med på åpen kurs på Hønefoss. (Se vedlagte informasjon)

Den 14 og 15 november planlegges videregående kurs i forhandlingsteknikk.

Ønsker dere alle en riktig fin sommer!

Med hilsen
Norsk Helikopteransattes Forbund

Rigmor Nevland
Styremedlem utdanning

MF- HS
TAF - HS
NHF's styremedlemmer
LT-TAF
LTTF
Enkelt medlemmer

Sola, 15. juni 1998

NHF'S KURSSTIGE, TRINN 1 AVD. 1 OG 2

NHF inviterer herved til kurs 29. - 30. august 1998.

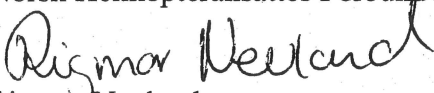
Kurset tar for seg:

- Organisasjonsstruktur
- Fagforeningsideologi
- NHF's vedtekter og Overenskomst
- Tillitsvalgtes oppgaver
- Lover og avtaler i arbeidslivet:
 - Arbeidsmiljøloven
 - Ferieloven
 - Hovedavtalen
 - Hvordan sette opp en protokoll

Foredragsholder vil være adv. Jan Erling Nilsen. Påmeldingsfrist vil være 25.juli 1998, men kontakt meg snarest mulig slik at jeg får en oversikt overer hvor mange vi blir.

Hvor kurset skal holdes vil jeg komme tilbake til.

Med hilsen
Norsk Helikopteransattes Forbund


Rigmor Nevland
Styremedlem utdanning

Jeg ønsker å delta på NHF's kursstige trinn 1, avd. 1 og 2 !

Navn/adresse:

Tlf.:

Forening:

Klipp ut slippet og send den til R. Nevland, Norsk Helikopteransattes Forbund, Postboks 522, 4055 Stavanger Lufthavn. Tlf.: 51 65 39 75.



YS UTVIKLINGSSENTER

Forhandlinger – innføringskurs

Dette er et grunnleggende kurs i forhandlinger. Vi vil legge vekt på erfaringsbasert kunnskap om faser og innhold i forhandlingsprosessen, og i liten grad bestemmelser i de ulike lover og avtaleverk. Videre vil innholdet bære preg av ferdigheter, teknikker, arbeidsmåter og holdninger med relevans i forhandlings situasjoner.

Målgruppe

Lokale og potensielle tillitsvalgte, medlemmer i forhandlingsutvalg og andre interesserte

Innhold

- ▲ Hva er forhandlinger?
- ▲ Forberedelse til forhandlinger og drøftinger
- ▲ Forhandlingens ulike faser
- ▲ Gjennomføring av forhandlinger og drøftinger
- ▲ Etterarbeid og evaluering

Gjennomføringen vil bestå av korte foredrag med påfølgende øvelser, enten i grupper eller som rollespill. Videre vil vi bruke tid til diskusjoner i grupper og plenum.

YS Utviklingssenter

Sted og tid:

Påmelding innen:

Høst: Hønefoss 15.-16. oktober

2. september

Jeg ønsker å delta på kurs, Forhandlinger - innføringskurs
Dette er et åpent kurs så meld deg på så snart som mulig.
senest 02. september

Navn/adresse: _____

Tlf.: _____

Forening: _____

Klipp ut slippen og send den til R. Nøvlund, Norsk Helikopteransattes Forbund, Postboks 522, 4055 Stavanger Lufthavn. Tlf.: 51 65 39 75.



Forhandlinger – videregående kurs

Å bli en god forhandler krever kunnskap om og erfaring i forhandlingsprosesser. Dette videregående kurset i forhandlinger er ferdighetsorientert, og tar utgangspunkt i deltakernes egne erfaringer og utfordringer. Derfor er kursets målsetning å forbedre deltakernes ferdigheter gjennom arbeid med og i relevante forhandlingssituasjoner.

