

NHF-NYTT

NR. 3 • 1999

MEDLEMSBLAD FOR NORSK HELIKOPTERANSATTES FORBUND



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: 55 28 30 86
mobil 92 033 941

Nestleder

Arvid Olsen
Molnesrenna, 6040 Vigra
tlf: 70 18 33 70
jobb 70 18 35 00

Sekretær

Marit Vollan
Skjelnan, 9022 Krokeldalen
tlf: 77 63 36 14
jobb: 77 60 83 24
e-post: mvollan@lufttransport.no

Styremedlem utdanning

Torill Asbjørnsen
Kjellsberg Allè, 4050 Sola
tlf: 51 65 17 41
jobb: 51 94 19 22

Styremedlem info

Martin Fløysvik
tlf: 51 62 11 50
jobb 51 94 17 75
e-post: martin.floeysvik@c2i.net

Styremedlem økonomi

Pål Bentsen
Lundvågen 17, 4085 Hundvåg
tlf: 51 54 81 05
e-post: veholmen@online.no

Styremedlem lover og bestemmelser

Sigve Moi
Helletunet 1, 4052 Røyneberg
tlf: 51 94 10 00

1. varamedlem

Martin Fløysvik
Svartmeisveien 15, 4328 Sandnes
tlf: 51 62 11 50
jobb 51 94 17 75
e-post: martin.floeysvik@c2i.net

2.varamedlem

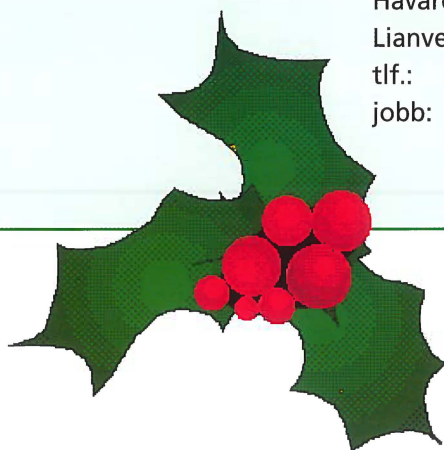
Jill-Gunn Gryte
Erlingveien 37, 4050 Sola
tlf: 51 69 86 74

3.varamedlem

Geir Soligard
Prost Refsumsveg 2, 2005 Rælingen
tlf: 63 83 32 44
jobb: 67 92 74 50

4.varamedlem

Håvard Vatsend
Lianveien 3b, 4735 Evje
tlf.: 37 93 01 43
jobb: 57 71 81 00



HELSEN ER IKKE TIL SALGS

Arbeidsmiljøloven er en lov de aller fleste arbeidstakere og arbeidsgivere forholder seg til. Det er blant annet en helselov som skal verne folks helse når det røyner som verst. Innføringen av intern-kontroll i alle norske bedrifter er myndighetenes måte å fokusere på at arbeid med helse, miljø og sikkerhet er viktig og skal prioriteres.

Målet med et aktivt HMS arbeid er ikke å redusere sykefraværet for en hver pris, men å styrke folks helse og trivsel så de holder seg friske. Friske folk som trives er mer robuste og produserer derved mer og bedre. Klart det lønner seg for bedriftene å satse på helse, miljø, og sikkerhet. Folk som blir tatt på alvor og behandlet seriøst og profesjonelt jobber jo så det gnistrer av entusiasme og kreativitet.

Svært mange arbeidsgivere er mer opptatt av det fysiske fraværet enn årsaker, fremfor målrettet og helhetlig HMS arbeid. I sine mange omstillingsprosesser i en aller annen form som skal gjennomføres for en hver pris, svikter som regel arbeidsgiverne. Dette til tross for at HMS er bedriftens hovedansvar. At folk blir syke, ja til og med lang-tidssyke og i verste fall arbeidsufør av sin arbeids-situasjon eller i mange tilfeller usikre arbeids-situasjon synes ikke å bekymre arbeidsgiverne nevneverdig.

Hensynet til økonomiske resultater påvirker stadig flere deler av driften. HMS er innført og stadfestet gjennom håndbøker, men pga driftsøkonomiske hensyn benytter ikke bedriften seg i mange tilfeller av verktøyet og den store verdien HMS representerer.

En syk bedrift kan fort bli svært syk om ikke riktig diagnose og behandling foretas så raskt som mulig.

Sunne arbeidsplasser med friske arbeidstakere betyr et bedre samfunn for alle. Selvfølgelig er det en fordel at folk er på jobb og ikke lever på trygd. At de er friske og ikke trenger dyr helsetjeneste i tide og utide. Samfunnet skal ikke betale for arbeidslivets skader, men faktum er at nettopp det foregår i stor skala.

Et gjennomtenkt, målrettet, langsiktig og hardt HMS arbeid er den beste garanti for at folk ikke blir syke av jobben. Det dreier seg ikke bare om støy, lys, løsemidler og arbeidsbelastninger. Det dreier seg like mye om det organisatoriske eller psykososiale

arbeidsmiljø. At arbeidet er lagt opp og ledet slik at det ikke er helseskadelig!

Bedriftshelsetjenesten er en svært viktig faktor i HMS arbeidet. Dessverre opplever vi at disse i mange tilfeller ikke har den uavhengige rolle de bør ha i dette arbeidet, og derved har personellet liten eller ingen tillit til tjenesten.

Arbeidsmiljøloven vedtatt av Stortinget uttrykker samfunnets politiske syn. Det er rett og slett norsk lov at vi skal ha et arbeidsmiljø som ikke utnytter folk og bryter ned helsen deres. Den

omhandler også menneskeverd og menneskesyn.

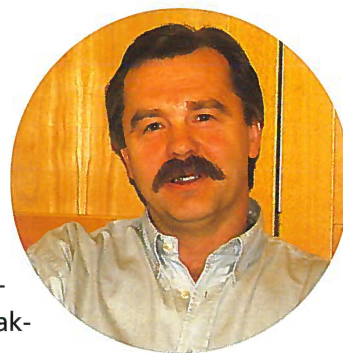
Men arbeidsgiverens kunnskaper om lovens innhold og intensjon virker ikke særlig betryggende. Bransjen opplever et økende behov for rettslig behandling av saker med forskjellig karakter relatert til arbeidsgivers utspill eller saksbehandling.

Et godt arbeidsmiljø er der folk trives og holder seg friske til pensjonsalder. Det er det arbeidsmiljøloven handler om. Både den enkelte, bedriftene og samfunnet tjener på et arbeidsmiljø som bygger opp og styrker folks helse.

Vi selger vår tid og vår arbeidskraft når vi får en jobb. Vi selger ikke helsen vår! Den har ikke arbeidsgiver betalt oss for. Helsen har en egenverdi for oss alle. Den er ikke til salgs. God helse gir oss livskvalitet, glede og overskudd.

Sykdom og svekket helse er en katastrofe for dem som rammes.

Uansett, det er fortsatt lov å være syk i Norge, men det er alltid verst for dem som rammes.



