

# NHF-nytt

NR. 2-99  
Årg. 10



MEDLEMSBLAD FOR NORSK HELIKOPTERANSATTES FORBUND



Fotograf: Niali Cotton

# Norsk Helikopteransattes Forbund

Postboks 522, N-4055 Stavanger Lufthavn

Telefon 51 94 19 24, Telefax 51 94 19 83

e.post nhf@hesgrp.com

## STYRET I NHF

### Leder

Terje Rading

Fredlundveien 10, 5032 Minde

tlf: 55283086

mobil 92033941

jobb 55983100

### Nestleder

Arvid Olsen

Molnesrenna, 6040 Vigra

tlf: 70183370

jobb 70183500

### Sekretær

Marit Vollan

Skjelnan, 9022 Krokeldalen

tlf: 77633614

jobb 77608324

e-post: mvollan@lufttransport.no

### Styremedlem utdanning

Torill Asbjørnsen

Kjellsberg Allé 14, 4050 Sola

tlf: 51651741

jobb 51941922

### Styremedlem info

Martin Fløysvik

### Styremedlem økonomi

Pål Bentsen

Lundvågen 17, 4085 Hundvåg

tlf: 51548105

e-post: veholmen@online.no

### Styremedlem lover og bestemmelser

Sigve Moi

Helletunet 1, 4052 Røyneberg

tlf: 51941000

### 1. varamedlem

Martin Frøysvik

Svartmeisveien 15, 4328 Sandnes

tlf: 51621150

### 2.varamedlem

Jill-Gunn Gryte

Erlingveien37, 4050 Sola

tlf: 51698674

### 3.varamedlem

Geir Soligard

Prost Refsumsveg 2, 2005 Rælingen

tlf: 63833244

jobb 67927450

### 4.varamedlem

Hårde Vatsend

Lianveien 3b, 4735 Evje

tlf: 37930143

jobb 57718100

## FORBUNDSLEDEREN GÅR UT I PERMISJON

Etter mange års ansettelse i Helikopter Service har, undertegnede søkt og fått innvilget 1 års permisjon med virkning fra 1.oktober 1999.

Ledervervet vil fortsatt bli ivaretatt frem til Representantskapsmøte februar 2000 der ny forbundsleder og andre verv vil være gjenstand for valg.

Terje Rading.



## NHF LEDER 2/99

I et fritt marked har et hvert selskap som mål å være konkurransedyktig. Det innebærer bl.a. stadige utfordringer og omstillinger. Og nettopp både hyppige og store omstillinger er noe de aller fleste av oss har vært igjennom, noen av dem med alvorlige konsekvenser for den enkelte ansatte.

Nylig satte Helikopter Service i gang en outsourcingprosess basert på vurderinger om å bedre konkurranseevnen. Frakt-spedisjon og stuerfunksjonene ble satt ut på anbud, med Securitas som vinner. De ansatte og fagforeningenes argumentasjoner ble enkelt skjøvet til side. Ledelsen var sågar raskt ute med å proklamere at dette var både kontroversielt og konfliktfylt, men at konfliktene ville bli tatt på strak arm etter hvert som de dukket opp.

Ikke uventet resulterte det i en alvorlig konflikt da i første omgang stuerne ikke godtok at ansettelsesforholdet ble overført fra Helikopter Service til Securitas, og Helikopter Service svarte med at deres ansettelsesforhold var å anse som opphørt fra 1.07.99.

Både NHF og NOPEF tok ut stevning mot Helikopter Service. Stavanger Byrett gav saksøkerne medhold, men Helikopter Service med NHO i ryggen anket saken for Lagmannsretten.

At Helikopter Service kastet seg på outsourcingbølgen kom ikke som noen overraskelse. Den svake personell og saksbehandlingen som fremkom under prosessen var heller ikke overraskende. Å føle trygghet

under omstilling var et begrep helt uten betydning i denne sak. Bedriften har kun fokusert på den økonomiske gevinst, uten å ta hensyn til hvilken situasjon og belastning den enkelte ansatte ble utsatt for. Det psykososiale arbeidsmiljøet er også bedriftens ansvar, men har ikke blitt tatt på alvor i denne sammenheng. Motivet for prosessen har vært konkurranseevnen, men som NHF har uttalt tidligere; det viktige for en bedrifts konkurranseevne er personellet realkompetansenivå, altså summen av formalkompetanse og en utviklet personlighet som holdninger, kreativitet, innsikt, følelser og helse som er avgjørende.