Målgruppe

Lokale og sentrale tillitsvalgte som ønsker å videreutvikle egen kompetanse innen forhandlingsfeltet

Innhold

- ▲ Ulike forhandlingsmodeller i teori og praksis
- ▲ Valg av strategi og taktikk
- ▲ Praktiske kommunikasjonsferdigheter
- ▲ Hvordan kartlegge egne og motpartens interesser og standpunkter
- ▲ Dialogferdigheter og problemløsning
- ▲ Hvordan håndtere vanskelige og «ufine» utspill
- ▲ Protokoll; Fra muntlig til skriftlig kommunikasjon

Arbeidsmåte

Arbeidsmåtene vil vekse mellom korte forelesninger og erfaringsutveksling i grupper og plenum. Videre strukturerte rollespill og konstruktiv feedback ved hjelp av observatører og videoanalyse.

YS Utviklingssenter

**Jeg ønsker å delta på kurs, Forhandlinger - videregående kurs
14 og 15 november (kurssted blir kanskje Gardemoen).
Påmelding innen 30. September**

Navn/adresse: _____

Tlf.: _____

Forening: _____

Klipp ut slippen og send den til R. Nevland, Norsk Helikopteransattes Forbund, Postboks 522, 4055 Stavanger Lufthavn. Tlf.: 51 65 39 75.

Luftfartsverket opplyser at et kompetansesenter var under oppbygging på Sola for bare to år siden. En mann hadde til oppgave å etablere senteret, men arbeidet strandet av mangel på kvalifisert personell.

- Luftfartsverket har i mange år slitt med for få flygeledere. Personellmangelen og uenighet om hva senteret skal inneholde gjorde at det hele døde ut den gang, sier Ingebretsen.

Han vil likevel ikke utelukke et nytt forsøk. Luftfartsmyndighetene, Oljedirektoratet, oljeselskapene og helikopteroperatørene må gå i ny dialog om behovet.

Ingebretsen kan ikke si noe om størrelsen på staben i et eventuelt senter. Sammensetning og innhold bør de aktuelle partene først diskutere og deretter bli enig om.

Helikopterulykken ved Norne-feltet 8. september i fjor var bakgrunnen for debatten som engasjerte store deler av de 140 konferansedeltakerne. Leder Lars Anders Myhre fra Nopef slo fast at slike saker kommer i bølger etter hvilke begivenheter som skjer på kontinentalsokkelen.

Flygere motarbeides

Helikopterflyger Per Gram fra Norsk Flygerforbund provoserte mange ved en rekke uttalelser som innleder. Han hevdet blant annet at flygerne som opererer helikoptere til havs føler seg motarbeidet av sitt eget, norske Luftfartsverk.

Han gikk også mot påstanden om at helikopterflyging er ti ganger farligere enn rutflyging. I så fall mente han at flyging

med helikopter er 17 ganger farligere enn å kjøre bil og 27 ganger farligere enn å gå.

Gram nekter likevel ikke for at flygeryrket på sokkelen kan være risikofylt. Åtte piloter fra Helikopter Service har mistet livet i fem ulykker de siste 22 år. Samtidig omkom 34 andre besetningsmedlemmer og passasjerer.

Per Gram kritiserte også rapporten som Statoil utarbeidet etter ulykken ved Norne. Han mente blant annet at det var en rekke feil ved innholdet.

Som flyger var han heller ikke fornøyd med landingsdekkene på de nye flytende produksjonsskipene. Luftfartsverket bør nøye vurdere natt-operasjonene til vanskelige helikopterdekk, sier Gram.

Ifølge avdelingsjef Asbjørn Sætherbakken i Luftfartsverket følger Norge internasjonal standard for størrelsen på helikopterdekkene. Det tidligere norske kravet forlangte imidlertid en nesten en halv gang større landingsplass enn i dag.

Dersom helikopter- og oljebransjen ønsker særegne norske størrelsekrav, har Luftfartsverket ikke noe i mot å vurdere kravet til landingsplass på nytt, sier Sætherbakken.

Fortsettelse side 21



Flygerflukt, utdanning og høyskolemiljø.

*Under.
Solakonferansens lydhøre deltakere.*



A WORKPLACE PERSPECTIVE OF HUMAN FACTORS

Gerry Eans
(Association of Licensed Aircraft Engineers)

INTRODUCTION

The association of Licensed Aircraft Engineers are very pleased to have been invited by the Civil Aviation Authority to make a presentation at this symposium. All too often people talk at us or about us and decide principle and practice on our behalf. Some of those people were once practising maintenance engineers but rather more of them are not. Let us hope that the maintenance engineer will be given a higher profile in the future.