Terje Rading



**Alle medlemmer og lesere ønskes
God Jul og et Godt Nyttår!**

REDAKTØRENS HJØRNE



Julen er her og et år går mot slutten, ja et helt årtusen er slutt. Et nytt år står for døren med nye lodd og nye gevinster. Kanskje noen har gode nyttårsforsett i det de går inn i et nytt årtusen. Noen vil slutte å røke (igjen), andre vil prøve og gå ned i vekt, og ikke minst mer tid sammen med familie og venner. Felles for oss alle er at vi vil prøve med en forbedring av helse og livskvalitet for oss selv og andre. Også i arbeidslivet er små steg av forbedring viktig, og ofte mye bedre enn store omveltninger som kan virke kaotiske og hvor en lu-

rer på hvor dette vil ende. Som aktiv medlem har du mulighet til å være med i å forbedre og sikre vår arbeidsplass. Derfor vil jeg oppfordre alle medlemmer til å vurdere om ikke nettopp du er den rette til å ta et tillitsverv i NHF eller din fagforening. Hvis du ikke vil være tillitsvalgt er det allikevel viktig at du lar din stemme bli hørt, dette hjelper oss i vurderinger og beslutninger, og kanskje du også har noe bidra med til vår medlemsblad.

Ønsker dere alle en God Jul og et Godt Nytt-År.

Hilsen Martin

BRANSJEN RAMMET AV EN ALVORLIG ULYKKE

Et helikopter av typen AS 350 B2 fra selskapet Airlift med fire personer ombord havarerte på Hardangervidda ved Låghellernuten lørdag den 6.november.

Helikopteret mistet motorkraften i forholdsvis lav høyde og traff deretter bakken med stor kraft. Hendelsen var dramatisk der piloten som selv var skadet gjorde en stor innsats for å redde de tilskadekomne. Piloten reddet livet til en gutt, men desverre omkom 2 voksne menn.

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

BP AMOCO HAR BESLUTTET å benytte sin opsjon på forlengelse av kontrakten med Helikopter Service for tre år. Denne kontrakten sikrer beskjefteigelse for ett Super Puma Mk2-helikopter på Sola. Kontrakten løper nå til utgangen av mai 2003, med opsjon på forlengelse i ytterligere to år.

ESSO NORGE VALGTE Norsk Helikopter i tilbringertjenesten for selskapet. Den nye kontrakten har en varighet på tre år og inneholder i tillegg tre 2-års forlengelsesopsjoner. Kontraktperioden starter 1. Januar 2000.

MEDLEMMER

PR.15. NOVEMBER 1999

MF-HS	319
TAF-HS	120
LTF	35
TAF-LT	16
NLA	34
AIRLIFT	8
HELIKOPTERTJENESTE	2
HELITEAM	3
KUN NHF	8

Helikoptersikkerhet – på gyngende grunn?



Tekst og foto:
Mette Møllerop

Er helikopterturene ut og inn av Nordsjøen sikre nok? Svarene er like forskjellige som partenes utgangspunkt. Selskapene mener ja, flygere og fagforeninger svarer om ikke akkurat et nei, så i alle fall tja.

I SaF-posten 1/98 sa Per Gram, helikopterflyger i Helikopterservice, følgende: "Som helikopterflyger har jeg et annet ståsted enn folk flest. Flygerne opplever den manglende sikkerheten som en veldig belastning på vårt arbeidsmiljø. Ettersom vi har med oss passasjerer, omfatter våre bekymringer også dem. Du har ikke bare ansvar for deg selv, men 18-20 mennesker i tillegg."

Gram karakteriserer også kontraktene mellom operatørselskapene og helikopterselskapene som beinharde: "En av konsekvensene det får, er for liten maskinpark. Det gjør at vi aldri har et helikopter i reserve når uforutsette ting skjer. Dessuten vanskeliggjøres vedlikehold og reparasjoner."

Hvem bør gradere hendelser i forhold til risiko?

I et skriv som OFS har sendt Oljedirektoratet (OD) ved sikkerhetsdirektør Magne Ognedal, refereres det til en rekke hendelser med helikopter i Nordsjøen. Disse hendelsene ble i følge vedleggene skuslet bort for å sikre det aktuelle selskaps anseelse utad. I følge helikopterflyger Odd Myrvang som har beskrevet de forskjellige hendelsene, er disse av en alvorlig karakter, og hører hjemme som saker i Luftfartsverket (LV) og Havarikommisjonen. Fellesnevner for hendelsene er at de sannsynligvis ville vært oppdaget ved bedre rutiner for kontroll og vedlikehold. I de tilfeller hvor en har hatt begrunnet mistanke om feil/mangler, har en likevel unnlatt å reparere disse/utsatt reparasjonen, i påvente av vanlig ettersyn.

I svaret fra OD, beskriver saksbehandler Finn-Roger Hoff disse sakene som relativt lite betydningsfulle i forhold til de

sikkerhetsrutiner helikoptertransporten har i dag. En av hendelsene, en oljelekkasje, er ukjent for OD og ser i følge OD heller ikke ut til å være noen sak for dem. Når det gjelder rutiner for rapport og krav om revisjon og større kontroller, refereres det til OD og LV sine generelle oppgaver: "Hva angår spørsmålet om OD bør pålegge operatørselskapene å revidere helikopterselskapenes vedlikeholdsrutiner og organisering av arbeidet, er dette forhold som allerede er ivaretatt av operatørselskapene og som følges opp av OD og LV.

OD ser således ikke behov for å gi pålegg. Når det gjelder kommunikasjon mellom operativ ledelse og vedlikeholdspersonalet i helikopterselskapene, er vi orientert om at det er forhold operatørselskapene følger opp i sine revisjoner og kontaktmøter med helikopterselskapene."

Behov for grundigere revisjon av helikopterselskapene?

Odd Myrvang er ikke tvil. I et brev til OFS skriver han at "som operativt personell har vi ofte lurt på hva de (LV, reds.kom.) ser etter. Havarikommisjonen skrev i sin rapport etter Ekofiskulykken i 1992 at styringsdokumentene står i hylene, men blir ikke brukt. Dersom det er disse styringsdokumentene LV ser etter, så er de sikkert i orden. Næruhellet på Polar Pioneer viser en rekke brudd på disse styringsdokumentene, men det ser ikke ut til at det interesserer."

