

HEIS

NR:2

MONTØREN

2017

Daglig kontroll av tirak.

-Fyll ut "Daglig kontroll av tirak"

-Avsperring øvre stopp

-Tirak kasteblokk/ innfesting i tak

-Hastighetsregulator

-Løftehjelp stol/kjettingaker etc

-Avsperring øvre stopp

-Kjøreplan



”Regjeringens undergraving av fagbevegelsen gir sjefene økt makt”

Fra den politiske streiken foran Stortinget i mars hvor en rekke fagforeninger protesterte mot regjeringens svekkelse av faglige rettigheter. Vi vil styrke Arbeidsmiljøloven, ha faste ansettelses, trygge jobber og regulert arbeidstid. Mot løsarbeidersamfunnet, innleie og sosial dumping. Foto: Tor-Erik Lundberg

Innhold

Nr 2 - JUNI 2017 Årgang 49

Ledern har ordet 4

Redaktøren 5

Intervju med daglig leder i Orona Norway 6

1.mai feiring 8

Tema: ledelse og HR

Tema: Ledelse og HR. 13

HR -hva er det?..... 14

Hva har ledelse å si for arbeidsmiljøet?. 16

Intervju med John Foley i Otis 20

Medvirkning eller styringsrett 26

Seks feil fra ledelsen på KONE og en rett 24

Du har sparken 28

Intervju med to erfarne heismontører . 30

Diverse

Årsmøte..... 34

Snur i Ramunas saken 35

Heiscupen

Heiscupen til Stavanger 36

Heiscupen til Stavanger og byen som ble forbiseilt. 38

Diverse

Nusfjord lysverk Lofoten 40

Nye tider samme rutiner 43

Brønnøysundregistrene 46

Rulletteppene løftes på plass oi det nye Munch museet. 47

HMS 48

Ulovlig innleie 51

Reber Oslo..... 52

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

ETTERTRYKK ANBEFALES NÅR KILDE ER ANGITT.
GRAFISK PRODUKSJON: 07 MEDIA. OPPLAG: 1200
REDAKSJONEN AVSLUTTET 22.05.2017
NESTE DEADLINE: 15. AUGUST 2017

LEDER'N HAR ORDET

Da må jeg gratulere montørklubben og ledelsen på Kone med å ta inn den oppsagte montøren. Etter 5 måneder ble oppsigelsessaken løst og personen er tilbake i jobb. Dette beviser igjen at det nytter å stå sammen og ikke gi seg før full rettferdighet er oppnådd.

Nå er det knytta store forventninger til de kommende lønnsoppgjørene på bedriftene. Fjorårets oppgjør var en skuffelse da de fleste klubbene aksepterte kjøpekraftsnedgang. Det vil si at kostnadene vi har (Konsumprisindeksen, KPI) økte med mer enn lønnsoppgjørene gav i lønnsoppgang. Fra mai 2015 til mai 2016 var KPI'en 3,4% - mens så å si alle hadde lønnsoppgjør mellom 2-3%. Dette tapet som man gikk ned i fjor – bør alle klubber søke for å tette, samt sikre minimum prisveksten for 2017, som var på 2,1%.

I korte trekk betyr det at et fornuftig krav, for å ikke gå ned i kjøpekraft, vil være å kreve minimum 8-11 kr i ramme. Avhengig av hva slags frukter fjorårets lønnsoppgjør gav selvfølgelig. Vi må aldri akseptere å gå ned i lønn.

Så vil jeg gjerne ønske alle en god sommer, og sjekk gjerne ut den nye siden til Heismontørenes Fagforening på Facebook!

Mvh

Markus Hansen



TIPS TIL REDAKSJONEN

Har du tips om saker innen fag, heisteknisk, politikk eller andre ting som du ønsker redaksjonen skal skrive om?

Ta kontakt med redaksjonen
Redaksjonen@heis.no

Vi ønsker også bilder

Skal du søke om jobb i en annen heisbedrift?

Ta alltid kontakt med tillitsvalgt i den aktuelle bedriften. Denne praksisen gjelder også ved utenbysjobbing mellom avdelinger.

REDAKSJONEN JUNI 2017

REDAKTØR: TOR-ERIK LUNDBERG | REDAKSJONEN: EDMUND BERGET, JOHNNY LEO JOHANSEN, MARTIN GRANSETH, CHRISTIAN OLSTAD OG BJØRN-TORE EGEBERG | FORSIDE: CHRISTIAN OLSTAD

Da har den nye redaksjonen gleden av å gi ut et nummer av Heismontøren før de fleste av oss tar sommerferie. I dette nummeret ønsker vi å sette spesielt fokus på ledelse og HR. Kanskje mye inspirert av de siste måneders personalkonflikt som har preget og engasjert hele foreninga.

Det er ingen selvfølge at alle som er satt til å lede andre innehar de riktige egenskapene til å gjøre akkurat denne jobben. Det finnes eksempler på gode ledere som har et godt samarbeid med de ansatte, noe som også ofte gjenspeiler arbeidsmiljøet og bedriftens resultater.

Dårlig ledelse eller mangel på ledelse kan derimot ødelegge en bedrift. Ledere som skal ha raske kortsiktige resultat istedenfor å tenke mer langsiktig. Ledere som gir skriftlig advarsel bare for å stramme tøylene, konstant bruk av pisk fremfor gulerot, en negativ slengbemerkning eller ignorering av tillitsvalgte og avtaler er blant faktorer som kan være avgjørende. Dette kan føre til at de ansattes mister motivasjon og lojalitet, noe som vil føre til at innsatsen og produktiviteten faller. Forskning fra STAMI viser at sykefraværet øker under dårlig ledelse, mye på grunn av det psykososiale arbeidsmiljøet.

jøet. En annen konsekvens er at ansatte velger å forlate bedriften til fordel for en konkurrent. På denne måten mister bedriften kompetente personer og kunnskap til konkurrenter.

Vi er alle mennesker med forskjellige egenskaper. Derfor holder det ikke med et kurs i ledelse eller en bachelor i HR hvis du ikke kan håndtere folk. Jeg tror man uansett kommer langt ved å respektere hverandre, en god kommunikasjon, litt folkeskikk og ved å forholde seg til de avtaler som er gjort. Medvirkning og involvering av de ansatte i alle saker som angår arbeidet er nødvendig og det gir de ansatte et «eierskap» til arbeidsplassen. Ved personalsaker er det fornuftig at disse håndteres på et så lavt nivå som mulig i samarbeid med de tillitsvalgte.

Tor-Erik

På vegne av redaksjonen ønsker jeg alle en god sommer.

«Ett fellestrekk ved mange som ønsker å bli ledere og blir valgt ut til å være ledere, er såkalt narsissisme. Narsissister ønsker ofte makt og er gode til å sjarmere og overbevise andre om egen fortreffelighet. De er ofte veldig selvopptatte, forfengelige og fornøyde med seg selv. De liker å få oppmerksomhet og respekt og er opptatt av å føle seg spesielle og bedre enn andre. Og de føler seg utpekt til større oppgaver, flere privilegier og mer ansvar enn andre.