I am the legal representative for the ALAE. My remit is to provide advice and legal assistance to our members. I also provide counselling, following maintenance incidents.

It has been very hard to gather views and opinions on the subject of human factors, despite having made requests for written contributions through our monthly magazine we have received very little. My presentation is based upon my own work experience together with a large number of informal discussions with practising maintenance engineers throughout the United Kingdom. In addition to this I have used some of the cases handled by me. This lack of response is not unusual from engineers and although I do know that the magazine is well read I did not expect there to be many replies.

Most engineers do not make errors, perhaps therefore they see no point in joining the fray.

We are moving towards a six hundred seat aircraft, the enormity of the consequences should any incident occur does not bear thinking about. There is rather too much at risk for us to fail in our application of human factors training and awareness in aircraft maintenance, likewise, and more importantly, in the training of our maintenance engineers.

I still have a gut feeling that we are not yet moving in the right direction.

WORKPLACE VIEW OF HUMAN FACTORS

The licensed engineer's view of human factors is clouded by cynicism often to the point where he dismisses the subject from his mind. Human factors is viewed by many as a means to allocate blame. There is inherent in these two statements a clear indication of the distrust of the science of human factors that is prevalent amongst engineers, a distrust that breeds the cynicism manifest in nearly every discussion I have had on this subject with engineers. The "blameless culture" that is currently in vogue is also distrusted and in any case is alien to the engineers "no nonsense" way of thinking. If something goes wrong there must be some accountability, some action must be taken. Provided the action taken was consistently fair it would always be acceptable. It is also felt that the no blame culture generates more error and incident than was previously manifest.

I failed to meet anyone who could acknowledge that he was conscious of any human factors considerations when he was working. In every case the engineer was locked into what he was doing. There was also a clear opinion from many about the need to have consistent performance from management and better communication. This results from a decade of very unsettling restructuring, separate limited engineering companies, devolved maintenance etc. It is also very hard for the engineer to be objective when the spares he wants are never available, the training cut to the bone and the current changes in licensing not yet understood. These three views were frequently expressed to me.

THE MAINTENANCE ENGINEER

From the ICAO Digest 12. "the reliability of Mechanical and Electronic components has increased markedly over the past thirty years. People have stayed the same". This is simply not true.

People do and have changed. Today we are dealing with a different animal.

We are all a product of our time, and in our employment we are a product of the culture and environment that surrounds us. The maintenance engineer is a product of the establishment, we would do well to ask what precisely we expect of this product.

Social attitudes and education methods have changed considerably, the need to develop and maintain an enquiring mind is not so prevalent as it once was. This does not mean that today's engineer is less qualified or less able, far from it, but he does have a different outlook, sense of value and discipline.

In the UK we now have authorisations for "Limited & Simple" tasks. These authorisations are granted for some basic inspections (PDC) and for the replacement of a controlled number of components. This practice has proved to be a superb tool, the engineers accepting training and authorisation have been very enthusiastic and are in no way cynical. I have found however that holders of such authorisations are not always wholly aware of the attendant responsibility that authorisation carries.

CONTRACT ENGINEERS.

Contracting of engineer's is a growing business, the itinerant way of life is well liked. Most of those who choose this way of life are reluctant to change.

Interestingly I have not handled a single maintenance related incident involving contract engineers, neither do we receive any complaints concerning work content or environment. These engineers have a very real problem where training is concerned, they must either buy their training or take a permanent job to extend their authorisations. Their development is a separate consideration, but what of their human factors training. If human factors training is

to be standardised across the industry then how are these engineers to be trained.

TRAINING

From the investigations and interviews I have conducted as the result of major and minor incidents I have come to the conclusion that specific human factors training would not have made any difference whatsoever, those incidents would still have occurred. What would have made the difference is training of a different kind. We need to train engineers totally for what we expect from them, technical competence is not enough.

So just how do we train our engineers? To start with we never train them to say no. The employer gives to technically suitable persons a type course, such a course in today's world is conducted in the shortest possible time. It is only from such a type course that an engineer will find himself in a position of real accountability and liability. The granting of authorisation is a major change in the engineer's life, but how many are really prepared properly for such responsibility. The only information imparted on type courses is literal, a straight reproduction of facts on which to be examined. The thinking process required to investigate defects is not addressed, this probably being outside the ability of the instructor anyway, and the proper use of manuals is left to the student to work at. Authorisation is duly granted and from then on the individual is, in the main, left to develop himself. He becomes a product of his environment, a product (the engineer) that is not subject to audit. His ability to cope, to develop a clear overview, to manage his team, to maintain a discipline such as to not make an error, remains in his own hands. Provided the on-time departure rate is good and scheduled maintenance goes out on time we continue to believe we are getting it right.