Det som var en såkalt genial beslutning, utviklet seg i prosessen til prinsipptrytteri og dumheter, muligens med hjelp av «dårlige» rådgivere. Og det bemerkelsesverdige er bedriftens holdninger og ikke minst kynisme. Signaleffekten er stor. Kollegaer som ikke ble rammet har registrert betydningen av det velbrukte begrepet «medarbeiderne er bedriftens viktigste ressurs»

NHF vil kjempe imot outsourcing, og vil ikke nøle med å aksjonere om nødvendig.

Ha en god høst.

*Terje Rading – Forbundsleder.*



### STILLING LEDIG

NHF søker etter en datakyndig person som skal ha ansvaret for NHF's hjemmesider. Arbeider består i å bygge opp forbundets hjemmesider i samråd med styret, samt løpende oppdatering av disse. Arbeidet vil bli honoret etter nærmere avtale. Ta kontakt med foreningskontoret for nærmere opplysninger.

## REDAKTØRENS HJØRNE!

Som medlemmer og lesere har registrert, uteble NHF nytt til sommeren.

Bjørn Hansen Styremedlem Informasjon og redaktør av bladet trakk seg med øyeblikkelig virkning både fra sitt styreverv i NHF og sitt lederverv av TAF LT like før sommerferien av helt personlige grunner.

Bjørn løste sin oppgave med stor entusiasme og glød, og hadde nok av kreative ideer angående bladet og sitt verv. Redaksjonen kom i et lite "vakum", og det lot seg ikke gjøre rent praktisk å få sent ut NHF nytt på sparket.

Som 1.vararepresentant i styret ble undertegnede formelt sett utnevnt til Bjørns erstatter inntil årsmøtet i NHF februar 2000. Arbeidsutvalget vil i tillegg støtte opp om denne viktige funksjonen.

Det skjer mye i bransjen både av større og mindre betydning. For å kunne være bransje-dekkende er det derfor svært viktig at redaksjonen i NHF nytt tilføres stoff av ymse slag.

Lokalforeningene oppfordres herved til å "rapportere" om saker som rører seg på lokal planet. Det er selvfølgelig også fritt frem for engasjement blant leserne til å komme med innlegg og ytringer. Disse kan om ønskelig også være anonyme, men redaksjonen må ha

navnet på innsender. Vi mottar også svært gjerne bilder fra vår hverdag.

Da er det bare å sette i gang, send oss både bilder og innlegg snarest.

Martin Fløysvik.

### NHF STEVNET HELIKOPTER SERVICE AS

Helikopter Service la stuer, frakt- og spedisjons funksjonene ut på anbud. Vinner av anbudsrunden ble Securitas. HS ønsket deretter å overføre ansettelsesforholdet av arbeidstakerne fra HS til Securitas uten formell oppsigelse.

Arbeidstakerene ville benytte seg av reservasjonretten, dvs. reservere seg mot å bli overført til Securitas. HS meddelte da at ansettelsesforholdet var å betrakte som opphørt fra 1.juli 1999, samtidig opplyste Securitas at de berørte arbeidstakere ville bli oppsagt umiddelbart.

På tross av anmodning om å utsette overførselen av personellet inntil en rettslig avklaring på reservasjonsretten forelå, valgte HS å tilspisse konflikten med å handle etter vår oppfatning rettsstridig.

Helikopter Service AS ble dermed stevnet for Stavanger byrett både av NHF og NOPEF. Kravet var at de berørte arbeidstakere forble ansatt i HS og at de skulle stå i stillingen inntil saken var behandlet i retten.

Stavanger byrett gav saksøkerne fullt medhold. Helikopter Service har valgt å anket dommen overfor Lagmannsretten.



# UTFLAGGING AV ARBEIDPLASSER

Norsk næringsliv har i 90 årene vært preget av teknologisk utvikling, store omstillinger og arbeidsledighet. Som en følge av endringer i næringsstrukturen og ny teknologi har nye problemer dukket opp. Konkurransforholdet er blitt fremhevet, og næringslivet har bl. annet fokusert på kostnadsnivået, og da spesielt på arbeidsgiveravgiften som et særdeles viktig element. Trusselen om utflagging har i et visst omfang blitt en realitet. Både store og mellomstore konserner og bedrifter av forskjellig karakter har i økende grad etablert seg i såkalte lavkostland, eller får utført deler av virksomheten der.

Nærmest alle deler av næringslivet har gjennomgått store endringer. Kravene fra eierne og styrene om bedre resultater førte til alvorlige prosesser for arbeidstakerne. Nedbemanning, rasjonalisering, omstilling, eierskifte og fusjoner er alle velkjente begreper. Ikke uventet har samme medisin blitt foreskrevet, som regel av utenforstående konsulenter, til ethvert foretak.