For narsissisten er andre mennesker først og fremst statister og midler til å nå egne mål. Narsissister nedvurderer andre og er lite interessert i deres oppfatninger. Narsissister som opplever nederlag og får kritikk, reagerer derfor ofte med sinne, bortforklaringer og anklager mot andre.»

Sitert fra Linda Lai, professor ved BI, i et leserinnlegg i dn.no.

INTERVJU MED DAGLIG LEDER I ORONA NORWAY

DET GÅR MANGE MYTER OM ORONA, MEN DET ER NOK FÅ
SOM EGENTLIG KJENNER BEDRIFTEN.

ORONA GROUP

BJØRN-TORE EGEBERG



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

I anledning av at mange av montørene i bedriften har organisert seg har vi bedt daglig leder Bjørn Ove Bertelsen om et intervju. Han presiserer at han svarer på vegne av Orona Norway AS og ikke de andre selskapene i gruppen.

Hvilke tidligere bedrifter er nå en del av Orona Norway eller eid av Orona?
Utgangspunktet for Oronas etablering i Norge var at de overtok Elevator AS i 2012. Dette selskapet fikk senere navnet Orona Norway AS og er 100 % eid av Orona Holding AS. I januar 2016 overtok Orona Holding AS alle Heis1 selskapene i Norge. Selskapene i Oslo, Tønsberg og Grenland ble lagt inn under Orona Norway AS. Heis1 i Stavanger, Onarheim, Trondheim og Tromsø er selvstendige juridiske enheter, som beholder sine opprinnelige navn.

I henholdsvis januar og april 2017 ble Scan Heis og Myhre Heis overtatt av Orona Holding AS. Disse selskapene er også selvstendige juridiske enheter, som beholder sine opprinnelige navn.

Har bedriften noen spesielle satsingsområder?

Alle selskaper eid av Orona Holding har montasje av nye heiser og rulletrapper, modernisering, service/vedlikehold og reparasjoner som satsningsområder.

Orona Norway AS har ansatte som arbeider på vår felles overenskomsts virkeområde. Overenskomstens virkeområde omfatter fysisk arbeid med montasje, service, reparasjoner

og vedlikehold av heiser. Overenskomsten omfatter alle ansatte, uavhengig av om den ansatte er organisert eller hvor den enkelte er organisert. Orona Norway AS er ikke tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon. Arbeidstvistlovens bestemmelser ligger til grunn for selskapets forhold knyttet til tariffavtalers inngåelse, form og innhold, varighet og oppsigelse.

Har du noen kommentar til at mange av de ansatte har valgt å organisere seg i HMF?

Når det gjelder den enkeltes rett til å organisere seg, det være seg i HMF eller annen fagforening tilknyttet en hovedsammenslutning i norsk arbeidsliv, så følger vi bestemmelsene som fastslår den frie organisasjonsretten. Ut over dette har vi ingen kommentarer til den enkeltes beslutning om å organisere seg i HMF.

Tror du det kan bli lettere å rekruttere nye heismontører når det finnes en HMF-klubb på bedriften?

Det stilles spørsmål om hvorvidt det kan bli lettere å rekruttere heismontører ettersom noen ansatte i Orona Norway AS har valgt å melde seg inn i HMF. Svaret på det er ikke enkelt, men vår erfaring så langt er at heismontører er særdeles stedbundne.

Dette innebærer at det synes å være liten trafikk mellom de ulike heisfirmaene. Som en konsekvens av dette har selskapet og klubben i fellesskap vært enige om at vi først og fremst må utdanne egne montører via lærlingordningen og utdanne ansatte hjelpearbeidere, avslutter Bertelsen.





I. MAI I TRONDHEIM

EDMUND BERGET

EDMUND BERGET

På en over gjennomsnittet fin å solfylt mandag marsjerte ca 3300 i demonstrasjonstog i Trondheims gater på 1. mai. På torget etterpå møtte over 10 tusen opp for høre på talene. Så det var meget bra trøkk i år.

Parole for dagen var: «For frihet, likhet og et folkestyrt sosialistisk Norge»

De som holdt taler på torget var: Mimmi Kvisvik Forbundsleder FO, Lars Haltbrekken fra SP, Ragna Vorkinnslie fra Rødt og Karianne Tung fra AP.

Etterpå tok vi i HMF en matbit på Frati og jeg håper flere vil stille opp på 1. mai feiringen sammen med oss neste år. Vell møtt!



1. mai feiring i Trondheim

«For frihet, likhet og et folkestyrt sosialistisk Norge»





I. MAI FEIRINGEN I OSLO

TOR-ERIK LUNDBERG

TOR-ERIK LUNDBERG

Blant parolene på Youngstorget var Høyre og FRP ut av regjering

Heismontørenes fagforening inviterte som vanlig medlemmer med familie til 1. mai frokost i hovedstaden. Det ble trylleshow med Davido, loddtrekning og taler for dagen før vi samlet oss på Youngstorget.

På talerlista på Youngstorget sto blant annet Bjørnar Moxnes (Rødt), Audun Lysbakken (SV) og Jonas Gahr Støre (AP). Det var i år blitt telt opp 9200 deltagere i årets 1. mai tog i tillegg til de som kom for å se på. Blant parolene var: reduser forskjellene, H og Frp ut av regjering, stopp velferdsprofitørene, styrk arbeidsmiljøloven, forby dagens bemanningsbyrå, forsvar tariffavtalene og nei til EØS og TISA.

«Vi må ta tilbake kontrollen, og da må vi hente makten over arbeidslivet vårt hjem fra Brussel. EØS-avtalen er en abonnementsordning på høyrepolitikk. Det abonnementet er det på tide å si opp.»

(Audun Lysbakken, SV)



1. mai Youngstorget. 9200 deltok i årets 1. mai tog i Oslo.



HMF inviterte medlemmer til 1. mai frokost i hovedstaden.



Davido tryllet for de minste



Fra venstre Ronny Rasmussen, Otis Bodø, Eskil Hegge, Otis Harstad, Torbjørn Sæter, Otis Harstad, Tommy Torp, Schindler Bodø

TRE MOT ÈN I BODØ

JOHNNY LEO JOHANSEN

JOHNNY LEO JOHANSEN

Utenfor en byggeplass i Svolvær. Det er staute heismontører som betjener området her oppe, og de har mye reisevirksomhet. Det kan også være tøffe tak med været her oppe. Gjengen har en gemyttlig tone og tema er hvem som har flest og de beste heisene her oppe.

TEMA: LEDELSE OG HR

SETT I LYS AV DE SISTE TIDS HENDELSER HOS OSS I HMF BLE TEMAET LEDELSE OG HR VALGT TIL DETTE NUMMERET.

EDMUND BERGET

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13

Vi setter dette i sammenheng med hvordan den nye ledelsen i KONE har innført en ny politikk i behandlingen av sine ansatte og tillitsvalgte. Man kan si at angrepene på «den norske modellen» er på full fart inn til oss. «Den norske modellen» bygger på at det er en forståelse av at bedriften og arbeidstakerne kan ha ulike interesser, men at man likevel har gjensidig respekt for hverandre og er samarbeidsvillige. Denne respekten har blitt satt på prøve.