We do not look at ourselves when things do not go wrong.

Although I consider that type courses have been abbreviated to a dangerous level I have experienced only a very few incidents that

were related to poor technical knowledge level.

To avoid or to reduce incidents, it is necessary to inculcate a firm understanding of the engineer's responsibilities in every respect and to instil the confidence and discipline to fulfill that responsibility, teach him to look inward, to recognise his own weaknesses and to correct them. There is also a need to develop the individuals capacity for work volume, and the ability to regulate work pressures.

I carried out a small survey to discover how many engineers were conversant with the JAR's and the company exposition, in particular the terms of reference for the accountable manager. Sadly very few had read fully the company exposition. I also discovered that very few had seen JAR's, and also that the JAR was, so often, not available in the workplace. My point being, that the certifying engineer should have a sound understanding of the need to support the accountable manager. Such philosophy should be accentuated in training.

The considerations to be made in the production of the competent maintenance engineer should be absolute. Technical training should be followed by persons' development and human factors training, and greater emphasis given to understanding legislation. The different facets of training should not occur together, technical training should be carried out in isolation.

All of you would do well to bear in mind, when maintenance is complete and certified, at that point in time the signatory is the regulator, is quality assurance, is responsible for the maintenance package in hand, and if he does not perform to the highest standard and with integrity then the product will fail. This can easily happen with the best infrastructure, and has.

APPRENTICE TRAINING

An incident I investigated concerned damage to an Aircraft for which the Supervisor accepted responsibility. The damage was considerable and very expensive. The supervisor was working with an apprentice and therefore responsible for his training.

He did, in fact, instruct the apprentice in a particular procedure that was incorrect. The apprentice faced with having to call for the procedure to be repeated on another aircraft felt confident to carry out the procedure himself. This he did, and severe damage was caused. The important point to consider is not the engineer himself, but the apprentice. What other bad practices had this apprentice learnt. Apprentices in the workplace are allocated to engineers for work experience. This places considerable responsibility upon the engineer. The apprentice will be moulded in his attitude and practice by this experience. This again is a practice that should be subject to strict audit, and the selection and suitability of the mentor given particular consideration.

Inadequate training results in a good deal of arbitration between engineers on defects and procedures, one learns from the others' greater experience. This is certainly a very good thing as it will take about two years of practice to produce a competent engineer on type. But suppose they all suffer from poor training ?.

We never re-examine engineers at any time except for procedures. Once authorised it is taken for granted that they will be satisfactory thereafter, so the training must be right first time.

Another very good need for improved training is illustrated in appendix 1. This article was written in response to a recurring problem addressed to the ALAE concerning the relationship between pilots and engineers.

PRESSURES

The greater number of cases requiring my assistance have occurred as the result of distraction and three of those (Major incidents) involved the senior person in charge. The distractions were related to staff shortage and the lack of experience and good training of the licensed engineers under their supervision. The third case involved sheer volume of work. Two of these engineers were dismissed before the operator stopped to consider the deeper causes of the incidents. Evident in two of

these cases was the need for the supervisor in charge to give considerable assistance to his engineers, reflecting again upon the quality of their training.

The ability of individuals to handle pressure varies considerably, and pressure is not something we train for. We are however expected to control those pressures.

Staff shortage for whatever reason creates huge pressures as does the need for on time delivery. All such pressures originate from the production side of the business, they have always been there and they will not go away. To be really competitive we run a continual race requiring us frequently to work on the edge. This is what makes this industry so exciting, it is certainly never dull. The inability to cope with such pressure has resulted in incidents with varying consequences. One thing however that does not vary, is that the person blamed will not repeat the error neither will they forget it. On the other hand there is very little evidence that the community at large ever learn from the misfortune of others. So how do we learn from others...

LITERATURE

I was a Health and Safety secretary for a large group of people for a term of 5 years. The H&S infrastructure of the company was absolutely superb, the literature available first class, and the training and support for reps', excellent.