NHO ønsker seg løsere arbeidstakerforhold, større bruk av freelansere og midlertidige ansatte. Selskaper som driver med vikartjenester har bare det siste året hatt en tredobling av volumet.

I sine omstillingsprosesser tas stadig nye virkemidler i bruk. Nå er det outsourcing, eller på godt norsk, utsetting av tjenester / arbeidsoppgaver som er høyaktuelt.

Arbeidsgiverne velger å si opp sine ansatte for deretter å tilby i beste fall de samme ansatte å komme tilbake som kontraktører. Et annet fenomen som også brukes er at de ansatte blir overført til kontraktørselskapet for å utføre samme type arbeid. Kontraktørselskapet overtar arbeidsgiveransvaret til andre arbeidsbetingelser og tariff uten at den ansatte reelt blir oppsagt fra sin tidligere arbeidsgiver. Arbeidstakerens rettigheter er dermed sterkt svekket.

Poenget med outsourcing er at arbeidsgiverne unngår arbeidsgiveravgift, sykkelønn, feriepengar og yrkesskadeforsikring. Videre unngås en rekke bestemmelser som følger av arbeidsmiljøloven, herunder arbeidstidsbegrensninger og oppsigelsesfrister. Undersøkelser viser dessuten at «svart» arbeid er fremtredende i forbindelse med outsourcing og kontraktørvisdomhet.

Arbeidsmiljøloven av 1997 baserer seg på bl. annet på å sikre trygge tilsetningsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker. Ingen kan lenger føle seg trygge i sin arbeidssituasjon og det er en alvorlig svekkelse av stillingsvernreglene

Arbeidsgiver kan outsource de tjenester som faller inn under begrepet såkalte støttefunksjoner. Dette er en utrolig kortsiktig strategi, og de færreste bedrifter gjennomfører en konsekvensanalyse av sine beslutninger. I mange tilfeller er konsekvensanalysen mangelfull. Den økonomiske gevinsten gir i realiteten større belastninger for den daglige drift enn det som var tiltenkt. Dessuten skaper det dårlig klima på arbeidsplassen og de langsiktige virkningene på arbeidsmiljøet vil bli betydelige. Egne ansatte representerer kompetanse, stabilitet og lojalitet. De fleste vil være kjent med bedriftens strategi, og arbeide aktivt på tvers av avdelingene for å bidra med å nå målene. Outsourcing bidrar neppe til akkurat det. I verste fall utvannes fagmiljøet og kompetansen.

Outsourcing er et svik mot de ansatte og et angrep på å svekke fagbevegelsen. Det er en pulverisering av ansvaret for arbeidsmiljøet og en omgåelse av arbeidsmiljølovens verneregler, stillingsvernregler og arbeidstidsbestemmelser. Outsourcing er arbeidstakerfiendtlig. Den må stoppes av en samlet fagbevegelse NÅ!

**Terje Rading, forbundsleder  
Norsk Helikopteransattes Forbund.**



# TEAMARBEID

Denne interessante artikkelen fra 1995 er hentet fra et amerikansk tidsskrift, og forfatteren gir her sin personlige fremstilling av en sammenheng mellom flyulykker og flyteknikernes rolle i luftfart, samt hvordan slike ulykker kan forebygges. Forfatteren har identifisert seg som "contributing editor", men enkelte vinklinger i artikkelen tyder på at han har bakgrunn som flyger. Artikkelen har et essayistisk preg, og forfatteren tar i bruk en rekke språklige bilder og uformelle uttrykk.

Et bilde av en ekte "crew chief" (flytekniker) dukker stadig opp i tankene. Oppstillingsplassen er glatt med en kald svette av sørpe – som ennå ikke er modig nok til å bli snø. Fra en intetsigende bakgrunn av dunkel himmel, kommer flyet til syne som en ruvende og skremmende vegg av aluminium. En av dørene til hovedunderstellet er frakoplet. Et par føtter kommer til syne – stående i døråpningen. Beina og kroppen forsvinner inn i maskinens indre – en rød verktøykasse står på bakken – en myk klikking kan høres fra såret i det store uhyret når kirurgen anvender sine kunnskaper og helbreder verdensvandreren enda en gang – uten hjelp – alene med maskinen og sine ferdigheter.