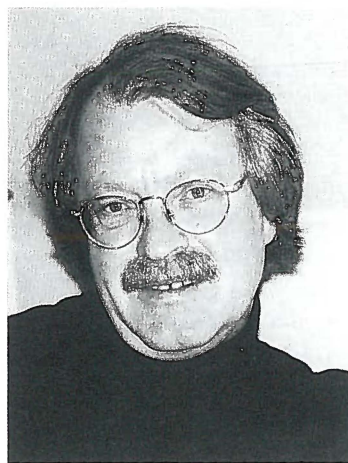
Også i Statoil stiller en spørsmål ved omfang og kvalitet på "Regelverk og ansvarsforhold ved bruk av luftfartøy i petroleumsvirksomheten". I et brev til OD skriver Sigurd Geir Amdal, direktør for driftstjenester at "Statoil fortsatt er av den oppfatning at gjeldende regelverk ikke gir tilstrekkelige føringer og avklaringer som sikrer høy sikkerhet og regularitet hva angår luftoperasjoner relatert til petroleumsvirksomheten på norsk sokkel. Dette gjelder særlig spørsmålet om myndighetenes ansvar og roller ifm. identifisering og implementering av nødvendig luftoperativ infrastruktur i en bestemt region der det pågår hyppige helikopter-

operasjoner til og fra forskjellige innretninger i nevnte region."

I brevet utfordres OD på noen av problemstillingene som knyttes til regelverk og ansvarsforhold i forbindelse med helikoptertransporten. Dette gjelder både krav til teknisk vedlikehold/IHUMS, krav og spesifikasjoner til helikopterdekk, luftoperative forbedringstiltak, etc.

Søkelys på helikoptertransporten

Tarjei Lodden, 2.nestleder i OFS, sier at arbeidet for å bedre helikoptersikkerheten på alle nivå, står høyt på listen hos OFS. "I neste nummer av OFSA vil vi komme tilbake med en større artikkel om helikoptertransporten i forbindelse med petroleumsvirksomheten. Det er viktig å samle det som nå finnes av opplysninger, innspill og dokumentasjon, for å kunne stille de kravene som er nødvendige både til helikopterselskapene og myndighetene", sier Lodden.

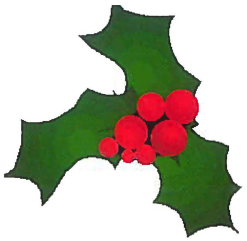


"Norsk Flygerforbund har i lengre tid sett tendenser til flygerflukt fra yrket. Det er klart at dette blant annet har med arbeidsforholdene å gjøre", sier Per Gram. "Vi har en høy pensjonsalder allerede, likevel heves den fra 60 til 65 år. Vi har tøffe arbeidstidsbestemmelser, faktisk verre enn en vanlig industriarbeider. Vi føler oss presset til å bruke minimalt med tid mellom flyturene. Enhver forandring i ruten gir ringvirkninger for neste tur."

OFSA 4-99

11

Denne artikkel er hentet fra medlebladene for Oljearbeidernes Fellessammenslutning OFSA Nr. 4 oktober 1999.



AIRCRAFT ENGINEER INTERNAT



Aircraft Engineers International avholdt sin 25 årlige kongress på Gardermoen i tidsrommet fra den 5 til 8 oktober. Jeg kan trygt slå fast at det vakte mindre oppstuss enn at Gardermoen hovedflyplass feiret 1års dag. Totalt var 17 organisasjoner fra 16 nasjoner representert med medlemmer og observatører. Dette var som normalt, og selv om en kunne ønsket seg enda høyere tall var de fleste forberedt på at det høye kostnadsnivået i Norge ville bli en flaskehals for mange medlemsorganisasjoner, noe som gav seg utslag i at de fleste var representert med langt færre personer enn normalt.

Secretary General's report

Fred Bruggeman har hatt nok et travelt år som AEI's generalsekretær med ansvaret for den daglige drift. Ut fra egne tall har han brukt ca 100 fulle dager til AEI arbeide, men behovet er 5 dager i uken året rundt. Han håper på flere medlemmer og ser selv et potensiale som han akter å bearbeide intensivt i løpet av det kommende året.

Han ønsker også å opprettholde en kvartalsvis kontakt med eksisterende medlemmer som et minimum for å holde seg oppdatert om regionale og nasjonale forhold.

AEI hadde et ønske om å avholde et av JAA Human Factors working group møtene på Kypros, noe som lenge så ut til å lykkes, men som nylig ble endret. Som en aktivt medvirkende organisasjon i utviklingen og utformingen av HF forskrifter er det viktig at AEI holder et konstant press i alle tilgjengelige fora. Etter en svært trang og vanskelig fødsel er det ikke lenger tvil om at den menneskelige faktoren i flyvedlikehold er blitt et viktig agendapunkt i alle sammen-

IONAL ANNUAL CONGRESS 1999



henger. Dette er ikke et avsluttet kapittel, snarere tvert imot. Vi har knapt nok sett starten på et arbeide som det nå gjøres mye forskning på. Det er derfor viktig at AEI som en av mange aktører er i stand til å stille de riktige spørsmålene sett fra vårt ståsted som flyteknikere. Det er der AEI har en helt spesiell kompetanse, som går langt utenpå hva alle andre faggrupperinger måtte ha av meninger eller «syninger» om vår hverdag som flyteknikere. Fred Bruggeman oppfordrer derfor alle som har meninger om spesifikke emner til å sende dem som forslag til AEI Human Factors koordinator Evangelos Demousthénous eller til AEI hovedkontoret. Det vesentlige en bør tenke på når en sender inn forslag er at det er av en slik karakter at det bør reguleres av JAA i form av en forordning. Eksempel på slike tema er max arbeidstid skift, max overtid etc, emner som en allerede ser på. Se mer om dette under Policy Papers.

PR-messig har ikke dette året vært noen suksess. Mangelen av en PR ansvarlig med

tid og vilje til å gjøre jobben har lagt ekstra byrder til jobben som generalsekretær. På vegne av AEI har Bruggeman gitt ekspertuttalelser til ZDF relatert til spesifikke hendelser i Lufthansa samt et 50 minutters TV intervju der han fikk muligheten til å fremme AEI standpunkter.

Vi bør kunne si at vi har en betinget suksess i JAR arbeidet. Mange av våre forslag er godtatt og JAA har faktisk endret standpunkt i saker basert på våre argumenter. Vi er også mer akseptert i flere rådgivende komiteer i JAA. Her kan nevnes komiteer som JSSI (JAA Strategic Safety Initiative) og RAP (Regulatory Advisory Panel) samt Human Factors Working Group. Dette resulterer i mere arbeide men også flere muligheter til å påvirke forskrifter før de blir offisielle høringer.

AEI Technical Affairs Committee Chairman report

Pieter Doyer har som vanlig hatt litt av hvert å henge fingrene i. I januar kom første draft

om JAA's tanker for en JAR-66 B3 kategori. I utgangspunktet en kategori for flygemaskiner i kommersiell drift med m.tow. under 5700kg. Dette draftet ble for øvrig luftet i en serie av offentlige høringer som startet i Oslo. En høring der NHF var representert. Det later nå til å være etablert en slags enighet om at det nåværende B1-B2 systemet for kommersiell luftfart vil bli utvidet nedover vektsskalaen, men da uten type sertifiseringer, kun gruppesertifisering. En annen opsjon er å lage et alternativt B3 CS sertifikat for de mest vanlige lette luftfartøy. Disse to opsjonene vil bli brukt for å sette sammen en ny «light aircraft NPA, som kanskje kan ventes i desember 99. Etter noe frem og tilbake har vektdefinisjonen 2730kg m.tow. for helikopter figurert i de fleste JAR dokumentene, for så plutselig å bli borte. Dette gjaldt også Luftfartsverkets høring for BSL/JAR 66 gjennomføringsforskrift samt sertifikat konverteringsmatriser. (høringskommentarer er sendt fra NHF)

Andre JAA publikasjoner som er behandlet er Temporary Guidance Leaflets (TGL) 29 & 30 (påkrevd vedlikeholdserfaring for søker som allerede har JAR 66 AML i annen kategori eller underkategori). Begge var nokså ukompliserte og rett frem. I anledning AEI JMC delegaten Georg Pagonis sykdom fikk også Doyer anledning til å fremlegge flow charts for JAR 66 Licence Path for JAA Maintenance Committee.

