

HEIS MONTØREN

Nr. 1 - 2014 Årgang 46

Medlemsblad for Heismontørenes Fagforening



Innhold

Ledern har ordet	2
Redaktøren har ordet	3
Trønderlag HMF	4
Østfoldavdelingen	5
Europas växande fattigdom	9
Årsmøte	10
AKAN	14
Meldinger om skade	15
Streik	16
En flygende heismontør	18
Norsk folkehjelp	22
Bilder fra verneombud	26
Alltid beredt til å slåss for sitt fag ..	32
Arbeidsmengde og rekruttering ..	36
Pensjonsreformen	40
Fra fagforeningskontoret	43



Begge styrene i HMF og HLF har nå vedtatt å legge utvalgsrapporten om utenlandske heismontører til grunn for videre arbeid i klubbene. Dette blir retningslinjene for hvordan opplæringen skal gis i det eventuelle kompetansegapet den utenlandske montøren har, i forhold til læreplanen i heismontørfaget. Etter endt opplæring skal det kvalitetssikres at montøren har fått den opplæring han/hun behøver av en ekstern instans.

Det har skjedd litt av hvert i HMF i det siste som er verd å nevne:

Etter 4 år som leder takker «Pettern» av, og undertegnede tar over som leder. Igjen må jeg si tusen takk for tilliten!

Helt ut av styret er Pettern riktig nok ikke, han vil nå ha sjefsansvaret for studie i foreninga i nytt verv som studieleder. Etter mange år som sekretær har nå Vidar Holm gått over til ny jobb som distriktssekretær i El & It Forbundet Oslo Akershus. Vidar mottok også hedersprisen for mangeårig tjeneste på årsmøte Heismontørenes Fagforening. Den nye ledelsen i foreninga består nå av undertegnede, David Coron-Andersen som sekretær og Morten Sandaa som nestleder.

På klubbene har det også skjedd endringer med at Jonas Sælid har blitt ny hovedtillitsvalgt på Thyssen etter Vidar Holm. På Kone tar Kim Roger Simble over som klubbleder etter Bård Navrud. Når gjennomsnittsalderen på de to er 23 år snakker vi at det er litt generasjonsskifte, og det lover bra! Reber Schindler valgte evigunge Jan Refsnes som ny hovedtillitsvalgt etter Terje Skog, uten å nevne alder...

Det er tydelig at kampen om å opprettholde fagbeskyttelsen og fagutdanningen har satt sitt preg på ungdommen som nå tar på seg verv. Fjorårets lange kamp om § 1 har kanskje vært tidenes beste studiesirkel?

Nå til en annen viktig kamp, en kamp som kjempes hver dag. Kampen om havnene. Havnearbeiderne sloss mot sosial dumping, og for opprettelsen av tariffavtale i Risavika havn utenfor Stavanger.

Siden 1. November har Norsk Transportarbeiderforbund(NTF) organisert boikott av Risavika havn,

konflikten har sitt utspring i et krav om tariffavtale. NTF har også tatt ut Tromsø havn i sympatistreik.

Mandag 31/3 sto 17 heismontører side om side sammen med våre fagforeningskammerater ved Tromsø havn og støttet deres kamp. Når Hurtigruta kom til Tromsø havn skulle streikebryter starte lossinga av båten – dette fant vi



Blokerte havna i Tromsø foto Markus Hansen

oss ikke i, og vi blokkerte likegjødt hele Hurtigruta så det ble verken lossing eller lasting den dagen. En liten seier i den store kampen må det sies!

Havnearbeiderne har fortrinnsrett på lossing og lasting, det har de hatt i over hundre år! Dette bidrar til sikkerhet, forutsigbarhet og anstendighet. Arbeidsgiverne vil fjerne den retten og bruke skipets mannskap, eller store shippingsselskapers egne ansatte til jobben. Arbeidsgivernes store drøm er å benytte lavlønte utenlandske sjøfolk som gratis arbeidskraft. Dette er grov sosial dumping! Angrepet er et forsøk på å skru tida tilbake til tider hvor arbeidsfolk måtte stå med lua i handa.

Havnearbeiderne kjemper en vanskelig kamp mot arbeidsgiverne og NHO. De vil trenge all støtte de kan få. Det planlegges flere fremtidige aksjoner i Stavanger og Tromsø, her er det viktig at vi er på plass og viser at de har vår fulle støtte. Vi vet, etter 2013, hvor viktig det er å forsvare tariffavtalene.

Redaktøren har ordet

Aprilsnar

1. april postet jeg en spør på heismontørenes facebookside og de fleste forstod straks at det hele bare var en aprilsnar.

Spennende intervju med Finansminister Siv Jensen(FRP) i dag(1.April).

-Jeg har fått veldig sans for HMF i forbindelse med fokus på den norske modellen og fagforeningenes rolle opp gjennom historien og hva de har fått til. - Jeg kommer til å stå på for organisert arbeidsliv, forteller Jensen til HMF.

Tariffavtaler gir den stabilitet og fordelingspolitikk finansen trenger for forutsigbarhet og ordnede forhold i det norske samfunnet. Hun innrømmer under intervjuet at hun ikke helt var klar over dette før hun kom i posisjon som finansminister og fikk sett litt på fagforeningshistorikken i kontrast til utviklingen i dagens Europa.

Hyggelig møte med Siv, les mer i neste utgave av Heismontøren.

Som medlemmene raskt avslørte blir det ikke noe intervju med Finansministeren i denne utgaven av heismontøren og lite trolig ville Jensen svart akkurat dette.

I fjor våres da Jensen gikk hardt ut mot den norske modellen (modererte seg litt senere), som og hennes partifeller sterkt imot, hver for seg og samlet: Et relativt høyt skattenivå, stor offentlig sektor, et trepartssamarbeid mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere, sterke fagforeninger, sentral lønnsdannelse, offentlige velferdstjenester og stor grad av inntektslikhet.

Internasjonalt har denne modellen blitt ansett som en suksessoppskrift i en slik grad at de andre borgerlige partiene har slåss om æren for den...

Og det var ingen aprilsnar.

Redaktøren

HEISMONTØREN

Redaktør: Johnny Leo Johansen

I redaksjonen: Olle Andersson og Tor Erik Lundberg

Forside: Johnny Leo Johansen

Nr. 1 – April 2014

Bladets adresse:

HEISMONTØREN
Schweigaards gate 34 f,
oppgang 2, 0191 Oslo
Telefon: 22 17 45 50
Telefax: 22 17 45 53
E-post: redaksjonen@heis.no

Årgang 46

Ettertrykk anbefales når kilde er angitt.
Grafisk produksjon: 07 Media AS, Oslo
Opplag: 1200
Redaksjonen avsluttet 1.April
Neste nummer: Juni/Juli
Neste deadline: 1.Juni

Etter at HLF og HMF ble enige og signerte protokollen den 13/12-13, har det meste gått tilbake til normalen i distriktet. Lunsjsamlinger vil fortsette, men med litt mindre hyppighet enn de har vært de siste månedene i slutten av 2013.

Tekst Øystein Jevnaker HMF Trøndelag

Etter 3 års pause fant vi ut at det var på tide å avholde årsmøte i distriktet. Ikke at det ble gjort store forandringer i styre og stell, men som sagt det var på tide... Da de tidligere årsmøtene har slitt med dårlig oppslutning blant medlemmene, ble det denne gangen lagt til Midtby'n. Nærmore bestemt Rica

Nidelven, for å se om dette kunne forbedres. Uten at dette videre ble en suksess. Det virker som å få medlemmer til å møte opp på møter, utenom arbeidstid, er blitt en utfordring som det må jobbes litt med. Men de frammøtte lot ikke det bli en demper for møtet, og kvelden videre forøvrig.

Årsmøte ble avholdt i rekordfart og forsamlingen flyttet seg videre til Peppes, for mat, og videre til andre tilstøtende vannhull. Etter hvert fikk vi selskap av finnene som Kone har leid inn på det nye hotell og konferansesenteret ved Lerkendal. Det ble rett og slett en hyggelig sammenkomst!

Styret i HMF Trøndelag 2014-2015:

Leder:	Vidar Nordtvedt	Schindler
Nestleder:	Edmund Berget	Kone
Kasserer:	Remi McRae Svendsen	Kone
Sekretær:	Even Mølner	Schindler
Studie:	Ole Elling Solum	Otis
HMS:	Gaute Finstad	Schindler
Styremedl:	Sigbjørn A. Schanke	Otis
Styremedl:	Kim Markussen	Kone
Styremedl:	Lasse Evjen	Thyssen
Styremedl:	Joakim Jæger	Schindler

ØSTFOLDAVDELINGEN

Det siste året har angrepet på overenskomsten tatt all oppmerksomhet. Avd. Østfold har møtes jevnt hver uke under hele kampen med nesten 100 % oppmøte. De som ikke har kunnet møtt har jobbet utenbys, vært på kurs eller pga. sykdom.

Vi i Østfold vil GRATULERE alle med seieren og takke AU for den jobben de har gjort for å holde hele landet samlet i denne vansklige kampen.

Thyssen er nå på vei til å etablere seg i Østfold med at de har heisene på det nye sykehuset Østfold. Vi ønsker de velkommen.

Arbeidssituasjon:
Otis har litt lite med jobb for tiden både på service og nyanlegg. De har mistet bort imot 200 heiser på service den siste tiden. Det medfører at noen av gutta må reise til andre avdelinger.

Kone har greit med jobb på service.

På nyanlegg har det vært litt lite i våres som har medført at noen har mått reise noe. Det kommer noen nye heiser fremover samt noen ombygninger.

Schindler har greit med arbeide på service, men har lite med montasje hittil i år. Det vil komme noen anlegg fra mai og utover.

Vi ser nå frem mot den tradisjonelle sommeravslutningen med årsmøte i avdelingen og kampen på Sjeggeby Aktivitetsgård i juni.

Mvh
Østfoldavdelingen
Frank Sig Hansen

Østfold-avdelingen ønsker alle en god vår og sommer.



EUROPAS VÄXANDE FATTIGDOM

Var fjärde EU-medborgare, motsvarande 125 miljoner mänskor, lever under eller helt nära fattigdomsgränsen. Det visar nya siffror från EU:s egen statistiska myndighet, Eurostat.

Tekst Bengt Olof Andersson
illustrasjonsbildet Johnny Leo Johansen

Som främsta orsak nämner Eurostat den ökande långtidsarbetslösheten och ungdomsarbetslösheten. Allt fler hushåll klarar inte av att försörja sig själva och är hänvisade till krympande statliga stöd och till välgörenhet. I EU:s fattigaste land Bulgarien, anses 49 procent av befolkningen tillhöra fattigdomskategorin. Länderna med minst andel fattiga, Nederländerna och Tjeckien, är uppe i 15 procent. Fattigdomskvoten för Sverige är 18 procent, där ungdomsarbetslösheten för närvanande ligger på 21 procent, d.v.s. minst var femte ungdom i gruppen 18 till 25 år går arbetslös. Detta trots det stora antalet svenska ungdomar i Norge!

Tyskland är pådrivande i EU:s strävan att sänka kapitalets lönekostnader och pådyvla hela Europa sin nyliberala politik för social dumping

Växande långtidsarbetslöshet och ungdomsarbetslöshet för med sig lidande för den enskilde arbetslöse och är mycket negativt för samhället. Ändå skall vi vara på vår vakt mot Eurostat och den nyliberala politiken när de utpekar arbetslösheten som främsta orsaken till den växande fattigdomen i Europa. Den är snarare den värsta följen av ett större problem, nämligen de växande klassklyftorna.

De växande klassklyftorna har sin rot i den nuvarande kapitalismens oförmåga att föra produktion och allmänmänsklig förkovran framåt, men triggas också av en mycket medveten nyliberal politik, att till varje pris sänka arbetares och lägre tjänstemäns löner och sociala status. Det sker på bekostnad av allt som uppnåddes av ekonomiska och sociala framsteg efter arbetarrörelsens stora seger över fascismen i det andra världskriget - en tid när de röststarka socialdemokratiska partierna fortfarande förespråkade viktiga folkliga, sociala reformer, och de stora kapitalisterna i kompromiss var villiga att under en begränsad period underlätta dessa reformers genomförande.

Det bedrägligt ytliga med Eurostats utpekande av arbetslösheten som den främsta orsaken till det växande armodet, framgår tydligast vid en kort genomgång av den sociala utvecklingen i Tyskland.

Tyskland är Europas framgångsrikaste industrination där de rikaste 10 000 personerna i en befolkning på 80 miljoner är de enda egentliga vinnarna under de senaste 15 årens utveckling.

Tyskland som under lång tid hyllats av borgerligheten för att ha lägst arbetslöshet bland EU-länderna, 6,9 procent i september 2013, har samtidigt sämst löneutveckling bland Europas främsta industrielländer. I alla Europas länder har löneandelarna minskat och vinstandelarna ökat av de producerade värdena, men i Tyskland är det värre än så, där har också reallönerna, d.v.s. vad tyska arbetare och lägre tjänstemän kan köpa från år till år minskat under de sista femton åren. Det betyder att Tyskland faktiskt bidrar negativt till den samlade europeiska köpkraft som särskilt de hårt krisdrabbade medelhavsländerna såväl behöver - men också fattiga tyskar vars antal stadigt ökat sedan tusenårsskiftet. Denna bild av verkligheten bekräftas av det extremt stora tyska exportöverskottet.

Här är det någonting i det marknadsmässiga som inte stämmer! Normalt sett i efterkrigstidens Europa är löneutvecklingen bäst i länder med den lägsta arbetslösheten och de med de mest framgångsrika storföretagen. Men det gäller inte längre för Tyskland, den politiskt och ekonomiskt ledande staten inom EU.

Vad är förklaringen? Kvinnor och unga får ta första stöten för politiskt svek och facklig passivitet. Förklaringen är som sagt medveten, nyliberal politik och drivande i utvecklingen är de arbetsmarknadsavregleringar vilka



Foto: Johnny Leo Johansen, Ungarn

i statistiskt avseende jämställt mini-jobb med fulltidsjobb. Avregleringarna och utvecklingen av mini-jobben är en verlig fattigdomskälla också där det finns verkligt bra förutsättningar för ett bra liv.

Enligt tyska LO, DGB, uppgår idag de så kallade icke typiska jobben, d.v.s. jobb utan fast anställning, till 8 miljoner tillfälliga anställningar på den tyska arbetsmarknaden. Det är mini-jobb eller deltidjobb med mindre än 20 arbetade timmar per vecka. Dessa icke typiska jobb har ökat från att ha utgjort 12,8 procent av den tyska arbetsmarknaden 1991 till att utgöra 22,6 procent år 2007. Det vill säga året innan den ekonomiska nedgången nådde finansmarknaden (det som borgerligheten kallas finanskrisen och som enligt samma källor snart är över). Inte överraskande har detta fört till resultat att Tyskland ligger i toppskicket, i nivå med de fattigaste länderna, vad gäller andelen låga löner av landets totala arbetsmarknad.