Han kan pløye gjennom en stabel av vedlikeholdsmanualer og finne akkurat den rette instruksen, som får ham til å vekke liv i metallet igjen. Jeg har sett fly som på forhånd fryser på ryggen når mine egne forsøk på å løse problem var mangelfulle, og vi måtte tilkalle en flytekniker. Noen ganger kunne jeg sverge på at en flyteknisk eksperts helbredende ånd i cockpit ville vært tilstrekkelig for å rette opp flyets systemproblemer. Når han forlater vår øverste helligdom, kommer det bestandig en uttalelse fra styrmannen omtrent slik: "Sjef, alt han gjorde var å knipse på indikatoren og dra ut og dytte inn sikringen akkurat slik som vi gjorde. Hvorfor virket det for ham og ikke for oss?". Jeg ynder å opprettholde myter i luftfart, så jeg svarer: "Noen fly er som jakthunder – de lyster kun sin Herres befaling".

Vanligvis ser piloter behov for vedlikehold

bare når noe må fikses, når noe nettopp har vært fikset eller når det trengs en forklaring fordi noe ikke kan fikses. De ser sjelden den store gruppen av mennesker bak den stornevete personen som lener seg inn i cockpiten og sier barskt: "Jeg vet ikke hvor lang tid dette tar; jeg skal gi dere nærmere informasjon om femten minutter".

Vedlikehold er mye mer enn den vandrende ridderen på rampen. Flyteknikerne drikker kaffe mens de skummer diagrammene på linekontoret. De studerer flyets historie på datamaskinen – på jakt etter en trend – på jakt etter en forklaring – på jakt etter den rette løsningen. Team Work – Teamarbeid.

Hvis jobben er riktig gjort, så er teamet en suksess og flyet kan rulle ut for avgang. Hvis jobben er dårlig utført, så har teamet sviktet. Resultatet vil da kunne leses i morgendagens aviser. Til slutt vil feiltakelsen havne mellom de blå permene i en havari rapport.

Dere har alle hørt om Crew Resource Management (CRM); dette uttrykkes ved flere andre navn: ledertrening, styringsmodellering, brannovervåking og fjellvettregler. Og alt dette er egentlig uttrykk for en problemhåndtering med det formålet å gi oss grunnlag for å gjøre jobben vår bedre. Dette "holde hverandre i handa"-tiltaket er ikke innført fordi de "tilpassede" vil ha de "egenrådige" til å tilbringe mer kvalitetstid sammen. Behovet for å gjøre ting mer effektivt og forutsigbart, og med større ansvarsfølelse, har blitt grunnleggende.

For noen år siden ble et kortdistansefly klarert etter en reparasjon, som var utført om natten. Mer enn tjue skruer manglet på den ene forkanten av høyderoret. Hvorfor?

En L-1011 lastet med glade turister brøler av gårde og tar av fra Miami. Noen minutter senere blir situasjonen i cockpit meget hektisk. Først må en av motorene stoppes på grunn av oljemangel, så en til. Da den tredje motoren fikk samme problemet, så startet besetningen den første igjen. "Boken" har alltid sagt at jetmotorer kan gå opp til 30 minutter uten oljetrykk. Gutta i cockpit tøyde alle grenser og

fikk flyet tilbake i sikkerhet med et nødskrisk. Hvorfor gikk alle tre motorene tom for olje?

En DC-10 rullet bortover en stripe av betong på Chicago lufthavn. Piloten passerte "point of no return", oppnådde rotasjonshastighet og løftet forsiktig det buldrende flyet opp i luften. I det flyet løftet seg fra bakken, ble DC-10'eren rammet av en fryktelig katastrofe. En av vingemotorene ble revet ut av festene, og skadet en rekke hydrauliske ledninger før den falt ned på bakken. Det dødsdømte beistet rullet over på siden og døde. Det tok hundrevis av sjeler med seg. Hvorfor?

En siste tragedie; faren til en venn av meg leverte sin Bonanza inn til et lokalt flyverksted for å få utført en pålagt propellerinspeksjon. Det var et anerkjent verksted med rimelige priser. En uke senere hentet han flyet, og forberedte seg på å fly hjem. Rapporten antydte at han nådde nesten 500 fot før propelleren løsnet fra motoren. Flyet ble fullstendig knust. Min venns far ble gravlagt noen dager senere. Renomméet til flyverkstedet var like ødelagt som livet til de etterlatte. Hvorfor?

Ved hvert av disse tilfellene inntraff menneskelig svikt. Dette var feil som kunne ha vært unngått hvis et egnet samhandlingsmønster hadde vært utformet for å motvirke "hull" i en jobbsekvens. Mennesker er ikke roboter; de blir trette, distraherete, og noen ganger gjør de feil. Avvikstolerante ledelses-systemer og bemanningsstrategier er nødt til å ta høyde for dette. Vil du vite hvordan?