For nå er det en annen modell som gjør sitt inntog i heisbransjen. HR heter det så fint, forkortelse for Human Resources på «nynorsk». Dette utøyet stammer fra Amerika og går egentlig ut på at alt blir bestemt av ledelsen før de ansatte eller tillitsvalgte blir informert. Fagforeningen er det ikke plass til og de tillitsvalgte blir innkallt for drøfting med bedriften etter at alle reelle beslutninger er tatt.

Fra ledelsen, med konsernene i ryggen, kommer det stadig nye retningslinjer og normer for hvordan arbeiderne skal oppføre seg.

Disse skal følges blindt, helst uten spørsmål. De legger ikke så stor vekt på hva slags arbeidsoppgaver den enkelte har men de etiske retningslinjene må følges og deretter blir man muligens belønnet for sin gode adferd. Kritiske røster blir stilnet og passer man ikke inn risikerer man å bli oppsagt.

I HR-verdenen er det kun ledernes mål som teller og alle avtaler og goder man før måtte ha endres eller «forsvinner» på sporløst vis. Fokuset deres er på holdningene og dette gjør at de kollektive avtalene blir visket ut med mer individuelle mål.

Vi må se opp for disse farene, det begås HR sannsynligvis i en sjappe nær deg.

For nå er det en annen modell som gjør sitt inntog i heisbransjen.

Not just 'Resources' - but **Human Resources**:
'Machine Thinking' will be detrimental



The human body is an incredible machine. It works differently for every single one of us. Human helps to unlock your full potential.

Get notified when we launch, and only when we launch.

Your email address

Sign up



HR – HVA ER DET?

BUISNISSDICTIONARY MELDER: AVDELINGEN SOM FOKUSERER PÅ ANSATTE, REKRUTTERING OG LÅN AV ANSATTE, UTVIKLING OG OPPLÆRING AV NÅVÆRENEDE ANSATTE, ANSATTES FORDELER, OG BEVARING AV ANSATTE. TIDLIGERE KALT PERSONAL.

SHUTTERSTOCK

CHRISTIAN OLSTAD



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

HUMAN RESOURCES, HVA BETYR DET EGENTLIG?

HUMAN:

Engelsk for menneske, kommer fra det latinske ordet, humanus, som egentlig betyr «et dyr som tilhører arten Homo» eks:

Homo ergaster
Homo erectus
Homo antecessor
Homo heidelbergensis
Homo denisova
Homo neanderthalensis
og Homo sapiens.

RESOURCES:

Engelsk for resursser: substantiv

1. kilde til forsyning og bistand, i spesielt trengte situasjoner.
2. kapasitet, oppfinnsomhet og initiativ, evne til å møte utfordringer. Ressursterk person
3. penger, eller eiendeler som kan omgjøres til penger

WIKIPEDIA DEFINERER:

Ressurs er en kilde til forsyninger som kan anvendes til å skape goder eller nytte. For at kilden skal kunne kalles en ressurs må den være tilgjengelig, den må kunne gi preferert nytte. Kilden kan gi forsyning av energi, krefter eller fysisk materiale til en eller flere fysiske prosesser. Ressurser er et svært vidt begrep og angir kilder til alt fra fysiske omdanningsprosesser, produksjon, eller krigføring, til menneskelig handling og livsutfoldelse. Ressurser kan således omfatte naturressurser, økonomiske ressurser, militære ressurser, eller ulike menneskelige ressurser som fysisk arbeidsevne, intellektuell kapasitet, innovasjonskraft, kulturell kapital, psykologisk overtak eller kollektiv motivasjon.

HR blir et stadig mer benyttet uttrykk, og kom for full fart på amerikabåten inn i det norske arbeidslivet for ca. tyve år siden.

HR er det som tidligere ble kalt personalavdelingen. Kvinner og menn ansatt for å håndtere, utvikle og disponere de menneskelige ressursene. De vil omrøkke strukturen og rapporteringslinjene i bedriften din, installere software som CatalystOne på maskinen sin, et software som hjelper deg(?),– dem med det de kaller Human Capital Management. De vil endre eksisterende rutiner, systemer, goder og «onder» til noe de har lært at vil gi avkastning, lært på skolen eller erfart i tidligere ansettelsesforhold. Historie, kultur og preferanser vil antakelig ikke vektlegges for meget. Lokale avtaler kan kanskje oversees? Nattesøvnen preges av ikke å ha forvaltet talentet i bedriften opp mot hva den lover ut mot markedet. Det vil være en over dem i hierarkiet som har presentert noen tall. Tallene har personen over fått fra noen andre tall. Alle disse tallene stammer fra andre tall. Tall

som har symboler bak eller foran seg. Symbolene representerer den lokale valutaen og tallene blir nå en lett målestokk for hva man har prestert som bedrift. Målet her må vel være å forme den menneskelige kapitalen så disse tallene blir flest mulige i antall, og minst mulig rød på farge?

HR blir praktisert i forskjellige hardhetsgrader, fra knallhard individualisme med lønn og oppgaver ut ifra prestasjon, kjøp av kompetanse i stedet for utvikling av ansatte samt full kontroll av de. Dette er endestasjonen i en splitt/hersk ideologi, hvor hvert individ må svare for egen lønn og arbeid, eller tilfeldigvis bære det trynet som sjefen setter mest pris på. En litt mykere HR vil ha fokus på å motivere den ansatte, med sikt på kollektiv prestasjonsorientert lønn og mindre forskjell på status. Stein Stugu, forfatter av den aktuelle boken «Du har sparken», mener HR-ledelse og individualisering går hånd i hånd. At nevnte ideologier med fokus på enkeltmennesket og individet står i



sterk motsetning til fagbevegelsens kollektive tankegang, og at en hard HR-ideologi vil ødelegge arbeidsfellesskapet.

Linjeledere i norske bedrifter i dag blir stadig pålagt oppgaver for å strømlinjeforme gjennomføringen/produksjonen. Og det er lov til å spørre, blir talent manøvrert mot det bedre? Oppfordres det til egen tanke og faglige refleksjoner?

Eller er det som Terje Skog ville sagt, «arbeidsfolk skal lyde, og ikke lære»

Høyskolen i Kristiania vil gjerne lære deg opp i HR og kan sende deg ut av redet med en bachelor i faget

- Mennesker er virksomhetens viktigste ressurs. En utdanning innenfor HR og personalledelse gjør deg til eksperten på utvikling av de menneskelige ressursene.
- Kunnskap om hvordan menneskelige ressurser utvikles, oppleves som stadig viktigere. Ansatte med kompetanse i å rekruttere, utvikle og lede mennesker blir mer etterspurt.

Bachelor i HR og personalledelse er et viktig studium for nåtiden, men viktigst av alt, for fremtiden.

- I tider med endring og omstilling er det viktig å kunne ivareta egne medarbeidere på en god måte. Gjennom studiet i HR og personalledelse vil du forstå hva som skaper suksess for virksomheten og kunne sette deg inn i de ansattes perspektiv.
- En utdanning i HR og personalledelse gir deg karrieremuligheter i absolutt alle virksomheter i offentlig og privat sektor, og internasjonalt.
- Studenter som har gjennomført studiet får gode jobber.