So why did we have so many accidents? The greater number of cases I handle for the ALAE are accidents at work.

Is human factors to go the same way, good infrastructure, good literature, good training, more incidents. There is a very real danger this will happen, people become inured to the subject. They see it so often they cease to take notice of it.

Consider carefully this synopsis, this is the 12th of it's kind, perhaps we should now audit our performance in real terms and report at the next symposium some tangible results or stop meeting.

Like Health and Safety, Human Factors is a nebulous subject, and although the engineer's mind works well with technical

matters it does not work as well with legislative matters.

The presentation of HF material has to be managed carefully and must be acceptable. I sat in a crew room reading, opposite me was an engineer reading a human factors magazine. Quite suddenly he threw the magazine across the room. Curious, I picked it up and asked him to show me the article he was reading. Having read it, I too felt the same way. The author required speaking to, but the damage was done. The article was condescending to an infuriating degree, had it come from another maintenance engineer however, I am sure the response would have been different.

The never ending ~this is how you should behave, method of approach would be improved by 'this in how we should behave'.

Much of the material is good, but it is not having any significant impact. This is possibly because it is so distant from reality, and engineers do not think about it when they are working. Most importantly, from what source is this material derived. Referring back to my introduction, yet again, the engineer is being spoken at by people who do not carry out maintenance.

Teamwork has been one of the in vogue" driving phrases so well used of late. Teamwork suggests a partnership, now that would be nice. Some educated direction by all means, but do not talk at us. Remember, we too have something to contribute. We are the people carrying out the maintenance and when we make a certification or sign a certificate for release to service, that is where the buck will stop.

APPENDIX 1.

ENGINEERS Vs PILOTS. By. G. Evans.

As we are about to talk at length about the relationship between Pilots and Engineers, I pause to wonder just how they see us.

There are only two people in aviation, the engineer and the pilot, all the others could do their jobs in any other business. These two people are required to be examined and licensed and are accountable in law for their actions.

But how do they get on?

They only come together during operations, that is when the engineer is working on an aircraft that is due to fly or when an operational aircraft is defective. The engineer may require to impart information to the crew as the result of a maintenance function, such information being referred to a maintenance manual or procedure, fairly straightforward. The crew may want to debrief the engineer on a particular defect or discuss a recurring problem, again straightforward. Suppose, however, there should be a departure defect or perhaps the crew have a particular question they require to be answered. There should be some caution exercised here; walking into a flight deck and answering questions off the top of your head is a risk.

Let us suppose that you should give incorrect information, the consequences could be embarrassing, and in any subsequent inquiry there would be two flight crew giving evidence and one of you.

It is taken for granted that engineers are an available source of reference for flight crew, but there is nothing in law that requires the engineer to answer flight crew questions, it is something that is, quite simply, taken for granted. The requests for assistance and information when the aircraft is airborne raise more poignant questions.

The training of engineers and flight crew fuls been abbreviated to sud' a degree that the need for pilots to ask qeshons has increased and the ability, of engineers to respond has decreased.

So where do we go from here Well quite clearly the communication between engineers and pilots must be maintained, it is too important, but there must be safeguards. In the first instance do not allow yourself to be pressurised, if you are unsure then say so and take reference. Reference can either be from a maintenance manual or written procedure, this would provide adequate verification. Asking another engineer and then imparting that information just might compound the problem, unless he is prepared to talk to the

crew himself. Engineers who have not at least two years experience on type should be particularly cautious.

Experienced pilots converting to another type tend to ask all the same questions we have heard before, and there is attendant with such pilots, another problem. They have trouble disengaging their minds from the previous aircraft type they operated.

Caution should be exercised when listening to the question being asked as it may not relate to the present aircraft type. This confusion can also occur where the pilot is flying two aircraft types seen by him to be alike, but to the engineer very different. For example, same switches and lights but totally different circuits.

The Pilot actioned PDC constantly raises queries, one sometimes wonders just who trains pilots for this function. (Interestingly the JAA do not seem to place any importance whatsoever upon this function) Engineers at present give support for PDC but they may not be there in the future, pilots beware.