FlightSafety International tilbyr et program, som de kaller Maintenance Resource Management (MRM). Programmet er utformet for å gi et forbedret teamarbeid i flyvedlikeholdet. Robert Stephenson, FlightSafetys assisterende direktør for kursprogrammer, administrerer både instruktørutdanning og CRM (Crew Resource Management) programmer. "Den egentlige nytten av et MRM-program er at flysikkerheten øker; i tillegg får vi færre kanselleringer og forsinkelser", sier Stephenson. FlightSafety bruker en interaktiv læringsmodell i sitt MRM-kurs i likhet med CRM-kurset til piloter. Kurset er sammensatt av fem hoveddeler: situasjonsforståelse, årsakskjeder, kommunikasjon, synergier i teamarbeid og å ta beslutninger.



Fotograf: Niali Cotton

Situasjonsforståelse er beslektet med jagerflygerens regelmessige "checking six". Et overblikk som gir deg evne til å se farene før de oppstår, vil øke mulighetene betydelig til å foreta den riktige handlingen. Arbeidsmetodene bør også vurderes kritisk. En arbeidsordre bør ikke ferdigbehandles, og vedlikeholdsloggen bør ikke signeres før jobben er avsluttet. Situasjonsforståelse betyr å passe på at jobben blir fullstendig utført, at oppgaven blir riktig løst og at man overvåker hverandre.

Årsakskjeder beskriver en hendelsesrekkefølge som til slutt ender i et totalt sammenbrudd. Dette kan best begripes ved hjelp av barndomsvisa: "for want of a nail, a kingdom is lost." Stiften holder skoen til hesten som kongen rir på. Hesten mister skoen og snubler – kongen taper slaget og blir drept – kongeriket er tapt. "Årsakskjeden kan være ganske vanskelig å få øye på", sier Stephenson. "Men den er mulig å oppdage hvis man har trening i å erkjenne eksistensen av slike årsakskjeder. Røde varselflagg bør være integrert i arbeidsprosessen slik at mekanikeren/teknikeren kan bruke sin situasjonsforståelse til å gripe årsakskjeden i dens tidligste fase – og før den blir kritisk."

Kommunikasjonsdelen kan gjerne betraktes som hjertet i et MRM-program. Vi kan tenke oss at det i en hver stor flyulykke finnes noen som kjente til en uheldig utvikling, men som ikke klarte å meddele dette til andre på en god måte. Kommunikasjon krever et budskap, en avsender og en mottaker. Vi vet alle hvor vanskelig det er å lytte til en person som oppfattes som plagsomt kritisk, og å reagere positivt på det vedkommende har å bidra med. Men bedre evner til å lytte kan læres, slik at selv den mest utfordrende person kan bli hørt.

Forts. s. 11



# JAR 66 KATEGORI B3

## HVOR UTHULT BLIR DET?

JAR-66 LIGHT AIRCRAFT var overskriften da Luftfartsverket den 11 mai orienterte om status for kompetansekrav for attesterende personell for vedlikehold på luftfartøyer under 5700 kg.

For JAA Maintenance Director Robert Williams, var dette starten på et "road show" som omfattet Oslo, London, Bonn, Hoofddorp, Paris, København, Madrid og ble avsluttet i Roma den 7 juni.

De første informasjonene fra JAA vedrørende utarbeidelsen av JAR-66 kategori B3 tilsa at en ville gjøre et avvik fra den ordinære høringsprosessen (NPA), et avvik som AEI prompte protesterte mot. Det ser nå ut til at JAA har forlatt sitt opprinnelige ønske og at orienteringsrunden blir en føler for utarbeidelsen av et forslag som vil bli gjenstand for en formell høring. Det er ventet at den formelle høringen tar til i første kvartal 2000 og at den endelige JAR66 Light Aircraft gjøres gjeldende fra 01 januar 2001 med tre års implementeringstid.

Det var absolutt ingen forhåndsinformasjon (les lekkasjer) å ta standpunkt til, men basert på erfaring om hva som kunne forventes fra B. Williams utarbeidet jeg et innlegg på vegne av NHF basert på vårt prinsipielle syn samt JAA's forutsigbarhet. (Innlegget er gjengitt i sin helhet på slutten av artikkelen.)

Før jeg går nærmere inn på skissene kan det være på sin plass å skille litt mellom hummer og kanari. JAR 66 som den nå foreligger omfatter bestemmelser for kommersiell luftfart og krever både et JAR 66 sertifikat samt en JAR 145 sertifiserings autorisasjon for å utstede en CRS. Dette er påpekt i JAR 66 og vil bli ytterligere spesifisert i neste revisjon av JAR 145. Dato for obligatorisk oppfyllelse av kravene for nye teknikere er 01 juni 2001.