Kilder: Buisnissdictionary.com, wikipedia, HiK

HVA HAR LEDELSE Å SI FOR ARBEIDSMILJØET?

SHUTTERSTOCK

STAMI

STATENS ARBEIDS-
MILJØINSTITUTT

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13



I arbeidshelsepsykologien har man fokusert mye på forholdet mellom krav som stilles til ansatte og deres mulighet til å ha kontroll over hvordan arbeidet skal utføres, hvorvidt jobben er meningsfylt og om man får anerkjennelse som står i forhold til den innsatsen man legger inn i arbeidet. Slike faktorer er det naturligvis mulig for ledere å påvirke.

Ifølge Faktabok om arbeidsmiljø og -helse oppgir 9,7 prosent, tilsvarende om lag 246 000 sysselsatte, at de opplever lite støttende lederskap i arbeidet. Lite støttende lederskap er rimelig likt fordelt hos kvinner og menn, og jevnt fordelt i de ulike aldersgruppene. Lite støttende lederskap er noe mer utbredt blant yrkesaktive med lavere utdanning.

Studier utført ved Statens arbeidsmiljøinstitutt har vist at bemyndigende ledelse, altså hvorvidt lederen oppmuntrer til og gir mulighet til å delta i viktige beslutninger angående jobben en utfører, blant annet er forbundet med lavere risiko for nakke- og ryggplager.

RETTFERDIGHET VIKTIG

En annen viktig faktor i arbeidshelsepsykologien er organisatorisk rettferdighet. Dette dreier seg blant annet om hvorvidt ansatte oppfatter det som at organisasjonen de jobber i har rettferdige systemer og

prosedyrer, og om de blir rettferdig behandlet av personer i organisasjonen.

I studier ved STAMI finner man at rettferdig ledelse er forbundet med lavere risiko for å utvikle muskel-skjelettplager og psykiske plager som angst og depresjon. Disse studiene har dessuten vist at ansatte som rapporterer at deres ledere er rettferdige og støttende, opplever større grad av positive følelser som håp for fremtiden og evne til å glede seg over daglige aktiviteter.

Foruten å påvirke arbeidssituasjonen kan ledere også påvirke ansattes helse på en mer direkte måte gjennom direkte sosial samhandling. De kan motivere og inspirere, men de kan også trakassere og sabotere. Dette gjelder selvsagt for alle medarbeidere, men det kan naturligvis ramme spesielt hardt når det kommer fra personer med større makt i organisasjonen enn en selv.

ULIKE FORMER FOR LEDELSE

Ulike ledelsesformer kan gi ulikt utslag for hvordan folk trives på jobb. Man kan i en enkel modell dele ledelsesformer inn i en typologi bestående av konstruktiv lederstil, samt passive (Laissez-faire) og aktive (tyrannisk) former for destruktiv lederstil.

Konstruktiv ledelse henviser her til en leder som både ivaretar og utvikler sine medarbeidere, samtidig som han/hun ser til at oppgaver og mål blir utført og oppnådd. En leder med denne stilen arbeider for bedriftens mål, samtidig som medarbeidernes individuelle behov blir imøtekommet.

Laissez-faire-ledelse, eller la det skure og gå-ledelse, er en lederstil som verken er opptatt av mennesker eller oppgaver. Laissez-faire-ledere trekker seg ut av ledelses-situasjonen og gir gruppen total frihet ved strengt tatt ikke å bidra med noen form for styring.

En tyrannisk leder er en leder som er direkte destruktiv i forhold til sine medarbeidere. Dette er en type leder som oppnår resultater på bekostning av sine medarbeidere, og vedkommende tar gjerne æren for ansattes arbeidsinnsats. Slike ledere ydmyker medarbeiderne, kommer med urettmessige anklager og bagatelliserer deres initiativ. De er tidvis også tilbøyelige til å bakvaske og manipulere sine underordnede. (Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model)

– Det er ikke slik at konstruktive og destruktive ledelsesformer er motpoler, at god ledelse utelukker dårlig ledelse og vise versa. En leder kan fremvise både positive og negative aspekter av ledelse, og en og samme leder kan oppleves ulikt på tvers av situasjoner, over tid og

En tyrannisk leder er en leder som er direkte destruktiv i forhold til sine medarbeidere.

av forskjellige underordnede. Det er derfor relevant å se på betydning av ledelse i forskjellige kontekster og over tid. Dette har vi gjort i en studie ved STAMI og Universitetet i Bergen (UiB). Her undersøkte vi forholdet mellom jobbtilfredshet og konstruktive og destruktive lederstiler på kort og lang sikt, forteller Morten Birkeland Nielsen som er seniorforsker ved STAMI.

Resultatene av studien viste at tyrannisk ledelse var forbundet med reduksjon i jobbtilfredshet over seks måneder, men ikke over to år. Laissez faire-ledelse var ikke assosiert med endringer i jobbtilfredshet på kort sikt, men var derimot signifikant forbundet med jobbtilfredshet over en toårsperiode. Konstruktiv ledelse viste ingen sammenheng med endringer i jobbtilfredshet, hverken på kort eller lang sikt.

– Det ser ut til at det forholdsvis raskt inntreffer reaksjoner på tyrannisk ledelse, men også at ledelsesformen forsvinner igjen raskt. En forklaring kan være at destruktive ledere ikke får fortsette i et slikt spor, at de blir korrigert av for eksempel sine overordnede, sier Birkeland Nielsen.

LEDELSESSTIL OG SIKKERHET

Sikkerhet, altså retningslinjer og prosedyrer en organisasjon har iverksatt for å beskytte og ivareta ansattes helse og trivsel, er en sentral faktor i mange virksomheter. Ulike former for lederstil er med på å avgjøre opplevelsen av sikkerhet på arbeidsplassen

I en studie av offshoreansatte i oljeindustrien fant forskere ved STAMI og UiB at konstruktiv ledelse er forbundet med forbedret sikkerhetsopplevelse over tid.

– Ansatte som opplever lederens stil som Laissez-faire opplevde sikkerheten som dårligere over tid. Men sikkerhet kan også påvirke ansattes opplevelse av ledelse – i studien så man at ansatte som allerede hadde en negativ opplevelse av sikkerhet vurderte sin nærmeste leder som mer tyrannisk etter seks måneder, noe som indikerer at sikkerhet på en arbeidsplass også kan ha innflytelse på den ansattes oppfattelse av ledelsen.

– Organisasjoner som er opptatt av sikkerhet bør utvikle ledere som evner å ivareta og utvikle sine medarbeidere. Er sikkerheten allerede

dårlig er det særdeles viktig å iverksette forbedringstiltak så tidlig som mulig for å unngå at det utvikler seg en gjensidig destruktiv dynamikk i samspillet mellom ansatte og ledelse, råder Birkeland Nielsen.

FOREBYGGENDE TILTAK

I Norge skyldes om lag 60 prosent av det legemeldte sykefraværet muskelskjelettlidelser og psykiske helseplager. Det er dokumentert at en rekke faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet har betydning for både muskelskjelettplager og -lidelser og psykiske helseplager – og slike diagnoser gir ofte langvarig sykefravær.

Seniorrådgiver og forsker Cecilie Aagestad ved STAMI har i flere studier undersøkt ulike faktorer i arbeidsmiljøet som kan påvirke sykefraværet.