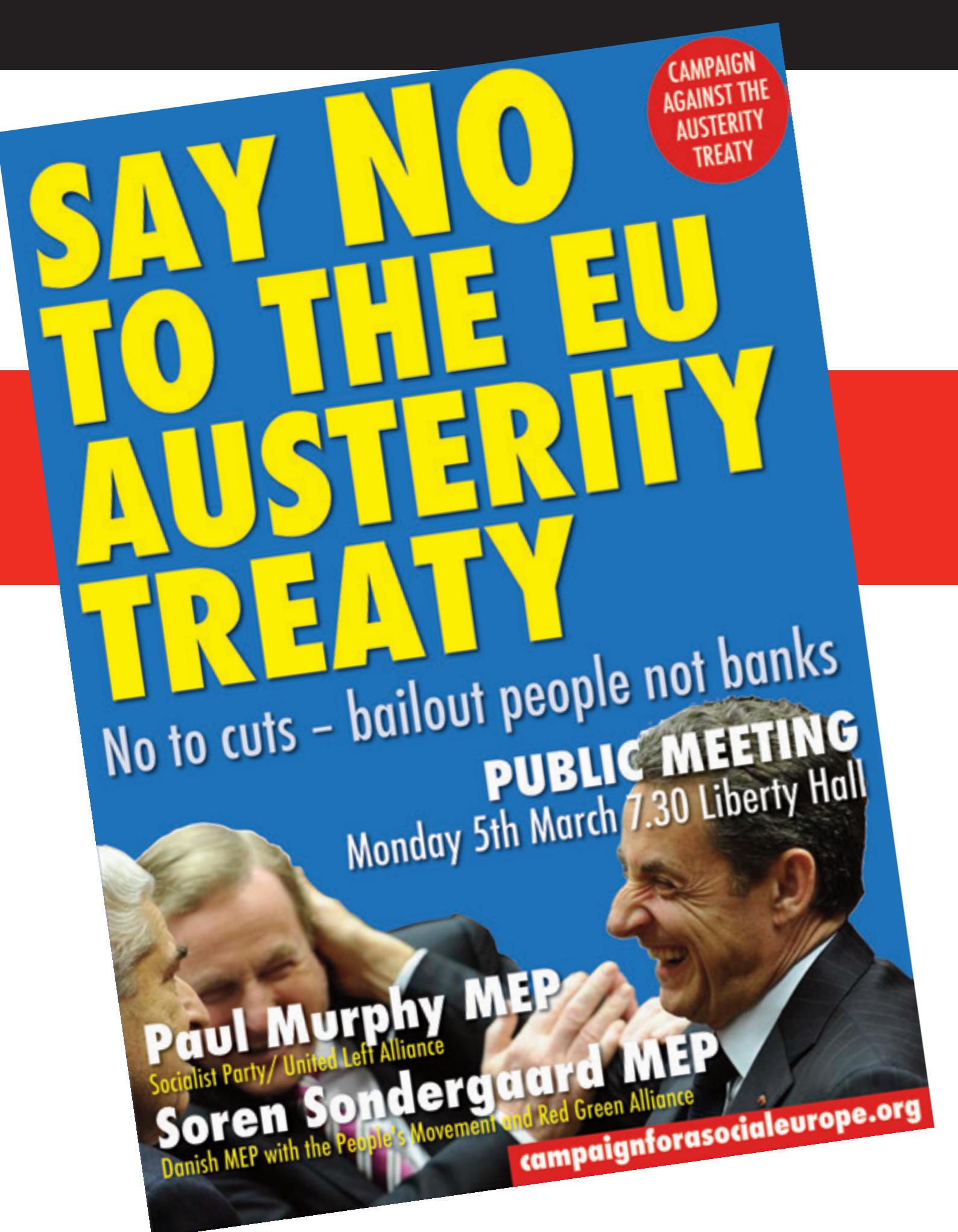
Sådant är läget för det land i Europa, som får anses ha de bästa industriella förutsättningar att betala alla anställda i alla branscher löner som det går att leva på.

Den snabbt tillväxande sektorn för minijobb, som förnärvvarande främst handlar om hushållstjänster, restaurangjobb, renhållningsarbeten och jobb i småhandelsföretag, drabbar i första ledet kvinnor och unga. 80 procent av de tyska mini-jobben utförs av kvinnor, d.v.s. omfattar drygt 6 miljoner jobb. 3,3 miljoner av dessa tjänar idag mindre än 450 Euro (cirka 4000 NOK) i månaden.

Denna utveckling som alltså pågått en lång tid har i liten grad engagerat tyska LO. DGB har sina största medlemsmassor och ledningsresurser inom de industriella storkoncernerna, men också inom stora delar av den skattefinansierade kommunsektorn. Till bilden hör också att de ledande fackföreningsföreträdarna på alla nivåer från DGB-toppar till DGB:s

representanter i företagsnämnderna (Betriebsrat) domineras av den socialdemokratiska politiken.

Förklaringen till den ingrodda fackliga passiviteten handlar om den tyska socialdemokratins (SPD) anslutning till den borgerligt, nyliberala löne- och socialkostnadsjakten. Ja värre än så, det var under socialdemokraten Gerhard Schröder regeringsperiod, som arbetslösheten gjordes till ett renodlat individuellt problem, samtidigt som nedskärningarna inom den offentliga sjuk-, äldre-, och skolektorn nådde nya dittills okända höjder. HARZ VI, programmet för att möta den växande arbetslösheten, vilket infördes av regeringen Schröder, innebär först och främst ett närmast rättslöst omyndigförklarande av den arbetslöse. Här handlar det om att bostads- och familjeförhållanden inte kan utgöra hinder att tvingas ta vilket jobb som helst var som helst. Självklart gynnar en sådan



press på de arbetslösa, besättandet av de ynkligt betalda mini-jobben. Den arbetslöse hotas annars av avstängning från arbetslöshetensätningen. En ersättning som numera är mycket låg, och som därför i komplement till mini-jobben spär på armodet.

Utvecklingen av mini-jobb tillsammans med EU:s avregleringar har gynnat inleie på de fasta jobbens bekostnad och skapat en kraftfullt verkande mekanism för att sänka lönerna över hela den tyska arbetsmarknaden. Inte minst har de oseriösa företagen kunnat ta för sig när fasta anställningar med reglerad normal arbetstid minskat och mini-jobb och inleie tagit över. Ett oseriöst eller snarare skurkagtigt grepp som blir allt vanligare, är att anställa och registrera in arbetsfolk som mini-jobbare, men låta dem jobba mer (vilket de som regel vill för att de måste) och betala överskjutande delen svart. Eller för hårt ansatta grupper helt brutalt kräva ett antal gratistimmar utöver de vid starten individuellt överenskomna minimi-timmmarna.

Uppgifter från arbetsmarknadsinstitutet IAB, visar att mer än var fjärde tysk anställd numera tjänar mindre än 9,54 Euro (cirka 85 NOK) i timmen. En summa som det är svårt att leva på om inte övertidarbet eller dubbeljobb kan hjälpa till att rädda situationen. Till framtidsbilden hör också att minijobbande aldrig kan upparrbeta några egen pensionsanspråk, utan hänvisas till den gällande statliga minimipensionen, vilket i dagens Tyskland för ett växande antal mäniskor betyder dokumenterad ålderdomsfattigdom.

Utveckling av ännu mer fattigdom är den borgerliga lösningen på nedgången - socialistisk kritik och mobilisering krävs för en fullt möjlig vändning av fattigdomsspiralen

Utvecklingen i Europa kan med rätta betraktas som borgerlig klass- eller intressepolitik, och innebär så länge de folkliga krafterna hålls i passivitet, att fåtalets spekulativa och improductiva

berikande kan fortsätta ännu en tid. Men EU-projektet vore inte ett politiskt projekt, om det inte också hade behov av att framställa sin politik i framåtsyftande, trovärdig dager. Vad har då EU-byråkratin för motivering för att dess löne- och nedskärningspolitik måste fortsätta att gälla över hela Europa?

Såväl Angela Merkel och EU:s Rådsrepresentant Herman van Rompuy hänvisar ständigt till "att återupprätta medlemsländernas konkurrensförmåga i en globaliserad värld". Vad folken i Europa skall konkurrera med när EU-politiken i t.ex Greklands fall på kort tid lett fram till att 20 procent av näringsslivet förlöts av den nyliberala nedskärningspolitiken, är inget någon av dessa ansvariga hittills brytt sig om att svara på. De har i det opinionsläge som råder helt enkelt inte känt sig tvingade att gå i svaromål, och uppdragsgivarna, storkapitalisterna och deras förvaltare i storbankerna, hotar för sin del bara med ytterligare utflytting av kapitalet till mer profitabla regioner utanför Europa.

Men en och annan borgerlig parlamentariker har ändå ibland behov av att säga någonting mer. Som t.ex. den svenska folkpartiledaren Jan Björklund, som motiverade nedskärningspolitiken med att "Europa annars på sikt riskerar att bli en kinesisk koloni." Hur osannolikt detta än är, så är det dock ett politiskt sätt att betrakta det som borgerliga ekonomer brukar kalla "nödvändig faktorprisutjämning", d.v.s. politiken för att söka komma i någon slags marknadsbalans med de stora asiatiska producentländerna, så att "våra" europeiska kapitalister åter kan förmås att göra större investeringar i nya arbetsplatser i Europa.

Här är inte plats för att närmare gå in på en jämförelse mellan den asiatiska fastlandskapitalismen omgiven av en enorm bondemassa med kapitalismen i det moderna Europa. Annat än följande: ingenting tyder på att "de kapitalismens självläkande krafter" eller "nödvändigt ekonomiskt stålbädd", som liberaler alltid motiverat nedskärningspolitiken med, verkar i den grad som tidigare var fallet före 1970, när de stora producerande monopolen i Europa fortsatte att öka

antalet anställda inom den högproduktiva industriproduktionen, och denna utveckling samtidigt genererade jobb inom den offentliga sektorn till stöd för utvinnandet av produktivitet och profit.

Istället är till exempel de största svenska industrialisterna, wallenbergarna, som i jämförelse med andra kapitalister länge var kända för långsiktigt investerande i svensk industri, idag i stor skala på väg in i den numera privatiserade och spekulativt utformade vård-, skola-, omsorgsbranschen. Denna slags verksamhet innebär inte alls oväntat mängder av förlorade arbetstillfällen, och har hittills summa summarum över hela Europa lett fram till, att också de främsta industriländerna står sämre rustade, att fullt ut ta tillvara den nya tekniken. Innebördens av detta är att alltfler mäniskor förvägras rätten att genom eget arbete avvärja hotet om att slutligen fångas i fattigdomsfällan.

Istället för anpassning till kapitalet kräver en vändning av den växande fattigdomsutvecklingen, att den socialistiska idén, om produktiva investeringar och rättvis fördelning av arbetstid och materiella nyttigheter, börjar få allmänt genomslag i debatten. Det senare kräver framförallt en allmän arbetstidsförkortning för att kampen för rätten till arbete, mot vår tids epidemiska arbetslöshet, skall kunna bli framgångsrik. Med andra ord den växande ungdoms- och långtidsarbetslösheten måste bekämpas på så sätt, att de arbetandes löner ökar på monopolprofits bekostnad. På det viset kan den verkliga orsaken till det europeiska eländet - de växande sociala klyftorna - vändas och fattigdomsutvecklingen slås tillbaka.

Men en sådan positiv utveckling kräver en facklig politisk samverkan som inte väjer för att rikta kritikens bannstråle också mot den reformistiska arbetarrörelsen. Detta för att den tämligen okritiskt i sin praktiska politik under lång har accepterat och låtit sig domineras av de fruktlosta liberala dogmerna om "kapitalismens självläkande krafter", behovet av kreativ förstörelse för tillväxt, nödvändigt ekonomiskt stålbädd", och så vidare.

Årsmøtet 2014

Årsmøtet på Grorud kom greit i gang. Medlemmene hadde kost seg med Stroganoff fra Royal Catering, så kampviljen var satt på vent til maten var fordøyd.

Tekst Bjørn Tore Egeberg, alle foto Johnny Leo Johansen

På forhånd så det ut til at dette skulle bli det store bevilgningsårsmøtet. Men de innvidde var mest spent på noe annet: Det hadde nå gått 26 dager siden utvalget hadde lagt fram sin rapport. Utvalget som skulle sette krona på verket etter 8 måneders kamp. De skulle lage en praktisk gjennomføring for tilleggsopplæring og godkjenning av utenlandske arbeidere som skal kvalifisere seg for selvstendig arbeid. HMF hadde godkjent rapporten for lenge siden. Men arbeidsgiverne i HLF hadde fortsatt ikke svart. Hva kan dette bety? Sommel eller invitasjon til dans? Og hva ville medlemmet si om dette?

71 medlemmer i Oslo (Dårlig, folkens, dårlig). Men hvorfor var det så få på møtet i Oslo? Trondheim, Bergen, Stavanger, HedOpp og Østfold hadde meget bra oppmøte. For første gang hadde de flere stemmer enn Oslo. Ville de benytte muligheten til å sette Oslo på plass?

Nestleder i Transportarbeiderforbundet Lars Johnsen grep ordet.

«Havnearbeiderne står opp i samme kamp som heis stod i høst. Havneierne ønsker å bruke asiatisk skipsmannskap i stedet for havnearbeidere med kvalifikasjoner. Det påstår at det er gammeldags å ha matpause sammen. Havnearbeiderne beskyldes for å stri mot

nødvendige omstillinger. Fagbevegelsen samler seg i Tromsø 31.mars for å markere at streikebryteri er fullstendig uakseptabelt.»

Markus Hansen la fram beretningen. Gikk det for fort? NEI, sa salen. Opp med farten!



Nestleder i Transportarbeiderforbundet Lars Johnsen



Design Forum streikende, Helene Wiik Olstad Oda Regine Nærstorp.

Beretningens høydepunkt var forfattet av Sondre Tjønneng. Her en snakebit:

2013 – Året det var så bratt.