CRS for luftfartøy som IKKE brukes i kommersiell transport vil med begrensede unntak bare kreve et JAR 66 sertifikat med typeutsjekk. Den nye JAR-Maintenance vil spesifisere dette. Begrensede unntak kan bli corporate, svært tunge, og høyhastighetsfly.

Med JAR66 Light Aircraft menes luftfartøy under 5700 kg m.tow (helikopter under 2730 kg).

### JAR-66 Light Aircraft forslag

Det finnes mange mulige opsjoner men JAA Maintenance Committee er enige om å støtte et hvilket som helst av de følgende 3 forslagene selv om enkelte variasjoner vil bli vurdert.

**FORSLAG 1** Samme som store luftfartøy

**FORSLAG 2** Ny B3 i 6 underkategorier som dekker ALLE små luftfartøy.

**FORSLAG 3** Ny B3 i 2 underkategorier som kun dekker enkle, små luftfartøy.

### Forslag 1

Utvide store flyvemaskiner JAR 66 til alle luftfartøy relatert til basic kategori B1 mekanisk og B2 avionikk. Det vil ikke bli noen kategori A eller C for lette luftfartøy.

Dette vil gi følgende basic underkategorier;

B1.1 Fly. Turbin.

B1.2 Fly. Stempel.

B1.3 Helikopter. Turbin.

B1.4 Helikopter Stempel.

B2 Avionikk.

### Grunnleggende B1 & B2 kvalifikasjonskriterier:

Grunnleggende erfaring 5 år som kan reduseres til 2 år om et JAR-147 Basic B1 eller B2 eller B1/B2 kurs på 2400timer eller 3000 timer er fullført.

### Forslag 2

En ny BASIC Kategori B3 gjeldende for ALLE lette fly i følgende BASIC underkategorier;

- B3.1 Fly Turbin.
  - B3.2 Fly Stempel.
  - B3.3 Helikopter Turbin.
  - B3.4 Helikopter Stempel.
  - B3.5 Avionikk for lette Fly.
- Ingen kategorier A, B1 B2 eller C

Grunnleggende B3 kvalifiseringskriterier 4 år grunnleggende erfaring som kan reduseres til 1 år om JAR-147 B3 Opsjon 2 BASIC kurs på 1600 timer er fullført.

Typesertifiseringer godkjennes type for type etter følgende gruppering ;

Fly uten trykk-cabin under 6700kg. Fly med trykk-kabin under 5700kg. Helikopter under 2730kg.

### Forslag 3

En ny BASIC Kategori B3 kun gjeldende KUN for enkle lette fly i følgende grunnleggende underkategorier;

B3.1 Fly lettere enn 5700kg.

B3.2 Helikopter lettere enn 2730kg.

Ingen kategorier A, B1, B2 eller C.(dette betyr samsvar med forslag 1 for andre lette fly.

Det grunnleggende enkle flyet under 5700 kg er ; Ikke trykksatt metall. Stempelmotor. Fast understell. Fast propeller. Ingen avionikk. Ikke listet av JAA som et komplisert fly.

Det grunnleggende enkle helikopteret under 2730kg er; Metall. Stempelmotor. Ingen avionikk. Ikke listet av JAA som et komplisert helikopter.

B3.1 Fly under 5700kg kan ha følgende BASIC utvidelser; Variaple propellere. Opptrekkbart understell. Trykk-cabin. Turbin motorer. Kompositt materialer. Tre, samt avionikk for lette fly. Samme utvidelser for B3.2 helikopter (ex propeller).

Grunnleggende B3 kvalifiseringskriterier 3 år grunnleggende erfaring som kan reduseres til 1 år om JAR-147 B3 Opsjon 3 BASIC kurs på 800 timer er fullført. Typesertifiseringer godkjennes for gruppe for gruppe. Eksklusive autopilot, comm, nav, radar, om ikke småfly avionikk utvidelse innehas.