Nok et leaflet TGL 31 (konverteringsmatrise for eksisterende til JAR 66 sertifikater) ble behandlet, og er del av høring til nevnte gjennomføringsforskrift BSL/JAR 66.

Final Draft utgave av NPA 145-8, vedrørende kvalitetssystem (8a), NDT standard (8b), godkjenning av non-standard reparasjoner (8c), og div endringer i JAR 145(8d).

I henhold til Pieter Doyer som koordinerer kommenteringsarbeidet har mange av våre kommentarer funnet veien inni dette siste draftet.

Hva står så for tur? JAR Maintenance draft 4 som skulle ha vært utgitt i Mai 99 er utsatt og kan ikke ventes før neste år. Det før nevnte JAR 66 kategori B3. Det blir vel heller ingen bombe om JAA HF WG som ser på implementering av Human Factors i JAR 145 og JAR M kommer med utspill. Ryktet sier også

at JAA har dannet en WG som ser på regulering av komponent vedlikehold. Endelig er det vårt forslag om en JAA basic eksamensspørsmålsbank som ser ut til å få luft under vingene, antageligvis blir der en jobb å gjøre i den forbindelsen.

Annual Congress AEI Technical Affairs Committee Agenda

inneholdt 6 punkter av mer eller mindre kontroversiell natur. Det var ventet (ikke minst fra undertegnede) en heftig debatt rundt et NFO forslag til forbedret tekst for



JAR 66 seksjon 2 § AMC 66.45(b) (type training requirement). Dette forslaget hadde tidligere blitt kommentert intern i AEI og NHF' s kommentarer var innarbeidet i det endelige forslaget. Når det var grunn til å forvente en debatt var dette tuftet på den polariteten som ligger i B1 og B2 kategoriene. Forslaget er langt mer bastant og krevende enn den nåværende formuleringen relatert til avionic kompetanse for B1 kategorien. Siden AEI også organiserer rene B2 organisasjoner, fra nasjoner med langt mer stringente skillelinjer mellom hvem som gjør hva når elektroner er involvert, var det grunn til å tro at «tråkking i andres bed» kunne bli et tema. Det var også «flagget» til ATAC chairman at forslaget var av så prinsipi-

piell karakter at det måtte til AC ATAC behandling. Når det ble stille isteden for storm, kan det illustrere verdien av forsiktig lobbying og vilje til å oppnå konsensus på tvers av nasjonale og kulturelle grenselinjer.

ATAC agendapunkt 2 var en gjennomgang av JAA konklusjon for utvikling av JAR 66 B3 kategori CS. AEI fastholder sitt B3 standpunkt om at B1/B2 grunnkompetanse skal ligge til grunn. Med andre ord kan det ikke forsvares at vedlikeholdspersonell skal kunnskapsgraderes etter flyvekt, verktøykassens rommål, pilotens livvidde eller andre fanta-



sifulle parametre. Det bør være grunn til å dvele ved det faktum at flyteknikeren for «light aircraft» i langt mindre grad enn sine kolleger på tyngre fly kan støtte seg til ingeniørtjenester og andre støttefunksjoner, og derfor i større grad er overlatt til sin egen dømmekraft og fagkunnskap. Det virker derfor absurd at ansvarlige myndigheter i fullt alvor ønsker å minimere fundamentet for akkurat dømmekraft og fagkunnskap.

ATAC agendapunkt 3 gjaldt en samlet JAR 145 AMO godkjenning for internasjonale selskap med baser i forskjellige JAA land. Ingen særlige anmerkninger.

ATAC agendapunkt 4; Definisjon av Line Maintenance har blitt en hodepine for JAA i en slik grad at definisjonen er tatt ut av NPA

145-8. Et av de vesentligste punktene i AEI's definisjon er at serviceing er et element i Line Maintenance. Med UK CAA Mandatory Occurrence Report (vedlikeholds relatert) friskt i minne fra Edinburgh 98 er det selvsinnlysende at serviceing må omfattes av regulering. Som leserne kanskje husker er serviceing en god # 2 som årsak i hendelsessammenhenger.

ATAC agendapunkt 5 omhandlet JAA JAR 66 Review Board Update & JAR 66 Question Database. Ingen merknader. Heller ikke agendapunkt 7 Temporary Guidance Leaflet 10 Inclusion of components removed from a/c permanently withdrawn from service, inneholdt kontroversielt materiale.

Moving away from the cockpit

var tittelen på den første gjesteforelesningen ved årets AC, med undertittelen «Broadening the scope of Human Factors to aircraft maintenance». Foredraget ble holdt av Jurgen van Avermaete fra NLR (National Lucht- en Ruimtevaartlaboratorium) Man Machine Integration Dept.

Etterhvert har vi fått rimelig god oversikt over historikk og statistisk materiale som har fungert som startmekanismer i HF arbeidet, men mindre innsikt i enkeltprosjekter og resultatene av slike. For NLR's vedkommende startet arbeidet med prosjekt ADAMS (Aircraft Dispatch And Maintenance Safety) i 1995. De er også involvert i andre studier som Leonardo da Vinci program DG-XXIII (STAMINA), Esprit prosjektet (AMPOS), og Design for maintainability (NIVR).

ADAMS prosjektet er et tverrfaglig multilateralt samarbeidsprosjekt som blir koordinert av Trinity College i Dublin. Det består av representanter fra industri (TEAM Air Lingus, SAS, SABENA, Airbus Industries) og forskning (Joint Research Centre, DERA Farnborough, NLR).

Målet med ADAMS er å undersøke art og utstrekning av HF innen dagens vedlikehold og trafikk systemer. Med denne kunnskapen som ballast er hensikten å utvikle et rammeverk for et felles integrert HF styringsverktøy for øket feiltoleranse gjennom forbedring av feil identifikasjon, analyser og preventive tiltak.