De lærde er fortsatt uenige om tallet 13 kan medføre ulykke. Ikke vet jeg, men i 2013 kunne det se det se mørkt ut for heisfaget. Allerede i første kvartal begynte utfordringene å stille seg i kø. HLF angriper overenskomsten. Med press fra sitt forbund, krevde de å selv utdanne arbeidsfolk fra utlandet for å "erstatte" det Norske fagbrevet. HMF var derfor nødt til å ta ansvar. Overenskomsten ble forsvar med ulike tiltak. I perioder var spenningen ved Lunchmøtene til å ta og føle på. Vi fikk diskutert og luftet utfordringene med hverandre og alt i alt har vi kommet ut av det som en mer sammensveiset HMF gjeng. 2013. Mye har vi lært og mye pizza har blitt fortært.

Men hva sier HLF. Saken stod ikke på dagsordenen, men det var den vi alle ventet på. ET partssammensatt utvalg hadde blitt satt ned, slik det var avtalt i protokollen fra 13.desember. Per Arne Salo fortalte om godt utvalgsarbeid med Torkel Drivenes fra Reber og Jyrki

Kuisma fra Kone. La vekt på at læreplan for heisfaget hele veien har ligget i bånn for utvalgsarbeidet. HMF hadde godkjent rapporten fra utvalget med en gang, men HLF bruker lang tid. De som sitter i HLF-styret skjønner ikke så mye av dette, og må sjekke med jurister og utdanningsekspertene om rapporten er innenfor lov, EØS, og NHOs velsignede prinsipper. I løpet av første uke av april må det komme godkjenning fra HLF, sa Salo, og var nok spent på om noen i salen ikke hadde tålmodighet til å gi HLF en uke til.

HMF-veteran Thor Utvik var skeptisk. Hadde vært moro å lese rapporten, sa han. Kan vi få den på tavla? Ordstyrerbordelet vrei seg. Rapporten er på 32 sider. Om medlemmene skulle lese den på tavla kunne det bli en lang kveld. Men hvorfor er det bare veteranen Utvik som griper ordet? Hvorfor sitter de aller fleste stumme på årsmøtet? Dere mener jo i bøtter og spenn når dere tar lunsjen på kontoret. Det ville vært veldig bra for årsmøtet om flere begynner å si noe. Med alt dere la ned for å beskytte faget i høst – det må da være mange tanker å slenge ut nå?

Men om medlemmene ikke vil snakke, så driver herr Dagsorden møtet nådeløst videre. Vi var kommet til bevilninger. Den største gikk til de som hadde vært i streik i kleskjeden Designforum. Eieren ville heller gå konkurs enn å skrive tariffavtale. Og det lukter advokater og rådgivere i kulissene.

«Gå konkurs og start opp på nytt uten de organiserte».

Siste ord er ikke sagt om den reaksjonære kleshandleren. I denne omgang vil foreninga være med å sikre at de som streika ikke lider et altfor stort økonomisk tap. 75 000,- ble bevilget mot en stemme.

Det var i det hele tatt bevilningenes som fylte dagsordenen. I rask rekkefølge fikk havnearbeiderne løfte om støtte og innsats, Nei til EU fikk sine 10 000,-, det samme fikk EL & ITs Honduras-prosjekt, mot et synlig mindretall fikk også støttegruppen for Neda 5000,-.

Men dette var først og fremst en kveld for å slå fast at nye krefter er ferdig med læretida, og klare til å ta over Foreninga. Markus, David og Morten skal sette kursen framover. Om noen borte på Majorstuen hadde håpet at kampviljen ble med 52-årgangen ut av

vervene, så begynner de nok å skjonne at den egenskapen er intakt. Likevel – dette årsmøtet er starten på en ny tid. En ny gjeng vil finne sin måte å jobbe på, sin måte å fremme medlemmene krav. Vi går spennende tider i møte.

Heismontørenes Fagforening er et sted der det aldri er for sent å få 25 års nål. Thor Utvik og Jan Refsnes rakk så vidt å få nåla før de kan begynne å glede seg til 40-års nåla og diplom fra LO og Gerd. De to fikk nåla sammen med årets ordinære 25-års jubilanter.



25-årsjubilanter: Foran: Thor Utvik. Bak f.v. Jan Refsnes, Geir Otto Bergman, Kjell Olaf Erikstad og Magne Kvam.

Lederskifte



Mange Norge rundt fikk også 25-års nål i løpet av mars. Og til de vi har glemt – se på Jan og Thor – nåla kommer før eller siden.

Selvsagt ble Vidar Holm og Per Arne Salo hyllet for innsatsen. Vidar hadde lenge sett opp til de som har mottatt hedersgave. «Tusen takk for muligheten

jeg har fått gjennom å være tillitsvalgt. Takk for all læring.» Nå fikk han sjøl hedersgaven. Vidar har fått ny jobb som distriktssekretær i EL & IT forbundet og forlater styret i Foreninga. Salo hadde timet avgangen godt. Tidligere på kvelden mottok han diplom, nål og blomster for 40 års medlemskap. Han var riktignok ikke helt fornøyd med et

diplom fra Hans Felix og Gerd Kristiansen. Salo skulle ta seg en tur til Yngve Hågensen for å få en ordentlig fagforeningsmann til å skrive på diplomet. Markus hadde gode ord på veien til avtroppende leder. En Peer Gynt karafel og et gavekort fikk han også med på veien. Men Salo forsvinner ikke. Han blir foreningas nye studieleder

AKAN

Arbeidslivets kompetansesenter for rus og avhengighetspolitikk

Kilde: Akan

Akan kompetansesenter er en ideell organisasjon som ble stiftet av partene i arbeidslivet, LO og NAF (NHO), i 1963. Staten kom med på eiersiden i 1964. Akan bistår alle bransjer, store og små virksomheter, private, offentlige og organisasjoner. Det stilles ingen krav til medlemskap, hverken i Akan kompetansesenter, LO eller NHO. Det er heller ingen plikt ovenfor bedriftene å opprette Akan-utvalg.

Akans opprinnelige formål var alkoholmisbruk og narkomani på arbeidsplassen, som skulle forebygges gjennom opplysning og påvirkning. Samtidig skulle alkoholskadde og narkomane hjelpes tilbake til et normalt liv. I dag er også pengespill og medikamentavhengighet inkludert i Akans arbeid.

Fra vår egen bransje har vi alle hørt historien om læregutten som måtte gå på polet for å kjøpe drikkevarer til montøren, eller som måtte hente montøren hjemme for så å få han på jobb. Kona som møtte opp på arbeidsplassen lønndagen for å hente lønningsposen så ikke mannen skulle drikke opp hele lønna.

De siste femti årene har det skjedd store endringer i samfunnet og i arbeidslivet. Blant annet tidspress, teknologiutvikling, økt fokus på sikkerhet og HMS. Avhengighetsproblematikken er tilstede som før i alle aldere og samfunnslag, men er kanskje ikke alltid så lett å oppdage. I heisbransjen kan vi i teorien jobbe alene i ukesvis, og man kan holde et avhengighetsproblem skjult for kollegaer og bedrift i lang tid.

Mange montører er også ute på reiseoppdrag, og det kan bli mange kvelder på hotell.

Akans formål

Akans formål er å sette norske bedrifter i stand til å forebygge rus og avhengighet. Det legges opp til at virksomhetene selv tar ansvar for etablering av en rusmiddelpolitikk og et rusmiddelforebyggende arbeid internt. Dette arbeidet bygger på et samarbeid mellom partene i den enkelte bedrift og implementeres i det øvrige HMS arbeidet.

**Dersom bedriften har et
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)
skal rusmiddelpolitikken
vedtas her. AMU velger også
medlemmer til Akan-utvalget,
og oppnevner Akan-kontakter
etter forslag fra arbeidstaker-
organisasjonene.**

Akan-utvalgets oppgaver

Akan-utvalget er ansvarlig for den praktiske gjennomføringen av det forebyggende arbeidet. Akan utarbeider bl.a. handlingsplaner, bedriver informasjon og holdningsskapende arbeid, utvikle retningslinjer for håndtering av enkeltaksjon og kartlegger risikosituasjoner. Akan-utvalget behandler ikke individuelle Akan-opplegg. Medlemmer av Akan har taushetsplikt.

Reaksjonsgrunnlag

Reaksjonsgrunnlaget avhenger av bedriftens rusmiddelpolitikk og arbeidsreglement. Reaksjonsgrunnlag

bør være ved møte på jobb påvirket av rusmidler, bruk av rusmidler i arbeidstiden, ved bruk av pengespill i arbeidstiden eller ved misbruk slik at dette går utover arbeidet. Bruk av rusmidler kan føre til økt travær, at arbeidet ikke utføres tilfredsstillende, at krav til sikkerhet ikke oppfylles.

Den nødvendige samtaLEN

Å ha et arbeid er viktig for de fleste av oss. Det gir oss identitet både som yrkesutøver og medmenneske. Et godt arbeidsmiljø med en viss grad av åpenhet kan være viktig for mennesker i en vanskelig livssituasjon. I en studie om rusmiddelvaner i arbeidslivet, svarer 90 % at bedriften burde hjelpe ansatte med rusproblemer.

Den nødvendige samtaLEN kan være vanskelig å ta, men man gjør den det gjelder en bjørnetjeneste ved ikke å si fra. Vanlige reaksjoner hos vedkommende er ofte at den det gjelder stiller seg uforstående, nekter, bortforklarer, bagatelliserer, sinne, taushet osv. Men reaksjonen kan også være fortvilelse og lettelse.

Det er et lederansvar å ta tak i atferd som gir grunn til bekymring eller misitanke om et mulig rusmiddelproblem. Ved å snakke med en medarbeider på et tidlig tidspunkt, stille krav og tilby hjelpe og støtte, kan en gi medarbeideren en mulighet til å stoppe en uheldig utvikling.

Individuelt Akan-opplegg

Et individuelt Akan-opplegg er et tilbud fra bedriften om støtte til en medarbeider med rusmiddel eller pengespill-problemer. Et individuelt Akan-opplegg

skriftliggjøres i en samarbeidsavtale mellom arbeidstaker og bedriften for en bestemt periode, gjerne to år. Et individuelt Akan-opplegg skal tilpasses den enkelte og kan bestå av både bedriftsinterne tiltak som tilrettelegging av arbeidsoppgaver, og eksterne tiltak som profesjonell behandling. Behovet for behandling bør foretas av en fagkyndig, for eksempel ruspoliklinikk eller lege.

Verneombudet og den tillitsvalgte rolle

Verneombudet og den tillitsvalgte kan bidra til at det rusmiddelforebyggende arbeidet implementeres i bedriftens øvrige HMS-arbeidet. Den tillitsvalgte kan bidra til at den ansatte sikres bistand, sakelig oppfølging og at bedriften reagerer i henhold til retningslinjer. Tillitsvalgte kan også være tilstede under samtaler forbundet med advarsler. Verneombudet skal ivareta arbeidstakerens interesser i arbeidsmiljøsaker.(AML § 6.2.)

Aktuelle nettsider
www.akan.no
www.spillkontroll.no
www.pengespillavhengighet.no
www.ganorge.no

Ring Akans gratis veiledingstelefon 22 40 28 00

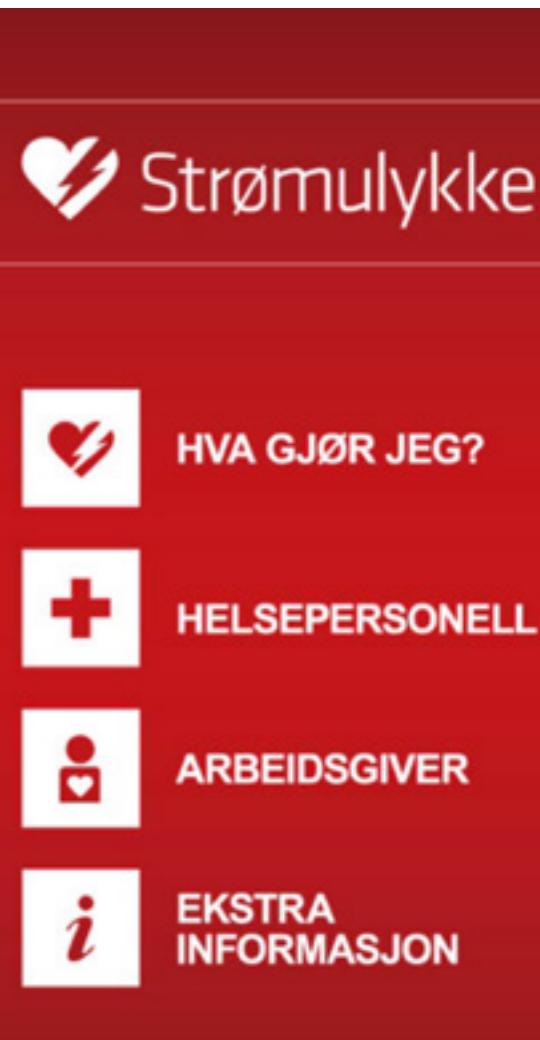
Melding av skader og ulykker

I følge Arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver sørge for registrering av alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

I tillegg bør alle nesten ulykker og forløp til ulykker rapporteres slik at tiltak kan iverksettes for å unngå at det skjer en ulykke neste gang.

Dersom arbeidstaker omkommer eller blir alvorlig skadet ved en arbeidsulykke, skal arbeidsgiver straks og på hurtigste måte varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet. Arbeidsgiver skal bekrefte varselet skriftlig. Verneombudet skal ha kopi av bekrefnelsen. I tillegg skal alle arbeidsulykker med strømgjennomgang meldes til Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap. (DSB).

Eier av løftteinretningen skal melde alle uhell og hendelser til sikkerhetskontrollorganet (NHK), og sikkerhetskontrollorganet skal registrere ulykken eller hendelsen i NIREG, jf. TEK 10 § 16-1.d.



App om strømulykker

En ny app for smarttelefoner viser hva man skal gjøre ved strømulykker. Appen er utviklet av NELFO, EL & IT Forbundet, STAMI, Energi Norge og DSB. Den er finansiert av Fondet for regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen. Appen er tilgjengelig på App Store og for android.

Streiken i Designforum tok slutt

Tekst og foto Johnny Leo Johansen og Bjørn Tore Egeberg

- Vi har batteridrevne varmesåler i skoene og tar oss pauser når det blir for kaldt, fortalte Olstad under streiken. I butikkvinduet var det da hengt opp beskjed om at «Bare 14 av 70 streiker. Vi andre er kjempefornøyd!». - Dette er nok ikke hele sannheten, forteller Olstad som har pratet med flere av de andre ansatte.

Konkurs

Handel og Kontor avblåste streiken etter at det 27.02 ble kjent at Design Forum slo seg konkurs. – Jeg hadde håpet på et annet utfall, sa ansatt Merethe Johansen til NRK. Hun har stått alene utenfor butikken i Bodø hvor hun har streiket for seg selv her hvor de bare var to ansatte.