It would be most useful for pilots and engineers to meet regularly and to maintain a healthy rapport, there is so often a difference of opinion which serves nobody's interest. The attitude of pilots to engineers and the demands made by pilots leave much to be desired. With some it is a singularly pleasant and useful exchange, with others somewhat less so, and no doubt they see us in a similar light.

But the bottom line is... if you do not want to answer pilots' questions then you don't have to, you are not and never have been a source of reference for pilots and neither are you paid for this function. Should any of you have terms of reference that specify a requirement to answer pilot queries then be sure that you, and not your employer, retain control of this function. Do not hesitate to say "no", or "please wait", do not allow yourself to be pressurised.

A contentious article, something you have not thought about before, something perhaps you should think about now. Your views are invited...

Bent Danielsen

KRAV TIL UTDANNING OG KOMPETANSE I ET INTERNASJONALT MARKED

Kompetanseoppbygging et samarbeid mellom utdanningssystemet og næringslivet. Statssekretær Svein Helgesen i Kirke-, utdannings-, og forskningsdepartementet.

S. Helgesen gjorde forsamlingen oppmerksom på at han i hovedsak deltok for å lytte og lære. Men han kunne fortelle at fag som luftfartsadministrasjon og flyingeniørutdanning, kan relativt raskt komme inn i høgskolesystemet. Utdanning

for flygere og flygeledere blir det verre med. Sannsynligvis vil det gå mange år før disse fagene kan tilbys på høgskolenivå i Norge.

Flybransjen var imidlertid meget oppsatt på å få en snarlig avklaring på utdannings-spørsmålet, da mangelen på fagfolk er sterkt økende.

Ellers så synes jeg at konferanse var altfor opptatt av pilotutdanning, og for lite av de andre områdene.

Men S.Helgesen sa iallfall en god ting:
Kompetanse i fremtiden vil...

SMÅPLUKK

NLA 20 ÅR

NHF-nytt gratulerer NLA (Norsk Luftambulanseselskap) med sitt 20 års jubileum. 2. juni 1978 tok det første ambulanshelikopteret av fra Sentralsykehuset i Akershus. NLA har vært en sikker pådriver til at vi har verdens beste utbygde luftambulanseselskap i Norge. Jubileet ble markert rundt på en rekke steder i Norge.

SENTRALE FORHANDLINGER

På grunn av sommerferie i forhandlingsutvalget så er sentrale forhandlinger mellom FL og NHF utsatt til medio juli. Gode lønnsoppgjør i andre forbund skulle kunne gi oss håp om et reelt lønnstillegg i år!

BARDUFOSS FLYPLASS 60 ÅR

28.juni slo Luftforsvaret og Norsk Aero Klubb til med et internasjonalt flystevne på Bardufoss. Her var alt fra lydløse seilfly til brølende jagerfly. Ca 200 fly fra en rekke land var representert. En fyldig artikkel kommer i neste NHF-nytt.

LUFTRANSPORT AS SELGES!