Hovedemner i ADAMS prosjektet er »flas-



kehals» studier, prosedyremessig etterlevelse, teknologiske valgmuligheter, trening, hendelsesanalyser og organisatoriske aspekter. Mange fine ord som skjuler interessante spørsmål for flere enn forskere. Flaskkehals studier er interessante når vi vet at i opp mot 34 % av »cases» var Maintenance Manual ikke fulgt. At brukerne opplever det tungvint å finne informasjonen de trenger i Manualer. At arbeide utført av non-licence personell svært ofte ikke blir kontrollert av sertifiserte teknikere. At eksistensen og bruken av personlige notater er utbredt. At små inspeksjoner blir utført på erfaring uten konsultasjon med foreliggende sjekklister. At det faktisk eksisterer et avvik i arbeidsoppfatning.

Det viser seg også at den ansvarlige lederen i organisasjoner alltid har en klar oppfattelse av at sikkerheten er det viktigste, men ett eller annet sted på veien til hangargulvet blir dette mere diffust. (Kan det være selvmotsigelser i signalene nå jobben skal gjøres sikkert, men stadig hurtigere? Når det skal gjøres sikkert, men stadig mer kostnadsjerrig? Sikkert men med færre ressurser ?)

Hva er avvikende jobboppfattelse...? Flyteknikere flest mener at de signerer for luftdyktigheten av en flygemaskin.. Medfører dette riktighet ??? ..eller forventes det at han signerer for at prosedyrene i vedlikeholdsunderlaget er blitt etterfulgt ??

(I line maintenance er dette oppfattelsesavviket en av grunnene til at flyteknikere oppfatter et tidspress.)

»Blackbooks» eller private notater er et faktum som en har blitt mer klar over eksistensen av, og derved den ambivalensen som notatbøkene innebærer. Det negative elementet ved private notater er at de eksisterer på utsiden av alle revisjonssystemer og derved ikke er en del av de kommunikative prosedyrene eller prosessene i en organisasjon. Dette omfatter også ønskelig erfaringskunnskap som kanskje ikke tilflytter organisasjonen. Samtidig er de indikatorer på et behov for andre/lettere måter å få tilgang til vedlikeholdsdata.

Temaet »blackbooks» er upløyd mark i en forskningssammenheng med mange spørsmål og få svar. Hvor utbredt er fenomenet ? (Håndsopprekning i AEI AC viste at majoriteten brukte en eller annen form for notatbok. Enten papir eller elektronisk.) Hvem er mest utsatt for å gjøre en feil i en rutinemessig oppgave på line? Han med eller han uten en notatbok ?

Manglende etterlevelse av prosedyrer er først og fremst knyttet opp mot velkjente fakta for alle som har nærkontakt med vedlikeholdsunderlag.

En ergonomisk undersøkelse utført av Trinity College konkluderer kort og godt med at vedlikeholdsdokumenter ikke er designet for brukeren av dokumentet.

Hva kan gjøres bedre ?

Det kan deles i områder der man trenger mer kunnskap, så som for arbeidstid (max og skift tematikk), antall sertifikater, akseptable turn-around tider, omfanget av private notater og effekten av arbeidsgjeng konsepter.

Finnes det områder man vet nok om til å starte mottiltak ?

Ja, sier ADAMS. Informasjon om arbeidsoppgaven er ikke lett tilgjengelig for teknikere grunnet at logistikkproblemer eksisterer i kombinasjon med et operasjonelt press. Forbedringspotensialet ligger i å gjøre seg mindre avhengig av skrevne prosedyrer for oppgaven, samt å reetablere kontakten fra teknikeren til ingeniøravdelingene og produsenten! Til å gjennomføre denne omveltningen har de skissert en notatbok erstat-

ning som de kaller EPSS (Electronic Performance Support System). Den bærende ideen er å tillate den personlige notatboken samtidig som en gjør informasjonen i den »kontrollerbar» ved at notatene knyttes til relaterte MM kapitler etc. Oppdateringer kan prosesseres av engineering med automatisk reminder for teknikere når det er relevant (Temp. rev. etc) Mulighetene i EPSS ligger i å gjøre den til grensesnitt for oppgave anvisning i line maintenance. Konsultasjon av MM, IPC, MEL, etc. Sjekk av deletilgjengelighet og delebestilling. Og sist men ikke minst Release to service. Bare luft sier du ???

Konseptet er demonstrert innen ADAMS konsortiet. Den elektroniske »blackbook» eksisterer faktisk som en fysisk modell. Industrien har alt flagget interesse for ytterligere utvikling. Det største hinderet er ikke teknologien men juridiske temaer.

Trening er også et område med stort potensiale for forbedring. JAR 145 innfører HF som obligatorisk tema i innledende/kontinuerlig trening. JAR 66 inneholder HF modul.

EU-STAMINA prosjektet utvikler HF trening overensstemmende med JAR-66. Industrien velger oftest å kopiere pilotenes CRM trening til vedlikeholdsområdet.

STAMINA prosjektet benytter modulær simulering av vedlikeholdsmiljøet for å innføre HF aspektet. Scenariobaserte treningsmetoder presenterer treningen fra teknikernes eget perspektiv.

Som begrensninger i dagens HF trening kan en fastslå at viktige «flaskehals» ikke blir diskutert. At HF blir behandlet separat

fra teknisk trening. Det oppfattes m.a.o. ikke å være en integrert del av arbeidsoppgaven til vedlikeholdspersonell. Industrien virker tilbakeholdende med å investere i flerdagskurs uten »bevis» for resultatgaranti i form av kapitalavkastning. En eller to dagers trening er sannsynligvis ikke nok til å oppnå varige endringer i kunnskaper og holdning.

Hva er så status for det organisasjonsmessige aspekter? Alle undersøkte organisasjoner utførte audits, men der eksisterer ingen standardmetoder for å overvåke utførelse. (ADAMS 99). Alle undersøkte organisasjoner hadde kvalitets-rapporteringssystemer, men ingen fungerte til sitt fulle potensiale. Feedback systemer handler først og fremst om tekniske defekter, ikke om det menneskelige aspektet av utførelsen. Ingen organisasjoner hadde et effektivt rutinesystem for å tilpasse organisering av arbeide til en HF tilpasset drift. Hverken kvalitetsrapportering eller hendelsesundersøkelser ledet til konsistente endringer i det menneskelige aspektet av virksomheten. Utstrakte case studier viser at det trengs mer enn en ulykke for å oppnå en reell endring.

Konklusjoner? Det eksisterer høye sikkerhetsstandarder i luftfarten, men offisielle og uoffisielle måter å utføre oppgaver eksisterer side om side. Det finnes et forbedringspotensiale innen design, prosedyrevalueing, trening, utførelses overvåkning osv, men prosessene vanskeliggjøres av personellmangel, hyppige organisatoriske endringer, reduserte turn-around tider, gam-





melt materiell, (les flygemaskiner) etc.

Jeg må innrømme at dette foredraget var usedvanlig pakket med informasjoner i tillegg til at det var særdeles engasjerende. Jeg håper derfor at jeg har fått med meg det meste av substansen og at det kan vekke et snev av nysgjerrighet i leserne. NLR delte også ut et 3 siders spørreskjema som tar for seg turn-around tider og delay tematikk. Ta gjerne kontakt med NHF for et eksemplar.