Dårlig drift

- Det har vært så dårlig drift at det her kanskje kan være snakk om en sak for økokrim, sier Oda Regine Næristorp til HMF. Hun var ansatt 7 år som butikkleder på Design Forum på Lillehammer og forteller at det har vært mangelfull drift med brudd på arbeidsmiljøloven, kreativ lagerføring og det er ikke blitt innbetalt til OTP ordningen. Det ble ikke betalt for overtid eller for bevegelige helligdager og det manglet arbeidskontrakter for enkelte ansatte. Disse forholdene har nå blitt rapportert til forbundet Handel og Kontor. – Her må det være snakk om at en slik bedriftseier må få konkurskarantene, mener Næristorp.

Må på NAV

De ansatte står nå uten jobb, de har fått hjelp til å fylle ut papirer og fått registrere seg på NAV. De håper at HK og LO følger opp videre og at «blåmandagen» som de frykter kommer med arbeidsløsheten ikke skal gi de en altfor

utfordrende fremtid etter at de stilte krav for å få ordnede forhold på arbeidsplassen og en tariffavtale på plass. De venter nå på lønnsgarantifondet skal tre i kraft, det kan ta opp mot syv måneder.

Heismontørenes Fagforenings årsmøte har vedtatt å støtte Design Forum streikende ved å gi økonomisk bidrag til de som har stått opp for retten til tariffavtale.

Støtte til design Forum streikende

Tekst og foto Johnny Leo Johansen

De tidligere streikende ved Design Forum som streiket for rett til tariffavtale ble invitert til Heismontørenes Fagforenings Landsråd for å fortelle om sin kamp for ordnede forhold.

Ønsket ordnede forhold

Oda Regine Næristorp og Helene Wiik Olstad forklarte situasjonen for HMF landsrådet. Næristorp var ansatt i 7 år som butikkleder på Design Forum på Lillehammer og fortalte at de ønsket ordnede forhold grunnet dårlig drift fra bedriftseier Haakon Strømsmo. Bedriftseieren slo seg konkurs og de streikende mistet jobbene sine.

Bedriftseieren Strømsmo kjøpte opp to butikker for å drive videre med uorganiserte arbeidere.

HMF har vedtatt støtte

Landsrådet vedtok etter å ha hørt deres historie å støttet deres kamp og la frem forslag for årsmøte å gi økonomisk bidrag til de som har stått opp for retten til tariffavtale.

Ved Heismontørenes årsmøte 26.03.2014 ble det vedtatt å støtte de tidligere streikende med 1kr. pr. time per HMF medlem i ca. 4 uker som vil utgjøre 75.000 kr. som skal hjelpe litt på i situasjonen de streikende nå har havnet i.

Venter «blåmandag»

De ansatte som streiket står uten jobb, de har fått hjelp fra sitt forbund Handel og Kontor til å fylle ut papirer og fått registrere seg på NAV. De håper at HK og LO følger opp videre og at «blåmandagen» som de frykter kommer med arbeidsløsheten ikke skal gi de en altfor utfordrende fremtid etter at de stilte krav til ordnede forhold på arbeidsplassen. De venter nå på lønnsgarantifondet skal tre i kraft, det kan ta opp mot syv måneder.



Design Forum fv.Toril Aas og Helene Wiik Olstad som holdt ut gjennom den kalde vinteren.

En flygende heismontør

Atle Johannessen jobber en uke for Otis som heismontør, den andre uka flyr han for Airwing. Heissjaktene ble kanskje ikke høye nok?

Tekst og foto Johnny Leo Johansen

Før Atle skal fly avgårde setter han seg ned ved kontorpulten, undertegner noen papirer, sjekker været, gjør alt klart for dagens oppdrag. Han tar seg en sluk av kaffen.

- At du er seriøs i forhold til jobben som skal gjøres er en viktig egenskap, forteller Atle.

Tok av

I 2004 tok Atle flysertifikat, deretter «tok det av». - Det var så gøy og jeg ville se hvor langt jeg kunne komme. Etter lang og krevende utdannelse skal ombord og heismontøren slipper ikke unna litt sjauing. Ute på flyplass like ved GA-Terminalen like ved SAS Mu-seet står det staselige Beech 200 flyet med 2 turboprop motorer som hver yter rundt 850 hk.

- Det er ikke så lett å få seg jobb som flyger. Venner av Atle er tydelig impo-nert over hva han har fått til.

Grei arbeidsgiver

Otis har vært greie og han legger ikke skjul på at han har en drøm om å kunne jobbe som flyger på fulltid. - Når jeg skulle ta de største eksamene fikk jeg permisjon og arbeidsgiveren har hele tiden vært imøtekommende. Å jobbe som flyger er en litt annen verden enn med heisyrket, det er og noen likheter i forhold til sikkerhetstenkning som f.eks. med Otis safety, forteller han. - Det gjelder å skape seg sikker-hetsmarginer.

Sjauing

Tunge blybeholdere med kontrastvæske skal ombord og heismontøren slipper ikke unna litt sjauing. Ute på flyplass like ved GA-Terminalen like ved SAS Mu-seet står det staselige Beech 200 flyet med 2 turboprop motorer som hver yter rundt 850 hk.

«Disse flyene er sterke og stiger raskt, forklarer Atle

Atle setter seg til rette bak spakene på flyet med navnet Ulven, flytypen går under navnet King Air. Ved hans side sitter flykaptein Jarle Granheim som startet opp flyselskapet Airwing for litt over 10 år siden.

Der har vært en stor utvikling innen luftfarten når det gjelder navigasjon og utstyr, - Den største utviklingen har det vært i forhold til samarbeidet mellom pilotene i cockpit, forteller Granheim.

Samarbeid bak spakene

Det er samme prinsippene for samarbeid mellom pilotene her som i de større flyene. Det er to piloter som skal være enige i avgjørelsene som blir tatt.

Flygerne er klare til å levere kontrast-væsken til Trondheim, væsken er radioaktiv spesialtransport, den er ferskvare og må leveres innen 4 timer.

Dette er et av flere oppdragstyper dette flyselskapet med 12 personer ansatte flygere utfører, de har syke-transport, privatfly-oppdrag og rutefly hvor det ofte er oljearbeidere som transportereres. De har også oppdrag rundt i Europa. - De oppdragene er litt ekstra artige smiler Atle.

Sjekk, clear, right engine start, check. Atle leser opp sjekklisten som må gjennomgås før hver take-off, sikkerheten er i høysete. Forskjellige maskiner krever forskjellig opplæring, men prinsippene er like. Atle tok all sin utdanning i Norge med totalt 14 eksamener, mange flygere velger USA.

Pilot flying, pilot not flying

Vi takser ut på rullebanen og flykaptein Granheim skal ta flyet til Værnes fly-plass i Trondheim. Prinsippet med to piloter er at den ene piloten flyr og den andre gir informasjon den ene veien, også bytter de oppgaver når de flyr tilbake.

- Slik er det og i de store flyene, forklarer Atle, (PF, PNF system).

«Gusting»

- Det er meldt sidevind opp 21-30 knop og «gusting» vi kommer inn fra sjøen på Værnes flyplass, forteller han med klar røst. Flyerne har fått på seg hørekklokker og propellene roterer.

«Gusting» er flyspråk for vindkast og med et tomotors fly for 9 personer vil dette fly humpe litt mer enn de store «bussene» fra de større flyselskapene.



Også litt kontorarbeid for en flyger.



Pilotbriller er et «must» for enhver pilot.



Atle sjekker flyet.

Norskekysten er mer utfordrende en Sør-Europa når det gjelder været man må forholde seg til.

Begge smiler og det er tydelig at de har et godt samarbeidsklima, vi tar av fra Gardermoen.

En fin dag på jobben

Vi klatrer bratt til 2100 fots høyde og marsjer i en fart på 500 km/t over skylaget her hvor solen alltid skinner.

- En flott arbeidsplass forteller Atle og det er ikke til å stikke under en stol at

det er litt annet enn å jobbe med heis, smiler han bak pilotbrillene.

Flyturen til Trondheim tar 45 minutter idet vi nærmere oss sprekker skylaget og vi kan se hvite toppene i den norske fjellheimen. «Dunk» den kjente lyden og landingshjulene er ute.

De to flygerne tar oss skrått inn mot Værnes flyplass, Trondheimsfjorden går hvit i ganske kraftig vind. Flymaskinen settes trygt på landingsstripa og de viktige ferskvarene kan leveres trygt. Nok en fin dag på jobben.

Ikke noe kafébesøk

Et Norwegian fly er på vei inn over Trondheimsfjorden idet vi igjen setter kursen mot Oslo. Nå er det Atle som har spakene. Det ble ikke engang tid til noe kafébesøk i Trondheim.

I luften trimmes fly og de to propell-motorene for å minimere forbruk av fuel(drivstoff) og at flyet er i balanse, værdata studeres før flyturen for å forsøke å unngå motvinder og finne best mulig rute for en grei flytur og landing. Det kommuniseres mellom pilotene og

til kontrollstasjonene, flygelederne har full oversikt over hvor i lufta Atle befinner seg.

Med bena på jorda

Et tett skydekke ligger over Gardermoen og Atle flyr på instrumenter og får oss nedover til landingsstripa kommer til syne. Atle styrer med både armer og ben idet flyet silkemykt møter bakken.

- Det skal ikke være for mye «armer og ben» heller gliser han.

Det går mye på erfaring og koordinasjon å lære seg å landet et fly, og Atle har helt tydelig lykkes med å bli dyktig på dette. Han har realisert sin drøm og blitt flyger.



Atle med sjekklisten.



Opp i luften er det autopiloten som gjør jobben.



Innflyging Værnes flyplass i sidevind.



Pilotbrillene ligger klare.

Norsk Folkehjelp

Norsk Folkehjelp LOs humanitære solidaritetsorganisasjon runder 75 år. Organisasjonen er medlemsstyrt og har ca. 14000 medlemmer, og nærmere 2 200 ansatte som jobber i 33 land. Generalsekretær i Norsk Folkehjelp er Liv Tørres.

Tekst Johnny Leo Johansen kilde wikipedia og Norsk Folkehjelp.

Norsk Folkehjelp ble formelt stiftet i 1939, som en naturlig videreføring av det arbeid flere organisasjoner og aksjoner da hadde utført. Internasjonalt i det borgerkrigssammede Spania og i det okkuperte Finland gjennom Spaniakomitéen og Finlandshjelpen, og nasjonalt med helseforebyggende arbeid gjennom Arbeidersaniteten.

De kunne stille med 14.000 utdannede førstehjelpere da andre verdenskrig startet.

Det var arven fra Arbeidersaniteten, en organisasjon som hadde røtter tilbake til 1932. De forskjellige faglige distriktsorganisasjoner, fellesmøter av fagforeninger i flere byer, og forbundene sluttet opp om sanitetsarbeidet. Virksomheten eksploderte i omfang i 1938 med bakgrunn i omfattende kursvirksomhet.

Etter den spanske borgerkrigen innledet Karl Evang, på vegne av Spaniahjelpen, et initiativ overfor LO at det skulle etableres en helseorganisasjon som skulle jobbe med helsearbeid i Norge, og kunne tre inn når befolkningen i Norge og i andre land som er truet av nød.

Sekretariatet i LO vedtok opprettelsen av Norsk Folkehjelp høsten 1939. Stiftelsesmøte var planlagt til februar 1940, men da Finlandskrigen brøt ut i november 1939 ble stiftelsen fremskyndet til 7. desember 1939.

I løpet av 1938-1939 ble det organisert 147 sanitetsgrupper, fordelt på 27

kretser. I januar 1940 hadde 13.890 personer deltatt på kurs i førstehjelp, sivil luftvern og hjemmets sykepleie. 14.000 førstehjelpere fra 129 steder i landet sto altså klar til innsats da krigen kom.

Norsk Folkehjelp

Formålsparafragen gjorde det naturlig at Arbeidersaniteten sluttet seg til NORSK FOLKEHJELP da denne organisasjonen så dagens lys, dette skjedde ikke helt fra starten av.

Først 10. januar 1940, på møte der Albert Raaen og Per Borgersen fra NORSK FOLKEHJELP møtte Otto Johansen og Rolf Hofmo fra Arbeidersaniteten, ble det bestemt at sammenluttingen skulle finne sted.

Dette var likevel formaliteter, allerede fra starten av var dette drøftet. Med sammenslåingen av Norges Landsforbund for Idrett og Arbeidernes Idrettsforbund ville det ikke bli plass til Arbeidersaniteten der.

10. januar 1940 ble det en realitet. Det ble bestemt at Arbeidersaniteten skulle gå inn i NORSK FOLKEHJELP, og at Arbeidersanitetens Landsutvalg skulle fungere som rådgivende utvalg. Utvalget fikk navnet NORSK FOLKEHJELPS Sanitetsutvalg, mens sanitetsgruppene skiftet navn til NORSK FOLKEHJELPS Sanitet.

Norsk Folkehjelps visjon er: «Solidaritet i praksis». Organisasjonens arbeid er konsentrert om to kjerneområder, «rettferdig fordeling av makt og ressurser» og «vern om liv og helse».

Norsk Folkehjelp er fagbevegelsens humanitære solidaritetsorganisasjon.

Målet er menneskeverd og like rettigheter for alle, uansett kjønn, handikap, etnisk tilhørighet, religion, alder, seksuell legning eller sosial status.

Norsk Folkehjelps visjon er Solidaritet i praksis. Visjonen krever involvering og innsats for å verne om liv og helse, bygge demokratiske samfunn og styrke folks evne til å mestre egen hverdag.

De viser solidaritet ved å støtte utsatte grupper, som urfolk, fattige bønder, kvinner og ungdom, slik at de selv får mulighet til å forsøre og fremme sine interesser. Vårt arbeid bygger på samarbeid mellom likeverdige partnere, ikke veldedighet. Veldedighet gir giveren kontroll over mottakeren, mens solidaritet innebærer å respektere partnernes integritet og deres rett til å sette sine egne betingelser.

Norsk Folkehjelp er partipolitisk uavhengig, men ingen politisk nøytral organisasjon. De tar standpunkt i viktige samfunnsdebatter, og deres mål om en mer rettferdig verden innebærer at de ofte velger samarbeidspartnere som kan være i opposisjon til eller i konflikt med makthaverne. Folklig deltagelse og organisering er viktige tiltak for å sikre menneskerettighetene og gi folk mer innflytelse over egne liv og over samfunnsutviklingen.