– En yrkesaktiv bruker om lag en tredjedel av døgnet på jobb, og det å identifisere risikofaktorer for sykefravær i arbeidsmiljøet kan bidra til mer målrettet innsats for å redusere sykefraværet blant norske sysselsatte. I en studie av et representativt utvalg av hele yrkespopulasjonen beregnet vi at om lag 15 prosent av et høyt sykefraværnsnivå blant norske yrkesaktive kan tilskrives rollekonflikter (motstridende krav), høye emosjonelle krav og lite støttende lederskap, forteller hun.

– En leder er ofte den mest fremtredende personen i en avdeling eller virksomhet og har dermed også sterk innvirkning på de ansatte. Et lite støttende lederskap er preget av manglende støtte og hjelp i arbeidet, at arbeidsinnsatsen i liten grad blir verdsatt, og at lederen i liten grad behandler de ansatte rettferdig og upartisk. I vår studie beregnet vi at av de som i høy grad rapporterer lite støttende lederskap har om lag 60 prosent høyere risiko for et høyt sykefraværnsnivå, sammenliknet med dem som rapporterer at de arbeider under et støttende lederskap, sier Aagestad.

Hun påpeker at det er store individuelle forskjeller innen sykefravær, og fremholder at det i studier av sykefravær er viktig å presisere at den samme sykdommen ikke nødvendigvis fører til sykefravær

hos ulike personer, fordi individuelle faktorer, tilrettelegging på arbeidsplassen og øvrig sykdom vil kunne ha betydning.

– Ved at vi har identifisert noen faktorer som mer viktige enn andre for sykefravær i det psykososiale arbeidsmiljøet, danner dette grunnlag for å identifisere forebyggende tiltak. For ledere og i utviklingsprogram for ledere vil det for eksempel være viktig å fremheve betydningen av det å gi tilbakemelding og støtte i arbeidet til de ansatte, og betydningen av rettferdighet og upartiskhet i fordeling av ressurser og arbeidsinnhold.

Denne artikkelen er hentet fra magasinet Arbeid og helse etter tillatelse fra STAMI.

For ledere og i utviklingsprogram for ledere vil det for eksempel være viktig å fremheve betydningen av det å gi tilbakemelding og støtte i arbeidet til de ansatte.

INTERVJU MED JOHN FOLEY I OTIS



VI I REDAKSJONEN SENDTE OTIS-DIREKTØR JOHN FOLEY NOEN SPØRSMÅL OM HR, LEDERSKAP, HEISFAGET OG HMF. HAN MÅ HA BRUKT 69 % BATTERI DA HAN VAR MEDGJØRLIG Å BESVARTE ALT, UTFYLLENDE MED TELEFONEN, ETTERSOM HAN VAR PÅ REISE.

CHRISTIAN OLSTAD/TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13

Av respekt for språket, og Johns frykt for feilsittering i oversettelse har vi ikke gjort annet enn å rette et par feilplasserte store bokstaver. Vi minner om at dette er John sine personlige svar og reflekterer ikke nødvendigvis OTIS eller ansatte i OTIS sitt syn.

– We understand that you are from Ireland. How long have you been working for Otis and have they employed you in any other countries?

Well, I started my career as an elevator apprentice back in Ireland in 2001 and actually when I qualified as a mechanic, I spent only 2

years in the field before pursuing a career in sales. We had a really great team there but it was during my final 2 years that my ambition really started to grow along with my curiosity for how businesses worked. That's when realization set in that in order to fulfill my potential, I needed to travel outside of Ireland, so in 2010 I moved to London. Between the years 2010 and 2015, I held various roles but mainly transitioning from sales to general management. I spent 12 months on a global development program with OTIS visiting both New York and Shanghai. It was during this experience that

I really began to understand the scale of this company and the organizational fire-power we had – being a millennial, working in a fast changing environment is important and for me spending too much time in your host country environment, can leave you a little institutionalized, this time on the program really helped me experience “The Big OTIS” and maybe helped me fall in love with what we do, once again. In parallel with my last role in the U.K. I did an Executive MBA – working with 45 strong cohort and after 2 years practically living together, ratified that there weren't many people

Actually, I didn't have an opinion on the Norwegian elevator industry.

doing more interesting stuff than what we do in our industry. That's something we can all be proud of.

– What was your opinion on the Norwegian elevator business before you came to Norway?

Actually, I didn't have an opinion on the Norwegian elevator industry, I knew close to zero about Norway in general, from labour relations to market dynamics and personally I'm glad this was so. It's quite easy to build misperceptions without understanding the full context – There was a lot of misplaced opinions offered to me on the Norway industry which I hope now we as a team have dispelled. Regardless however, the full potential of our amazing team here wasn't being reached. There is no doubting our ambition and commitment to Norway as a company, hence my appointment.

– What kind of things have you learned about working in Norway and our union (HMF)?

I never could have imagined learning as much as I have. What overwhelmed me the most or impressed upon me the most was how I was received by both HMF and the OTIS klubb, right from the first day. Both groups have treated me with nothing but respect and I could see how far they were willing to go to really let me have a shot at fulfilling the vision I laid out for OTIS here. This

is something I will work hard to repay. Never having worked in this type of environment before, it was worlds away from what I knew, the leadership at the OTIS klubb vowed to always offer me strong guidance, it was then down to me to accept it.

– What you think are the biggest differences between working in Ireland and Norway and between the Irish and Norwegian elevator sectors?

Even culturally, there are a lot of parallels between Ireland and Norway, in many ways, they are non hierarchical working societies which I think was the biggest similarity. Between Norway and U.K. However there are pretty sharp contrasts, but maybe more sharply versus Southern UK, which is an incredibly competitive working environment compared to that of the North of U.K. and Ireland (but equally skilled and perfectionist in nature).

– Certificate of apprenticeship and preservation of trade (fagbrev og fagbeskyttelse) are important matters

to HMF. What do you think about the union's work on this?

HMF are an institution that were built and live to this day, on very strong principles. Reading back on their history as I have done, it's nothing short of remarkable on how successful they have been on delivering on their mandate to protect then enhance their members working rights and working conditions. During my 2 years here, there have been many things that have impressed me but little has impressed me more than the work HMF perform, and their dedication around, high quality apprenticeship programs. Being an apprentice myself, I was not even close to being as prepared for “The Job” upon graduation as what I see today with the Norwegian apprenticeship program – Extended by the continuous learning and development of our mechanics through annual, mandatory training.

The challenge for me and my team is to ensure this training is capitalized upon by also ensuring its tailored to our business needs, fitting with our vision. An apprenticeship is a huge investment for any company to make, regardless of its size and I personally feel there is a lot to be learned by the Norwegian model that would help other countries really see their return much sooner than they maybe do today. The

I personally feel there is a lot to be learned by the Norwegian model.

future of our industry now lays in the hands of technology solutions. This will be change that our industry must prepare our mechanics for. This will be change on a grand scale. HMF will have a huge role to play in Norway

– *What makes a good leader?*

Quite simply put, a good leader does the right thing! This sounds like a simple philosophy but in practice its much more difficult to live by. Daily I'm faced with tough dilemma

Being a leader also is often a very lonely role to play. I feel my own contribution, where I add value, is to build the team – You build the team of people who can do their job ten fold better than you ever could, then empower the hell out of them and watch them prosper. For me, this is the single most rewarding part of the job and we have a truly incredible team right through every area of our business in Norway, I'm so fortunate to be surrounded by such skilled and competent people and

Being a leader also is often a very lonely role to play. I feel my own contribution, where I add value, is to build the team

and in an environment where I'm required to make tough calls regularly, you need to become very skilled at first recognizing what the right thing is but also developing a thick skin where often the right thing to do is not the most popular of choices.