Jeg håper også at personer med personell og organisasjonsansvar (som har orket å lese helt hit), etterhvert innser at nødvendigheten av opplæring er et behov som hverken bør eller kan avgjøres på bakgrunn av forvirrede oppfatninger om hva som trengtes for et tiår eller mer siden. Organisasjonsutvikling må handle om utviklingen og kultivering av samhandlingsmønstre og må ha innvirkning på langt mer enn rotteracet i toppubrikkene på organisasjonskartet. Hvis ikke kan de glemme alt de har lært om suksessfaktorer. Mangel på Human Factors forståelse er et kjennetegn på dårlig ledelse/dårlige ledere.

Pressemelding fra AEI vedrørende forhold som ble avdekket i offentlig høring om EL AL ulykken i Amsterdam 1992

Selv om det ikke hører under Annual Congress 99 vil jeg tro at pressemeldingen har interesse for alle som er opptatt av flysikkerhet. Det følgende er noe forkortet. (min oversettelse.)

Aircraft Engineers International pressemelding 10/02/99.

AEI har med forbauselse mottatt informasjon fra sin Nederlandske medlemsorganisasjon UNIE (vakbond voor industrie en dienstverlening) om resultatet av Parlamentshøringene vedrørende EL AL ulykken i Amsterdam 1992, som konkluderer med at EL AL ansatte ble tvunget til å signere CRS for et fly med »NO GO» defekter. Ingen av de EL AL ansatte var medlemmer av en fagforening som kunne støtte dem når de ble truet av sin arbeidsgiver.

Heldigvis hører slik atferd heller til unntakene enn normal praksis, men det viser til fulle hvilken innflytelse arbeidsgivere kan ha på kvaliteten av teknisk vedlikehold.

AEI kjemper mot den innflytelsen store flyselskaper og produsenter har innenfor JAA i Europa, og selskapenes forsøk på å stoppe/endre regelverket for å få mer fleksibilitet i vedlikeholdet av flyparken. Hensikten er å kunne bruke personell med lavere utdanning til å utføre flyvedlikehold.

AEI representerer 38 medlemsorganisasjoner med ca 37000 flyteknikere fra 24 nasjoner. AEI's hovedmål er å høyne sikkerheten i luftfarten ved å skape et sertifikatsystem som gjør vedlikeholdspersonell mindre avhengig av arbeidsgiveren i tilfeller der avgjørelser må tas i relasjon til sikkerhet og kvalitet av vedlikehold. Vi har ennå ikke lyktes.

AEI nærer også en dyp bekymring for flyselskaper som outsourcer sine vedlikeholdsorganisasjoner for å skape profittsentre. Selskapenes økonomiansvarlige ser ofte på vedlikehold som en svært kostbar arbeidsoperasjon, som må gjøres på grunn av lover og forskrifter, og ikke fordi de ønsker å operere en flåte uten problemer. Det er vår oppfatning at separate vedlikeholdsorganisasjoner og høy vedlikeholdskvalitet ikke harmoniserer. For å få profitt i en slik organisasjon må den være »lean and mean», noe som tvinger personellet til lange arbeidsøkter med mye overtid, til gagn for aksjeeierne, men ikke til gagn passasjerenes sikkerhet. Generelt kan man si at målsettingen resulterer i lavere standard og sikkerhet, og truer det høye sikkerhetsnivået i luftfarten som vi ennå har.

Noen faktaopplysninger

NHF var representert ved Terje Rading, Sigve Moi og Inge Antonsen.

Følgende nasjoner var representert: Australia, England, Finland, Hellas, Island, Jugoslavia, Kypros, Nederland, New Zealand, Norge, Russland, Sveits, Sverige, Tyskland, og Zimbabwe.

Inge Antonsen

AEI ANNUAL CONGRESS REFERATET er i en forkortet versjon. Fullstendig referat blir sendt til lokalforeningene. Hvis noen ønsker å få tilsendt referatet, er det bare å kontakte forbunds-kontoret.



AIRCRAFT ENGINEERS INTERNATIONAL PRESS RELEASE

Date: 10/02/99

**Subject EI/AL Crash in Amsterdam,
The Netherlands 1992**

AEI-, having been informed by its Dutch member union, De UNIIF-, (Vakbond voor industrie en dienstverlem'ng), was most surprised by the outcome of the Parliamentary Inquiry, which stated that EL AL employees were forced to sign for the release on an Aircraft with "NO GO" defects.

Fortunately this behaviour is the exception rather than the normal practise but it shows the interference employers can have on the quality of maintenance.

AEI has fought and is still fighting against the powerful airlines and manufacturers influences, within the Joint Aviation Authorities in Europe trying to stop / change regulations that could give companies more flexibility in maintaining their Aircraft's.

This would mean that they could use less trained and therefore cheaper staff to do maintenance on aircraft's plus possibilities where airlines can relocate maintenance to countries or areas where regulations (concerning maintenance, environment labour conditions etc) are not forced the way they are in their native country.

None of these EL AL employees were members of a union, such as the UNIE, which could back them up when the employer intimidated their engineers.

AEI is representing 38 member organisati-

ons with some 37000 Licensed Aircraft Maintenance Engineers in 24 different countries worldwide.

It is AEI's main objective to increase aviation safety by creating a licensing system whereby maintenance staff is (more) independent of its employer in cases where decisions ought to be made concerning safety and quality of maintenance. We have not succeeded yet.

AEI's concern is also grave when it has to deal with airlines that have outsourced their maintenance organisations to make them profit centres. Maintenance is often seen by the financial directors of an airline as a very costly operation they have to do because of the law and not because they want it to operate aircraft's without problems.

It is our opinion that profits for separate maintenance organisations and high quality of maintenance usually don't match.

To make a profit in such an Organisation it should be lean and mean, forcing people to work long hours and much overtime to make a normal living while general labour conditions are poor, just for the sake of the shareholder and not for the safety of the passenger.

These policies generally result in lower standards and thus safety, and also threaten the high safety level of air transport worldwide which we enjoy today.

Any queries, please contact AEI secretariat

REPRESENTANTSKAPSMØTE 2000

Representantskapsmøte avholdes på Ernst hotell Kristiansand i tiden 18-20 februar 2000.



HØY GARD I FORSVAR AV FAGFORENINGSFRIHETEN

FAKTAINFORMASJON:

- **Regjeringen har oppnevnt et nytt utvalg under ledelse av Trygderettens formann Ingse Stabel. Utvalget har til oppgave innen utgangen av år 2000 å vurdere forhandlingsordning og rammeverk. Forslagene fra Arbeidsrettsrådet vil her bli vurdert i en større sammenheng.**
- **Uavhengige Fagforeningers Forum (UFF) oppsto i 1995 som følge av Arbeidsrettsrådets forslag om å styrke ledelsen i hovedorganisasjonenes forhandlings- og streikerett på bekostning av de «små» uavhengige fagforeningene. (færre enn 100000 medlemmer)**
- **UFF består av uavhengige fagforeninger og forbund. Noen av disse er tilsluttet hovedorganisasjon. Totalt representerer UFF ca 50.000 medlemmer. NFO deltar i denne sammenslutningen.**
- **UFF har ansatt en sekretær på heltid for å arbeide med disse spørsmålene.**

At arbeidsgiverne ønsker å begrense fagforeningenes makt kommer vel ikke som noen overraskelse på de fleste av oss. Våre rettigheter har ikke kommet dalende fra oven, men skyldes at de har blitt kjempa fram av våre formødre og fedre. Men akkurat fordi de har blitt kjempa fram, kan de kjempes tilbake. Det er her Uavhengige Fagforeningers Forum (UFF) kommer inn.