Norsk Folkehjelp skal være en støttespiller og et talerør for sine samarbeidspartnere.

Norsk Folkehjelp i 30-årene

Fascismen vant fram i Europa, med borgerkrig mellom republikanere og fascister i Spania og verdenskrig i september 1939. I november 1939 ble Finland angrepet av Sovjetunionen, og vinterkrigen brøt ut. Mot denne bakgrunn ble Norsk Folkehjelp etablert i desember 1939, og tok aktivt del i støtten til det spanske og det finske folk.

11. desember 1939 reiser Haakon Lie til Finland som Norsk Folkehjelps representant for å samtale med finske myndigheter om humanitært hjelpebehov som følge av krigen. I løpet av vinteren 1939-1940 samlet Norsk Folkehjelp inn 1,7 millioner kroner til Finlandshjelpen.

Dette var før velstandsutviklingen i Norge, så det vitner om stort engasjement.

Norsk Folkehjelp i dag

Kampen mot landminer og eksplosiver fortsetter. Norsk Folkehjelp driver mine- og eksplosivarbeid i 16 land. Organisasjonen sto sentralt da det internasjonale forbudet mot klasevåpen ble signert i Oslo 3. Desember 2008.

Av andre internasjonale prosjekter er Norsk Folkehjelp i dag også engasjert i kampen for urfolk, kvinnenes rettigheter og likestilling, demokratisering og rett til land og ressurser. Organisasjonen har ansatte i 33 land.

I Norge driver Norsk Folkehjelp i dag ni asylmottak. De har også engasjert seg for antirasisme og integrering gjennom prosjekter sånn som menneskebiblioteket, rasismefrisone, KvinnerKan-kurs og folkevennprosjektet.

Norsk Folkehjelps sanitet driver førstehjelp, frivillig redningstjeneste og frivillig ambulansetjeneste.

Organisasjonen driver også forebyggende ulykkesarbeid. Sanitetspersonell fra Norsk Folkehjelp var til stede på AUFs sommerleir på Utøya under terrorangrepet 22. juli 2011. De ga førstehjelp til skadde ungdommer og



Norsk Folkehjelp, Vietnam. Foto Werner Anderson, (11 March 2008) In the village Thin Tun Lup.

organiserte et tilfluktssted for til sammen 47 personer i skolestua på øya. Hanne Anette Balch Fjalestad fra Norsk Folkehjelp ble drept under angrepet.

Utenriksdepartementet fant i 2013 mis bruk av norske bistandsmidler i Norsk Folkehjelps prosjekter i Angola, Burma, Palestina, Sudan, Sør-Afrika og Sør-Sudan. Norsk Folkehjelp måtte tilbakebetale midler til Staten.

Norsk Folkehjelp mottar støtte fra mange ulike bidragsytere; privatpersoner, fagforbund, bedrifter og statlige institusjoner.

Blant de mange bidragsytere er:

Fagforbundet

Norsk Tjenestemannslag

NNN – Norsk Nærings- og nyttelsesmedarbeiderforbund

Handel og Kontor

Fellesforbundet

Industri Energi

El & IT

Norsk Arbeidsmannsforbund

Heismontørenes Fagforening



Nye styret HMF 2014 bak fv. Thomas Skoglund, Jonas Sælid, David Coron Andersen, Tor Andreas Moen, Steinar Johansen(vara),
Leder Markus Hansen, Vidar Nordtvedt(vara).

Foran Morten Sandaa, Kim Roger Simble, Per Arne Salo, Jan Refsnes og Jan Vegard Johansen(vara)

Bilder fra verneombud

Behovet for et aktivt og synlig verneombud ute på arbeidsplassene er mer aktuelt enn før. Noe som bildene som er sendt inn til redaksjonen, fra heisbransjens verneombud og montører rundt om i landet, bekrefter.

Foto: Verneombud og montører i bransjen

I Arbeidsmiljøloven står det at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

For at verneombudet skal kunne ha full oversikt over sitt verneområde og for å kunne ivareta sitt verv på en forsvarlig måte, så må verneombudet ut på arbeidsplassene.

Hvem river? Hvem har ansvaret? Blir det fulgt opp at rivingen utføres sikkert?

Med ulykken i Asker friskt i minne skjerper vi oppfølgingen der det er andre enn fagutdannede heismontører som driver og river heis. Riving er farlig hvis det gjøres av arbeidere som ikke har tilstrekkelig kompetanse. Riving er ikke noe du lærer ved å prøve og feile. Det er krav til sikkerjobb-analyse og at de som utfører denne vurderingen har kompetanse og forståelse for hvordan en heis fungerer for å kunne sørge for en sikker utførelse ved riving av heisanlegg. Riving vil oftest innebefatte krav til varmearbeiderkurs, anhukerkurs, elektrikerutdanning for sikker frakobling av elektrisk utstyr, krav til stillase-kurs og en utdanning som sørger for god forståelse for hvordan en heis fungerer.

Vi oppfordrer alle som kommer over riving av heis som utføres av ukjente til å ta kontakt med klubben, verneombudet eller fagforeningskontoret.



Godkjent stillase? Er dette tilfredsstillende merking av stillase?



Rivningsfirma holder på. Tilfredsstillende oppheng?



Et rivningsfirma holder på. Se opp for fallende gjenstander!



Elektrotalje var ikke godkjent siste 12 mnd.



Et rivningsfirma holder på.



Et rivningsfirma hadde valgt denne løsningen for oppheng av talje.



Da stillasen ble revet, viste det seg at de typegodkjente stillaseknekten var kappet av stillasebygger.



Dette var ikke gjort av fagfolk.



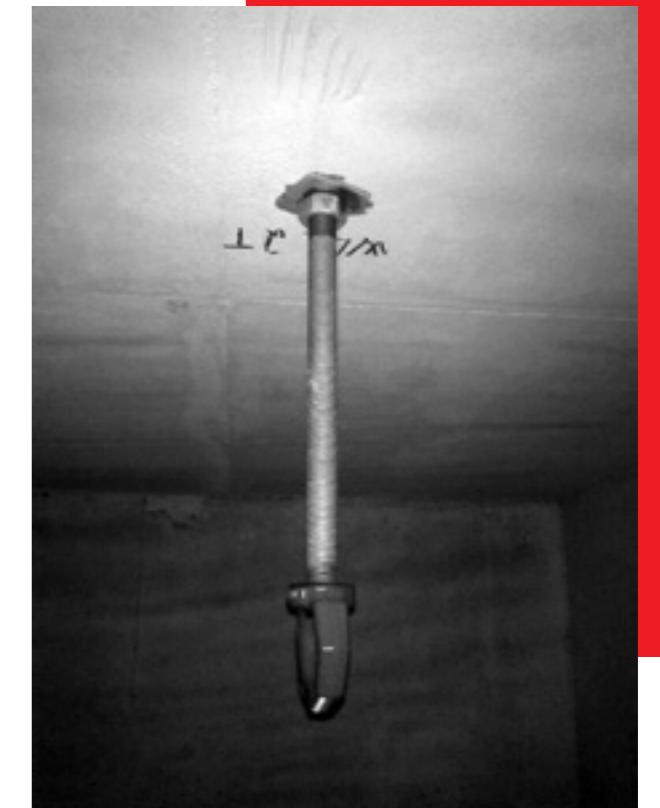
En dag da montøren kom på jobb var rekksverket fjernet.



Riving av heis. Er dette tilfredsstillende avsperring foran sjakt? Midlertidig dør var plassert jevnt med vegg, fare for fall.



Hullet i dekket ble skjært av et firma som drev med betongskjæring uten at området rundt var blitt sperret av.



Med livet som innsats? Er dette et godkjent løftepunkt?



En bygård skulle bygge på nye etasjer. Da montøren kom på reparasjon stod apparatskap til heisen ute i friluft.



Godkjent stillase? Er dette tilfredsstillende merking av stillase?



Rivningsfirmaet hadde kappet tilførselen til heisen uten å sjekke om strømmen var slått av. Kontaktor brant inne.



Har du mange anlegg med slik adkomst til maskinrommet? Her er det stor fare for fall eller at gjenstander kan falle ned.



Med livet som innsats? Alle løftepunkt skal godkjennes av sertifisert firma.



Er dette ett tilfredsstillende spise og skifterom?



Rivningsfirma. Godkjent løftekrok?

OPPLÆRING AV VERNEOMBUD

Er du nyvalgt verneombud i bedriften? Husk at du i følge Arbeidsmiljøvernloven har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som din fagforening arrangerer. Forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning står det at opplæringen skal være på minst 40 timer. Eventuelle praktiske spørsmål i forbindelse med gjennomføringen av opplæringen avklares mellom arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte. Opplæring skal gis snarest mulig etter nyvalg, og den skal legges i arbeidstiden med tjenestefri og full lønn. Arbeidsgiveren skal dekke utgifte ved opplæringen.

El & It i Oslo og Akershus holder 40-timers kurs for verneombud. Disse kursene har holdt en høy standard, og du treffer andre heismontører og elektrikere. Et alternativ er å delta på kurs som holdes av AOF. Kurs som har en kortere varighet en 40 timer/1 uke eller er nettbasert unngår vi. Ta kontakt med ditt hovedverneombud, tillitsvalgt eller HMS-ansvarlig i foreninga for mere informasjon.

Krav til spiserom, vaskerom, toalett

Lei av at du ikke får tilfredsstilende spise og skifteforhold på byggeplassen?

I Arbeidsplassforskriften kapittel 3 kan du se hva du kan kreve ihh til lovverket. Forskriften er tilgjengelig på www.lovdata.no Se også Overenskomsten § 19 om spise og hvilerom på arbeidsplasser.

Det er viktig at vi ikke aksepterer dårlige arbeidsforhold ute på byggeplassen. I følge utleiefirmaet UCO koster det ca 3500,- kr i måneden å leie en spisebrakke med toalett. Det har vist seg at det ikke er noe problem å få plassert en brakke selv i Oslo sentrum.

ALLTID BEREDT TIL Å SLÅSS FOR SITT FAG

Han er kanskje mild i formen, unge Markus Hansen (26), som overtar som leder for landets nesten 800 heismontører i vår. Men snakk litt om EU eller EØS, eller nevn internasjonale arbeidsgivere som prøver seg på sosial dumping av kollegene hans, og raskt skjønner du at han står som en påle i sak: Ingen arbeidsplass er viktigere enn å bevare heisfaget i seg selv.



Tekst: Linn Stalsberg Bilder: Privat

Markus Hansen er fra en liten bygd i Buskerud som heter Sigdal. Her gikk han på Rosthaug videregående og valgte elektrofag fordi han syntes strøm var spennende. Men da læreren hans møtte hans drøm om å bli heismontør med at «det burde han la være, for han kom aldri til å få seg jobb», da visste Hansen at det var akkurat det han skulle bli. Jeg har lyst til å reise tilbake og be dem slutte ødeleggje folks drømmer, sier Hansen i dag. I 2005 flyttet han til Oslo for å få jobb, og siden da har han flyttet sju ganger over hele byen, men hatt samme arbeidsgiver; Otis. For tiden bor

han alene på Rosenhoff på østkanten og trives der. Men om han får det for seg at det kan være bedre et annet sted i byen kan han finne på å bevege seg etter en gang.

Bylivet var en stor utfordring, sier Hansen, mens han byvant håndterer både caffelatte og en travel espresso bar på Grønland, etter ni år her.

- Jeg kjente ingen i Oslo og lente meg veldig på de andre lærlingene. Men i dag vil jeg ikke tilbake til Sigdal.

Hvorfor ikke?

- Det er ingenting annet å gjøre der enn å drikke seg full i helgene og kjøre rundt på snøscooter.

Men her i Oslo, derimot, er det nok å gjøre. Ikke minst som tillitsvalgt. Det er lenge siden han var en stille bygde-gutt som var redd for å si fra. I dag er det nettopp hans uredde og rolige opp-treden i konflikter som driver eiere og sjefer fra vettet.

- Jeg gleder meg til å møte arbeidsgivere! Om en direktør truer med å legge ned bedriften om vi ikke gir opp kravene, da har jeg det gjørt. Jeg klarer ikke bli sur, men tror nettopp det at jeg er så rolig og ikke viser mye følelser kan være veldig provoserende for mange. Jeg gleder meg alltid til å gå i forhandlinger, sier Hansen.

For tiden jobber han med å få klarlagt hva medlemmene synes er mest viktig i årets hovedoppkjør. Den eneste måten å gjøre dette på er gjennom medlemsmøter og klubbmøter hvor alle er med og diskuterer.

EU og EØS som røde kluter

Heismontørene er blant de mer radikale av fagforeningene. Derfor er det ikke overraskende at Markus Hansen har funnet medlemskap i Rødt, etter at fordommene hans mot at alle «hadde piercinger og tatoveringer der» hadde blitt renvasket av realitetene.

- Jeg har alltid ment at det er viktig å ha en politisk fagbevegelse. Man kan ikke være en god tillitsvalgt uten å tenke politisk. Jeg liker mye av tenkningen til Rødt, sier Hansen, og avslører i samme åndedrag en irritasjon over Arbeiderpartiet og sosialdemokratiet som sådan.

Ja, helt ærlig - i praksis er det liten forskjell på den blåblå-regjeringen vi har nå og de rødgrønne.

Vi fikk liten støtte av de rødgrønne i kampen mot EØS og EU, noe som ikke er så rart når nesten hele Arbeiderpartiet ønsker et EU-medlemskap, sier Hansen, som er overbevist om at verken EU eller EØS vil vanlige arbeidere noe særlig vel.

EØS betyr fri flyt av arbeidskraft. Vi er selv sagt ikke imot utenlandske kolleger, men for å sikre at heismontør fortsatt skal bety kvalitet må man sikre at den utdanning og praksis man innehar fra utlandet blir sammenlignet opp mot den norske fagutdanningen, sier han, og legger til at bruk av streik blir mer aktuelt enn noensinne fremover.

- Jeg vil ha fagbevegelsen som helhet ut av den sosialdemokratiske bobla. Vi må innse at vi det vi driver med er klasskamp i møte med globale bedrifter. Fagbevegelsen må se at det lønner seg på sikt på ta kampene, utenfor skrivebordet, sier han bestemt. I dag er det for mye passivitet, som gjør at vi allerede har for mye midlertidighet, sier Hansen, og peker på at et besøk på enhver byggeplass bekrefter denne utviklingen.

Vil bygge opp et svakt LO

Hansen vil stå opp for de svake og forsvere deres rettigheter, og «de svake» i denne sammenheng, det er gjerne andre fagforeninger innen LO som ikke har samme kraft som Heismontørene.