I've thrived myself personally being part of it.

– *What do you think is good HR policy and what are HR's most important tasks?*

This is an interesting question because today, I personally don't look

at HR in its traditional form. I just don't value it. If you consider HR to be much more than recruitment and payroll then the value that this role can add, with the right skill-set, is exceptional. I suppose the first port for that Business Partner is to ensure the company are doing the right thing with respect to working legislation locally and act as a strong conduit between our employees and the company management team.

Once these fundamentals are taken care of (there are many others and they are of course important) then it's down to business. The value-add I see is really strengthening employer branding, building and enhancing communication strategies, building inclusion and embracing diversity, creating a performance culture organizationally, building engagement initiatives, coaching their colleagues in every direction on how to get the absolute best from their teams – doing this right for me today is one of the biggest and most important jobs in the organization.

– *Where is the limit between employee's influence and managerial prerogative (styringsrett)?*

This is a really great question and certainly wholly relevant in today's

...you cannot aspire to develop a world class team then refuse to be influenced by them.

workplace, anywhere in the world. Firstly, as a leader of anything, sometimes you have to simply say “We're doing this, discussion over”. For me the limit between prerogative and influence sits within ulterior motives and if you are registering that decisions are being either purely principal driven or there is an underlying agenda which do not represent the best interests of either everyone together or what we are trying to achieve as a collective group, then you need to move to take action and that for me is when managerial prerogative kicks in.

Back to some of the points I made during the leadership question, you cannot aspire to develop a world class team then refuse to be influenced by them. You do this and you finish with a team of «doers». “Doers” are important but will not alone transform organizations and we are here to transform. I'm quite a strong willed person, I think also my Irish nature plays a huge part in my stubbornness, but I think with many members of the Norway team today, at all levels, I've grown (still some way to go..) where maybe over lunch or a coffee (only ever informally) will they change my mind in an instant on something that only 1 day before I was vehemently opposed to. But

if I really believe in what people are advising me on and I believe it's the right thing to do then I believe I've gotten better at recognizing and accepting that I was wrong first time round, now let's fix it. That for me is influencing with purpose!

– *What kind of relationship do you have with the local 'club'?*

Our relationship I don't believe is ever something I've received feedback on, at least not directly so this is purely from my own view point and hope that I'm not too far away in saying that we have a strong working relationship. There have been disagreements for sure, in which I admit that I played my part but never for the purpose to cause conflict or frustration and I believe they know that. I need to earn their trust and this is something that I've worked hard at and will continue to do, I owe them that. The OTIS klubb is made up of great people and people that I really enjoy spending time with, including socially – People that

I would happily sacrifice my own personal time to spend time with and that for me is a solid indication of where our relationship is at today. They really understand what we do and they understand business. I have on several occasions called

upon their advice with topics that were maybe troubling me and I was struggling to rationalize – I see the Klubb as a really great resources for that.

– *How do you think the club and union can participate on work environment issues as well as company development?* Fundamentally, the Klubb do a great job on working environment and the Norwegian society supports this well. There are several forums for these topics to be explored and developed. Back to my earlier point, the Union centrally I believe have a huge part to play with preparing its members for the level of change our industry will experience before the turn of the next decade, with respect to digitalization.

Trade preservation is the Union' core purpose, embracing this change and helping their industry evolve will surely preserve their trade long into the future but I feel the role we play with our customers will change, this will need to be recognized by HMF and I'm not saying it's not today, I suppose my comment would be around pace of change – to keep up with this change will absolutely require a renewed thinking and for HMF to really challenge themselves. One big topic I would love to hear their perspective on is the generation shift – collective bargaining and the millennial union member, for example. These for me are interesting social dynamics.

Thanks again for the opportunity!

John

SEKS FEIL FRA LEDELSEN PÅ KONE OG EN RETT

REDAKSJONEN HAR MOTTATT ET INNLEGG FRA TERJE SKOG OM KONFLIKTEN PÅ KONE. VI PRESISERER AT DETTE IKKE ER REDAKSJONELT STOFF. PÅSTANDENE STÅR FOR INNSENDERENS REGNING. -REDAKSJONEN

REDAKSJONEN

TERJE SKOG



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

Konflikten på Kone er over - med et utmerket resultat for klubben. Det har vært en hard strid, som egentlig ikke burde ha funnet sted, men som bedriftens ledelse må ta det hele og fulle ansvar for.

Det er ikke nok med at en av de ansatte ble usaklig og urettmessig behandla. Nei, den ene feilen etter den andre, den ene grovere enn den andre, har blitt begått fra bedriftsledelsens side. Jeg skal kort nevne 6 av disse. Hva som kan være årsaken til den slette behandling og manglende vurderingsevne, får ligge i denne omgang - med unntak av å påpeke at det i det vesentlige har med holdningen til arbeidsfolk å gjøre.

- **FEIL 1 – GRUNNLAGET FOR OPPSIGELSEN TYNNERE ENN SUPPE.**
Oppsigelsen av montøren var akkurat så usaklig som klubben

hevdet. Presisjonsnivået fra bedriften gjorde at klubbens største problem overfor utenforstående var å få de til å tro på at fakta var som de var. I og med at grunnlaget var tynnere enn suppe, kokt på spiker, ble en av de viktigste påstandene å drive tilbake at «det er noe mer». Dette «mer» har aldri åpenbart seg.

- **FEIL 2 – ULIK BEHANDLING**
Den såkalte sikkerhetsmessige forseelsen var av en slik karakter at den ikke dannet grunnlag for annet enn en gjennomgåelse av bedriftens prosedyrer. Og parkeringsforseelsen var en tilbaketrukket historie - ferdig snakka - ikke som påstått; «fanteri satt i system». Straffeekskusjonen kom i et spesielt grelt lys når vi veit at andre og reelle brudd på sikkerhetsregler heldigvis ikke ble behandlet på samme strenge

måte. I den protestantiske lære er vi alle like overfor Gud - også overfor den jordiske øvrigheta. Brudd på denne likhetsfilosofien skaper naturlig og rettferdig harme.

- **FEIL 3 – INNFØRING AV SKREMSELSREGIME**
Ikke nok med ulik behandling mellom høy og lav, men et system hvor pisen henger løst har delvis blitt innført. «Inn på teppet» har utviklet seg til å bli vanlig forestilling hvor iveren har tatt overhånd og hele seansen vært absurd. Men ønsker man knektning av sine undersåtter, bør man vite at det avler motstand, og er en lite effektiv styringsmåte.

"ble" for mye?