NHO- og LO-ledelsen fremma forslag om å svekke grunnleggende fagforeningsrettigheter i den såkalte arbeidsrettsrådets innstilling i 1996. Men allerede et år i forveien hadde det vært artikler i media om at slike endringsforslag var underveis. Uavhengige forbund kom da sammen høsten 1995 og danna UFF for å forsvare våre rettigheter.

De mest sentrale lovforslaga 1996 var: At ledelsen i hovedorganisasjonene (LO, YS, AF osv) skulle ha hovedansvaret for tariffavtalene, det siste ordet når det gjelder å starte eller stoppe en streik og at uavhengige forbund skulle miste retten til å forhandle fram

eller streike for egne krav. I kommunal sektor skulle avstemningene blant medlemmene i tariffoppgjørene i de enkelte hovedorganisasjonene koples. Disse forslaga vil bety en sterk begrensning av fagforeningsrettighetene.

UFF gikk i spissen for å slå tilbake disse forslaga, og samarbeida med mange andre i fagbevegelsen om dette. Motstanden mot forslaga er så stor, at de inntil videre ikke har blitt fremma til Stortinget.

Men regjeringa har nedsatt et nytt utvalg som blant annet skal se på disse forslaga på nytt. Utvalgets leder er Trygderettens formann og tidligere likestillingsombud, Ingse Stabel.

De øvrige medlemmer er: Viseadm. direktør i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) Lars Chr. Berge, direktør i Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) Randulf Å. Riderbo, sektorsjef i Norges Arbeidsgiverforening for Virksomheter med Offentlig Tilknytning (NAVO) Inger Johanne Rystad, forhandlingsleder i Kommunenes Sentralforbund (KS) Erik Bartnes og avdelingsdirektør i Arbeids- og Administrasjonsdepartementet (AAD) Randi Stensaker, forsker ved Fagbevegelsens Forskningsinstitutt Torgeir Aarvaag Stokke, leder i LO Industri Kjell Bjørndalen, leder i LO Stat Terje Moe Gustavsen, leder i YS Randi Bjørgen, leder i AF Aud Blankholm, generalsekretær i Akademikerne Sverre Strand.

Et flertall av organisasjonene som er representert i Stabelutvalget var for arbeidsrettsrådets innstilling i 1996. Det er derfor stor fare for at flertallet i dette utvalget vil foreslå lovendringer som vil være like ille når det legger fram sine forslag rundt juletid neste år.

Uavhengige Fagforeningers Forum har ansatt Johan Petter Andresen som sekretær. Han skal følge med på utvalgets arbeid, utrede spørsmål som har betydning for fagforeningsrettigheter og organisere samarbeidet mellom medlemsforbunda i UFF. Siden

UFF ble dannet i 1995 har to av forbund blitt med i YS. Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Farmasi Forbundet. Likevel har begge vedtatt å fortsette samarbeidet i UFF da de anser at det har stor betydning for alle fagforbund at man forsvarer rettighetene til uavhengige forbund.

Uavhengige Fagforeningers Forum har i dag følgende medlemsorganisasjoner:

Farmasi Forbundet, Forbrukersamvirket Lederforbund, Luftfartens Funksjonærforening, Lederne (tidl. Norges Arbeidslederforbund), Norsk Kabinforening, Norsk Flyteknikerorganisasjon, Norsk Flygerforbund, Norsk Helikopteransattesforbund, Norsk Merkantilt Forbund, Norsk Skuespillerforbund/Norsk Ballettforbund, Norske Meierifolks Landsforening, Oljearbeidernes Fellessammenslutning, Politiets Fellesforbund, Selgerforbundet.

Fagforeningsrettigheter er en del av de kollektive menneskerettighetene. Arbeidet til UFF er derfor en del av arbeidet som drives i Norge for å forsvare og styrke menneskerettighetene. UFF har deltatt i diskusjonen om den nye menneskerettighetsloven som er for dårlig. Heller ikke her er vi aleine om å kreve en sterkere lovgivning, slik at det ikke skal være mulig å vedta lover som undergraver slike menneskerettigheter som organisasjonsfriheten og streikeretten.

Norges medlemskap i EØS gjør at vedtak som fattes i Brussel som har betydning for arbeidslivet virker inn på våre forhold. UFF-arbeidet består også i å følge med på utviklinga i EU når det gjelder fagforeningsrettigheter.

Mandatet til Stabelutvalget er enda mer omfattende enn mandatet til det nedlagte arbeidsrettsrådet. Det vil komme forslag på å fjerne tjenestetvistloven. Tjenestetvistloven er en egen lov som regulerer tariffhandlinger i statssektoren. Den har begrensninger på hva slags fagforeninger som har lov til å forhandle og streike. Lægeforeninga har hatt utspill i Aftenposten nå i høst om tariffoppgjøret neste år. Den er nok blant fagforeningene som kan tenke seg å fjerne tjenestetvistloven.

Det er en veldig trang tidsramme for utvalget i forhold til mandatet. Dersom utvalget skal gjøre en jobb med å seriøst utrede å

fjerne tjenestetvistloven, endre meklingsinstituttet, revurdere arbeidsrettsrådets innstilling, og vurdere eventuelle forslag i forhold til menneskerettighetene, er tidsfristen ikke mulig å holde. Man kan lett få det inntrykket at sentrumsregjeringa ikke ser for seg større endringer, utredninger og lignende. Men som vist i utallige andre saker, de er i mindretall på Stortinget.

Hva vil arbeidsgiverne? De tenker seg fortsatt lovendringer for å begrense streikeretten slik at de kan sikre moderate nominelle tillegg framover. Seinest var bankdirektør Mork i Handelsbankens kvartalsrapport ut og krevde begrensninger av streikeretten.

Lærernes forhandlingsmotpart kan fort bli tema i utvalget. LO, som har samarbeidsavtale med Norsk Lærerlag, varsler reaksjoner dersom Lilletun skulle falle ned på å gi Kommunenes Sentralforbund forhandlingsansvar i stedet for staten. Kan det hende at Lilletun lar være å ta stilling i høst, og skyver problemet over til utvalget?

Utvalget må også vurdere eventuelle forslag det kommer fram til opp mot menneskerettighetsforpliktelsene Norge har. Vi veit at Ken Uggeruds rapport om Arbeidstvistlov og menneskerettigheter er delt ut i utvalget. Denne ble laga på oppdrag for UFF og var en del av vår argumentasjon mot arbeidsrettsrådets innstilling.