- Jeg vil hjelpe andre til å komme dit vi er. Vi er her på grunn av sterke klubber og et sterkt kollektiv. Vi hele tiden bevisste på hvem som skaper verdier, og vi er villige til å vise hvem som har makt i bedrifter. Vi er ikke redd for å bryte lover og regler i kamp. Rettfer-



dighet er viktigere enn det, og det vet eierne at vi står for, sier Hansen.

Han mener også det er en uthing at tillitsvalgte i andre fagforeninger tjener bedre enn egne medlemmer. At de som jobber i LO blir en slags elite som lønner seg selv. Det, sier han, henger ikke på greip, og svekker den enkelte fagforening til syvende og sist. Selv har han samme lønn som tillitsvalgt som han hadde i en 100 prosent stilling i Otis, slik praksis skal det være hos Heismontørene. Og han savner å jobbe fysisk, «ta på stål», jobbe med heis.

Hansen synes selv solidariteten i hans egen fagbevegelse er forbilledlig for andre. Blant annet viser han til at alle deler arbeid i nedgangstider, som betyr at den enkelte sier nei til overtid og at man har rullende permitteringer.

- Jeg forstår at ting er annerledes i de store fagforeningene, men det gjelder uansett og alltid tenke nedenfra og opp, sier han.

Og også i Otis opplever de at internasjonal ledelse dukker opp og ber dem avslutte aksjoner hvis de vil ha dem til å bli i landet.

Da må vi ha hyppige møter med de ansatte og få dem til å forstå at heisfaget er viktigere enn at firmaet overlever. Mange begynner å tro på det ledelsen sier og er redd for jobbene sine, sier Hansen.

Å organisere de uorganiserte

I fremtiden vil Hansen bygge sterkere allianser mot andre elektrofag, og mot Sverige, Danmark og Tyskland. For akkurat som andre bransjer opplever heismontører i Norge et press på lønninger og rettigheter når arbeidere fra Europa underbyr med sine tjenester. EØS-avtalen og EU gjør at arbeidere begynner å konkurrere seg mellom. Vi ser stadig nye heisfirmaer vi ikke har hørt om før dukke opp. En av de største kampene fremover blir å organisere disse arbeiderne hos oss. Noen av dem

kommer omtrent inn i landet i samme trailer som heisene, sier Hansen.

For å organisere de uorganiserte må Heismontørene inn i bedriftene og møte folk.

Hansen forteller at det er litt både-og: Mange lar seg organisere, andre vil ikke. Det finnes også tilfeller der ansatte har fått bonuser eller eierskap mot å ikke organisere seg forteller han.

Ikke bare lønn, men også faglighet er viktig for foreningen.

For deg som tredjeperson er det vanskelig å skjonne hvorvidt en heis du benytter er satt opp av faglærte eller ufaglærte. Vi har opplevd å møte elektrikere som jobber på heis med kun en ukes heiskurs i opplæring. Kanskje kan heisturen bli ubehagelig, eller kanskje er ikke sikkerheten ivaretatt. Det siste er veldig viktig for oss, sier Hansen.

Løver og profit i Afrika

I februar 2013 ville Markus på ferie, men han hadde ingen å reise sammen med, og valgte dra til Sør-Afrika i to uker for å jobbe på en gård som tok seg av ville dyr som løver og geparder. Han fikk gode venner, også blant de små løvene som alltid forsøkte å bite han, og så gode opplevelser at han gjentok reisen samme sommer. Men da han dro ned igjen i januar i år, oppdaget Markus' politiske blikk at noe var endret totalt på gården.

- Alt er snudd opp ned på et år. De har oppdaget at frivillige innbringer penger, og er mest opptatt av dette. Samtidig har de begynt å produsere løveunger til salg og bryter det meste av lover og

regler underveis. Mange ansatte er fra andre fattige afrikanske land og jobber under elendige vilkår. En dag skal jeg lage en svær nyhetssak ut av dette, for norske reisebyråer tilbyr nettopp dette stedet som et idealistisk mål for unge reisende som tror de hjelper dyrene ved å reise ned, sier Hansen.

Da han konfronterte eierne med observasjonen sine ble han forsøkt bestukket for ikke å si noe.

Hansen har fremdeles mange gode kompiser fra hjembygda Sigdal, og hver sommer leier gjengen en yacht utenfor Kroatia. Han spiller også innebandy og fotball i 8. divisjon, det vil si, når han ikke har problemer med røket korsbånd og hamstring sånn som nå.

- Klart det er en avstand mellom mitt politiske engasjement og holdningene og meningene til kompisene mine. Mange av dem står på motsatt side av meg politisk, og jeg pleier å si fra hva jeg mener om det. Men generelt legger jeg vakk politikken når jeg er sammen med venner. Jeg husker at jeg selv syntes politikk var kjedelig før jeg selv ble engasjert, sier Hansen.

Grønne arbeidsplasser og et annet samfunn

Markus Hansen er opptatt av hva slags samfunn vi skal gi videre til neste generasjon, og at dette utfordrer oljebransjen. Og nettopp her jobber jo noen av Hansens egne medlemmer, og de er redde for sine arbeidsplasser når Hansen peker på et oppgjør med oljesamfunnet.

- Det er vanskelig å få arbeidsfolk til å bli interesserte i miljøspørsmål dessverre, men vi må ha fokus på grønne arbeidsplasser i fremtiden. Nye måter

å skape energi på, og nye arbeidsplasser der, sier Hansen, som mener vi har nådd et topp når det gjelder forbruk.

Kyllingstunt og rampestreker

Heismontørene er en forening med en endeløs rekke av historier, hendelser og aksjoner. Nåværende leder, Per Arne

Salo, er i følge Hansen en av dem som har noen av de på lager.

- Jeg må si det virker som det skjedde utrolig mye på 70- og 80-tallet. Mange av historiene stammer herfra. Det handler om aksjoner som minner mye om rampestreker, ler Hansen.

Selv blir han inspirert av dette, og et resultat var innkjøp av et kyllingkostyme i fjor.

- Det var en situasjon der sjefene ikke ville snakke med oss, men ønsket å sende ballen direkte til NHO. Vi kalte dem «kyllinger», og kjøpte et kostyme, kledd opp en av oss med HLF-logo på og reiste rundt og plasserte oss foran dørene deres. Vi hadde med et musikk-anlegg, og sang og danset kyllingdansen sammen med den utkledd kyllingen foran de ansatte på stedet. Selvsagt ble det utrolig pinlig for de sjefene de gjaldt, sier Hansen fornøyd.

Dette, som mange andre kamper, handlet om å få beholde tariff, sier Hansen. Aksjonsformen hang også sammen med at stemningen og kamp-humøret måtte opp igjen etter et lang sommerferie.

Også Hansen selv har en historie knistret til seg: Da han holdt på med fagprøven, viste det seg at heisen «hans» dunket noe voldsomt fra bremsen i sjakttoppen etter seks måneder med normal drift. Det ble byttet brems, men dunkingen ga seg ikke. Det ble byttet heismaskin, uten at det hjalp. Til slutt måtte hele styringsenheten byttes, først da ble lyden borte. Med det resultatet at Hansen stadig vakk mobbes for dette fagbrevet enkelte hevder bør bli inndratt.

På tross av dette kan man vel si at Hansen har kommet seg raskt til toppen i fagforeningen, kanskje i form av sin egen heis, den som smalt da den kom til toppen.



DAGENS HEISALARMER ER IKKE ALLTID FORBEREDET PÅ MORGENDAGEN

Stopper heisen forventer den som sitter fast en effektiv, sikker og feilfri alarmoverføring. Om ikke lenge kan du risikere at den ikke vil virke.

I løpet av få år vil all telefoni i både fastnett og mobilnett være digitalt. Omleggingen er allerede i gang. Dette vil få konsekvenser for overføringen fra mange av dagens heisalarmer og i 2017, eller allerede «i morgen» vil de ikke virke tilfredsstillende. Enkelte GSM/Mobilbaserte alarmer kan også svike.

Telenor anbefaler at gamle alarmløsninger basert på analog telefon eller mobilnetts talebånd erstattes med løsninger basert på mobilt bredbånd med overføring av alarmer som data (ikkje lyd).

Safetel er i dag den ledende leverandoren av sikker alarmoverføring i Skandinavia, og vi har ansatte med over 20 års heisfaring.

Vår nye heisalarm er markedets mest komplette alt-i-ett løsning. Inni for protokoll- og fastnettproblemer. Talepanelet kan enkelt monteres åpent eller skjult i stoltabliet og tilpasses ulike heistyper. Alle Safetel alarmsendere er godkjente i de markedene vi opererer i, heisalarmer til Safetel er godkjent etter NS-EN 81-28 og 81-70 i Europa.

Safetels GSM-løsning sikrer kvalitet med den høyeste dokumenterte oppdelen. Resultatet er blitt en bedre og tryggere løsning for både heispassasjerene og for deg.

Omlegging kan betyr mange nye muligheter for deg og din bedrift. Mange heiskunder er verken oppdaterte eller informerte om endringene som kommer, og dermed ikke forberedt.

Du kan lese mer på www.safetel.no eller ta kontakt med oss på 911 33 700 for en heisprat.



SAFETEL
Wireless Security Communications

Arbeidsmengde og rekruttering til faget

Vi har sett at stor arbeidsmengde fører til blant annet økt innleie. Er det behov for en større rekruttering til faget, og vil det fortsatt være nok arbeid til alle fremover? Heismontøren har kikket litt i medlemsregisteret for å se på alderssammensetningen, samt forhørt seg litt om arbeidsmengden fremover.

Tekst Tor-Erik Lundberg illustrasjonsbildet
Johnny Leo Johansen

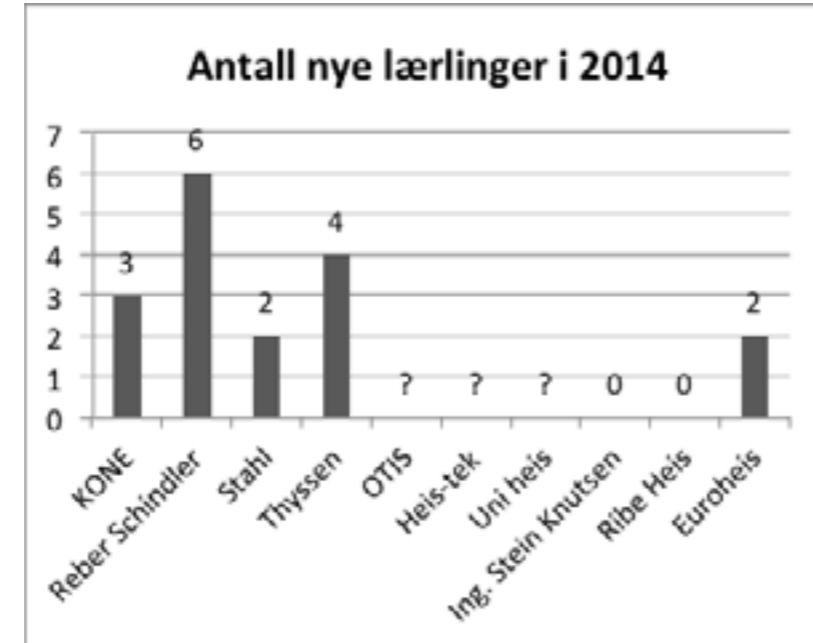
«Det skal kun benyttes fagutdannede heismontører til selvstendig arbeid på heis» står det i § 1 i overenskomsten for heisfaget. En tekst som alle medlemmer av Heismontørenes fagforening er beviste på. Det er ingenting som tilslirer at arbeidsmengden i bransjen er på vei ned.

Snittalderen for bransjen ligger på ca. 40 år, og det er hele tiden behov for en rekruttering av læringer til faget. Elektrofagene er vel blant de fagene som de unge fortsatt synes virker interessant, og som ikke er tatt over av ufaglærte. Boye Ullmann fra fellesforbundet sa i et innlegg på HMF sitt årsmøte i mars at det i malerfaget var kun en lærling i Oslo. Dette skyldes i hovedsak at det ansettes ufaglærte og at faget ikke mer ses på som attraktivt for unge. For at dette ikke skal skje i heisbransjen må vi verne om vårt fag, opprettholde en høy faglig standard og samtidig sørge for en jevn rekruttering til faget.

Hvor mange læringer

I overenskomsten § 4 står det «Partene har intensjoner om å opprettholde en klasse ved OPPHEI.»

I 2012 var det 15 læringer ved OPPHEI som er ferdige nå. I 2013 var det 16 nye læringer ved Opphei. Da dette var for få til to klasser, ble det da opprettet en klasse. Det ideelle er 10 læringer per klasse får vi vite fra OPPHEI



(Opplæringskontoret for heis). Det har aldri har vært snakk om hva som er den nedre grensen for å opprette en klasse. Men vi trenger en jevn tilstrømning med læringer for å kunne opprettholde OPPHEI.

I § 4 står det at antall læringer eller hjelpearbeidere som har dokumentert godkjent teoretisk utdannelse, og som skal avlegge fagprøve, ikke skal overstige 60 % av antall montører ansatt i bedriften.

Statistikkene nedenfor viser at det er 73 yrkesaktive medlemmer over seksti år. Opplysningene er hentet ut fra HMF sitt medlemsregister. Man må anta at de som er over seksti vil gå av om to til sju år. Det er blitt mer vanlig at flere jobber etter fylte 62, dette som en

Bilag 15

Opplæring av elektrikere for avleggelse av fagprøve i heismonterfaget

Partene er enige om at elektrikere som avlegger fagprøve i heismonterfaget skal få sin teoretiske utdanning ved OPPHEI, eller annen relevant utdanningsinstitusjon. Elektrikere som skal avlegge fagprøve som heismontører inngår lærekontrakt med OPPHEI, eller annen relevant utdanningsinstitusjon.

Partene er enige om at spørsmål om læringers forhold til bedrift etter utlopt læretid reguleres av § 4.2 i opplæringloven. Partene er enige om at elektrikere som inngår lærekontrakt, gis fast ansettelse i lærebedrift når fagprøven er bestått.

Tecniundervisning VKII bedrift gjennomføres i henhold til revisert bilag fra møtet mellom HLF og HMF 2.12.99. Beskrivelsen er vedlagt denne protokollen og inngår som en del av denne. Undervisningstiden ved OPPHEI skal være 4 uker. Partene er enige om at læretiden er minimum 24 mnd. Endring i omfang av læretid og tecniundervisning må godkjennes av myndighetene. Partene er enige om at ordningen evalueres etter 1 år. Elektrikere med lærekontrakt skal lønnes i henhold til heisoverenskomstens § 4, pkt G2 i læreperioden. 4. halvår lønnes som 3. halvår.