- **FEIL 4 – MANGLENDE EVNE TIL Å LYTTETIL DE ANSATTE**
Bedriftens ledelse reiste land og strand rundt - for å gjøre seg lekker. Overalt fikk de sitt pass påskrevet. Ledelsen vek allikevel ikke fra sitt fantasibilde og forsvarte hardnakket oppsigelsen. Det er ganske spesielt at det mest elementære ikke trenger inn.

- **FEIL 5 – ANGREP PÅ DE TILLITSVALGTE**
Klubben iverksatte - prisverdig nok - umiddelbare aksjoner til forsvar for arbeidskameraten. Bedriften trakk den konklusjonen, kanskje i samarbeid med Nelfo/NHO, at dette var regissert av de tillitsvalgte. De trodde at de hadde med en klubb å gjøre som er som de fleste andre i LO-systemet - at klubben ville bryte sammen hvis de tillitsvalgte parkeres, at de tillitsvalgte ikke har oppslutning blant medlemmene om en kamplinje, og at klubben ikke er i stand til å forsvare sine tillitsvalgte.

Bedriftens ledelse følte seg derfor til å begynne med ganske høy og mørk. De presenterte, ganske utilslørt, de tillitsvalgte overfor det ultimatum om enten å trekke seg som tillitsvalgt eller motta avskjed. Dette skjerpet selvfølgelig konflikten. De tillitsvalgte foretrakk å gå av framfor å bakse med avskjedssaker. Men klubben godtok aldri dette, og var svært tydelig på at det er de - ingen utenforstående - som velger og avsetter tillitsvalgte. Spørsmålet er om ikke bedriftens ledelse på denne måten løfta en stor stein for bare å slippe den på egne føtter.

- **FEIL 6 – LYTTETIL NELFO/NHO OG JUSSEN FRAMFOR FORNUFTEN**
Bedriftens ledelse har åpenbart søkt råd hos Nelfo/NHO i saken. Nelfo/NHO har som vanlig ikke hatt noe å bidra med, annet enn ytterligere å skjerpe konfliktnivået. De gjorde det de er gode på - myse i lovens paragrafer for å finne straffbare forhold

som klubben kunne konfronteres med. Konflikten hadde den dimensjonen at spørsmålet om moral og rettferdighet spilte en avgjørende rolle - ikke fredsplikten i Hovedavtalen. Omsider har bedriftens ledelse kommet overens med klubben.



Dårlig vær på KONE! Bildet er tatt under en markering foran KONEs hovedkontor i Oslo den 24. april i år.

MEDVIRKNING ELLER STYRINGSRETT

DE ANSATTES REPRESENTANTER SKAL INVOLVERES VED ALLE ENDRINGER SOM HAR BETYDNING FOR ARBEIDET FORDI DET ANGÅR VÅR ARBEIDSHVERDAG OG VÅR SIKKERHET.

 TOR-ERIK LUNDBERG

 TOR-ERIK LUNDBERG

Det er helt avgjørende for arbeidsmiljøet, forebygging av skader og ulykker og bedriftens produktivitet at de ansatte har en reel innflytelse på sin arbeidshverdag.

Som en grunnmur i norsk arbeidsliv er dette regulert blant annet igjenom lover og avtaler som Arbeidsmiljøloven, tariffavtaler og Hovedavtalen. En forutsetning for et godt samarbeid er at verneombudet og de tillitsvalgte anerkjennes på alle nivåer i bedriften. Medvirkning vil gi de ansatte et eierforhold i egen arbeidsplass, noe som gjør at begge parter vinner på sikt.

Arbeidsgivernes styringsrett er ikke lovfestet men en ulovfestet rettsnorm som bygger på ulike dommer, men som da begrenses av lover, forskrifter og tariffavtaler.

OVENFRA OG NED

I mange tilfeller hører vi at det kommer endringer, innføres nye systemer, prosedyrer og instruksjoner uten involvering av de ansatte. Dette kanskje som et krav fra et konsern som bedriften er en del av. Arbeidsmiljøloven begrenser denne muligheten da loven setter krav til at de ansatte ved verneombudet, Arbeidsmiljøutvalget (AMU) eller



De ansatte må sitte i fører sete og ha en reel innflytelse på arbeidshverdagen.

den tillitsvalgte skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeid i bedriften.

LYTT TIL DE ANSATTE

Det er nødvendig å lytte til fagarbeideren ved utarbeiding av for eksempel prosedyrer som montøren skal jobbe etter. Formålet med prosedyren skal være å lette arbeidet og at man skal kunne jobbe trygt og sikkert. Da er det viktig med en prosedyre som faktisk letter arbeidet, og som det lar seg gjøre å følge på en sikker og trygg måte. Dersom det ikke lar seg gjøre å følge prosedyren eller instruksjonen så må denne endres. Det første Arbeidstilsynet spør etter hvis det skulle skje en ulykke er om jobben er planlagt, da enten med en prosedyre eller sikkerjobbanalyse (SJA).

MED DE ANSATTE I FØRERSETE

Både verneombudet og arbeidsmiljøutvalget har stor innflytelse på alle saker som har betydning for arbeidsmiljøet. Det er derfor viktig med aktive verneombud og med velfungerende arbeidsmiljøutvalg (AMU) med de ansattes representanter i fører sete, ikke i baksete.

Alle saker som har betydning for arbeidsmiljøet skal behandles i AMU, og arbeidsgiver kan ikke alene overprøve et vedtak som er fattet i utvalget. Verneombudet må påse at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet er ivarettatt. Hvis det er fare for liv og helse så har verneombudet rett til å stanse arbeidet.

Fra Arbeidsmiljøloven:
Arbeidstakerene og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

DU HAR SPARKEN

STEIN STUGU ER OPPRINNELIG TAPPERIARBEIDER OG MED LANG FARTSTID SOM TILLITSVALGT. NÅ ER HAN RÅDGIVER I KUNNSKAPSENTERET FOR FAGORGANISERTE DE FACTO OG HAR SKREVET BOKEN «DU HAR SPARKEN» OM HR OG AMERIKANISERING AV DET NORSKE ARBEIDSLIVET.

JOHNNY LEO JOHANSEN

JOHNNY LEO JOHANSEN



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

I denne boken ser forfatteren på systemet ved HR. HR står for Human Resource Management, men det finnes forskjellige navn og utgaver av dette. Her blir det beskrevet blant annet forskjellene mellom det som er mer myk form for HR og hard HR.

Boka beskriver hard HR som et system som skal virke motiverende og disiplinerende ved konkurranse og målinger. Det legges vekt på at slikt system kan virke mot sin hensikt ved å virke demotiverende hvor man sjeldent eller aldri blir god nok. Kontrollverktøy kan virke som en tvangstrøye og rapportene som skal gi ledelsen en følelse av kontroll ender opp som en illusjon på de faktiske forhold.

INDIVIDUALISERING

Den myke HR har mer forpliktelse basert tenkning i seg, men begge systemer er beskrevet som individbaserte til forskjell fra fagbevegelsens system forankret i det kollektive. Det sees her og på menneskesyn og det samfunnsmessige.