Om vi skal sannsynliggjøre noe som ligner en grunn til at disse alternativene er utarbeidet, ligger reinhekle økonomiske hensyn snublende nær. Dette ble tydeliggjort i argumentasjonen for de enkelte forslagene. Kortere utdanningstid betyr lavere utdanningskostnader og derved lavere vedlikeholdskostnader. (Gjenta den siste setningen i et styrerom og du er garantert stående applaus...) Men hvorfor var det ingen som klappet i hendene i løpet av orienteringen ? Bob Williams er en dyktig selger av sitt budskap, men spørsmålene fra forsamlingen var overveiende av det kritiske slaget med variert vinkling. I et segment av luftfarten som er belastet med forholdsmessig mange hendelser og ulykker bør det være naturlig å spørre om mindre kunnskaper og lavere kompetanse er riktig medisin for å holde småfly i lufta? Når JAA Maintenance Director Robert Williams (bort)forklarer vedlikeholdsproblematikk med håpløse piloter for å få båten til å bære, er han ikke bare på jordet, han er til og med på feil jorde.

Dessverre er det slik at alternativene til det bestående, representert ved forslag nr. 1, er blitt til som følge av et aktivt initiativ. Ved å åpne for alternativer til sin eneste "etablerte" standard har JAA selv slått en kile i grunnmuren som må være et bærende fundament i en helhetlig sikkerhetskultur. Om påvirkningsprosessen har vært kortvarig og massiv eller er et resultat av forsiktig og langvarig lobbying er for såvidt uinteressant. Men, ved å legge frem disse forslagene har JAA gitt et sterkt signal om at det er skal være et naturlig skille i generell vedlikeholds-kompetanse mellom lette versus tunge fly. Det er derfor absolutt legitimt å stille seg kritisk både til motiver og nødvendigheten av å etablere lavere kompetansekrav for light aircraft. Å reversere utglidningen er utopi. Bordet fanger !

B.Williams illustrerer en kulturellt betinget grunnsyn av mer generell karakter når han med et hjertesukk forbarmer seg over de forhåpentligvis ensomme flyvere i sine farlige eksperimentelle fly, og deres rett til å fly relativt skjermet for all verdens lover og reguleringer. Under forutsetning av at de

ikke tar med en blåøyd passasjer og pretenderer at turen er like sikker som kommersiell rutenflygning. er det en menneskerett.

Når JAA helhjertet forplikter seg til å støtte et hvilket som helst av de tre ovenstående skissene legger de seg i realiteten flat for rene økonomiske avveininger. På en forunderlig måte ligger det et demokratisk element i prosessen. Ikke bare to, men hele tre alternativ kan der "velges" blandt. Uten å inneha fagbrev i krystallkulen anser jeg det å bli en bombe om forslag nr. 1 skulle bli stående igjen til slutt.

*Innlegg for NHF ved JAR 66 Light Aircraft orientation Oslo 11 mai 99*

Let me quote an information letter from the Norwegian Directorate of Civil Aviation MFL A 02/99 dated the 16 march 99.

The heading is Annual check of aircraft. "Due to several aviation incidents and accidents witch was probably caused by lack of accuracy when performing annual check, the Directorate of Civil Aviation hereby reminds the aviation community of the requirements to include not only airframe, engine and propeller, but all parts and components in the check. Further shall the manufacturers distinct recommendations be followed." (my translation) End of quotation.

My first question is quite obvious. Is this "probable lack of accuracy" actually a lack of knowledge, a lack of competence, a lack of skill, or a combination of them all?

The quality of maintenance can only be measured by the actual condition of the aircraft being maintained. The paperwork may be superb, but if the condition of the aircraft doesn't meet the expected standard, it probably failed where maintenance is actually being performed. No matter how you may look at it, it's the "hands on" practical performance that matters, and this performance is dependent upon the performers interpretation of his maintenance task. His interpretation is based on the knowledge acquired through studies and experience.

It's my belief that knowledge, competence and skill are premises to understand the importance of accuracy in aircraft maintenance. In other words, what you do, why you do it and how you do it. This should be the firm foundation for all maintenance personnel that give them the integrity to withstand any deterioration in maintenance standards caused by economical or cultural pressure.

The Norwegian society, from the government to the trade unions, has during the last ten years gone through a process towards increased awareness concerning the importance of a general rise of attainments in all trades. From my point of view, the introduction of JAR 66 has been a step backwards, and the thought of further dissolution of trade standards based on aircraft weight or any other casual partition is unacceptable.

As far as I know, the introduction of a single new B3 category to cover the spectrum required and trade coverage for aircraft under 5700 kg is based on arguments of adverse economic impact.

On behalf of The Norwegian Helicopter-Employees Association (NHF), I want to express our deepest concern regarding the standard of education for the proposed JAR-66 Certifying Staff, Category B3. It is our firm opinion that the required standards for Category B1 and B2 are less than desired and that the Category A person should not have been introduced anywhere but in the workshops.

In other words it should not come as a surprise for anyone that we strongly oppose any deviation introduced, witch will further lower or dilute these qualifications standards.