Det er partenes intenjon at hovedrekryteringen til faget skal være gjennom læringer som har gjennomført VKI elektro (jf. reform 94).

1. september 2000

EL & IT Forbundet
Knut Olav Bakke

For TELFO
Knut Chr. Christensen

KONE	Bra med arbeid fremover i de fleste avdelinger. Nok til alle.
Reber Schindler	Bra med arbeid fremover.
Stahl, Bergen	Bra med arbeid fremover. Mye offshore.
Stahl, Oslo	Har litt lite arbeid, men hjelper Stahl Bergen og Reber.
Thyssen	Bra arbeidsmengde.
OTIS	Greit med arbeid i forhold til bemanning.
Uni Heis	Ingen tilbakemelding.
Ing. Stein Knutsen	Stor arbeidsmengde og ordrereserve mange år fremover.
Ribe Heis	Bra. Økende arbeidsmengde.
Heis-tek Bergen	Ingen tilbakemelding.
Euroheis	Melder om bra med arbeid.

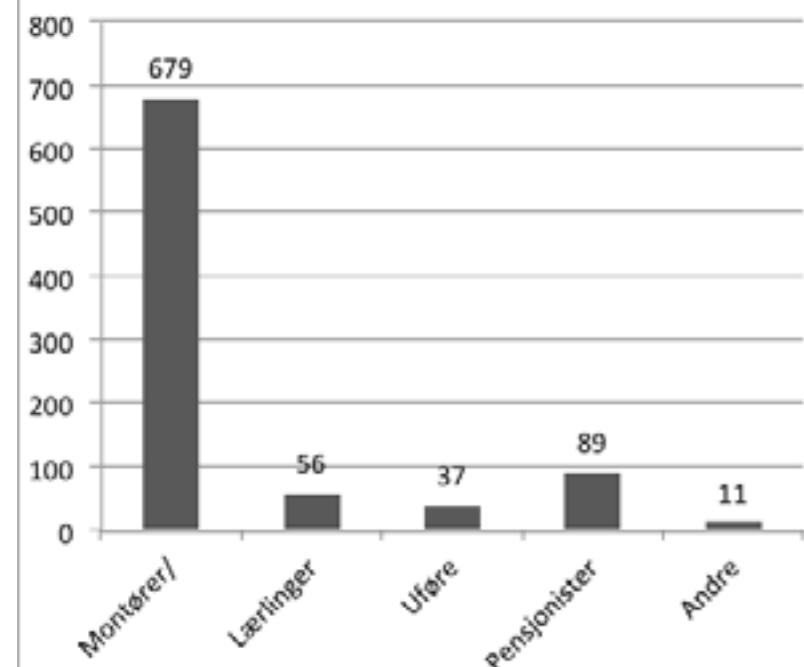


følge av den nye pensjonsreformen. Ikke alle over 60 jobber et fullt årsverk. I aldersgruppa 50 til 59 år er det 165 yrkesaktive medlemmer. Dette tilsier at det er et behov for en jvn rekruttering til faget i årene fremover.

Statistikken nedenfor viser hvor mange læringer de forskjellige bedriftene har

tenkt til å ansette i 2014. Svarene er basert på en foreløpig tilbakemelding fra klubbene/bedriftene, da alle ennå ikke har bestemt eksakt hvor mange læringer de kommer til å ansette. Bedriftene som er merket med «?» har ikke noen foreløpig tall på hvor mange læringer de kommer til å ansette, eller har ikke svart på henvendelsen fra Heismontøren.

Medlemmer HMF 2013



Læringer eller elektrikere

Det er i de siste år blitt ansatt mange hjelpe med fagbrev som elektrikere som skal gå på styrt opplæring frem mot fagprøve i heismontørfaget. Veldig mange av Heismontørenes fagforenings medlemmer er tidligere elektrikere som er blitt dyktige fagarbeidere.

Ingen er i mot at det til tider ansettes elektrikere som har som intensjon å ta fagbrev i heisfaget. Men med tanke på at vi må bevare OPPHEI som en opp-læring innstans, og ut fra et samfunns-perspektiv bør hovedrekutteringen skje via lærlingordningen. Ungdom som kommer rett fra skolen må også få muligheter til å avlegge fagbrev. I bilag 15 i overenskomsten står det at

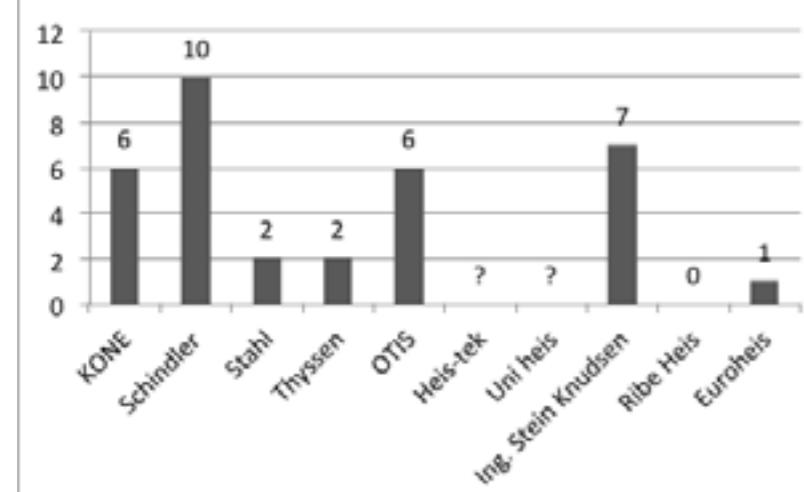
«det er partenes intensjon at hovedrekutteringen til faget skal være gjennom læringer som har gjennomført VK1 elektro (jf. reform 94).»

Heisbransjens utdanningscenter (HBU) har nå opprettet et tilbud til bedriftene for elektrikere som går på styrt opp-læring frem til fagprøve.

I 2014 er det satt opp fire kursuker for elektrikere på styrt opplæring, dette i samsvar med overenskomsten. Siden de har begynt til forskjellige tider blir undervisningen tilpasset deretter. Dette er en komprimert utgave av hva lærlingene får i løpet av ti kursuker. Det ligger an til at det kan bli en klasse også i 2015.

Statistikken nedenfor viser en tilbake-melding fra klubbene på hvor mange hjelpe det er per dags dato som har tenkt til å avlegge fagprøve. Tallene kan variere noe.

Antall hjelpe pr dags dato som skal avlegge fagprøve



Ingen er i mot at det til tider ansettes elektrikere som har som intensjon å ta fagbrev i heisfaget. Men med tanke på at vi må bevare OPPHEI som en opp-læring innstans, og ut fra et samfunns-perspektiv bør hovedrekutteringen skje via lærlingordningen. Ungdom som kommer rett fra skolen må også få muligheter til å avlegge fagbrev. I bilag 15 i overenskomsten står det at

«det er partenes intensjon at hovedrekutteringen til faget skal være gjennom læringer som har gjennomført VK1 elektro (jf. reform 94).»

Heisbransjens utdanningscenter (HBU) har nå opprettet et tilbud til bedriftene for elektrikere som går på styrt opp-læring frem til fagprøve.

I 2014 er det satt opp fire kursuker for elektrikere på styrt opplæring, dette i samsvar med overenskomsten. Siden de har begynt til forskjellige tider blir undervisningen tilpasset deretter. Dette er en komprimert utgave av hva lærlingene får i løpet av ti kursuker. Det ligger an til at det kan bli en klasse også i 2015.

Statistikken nedenfor viser en tilbake-melding fra klubbene på hvor mange hjelpe det er per dags dato som har tenkt til å avlegge fagprøve. Tallene kan variere noe.



Lærling Nicolas Olsen-Briem. Foto Johnny Leo Johansen

Statistikken skiller ikke mellom hjelpe og montører, da dette ikke fremgår av medlemsregisteret.

Arbeidsmengden fremover

Det er ingenting som tyder på at arbeidsmengden er på vei nedover. Det er omlag 40 000 løfteinnretninger som er registrert i nasjonalt installasjonsregister for løfteinnretninger (NIREG). Årlig registreres 1200 - 1500 nye løfteinnretninger opplyser de på sine hjemmesider. Sett ut fra en statistikk utarbeidet av statistiskentralbyrå ser det også ut til at det fortsatt er en økning i byggebransjen.

En tilbakemelding fra klubbene innen HMF tilsier også at det fortsatt er nok arbeid fremover.

Figur 1. Bygge- og anleggsvirksomhet, produksjonsindeks. Sesongjustert. 1. kvartal 2000-4. kvartal 2013¹



¹ Brudd i anleggsindeksen i 1. kvartal 2003. Dette skyldes at Messa AS, som er skilt ut som et privat selskap fra Statens vegvesen, er tatt med i beregningsgrunnlaget.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Pensjonsreformen: Fra solidaritet til egoisme

Av Stein Stugu. Rådgiver De Facto

Får NHO oppfylt sine nyttårsønsker, skal offentlig tjenestepensjon raseres. En solidarisk pensjonsordning skal vekk og erstattes med at pensjon kobles tettere til inntekt gjennom hele livet. Fokus skal rettes mot din individuelle oppsparing. Pensjon er ditt ansvar. Media følger opp. Hvordan skal dine rettigheter sikres? Hva vil du få i pensjon? Lønner det seg å ta ut pensjon selv om du fortsatt er i arbeid?

Individualisering er en logisk konsekvens av pensjonsreformen. Ny folketrygd, ny avtalefestet pensjon i privat sektor (afp) og nye tjenestepensjonsprodukter kobler pensjon tett til inntekt gjennom livet. Borte er alderspensjon som sikring av inntekt når du ikke lenger kunne stå i arbeid. Solidaritet er erstattet av individuellrett. Hvordan en tenkte historisk illustrerer fellesprogrammet mellom alle partier rett etter krigen: *"Sosiallovgivningen utvikles med sikt på å gjøre forsorgsvesenet overflødig. De sosiale trygder samarbeides så vi får en felles trygdeordning ved sykdom, uførhet, arbeidsledighet og alderdom"*. Trygd og pensjon som sikker inntekt hvis og når arbeidet blir borte.

Nå skal både folketrygd og pensjon i privat sektor bygges mer som privat formue. Du skal bestemme når du begynner å spise av formuen. Selv med full lønn må du gjerne ta ut pensjon i tillegg. Afp, for de som kvalifiserer til det, er blitt en tilleggspensjon som stiger med uttaksalder. Uttak av pensjon frikobles fra om du trenger det. Det er din formue. Hva lønner seg for meg? Hvor lenge vil jeg leve? Trenger jeg egentlig penger hvis jeg blir 85? Tar ikke kommunen alt likevel hvis jeg havner på sykehjem? Budskapet er klart, det er dine penger det dreier seg om, og du tvinges til å gjøre en vurdering av hva som lønner seg for deg.

Fremskrittspartiet går selvfølgelig i front for denne individualiserte synsvinkelen: "Pensjonisten kan velge å ta ut den delen av sin oppsparte pensjonsformue, som overstiger garantiplunksjonsnivå, som en engangsutbetaling" (Handlingsprogram 2013).

I folketrygden og privat tjenestepensjon beregnes alderspension av all inntekt opp til du fyller 75 år. Inntekt gjennom livet samt uttaksalder bestemmer pensjon. Mye av den utjevnende effekten som ligger i gammel folketrygd og de gamle ytelsespensjonene er forlatt. Hvor lenge du kan eller erkenne å jobbe, vil gi enorme forskjeller i pensjon til du dør. Forskjell i nivå på pensjon kan illustreres med utgangspunkt i min gamle arbeidsplass, Ringnes Bryggeri. Utgangspunkt er 450 000 i årlslønn, afp og nå en tjenestepensjon med 4 % innskudd. Dette gir vesentlig bedre pensjon enn hvis du ikke har afp og/eller bare obligatorisk tjenestepensjon. Født i 1953 vil årlig pensjon ved uttak ved 62 år være omrent 255 000, eller 57 % av tidligere inntekt, resten av livet.

Beløpet blir i tillegg underregulert i forhold til inntekt, slik at pensjon relativt sett blir lavere jo flere år en har som pensjonist. Tar vi litt i, og sier arbeid fram til 72 år, vil pensjon i stedet bli 470 000, 104 % av inntekt. Urealistisk sier du? Ikke veldig, spørsmålet er hva slags jobb du har. For meg vil forskjellene avhengig av uttaksalder bli enda større, lønna i De Facto er noe bedre enn i Ringnes og pensjonsordninga vesentlig bedre. Overgang fra industriarbeid til de skravlene klasser skal selvfølgelig også betales med høyere alderspensjon, som en bonus i tillegg til lønn hvis en står lenge i arbeid. Med den helsa jeg har i dag ville jeg neppe klart å stå i full jobb i dag i min gamle jobb som tapperarbeider. Men med godt sammenfall mellom jobb og hobby er det slettes ikke utenkelig å fortsette så lenge hodet holder, gjerne til jeg fyller 72. Om jeg venter med å ta ut pensjon? Vet ikke, det kan jo hende jeg faller for fristelsen til å ta ut hele eller deler av pensjon fra 62. Ekstra ferie betalt av staten og fellesordningen for afp synes jo å være en del av hensikten med reformen.

Fordi jeg er født i 1953 benyttes folketrygdens gamle oppjeningsregler. Med nye opptjeningsregler, alleårsregelen, blir utslagene enda større. Født i 1963 og med samme pensjon og inntekt vil årlig pensjon ved avgang ved 62 år



Pensjonsreformen rammer denne generasjonen hardt. Foto: Heimstøren

være 230 000, mens uttak av pensjon ved 72 år faktisk vil gi høyere pensjon, 475 000 i året. Selv folketrygden isolert sett vil på årlig basis bli dobbelt så høy med 10 års utsatt uttak, i stedet for 161 000 vil du få 338 000 i året hvis du venter til fylte 72.