Skal man si noe kort om situasjonen i utvalget og for hva som kommer, må det bli at de fleste deltakerne holder kortene tett inn til brystet, situasjonen er helt åpen. Sekretæren for UFF, Johan Petter Andresen har hatt møte med Ingse Stabel, dette har resultert i at UFF vil bli invitert til et møte i utvalget. Vi føler derfor at vi er godt forberedt til å møte demokratifiendtlige forslag høyt på banen når kortene begynner å spilles...

ETTERLYSER!!

Innspill/forslag til revisjon av «OVERENSKOMSTEN NHF» og forslag til vedtektsendringer mottas med takk innen 05. Januar 2000.

Sendes foreningskontoret, SOLA.

Merkes: «Overenskomst NHF» eller «vedtektsendringer NHF».

B-BLAD

RETURADRESSE:

**Norsk Helikopteransattes Forbund
Postboks 522, 4055 Stavanger Lufthavn**

STILLING LEDIG



Norsk Helikopteransattes Forbund ble etablert i 1984 og organiserer ca. 90% av ansatte innen helikopter bransjen (utenom piloter). Vi er inne i en travel tid og søker derfor etter følgende personer til valg for neste periode i Forbundsstyret.

LEDER	for 1 år
NESTLEDER	for 2 år
STYREMEDLEM info	for 2 år
STYREMEDLEM økonomi	for 2 år
3. VARAMEDLEM	for 2 år
4. VARAMEDLEM	for 2 år
REVISOR	for 1 år
DESISOR	for 1 år
KANDIDATER til ny valgkomite og varamedlemmer	for 1 år

For alle stillingene kan vi tilby:

- Lønn etter gjeldende tariff.
- 1. Henholdsvis 2 års tjenestetid.
- Et hektisk miljø med gode kamerater.
- Kurs/opplæring.
- Ca. 10 styremøter i året.
- Fri reise til møter.
- Gratis lunsj, kaffe og mineralvann ved møter.

For nærmere informasjon, ta kontakt med et av medlemmene i valgkomiteen som består av:

Einar Kverneland TAF-HS. Torleiv Mundal MF-HS. Karl Gjeldvik MF-HS. Helge Gjendem LTTF. Olav Bjørke NLA.

Valgkomiteen ønsker at du som er aktiv og engasjert NHF-medlem, vil bidra til å gi forbundsstyret den best mulige sammensetning. Dette kan du gjøre ved aktivt å bearbeide den eller de av dine kolleger som du vet har mye å bidra med i NHF-sammenheng, til å stille til valg til nytt forbundsstyre. Du kan selvsagt også søke på stillingene selv.

Innkommne forslag må være skriftlig, inneholde fullt navn, firma ansatt i, samt forslagsstillers underskrift. Dette sender du til foreningskontoret. Merk konvolutten «NHF valg 2000». Det poengteres at forslagsstiller er ansvarlig for at kandidaten er villig til å ta valg.

SØKNADSRIST: 15. Januar 2000

Hilsen valgkomiteen.

Vedlagt sendes ut et spørreskjema for statistisk analyse på de neste 4 sider. Vennligst fyll ut etter «dine» forutsetninger og fax til adressen på skjemaet.

Tekn. Komite, Lykke til

Please mail or fax completed questionnaire back to:

Jurgen van Avermaete
Man Machine Integration Department
National Aerospace Laboratory
P.O. Box 90502
1006 BM AMSTERDAM
The Netherlands

Fax number: + 31 20 511 3210

NLR

Background

The purpose of this small questionnaire is to get an overview of existing turn-around times in aircraft line maintenance, to find possible differences between operators, and to estimate future trends. The cause for this questionnaire was in the Aircraft Dispatch And Maintenance Safety (ADAMS) project that is currently conducted for the European Union. The results of the inventory may be used, without reference to individuals or their companies, within the ADAMS project or its successor.

Please complete the following details, which will be treated confidentially.

Company/operator/maintenance organisation:.....

Position within the company:

Years of experience in maintenance:

Station where you are based:.....
For our fleet this station is: **the Home base 1 an outstation** (delete whichever is not applicable)

Professional Association (e.g. AEI):

In this questionnaire turn-around means: Everything between anti-collision lights "off" and "on".

Questions:

1. As far as planned turn-around time is concerned aircraft are normally classified into categories based on the size of the aircraft and/or range of operation; e.g. into short-, medium-, and long-haul. Would you please indicate what the categorisation within your company is, and which aircraft fall into the different categories?

Category	A	B	C
Name of the category as in use within your company	(e.g. short-haul)	(e.g. medium-haul)	(e.g. long-haul)
Aircraft in this category			e.g. Boeing 747

2. Please indicate what the current (normal or scheduled) aircraft turn-around time is within your company? Please indicate the turn-around time in minutes for each of the categories distinguished within your organisation. (Use the text box if you want to give additional information.)

Category	A (e.g. short-haul)	B (e.g. medium-haul)	C (e.g. long-haul)
Turn-around time	Minutes	Minutes	Minutes

3. a. What is the maximum allowable delay within your company for (technical) delays?

Maximum Allowable Delay: minutes.

3. b. Do you know the technical punctuality figure for your company percent.

4. From your experience: what do you think of the current turn-around time? (Tick the box that applies, please explain.)

- Category A (e.g. short-haul): Too short Long enough Can be shorter
- Category B (e.g. medium-haul): Too short Long enough Can be shorter
- Category C (e.g. long-haul): Too short Long enough Can be shorter

Please explain your answer (why is it too short or too long):

5. Some companies consider reducing the aircraft turn-around time. Are you aware of such planning within your company? If so, could you indicate what turn-around time your company is considering, and what you consider to be the minimum time needed?

e.g. your company may be aiming for a turn-around of 45 minutes, and based on your experience you think that the absolute minimum should be 35 minutes.

Category	Plans exist to reduce the turn-around time to:	I think the minimum time needed is:
Category A (e.g. short-haul):	Minutes	Minutes
Category B (e.g. medium-haul):	Minutes	Minutes
Category C (e.g. long-haul):	Minutes	Minutes

6 If the scheduled aircraft turn-around time is reduced to a time shorter than what you think should be the minimum, what do you think would be the consequences? In other words, what will happen if the scheduled turn-around time becomes too short?

7. This question is about the person(s) responsible for the turn-around inspection.
Who is within your company carrying out (or allowed to do) the turn-around inspection:

At an outstation: A licensed engineer The cockpit crew Either of them

At the home base: A licensed engineer The cockpit crew Either of them

8. In case the cockpit crew is allowed to do a turn-around inspection:
What is your view on this? Does this lead to specific (maybe unforeseen) problems?
Please answer from your experience:

9. Please feel free to add any comments on this questionnaire:

Thank you very much for taking the time to complete this questionnaire, and
Many thanks for keeping them flying ... safely