It can be helpful to approach the problem by applying it to other trades. If we stick to transport, it's easy to se the absurdity if we decide that there shall be different standards of basic knowledge for motor mechanics. In accordance with the proposed B3, the standard of knowledge will be based on the weight of the vehicle to be maintained or if the vehicle is for commercial transport, like a taxi, or your private car.



I would like to make a few comments on the recruiting of personnel to general aviation. Generally it will always be commercial aviation that figures on the top of the list for young people looking for a contract of apprenticeship. Commercial aviation companies usually have the economy and human resources combined with educational policies that results in the settled conditions that they are looking for.



*Forts. fra s. 7*

Synergier i teamarbeid er den fjerde delen av MRM-kurset til FlightSafety. Et berømt sitat fra Ray Kroc, grunnleggeren av hamburgerkjeden McDonalds, kan fungere som et eksempel på dette konseptet : "Ingen enkelt av oss kan utrette mer enn vi kan gjøre til sammen". Teamarbeid betyr gjensidig avhengighet, og det betyr å hjelpe hverandre. En enkeltpersons svakheter kan bli kompensert av styrken til en annen.

Den siste delen av MRM-kurset er å ta beslutninger. Noen formenn og lagledere unnlater å ta en eneste beslutning, mens andre formenn og lagledere tar alle beslutningene – mange ganger uten å ha alle fakta. Et utvalg av beslutningsstrategier bør finnes i et hvert teams "verktøykasse". Utvalget bør inneholde det meste fra "ikke spør, bare gjør det"-beslutninger til

When commercial aviation has had their pick amongst the best of the candidates, the rest is for general aviation if they bother. The result of this natural selection is that the candidates with the lesser basic resources, goes to the part of the trade with lesser resources to help them further. The part of the trade with a doubtful culture of taking short-cuts on economic premises.

In aviation, lack of knowledge, lack of competence or lack of skill can be harmful to your health. On the other hand, any surplus of knowledge, skill or competence will never be harmful to you or anyone else. But it can be a barrier against errors and lack of accuracy.

I therefore urge you to establish one common standard throughout the aviation trade and stick to it.

Inge Antonsen

planmessige "vi deler oss inn i små grupper og diskuterer ulike alternativer"- beslutninger. Det er av grunnleggende betydning å legge vekt på gjennomføringen av hele den beslutningsanalytiske sirkelen.

MRM gir resultater, men hva med våre stabukker? De som ikke ønsker noen forandring. De som tror at MRM bare er enda en bedriftsmotesak, som vil koke bort i kålen slik alle forgjengerne har gjort. Husk at disse stabukkene ofte representerer en betydelig investering i kunnskaper og ferdigheter. De er ikke dårlige mennesker. Deres evner til å kommunisere fungerer bra til sitt bruk, men disse evnene kan trenes opp slik at også disse menneskene kan øke sin verdi i teamarbeidet.

Jørund Kile, flytekniker  
Luftransport AS.

**B-blad**

**Returadresse:**

**Norsk Helikopteransattes Forbund**

**Postboks 522, 4055 Stavanger Lufthavn**

## **MEDLEMMER PR 15. SEPTEMBER 1999**

<b>MF - HS</b>	<b>322</b>	<b>Helikoptertjeneste</b>	<b>2</b>
<b>TAF - HS</b>	<b>123</b>	<b>Heli Team</b>	<b>1</b>
<b>LTF</b>	<b>34</b>	<b>Airlift</b>	<b>8</b>
<b>TAF - LT</b>	<b>16</b>	<b>Kun NHF</b>	<b>8</b>
<b>NLA</b>	<b>34</b>		

## **PRØVEPROSJEKT I LUFTTRANSPORT.**

Som første operatør i Norge har Lufttransport installert HUMS et ambulanshelikopter. Systemet kalles M-HUMS ( Modular Hums ) som overvåker rotorbalansering og vibrasjons nivåer i gearbokser og motorer. I tillegg inneholder systemet taleregistrator og ferdskriver.

Prosjektet er et samarbeid mellom Rikstrykdeverket og Eurocopter.

### **Lundblad Grafisk AS**

**TRADISJONER  
FOR KVALITET  
PÅ TERSKELEN  
TIL ET NYTT  
MILLENNIUM**

**Lundblad Grafisk AS  
Håndverkerveien 1  
Postboks 49  
9251 Tromsø  
Telefon: 77 67 51 01  
Telefax: 77 67 50 76  
ISDN: 77 67 68 45@ET  
E-post: lundblad@tin.no**