Urimeligheten vil oppleves virkelig dramatisk hvis vi tenker oss to kolleger med samme inntekt, 450 000, samme yrkeskarriere og pensjonsordning som i Ringnes. La oss kalle dem Fatima og Kari. Kari blir ufør ved 60 år. Rundt 28 % av befolkningen mellom 60 og 64 er i dag uføretrygd, det store, store flertallet med god grunn. Med ny uføretrygd og nye opptjeningsregler i folketrygden vil Kari få en alderspensjon fra 67 år på ca. 255 000. Jobber Fatima til 67 år, blir hennes alderspensjon rundt 330 000. På toppen har hun mellom 60 og 67 år 450 000 i inntekt, mye mer enn Karis

uførepensjon. Står Fatima lengre i arbeid vil forskjellen bli enda større. Slik det var, både i folketrygd, afp og tjenestepensjon, og slik det fortsatt er i offentlig tjenestepensjon, gir uførhet forskjell i inntekt fram til pensjonsalder, 67 år. Etterpå var alderspensjon den samme. Uførhet skulle ikke straffes. Nå skal uføre ha lav pensjon til de dør. Kanskje vi burde hørt på Reiulf Steens ord (Klassekampen 9/5 -07):

"Eg har vore i mot heile pensjonsreforma sia mandatet for pensjonskommisjonen vart skrive. Folketrygda er grunnmuren i velferdsstaten. Når den slår sprekker, vaklar heile velferdsstaten"

Målet med reformen er at vi skal jobbe både litt mer og litt lenger. I følge stortingsmeldingen som la grunnlaget for systemomlegginga, vil reformen øke arbeidet med omtrent 4 %. Noen jobber også litt lenger. Av de som har rett til ny afp i privat sektor er rundt 10 % flere i et årskull i arbeid et år etter fylte 62 år enn det var med gammel afp. Andelen i arbeid er faktisk nesten like høy som i offentlig sektor. Nå er jo ikke økende avgangsalder noe nytt, med unntak av en liten dipp rundt finanskrisa, har avgangsalderen vært stigende både i privat og offentlig sektor det siste tiåret. Litt av økningen skyldes nok likevel pensjonsreformen.

Selv om noen opplagt står lenger i jobb fordi de kan kombinere arbeid med pensjon, er noe av det "gode" resultatet også en konsekvens av at mange ikke har noe valg. En betydelig andel kvinner i privat sektor har mistet retten til å gå av ved 62 år. De har hatt så lav inntekt at de ikke får lov til å gå av. Når inntektskravet for å gå av ved 62 år er en inntekt på rundt 400 000 i 40 år hvis en ikke har afp, litt over 300 000 hvis afp er på plass, er det ikke rart mange kvinner må vente med å pensjonere seg. Som en kan vente er da også over 75 % av de som har tatt ut pensjon fra NAV før 67 år menn.

Pensjonsreformen er utformet med nærmest religiøs tro på økonomiske virkemidler, men det gjelder utrolig nok bare ansatte, ikke arbeidsgiver. I privat sektor er de økonomiske incitamentene til arbeidsgiver for å holde eldre i arbeid forlatt. Før betalte arbeidsgiver 25 % av kostnadene ved førtidspensjon direkte over drift. Noen arbeidsgivere så da også den økonomiske verdien ved tilrettelegging for eldre. Det gjør de også i dag, spesielt i yrker der det er mangel på arbeidskraft. Men hva vil skje når arbeidsledigheten i Europa slår inn også i Norge?

I offentlig sektor er afp annerledes. Deler av afp finansieres over drift. Og det kan se ut som det virker, avgangsalder er fortsatt litt høyere enn i privat sektor. I offentlig sektor er afp og tjenestepensjon en solidarisk alderspensjon basert på at pensjon skal erstatte inntekt. Det er grenser for hvor

mye pensjon du kan tjene opp, og opptjeningsstid til full pensjon er 30 år. I stedet for pensjon som kan bli høyere enn lønn, brukes pengene til å sikre en anstendig pensjon for flere.

Trass i alle påstander om det motsatte, kan offentlig tjenestepensjon videreføres. Pensjonsreformen baserer seg på et forlik fra 2005 mellom Høyre, Kr.F., Sp, Venstre og Ap som garanterer: "tjenestepension tilsvarende to tredjedeler av sluttlønn i offentlig sektor (bruttoordninger) videreføres." Et forlik både SV og Fr.P. i praksis har akseptert i bytte med regjeringsmakt. Skal en ha tillit til det politiske Norge er det viktig at dette løftet holdes. Og det er heller ikke noe problem å videreføre offentlig tjenestepensjon. Snubletrådene det klages over er politisk bestemt, ikke en konsekvens av systemet som sådan. Et eksempel er at deler av opptjent offentlig tjenestepensjon samordnes med privat afp. Må du skifte arbeidsgiver, eller jobben blir privatisert, mister du pensjon. Denne regelen kan fjernes i morgen. Det samme gjelder offentlige ansattes mulighet til å tjene opp pensjon utover 66 % av lønn ved arbeid lenger enn til 67 år, som brukes som angrep på offentlig tjenestepensjon. Hvis en på død og liv vil koble pensjon tettere til inntekt, kan taket fjernes nå. Fagbevegelsen ønsket ikke taket, det er ensidig innført av politikerne, trolig for å skape motstand mot videreføring av offentlig tjenestepensjon.

Skal restene av solidaritet i pensjonssystemet videreføres, er det viktig å bygge videre på dagens offentlige tjenestepensjon og offentlig afp, selv om også disse ordningene har svakheter. I tillegg må det gjøres noe med den grove uretten som rammer mange lavtlønnede i privat sektor, som nå har mistet retten til tidligpensjon. Solidaritet må forsvareres mot en reform som i praksis oppfordrer til egoisme og spekulasjon. I et gammelt indiansk visdomsord heter det: *I alle mennesker er det to ulver som slåss. Den ene kjemper for det gode: kjærlighet, ydmykhet, fred. Den andre slåss for det onde: smerte, tap, død. Barnet: Hvem vinner? Bestefaren svarte: Den du mater.* Lett omskrevet, la oss mate solidaritet og kollektivt ansvar. I vår tid får mammon og egoisme mer enn nok likevel.

Artikkelen har tidligere stått på trykk i Klassekampen.



Navn: Kim Roger Simble

Alder: 25 år

Klubb: KONE

Bosted: Rælingen, utenfor Oslo

Stilling: Heismontør

Verv: Hovedtillitsvalgt på KONE

Tekst og foto Tor-Erik Lundberg, Johnny Leo Johansen

Det har nylig vært valg i de fleste klubber og nye ansikt er på vei inn i tillitsmannsiktet. Kim Roger Simble er en av dem. Han ble nylig valgt til hovedtillitsvalgt i Kone klubben. Han er opptatt av høy faglig standard og fagbeskyttelse. Heismontøren tok en prat med Kim Roger som nylig kom tilbake fra Tromsø hvor han deltok i en markering til støtte for havnearbeiderne sammen med andre fra foreninga.

Hvor lenge har du jobbet i KONE?

-Jeg begynte i læra i KONE i 2007.

Hvorfor valgte du å bli heismontør?

-Utfordringene. Jeg likte hvor forskjellige arbeidsdagene kan være. Jeg opplevde yrket som litt mer varierende enn å være elektriker.

Hadde du noen kjennskap til faget?

-Jeg var utplassert i et par perioder på KONE gjennom skolen og på den måten fikk jeg en snakebit, sier han.

Har du noen gang tenkt at du har valgt feil yrke?

-Nei, i hvert fall ikke etter at jeg begynte i læra.

Hva skal til for at du skal trives på jobb?

-Jeg må ha faglige utfordringer. Det må være så vanskelig at jeg må klø meg i skallen, legger han til.

Når ble du først interessert i klubb og fagforeningsarbeid?

-Jeg begynte med mindre verv allerede da jeg gikk i læra. Etter et par år uten noen verv, så meldte jeg igjen min interesse for klubbarbeid og endte opp som hovedtillitsvalgt.

Hvilke verv har du hatt tidligere?

-Jeg har hatt verv som lærlingrepresentant, studieutvalg og styremedlem i KONE-klubben. Føler jeg har vært litt «potet», legger han til, har vært brukt til det meste.

Hva er det som engasjerer deg mest?

-Jeg er opptatt av å kunne lære bort, og sørge for at alle havner på et høyt faglig nivå. Som bransje må vi opprettholde en høy faglig standard slik at vi kan kalte oss fagfolk. Ellers er jeg selvfølgelig opptatt av at folk har det bra på jobb.

Hva tror du er de største utfordringene til foreninga i tiden fremover?

-Kampen om fagstatusen, og at vi ikke slipper til ufaglært arbeidskraft til selvstendig arbeid på heis.

Kommer det til å bli tid til å jobbe ute i sjakta nå som du er blitt hovedtillitsvalgt?

-Ja. Det skal jeg sørge for, sier han tydelig opptatt av at han har et behov for å skru litt heis også.

Hva bedriver du tiden med når du ikke skrur heis?

-Jeg har nylig fått meg en ny hobby: hus! Ellers sykler jeg «down hill» og skrur bil.

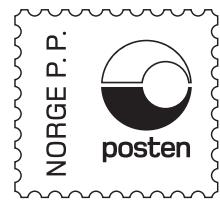
Heismontøren

For nyheter følger du med på Heis.no

Foreninga på twitter @HMFagforening

Ønsker du å bidra med stoff til fagforeningsbladet send mail til redaksjonen@heis.no eller nettsiden Heis.no mail hjemmesiden@heis.no eller ta kontakt med foreningas sekretær Bjørn Tore Egeberg eller redaktør Johnny Leo Johansen.

Er det noe som skjer? Tips oss



Verv i Heismontørenes Fagforening per 31.03.14

Verv	Periode	Navn	Mobiltlf	E-post
LEDER				
Nestleder	14 - 16	Markus Hansen	469 13 040	markus.hansen87@gmail.com
Sekretær	14 - 16	Morten Sandaa	930 51 340	pemsand@online.no
Kasserer	14 - 15	David Coron-Andersen	480 06 131	david.andersen@heis.no
Studieleder	14 - 16	Bård Navrud	905 57 919	baard.navrud@heis.no
1. Styremedlem	14 - 16	Per Arne J. Salo	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
2. Styremedlem	13 - 15	Kim Roger Simble	415 75 576	klubbleder.kone@heis.no
3. Styremedlem	14 - 15	Thomas Skoglund	922 30 888	thomas.skoglund@otisklubben.no
4. Styremedlem	13 - 15	Jonas Sælid	970 62 663	jsaelid@me.com
5. Styremedlem	14 - 16	Nicolai Larsen Lund	489 92 053	
6. Styremedlem	13 - 15	Espen Milli	902 07 501	espen.milli@heis.no
Lærlingrep.	13 - 15	Tor Moen	909 16 330	tor.moen@heis.no
1. Distriktsrep.	14 - 16	Sebastian Sand	948 97 992	basse93@hotmail.com
2. Distriktsrep.	14 - 16	Jan Refsnes	918 72 686	janrefsn@online.no
3. Distriktsrep.	14 - 16	Edmund Berget	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
4. Distriktsrep.	14 - 16	Jørn Inge Tvedt	480 34 198	jit81bergen@gmail.com
		Tom Kristian Hetland	959 86 156	tohetlan@bbnett.no
Akkordkontrollør				
HMS-ansvarlig	13 - 15	Fritjof Johansson	915 88 420	fritjof1809@hotmail.com
Lærlingansvarlig	14 - 16	Morten Sandaa	930 51 340	pemsand@online.no
Redaktør/nettansvar	13 - 15	Ingrid Overholt	907 60 807	ingridoverholt@hotmail.com
Redaksjonsmedlem	13 - 15	Johnny Leo Johansen	913 01 403	hjemmesida@heis.no
Redaksjonsmedlem	13 - 15	Olle Andersson	479 02 402	bengt.olof.andersson@gmail.com
Kontrollkomité	14 - 16	Tor Erik Lundberg	951 91 560	torerl@online.no
Kontrollkomité	13 - 15	Dan Terje Rønning	905 77 667	danterje@gmail.com
Sekreter	-	Fritjof Johansson	915 88 420	fritjof1809@hotmail.com
Landsstyrerepresentant	-	Bjørn Tore Egeberg	908 77 069	bjorn.tore@heis.no
Landsstyrerepresentant	-	Terje Skog	970 62 663	terje@elogitoa.no
		Vidar Holm		viholm@online.no
Avdelinger				
Bergen	13 - 15	Steinar Johansen	480 34 229	stahlklubben@hotmail.com
Hedmark/Oppland				
Agder	11 - 13	Tom Kristian Hetland	959 86 156	tohetlan@bbnett.no
Møre og Romsdal	11 - 13	Tor Helge Reber	915 63 130	threber@frisurf.no
Nord-Norge	12 - 14	Erlend Andberg	911 51 662	erlend.a@hotmail.com
Oslo	12 - 14	Jan Wahlgren	951 91 583	jab-wa@online.no
Stavanger	14 - 16	Markus Hansen	469 13 040	markus.hansen87@gmail.com
Trondheim	13 - 15	Jan Refsnes	918 72 686	janrefsn@online.no
Vestfold/Telemark	11 - 13	Vidar Nordtvedt	907 452 70	radivvidar@hotmail.com
Østfold	12 - 14	Sondre Tjønneng	913 97 756	sondre.tjonneng@kone.no
	11 - 13	Frank Sig Hansen	932 05 222	frank.sig.hansen@hotmail.com
Klubber				
Otis	Hovedtill.	Thomas Skoglund	922 30 888	thomas.skoglund@otisklubben.no
Euroheis				
Kone	Oslo	Thomas Rudshaug	926 43 965	jo-rudsh@online.no
Reber Schindler	Norge	Kim Roger Simble	415 75 576	klubbleder.kone@heis.no
Reber Schindler	Hovedtill.	Jan Refsnes	918 72 686	janrefsn@online.no
Stahl	Oslo	Morten Sandaa	930 51 340	pemsand@online.no
Stahl	Bergen	Espen Milli	902 07 501	espen.milli@heis.no
Thyssen	Hovedtill.	Steinar Johansen	480 34 229	stahlklubben@hotmail.com
Thyssen Bergen	Bergen	Jonas Sælid	970 62 663	jsaelid@me.com
Ing Stein Knutsen	Bergen	Anders Nesse	959 86 259	anders.nesse@hotmail.com
Ribe	Bergen	Lars Vidar Tveit	482 85 172	lvtveit@hotmail.com
Heis-Tek	Bergen	Bjørn Vole-Gundersen	957 98 987	bjorn.ribeheis@gmail.com
Heis-Tek	Tromsø	Terje Fjeldstad	966 25 389	hans-ottar@heis-tek.no
Uniheis	Oslo	Hans Ottar Olsen	913 66 095	patrick@uniheis.no
		Patrick Simonsen	982 30 875	
Avdeling				
Adresse				
Oslo		Schweigaardsgt 34 f, 0191 Oslo		
Bergen		Kalfarv. 71, 5018 Bergen		
Trondheim		Nyaardsvoldheimen, Smistad		
Stavanger		Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger		
			Telefaks	E-post
			22 17 45 53	foreninga@heis.no
				bergen@heis.no
				trondheim@heis.no
				janrefsn@online.no