Helikopterservice ASA har lagt ut for

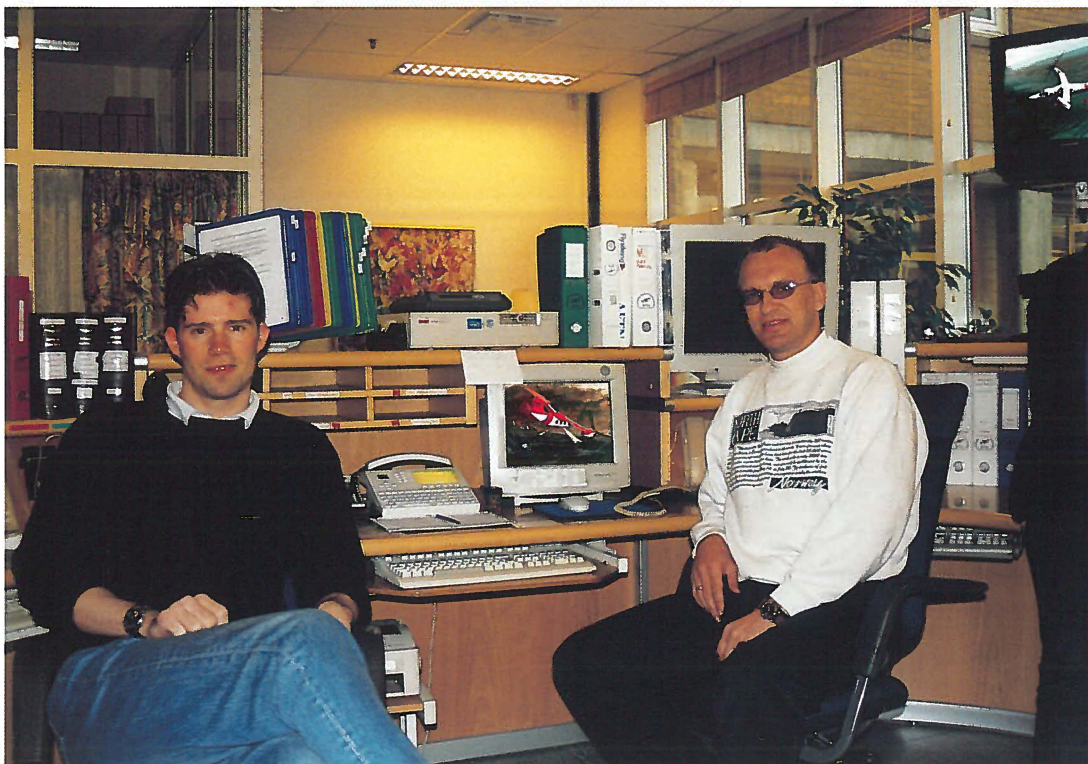
salg sitt trofaste datterselskap for å rendyrke sin offshoreaktivitet. Siste nytt er at et reelt salg er avsluttet innen utgangen av 1998. LT opererer i dag 1 Dornier 228, 9 Beech 200, 3 Aerospatiale Dauphine og 1 Equierel. Hovedaktiviteten er etter en rekke omstillinger luftambulanseselskap i Norge.

NYE AMBULANSEBASER?

Øgar-utvalget la frem sin innstilling 12.juni. Her foreslår de å legge om ambulansebasene. Helikopterbasene i Brønnøysund og Dombås er forelått lagt til henholdsvis Sandnessjøen og Lillehammer. Ambulanseflybasene i Brønnøysund og Ålesund (Vigra) foreslås lagt til Trondheim (Værnes) og Bergen (Flesland). De ønsker også et redningshelikopter stasjonert i Oslofjorden. Hovedargumentet til utvalget er at luftambulansen i prinsippet skal være knyttet til et regionsykehus og en anestesivdeling. Crew-konsept i helikopter vil basere seg på fremtidige krav fra luftfartsmyndighetene. En stortingsproposisjon kan være fremmet i vårsesjonen 1999. NHF-nytt vil følge opp denne innstillingen.

FLYKOORDINERINGS

I kontrakt med Rikstrygdeverket utfører Lufttransport all pasienttransport med ambulansfly i Norge. Disse oppdragene utføres av 8 fly (Beech 200 King Air ambulansfly) fra 6 baser: Kirkenes, Alta, Tromsø, Bodø, Brønnøysund og Ålesund. Ambulansflyene trafikkerer alle kortbaneflyplasser i landet.



Trond Vegard Jørgensen og redaktøren på vakt.

Virksomheten er koordinert gjennom en egen flykoordineringssentral (FKS) tilknyttet akuttmedisinsk kommunikasjonsentral (AMK) ved Regionsykehuset i Tromsø. FKS koordinerer all ambulansflyging med fly i Norge, og sentralen er døgkontinuerlig bemannet med flykoordinator, lege og sykepleier.

Fra basene Tromsø, Brønnøysund og Ålesund opererer Lufttransport 3 helikoptre. Disse utfører ca. 25% av ambulansflygingen med helikopter i Norge. Slike oppdrag organiseres og utføres i et lokalt samarbeid mellom sykehus/lege og helikopterbasen.

FKS er i dag bemannet av 7 flykoordinatorer hvorav 6 er organisert i

NHF gjennom TAF-LT. Vi har en helkontinuerlig tjeneste som setter store krav til personellet som styrer en meget viktig samfunnsressurs. Historisk sett så begynte den første ambulansflygingen i 1920-årene og har gjennom årtidene bygget seg opp til å bli en «livsnerve» i vårt vidstrakte land. Frem til 1988 kan man si at utviklingen hadde kommet langt, men det var ikke en dedikert flyflåte som var avsatt til dette formålet. Dette fikk fart på seg, og i en opprivende anbuds konkurranse hvor lokalbefolkningen - spesielt i Finnmark tonet flagget for sin hjertesten - sitt lokale flyselskap. Den nye ordningen var et faktum som skapte trygghet i helse-Norge. Rikstrygdeverket fikk blod på tann og

SENTRALEN I TROMSØ



Flykoordinatør Jørn Tollånes.

bestemte seg for at en enhetsflåte var tingen i stedet for et vell av forskjellige flytyper og operatører. Vi vil ha én operatør og én flytype som var standardisert og dekket hele landet. Fra 1.1.94 klinget kallesignalet «Mørefly» over hele landet. Sunnmøringene hadde klart det igjen!

De som kjenner historien vet at to datterselskaper i Helikopterservice ble slått sammen og noen ansatte forsvant i dragsuget, nå var kallesignalet «Lufttransport». Turbulens finnes ikke bare oppe i luftmassene men også inne i enkelte styrerom. Det er en evig kamp for organisasjonene å kunne klare å holde på de jobbene som er etablert. Når så er sagt så er jeg stolt over å jobbe i verdens beste luftambulansetjeneste. Det finnes ikke et land i verden med en slik geografi, topografi, utstrekning, befolkningsstørrelse og værforhold som har et slikt akuttmedisinsk tilbud å skilte med.

FKS ble opprettet 1.mai 1994 i Tromsø fordi her fantes Regionsykehuset i Tromsø (RiTØ). Tjenesten ble overflyttet fra Bodø

hvor Hovedredningsentralen og Amk-sentralen ved Nordland Sentralsykehus hadde dirigert ressursene. Konseptet i Tromsø var unikt: Her skulle en representant fra operatøren i samarbeid med en akutt-sykepleier i samme rom, kaste rundt seg med flytermer og medisinske begrep, klare å samarbeide, trekke i samme retning og oppnå resultat. Redningsinspektøren i Bodø var så selvsikker og veddet en flaske champagne med vår eminente og omstridte Mads Gilbert om at inne 12 måneder var flykoordineringen tilbake i Bodø. Da vi feiret 1.års-jubileet i helikopterhangaren ved RiTØ så måtte Mads spandere fludium på oss, Redningsinspektøren innfridde ikke sin del av veddemålet.

Det har vært en rivende utvikling inne bruk av ambulansfly, vi promoterte oss skikkelig mot sykehus, leger og primærhelsetjenesten. Et anbud på ca 3500 timer i 1993 utgjorde 7200 timer i luften for helse-Norge i 1997. FKS har i samarbeid med piloter, teknikere, flysykepleiere, leger, jordmødre, ambulansesjåførere, alle norske flyplasser, værtjenesten og tålmodige pasienter oppnådd dette resultatet. Vi er det eneste flyselskapet som opererer på alle norske flyplasser inklusive Kautokeino, Jan Mayen og Longyearbyen.

Det er sagt at Lufttransport AS er Norges beste flyskole, våre erfarne piloter er meget ettertraktet hos de større flyselskapene: På tross av stor avskalling til våre storebrødre så er vårt flygerkorps til enhver tid på topp - hva det gjelder erfarne piloter. Vi har en skoleavdeling som det står respekt av og noen instruktører som er dedikert til fysikkerhet. På teknisk side så har jeg ikke sett like. De er en gjeng med muldvarper som du ikke ser, men resultatet hviner døgnnet rundt i det norske luftrom.

VI ER VERDENS BESTE LUFTAMBULANSE!

*Bjørn E.H. Hansen
flykoordinatør*

B-blad

Returadresse:

Norsk Helikopteransattes Forbund

Postboks 522, 4055 Stavanger Lufthavn

MEDLEMMER PR. 15. JUNI 1998

Totalt536	Helikoptertjeneste4
MF-HS317	Heliteam1
TAF-HS117	Airlift6
LTTF40	Nor Aviation2
TAF-LT17	Direktomedlemmer NHF	10
NLA22		

Bilder av: Bjørn Hansen
Odd Christian Lilleeng, Bell-Boeing

Kom trykt i mål

-bruk...

TRYKKERIHUSET
Lundblad Grafisk AS

Telefon 77 76 51 01 – Telefax 77 76 50 76