Stugu skriver at utviklinga som omhandles i boka er et resultat av politiske valg og er ikke naturbestemt. Forfatteren fremmer fagbevegelsen og har klare råd om hvordan den kan stå frem med tiltak mot denne utviklingen, også forslag til samfunnsmessige endringer som kan styrke fagbevegelsens posisjon. Boken innledes med Merete Støversen Kotidis som lot seg overtale til å bli Outsourcet fra Ringens til ISS. – I Ringnes ble vi aldri ble sett ned på og var som en stor familie hvor ledere hørte på oss og vi ble tatt med på råd.

Innflytelse over egen arbeidssituasjon virker nedadgående ved det nye systemet, som ved enkelte beskrives som 150 år gammelt system i en ny innpakning for løsarbeid, mer midlertidighet og oppsplitting av senere tids tradisjonelle form for ansettelse.

Nyliberal ideologi som De-Facto tidlig advarte mot ved fleksibilitet i alle ledd med underleverandører, innleid arbeidskraft og hvor bare kjernearbeidskraften har fast jobb.

Dette for å blant annet redusere lønnskostnader og en tro på, isteden for at virksomheten gjør jobben selv, får utenforstående til å gjøre den. En form hvor lønnstagere i praksis går ned i lønn.

Her og ved at personer blir selvstendig næringsdrivende med strenge kontrakter knyttet opp mot



Stugu skriver at utviklinga som omhandles i boka er et resultat av politiske valg og er ikke naturbestemt

bedrifter. Slike driftsformer gjør det kollektive og fagforeningsarbeidet vanskelig og kan gi en effekt hvor fagforeningen og den norske modellen pulveriseres.

Det trekkes også frem eksempler på bedrifter som har forsøkt å individualisere avtaleverket, som har entopp med en økt oppslutning om og innmeldinger i fagforeninger.

INDIVIDUELL LØNN

Det vises til flere eksempler fra det faktiske arbeidslivet for å illustrere situasjoner opp mot HR i praksis. Også at HR omhandler lønnspolitikk og hvordan individuell lønn kan brukes som styringsverktøy og tanker om at dette fremmer motivasjon. Dette er dog noe som det er uenighet om ved Bedriftsøkonomisk Institusjon(BI) også i HR-miljøer viser boken til.

Boka tar for seg fra utfordringer ved HR-Systemet på en lettfattelig måte. Den kunne nok med fordel vært noe kortere og allikevel fanget opp det vesentlige ved HR-systemet og ideologien ved dette.

Forfatteren har og beskrevet hvordan HR i praksis har påvirket ved enkelte virksomheter.

INTERVJU MED TO ERFARNE HEISMONTØRER;

TANKER OM KULTUR I HEISBRANSJEN, FØR OG NÅ.

HEISMONTØREN
KLASSEKAMPEN

ODD JACOBSEN

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13

Først ute er Roar Enerly fra Kone:

– Opplever du en annen kultur i heisbransjen nå fra tidligere ?
Jeg tenker at klubbtiltitsvalgte må bli strengere på å kontrollere avtaleverket, samt forene klubber. Jeg tror at det er viktig å øke graden av personlige og faglige møter, for å gi økt kunnskap og samlet styrke. Alle må føle eierskap i klubben, fra penger til avtaler. Ved å integreres vil man bli kjente og jevnbyrdige og kanskje unngå konflikter innad i klubben, og sterkere i møtet med press, for å gå med på enkeltmanns-

avtaler eller forringelse av andre avtaler. Dette er kanskje spesielt viktig å ha i bakhodet når klubber fra forskjellige bedrifter sammen-slås og skal få samme avtaleverk, som Kone opplevde da Fortuna og Ameco-klubben skulle integreres i Kone for lenge siden.

– Hva med forskjeller i service og montasje ?

Jeg mener det har blitt en slags generasjonskløft som har ført til at den yngre garde har noe manglende erfaring og evne til å stå imot arbeidsledere, som presser

frem dårligere akkorder og anleggsforhold. De burde fått jobbet mer med de eldre, som kunne vært gode mentorer/rollemodeller. Se bare på hvor mange som ikke tør si ifra om mangler før anlegget er over.

Dette er ikke bare pga manglende kunnskap, men også evne til å kjempe for seg selv og kollegaene sine. De er flinke til å bruke telefoner og brett, men å direkte konfrontere ledere synes de å unngå; kanskje de ikke har lært det enda. Dessuten mener jeg det burde vært satt i system at gamle og unge montører ruller mellom montasje og service oppdrag mer, slik at fagkunnskapene videreføres bedre og at ideen om et helt stykke arbeid holdes i hevd.

Materiellet som leveres og montasjemetodene er fysisk lettere nå enn før, så det er bedre med tanke på at både den eldre garde og

Se bare på hvor mange som ikke tør si ifra om mangler før anlegget er over.



Demo på Otis

kvinner kan jobbe uten å få muskel- og skjelett- plager. Kone har jo lenge hatt ansatt kvinner og det har fungert veldig godt.

– Hva med engasjement og organisasjonsdeltakelse ?

Når det gjelder organisasjonsdeltakelse, demonstrasjoner og markeringer, er det ganske likt, men klubbene og foreningene burde møtes mye oftere for å diskutere og samle styrke hos hverandre. Det er fint at Heiscupen samler såpass mange, men i de daglige sakene bør dugnadsånden styrkes. De tillitsvalgte

Det er fint at Heiscupen samler såpass mange, men i de daglige sakene bør dugnadsånden styrkes.

Fortsetter neste side ►

Arbeidslag under bygging av SAS-hotellet. Foto: Klassekampen



Nå blir det oftere slik at heiser står lenge på anlegget, før andre kommer og overleverer

burde få mer støtte og engasjement fra medlemmene. Det var kun 10 prosent deltakelse på siste Årsmøte i HMF; det er for dårlig! Medlemmene må delta mye mer på års- og klubbmøter!

– Hva med tidspress?

Folk må kjenne seg selv og ta ansvar for sin og andres hverdag. Har lært for lenge siden at hastverk er lastverk. Det ser ut til at overleveringspress på montasje blir gjort annerledes; før gjorde man alt

ferdig, kjørte inn heisene selv og leverte heisen direkte til heiskon-trollen og bygget. Det var ikke ferdig før alt dette var gjort og man hadde rengjort og ryddet alt ut. Nå blir det oftere slik at heiser står lenge på anlegget, før andre kommer og overleverer. Mister vi noe av et helt stykke arbeid her?..

Å velge om man skal kjempe med makt eller dialog, har alltid vært et diskusjonstema.

Intervju med Terje Skog;



– Opplever du at det er en annen kultur blant de organiserte i dag enn tidligere? Kultur er et begrep som er bredt brukt og ofte vanskelig å definere, men jeg mener at det i et kapitalistisk samfunn fins to hovedkulturer, den for arbeidsfolk – de som skaper verdier, og den for de som beriker seg på andres arbeid – kapitalistene. Slik var det før og slik er det nå. Det er derfor mer likheter enn forskjeller før og nå i kulturen til arbeiderklassen.

Hmf er bevisst på å kjempe for rettferdig fordeling av denne verdiskapningen, og for å ha et mest mulig likestilt samfunn. Å velge om man skal kjempe med makt eller dialog, har alltid vært et diskusjonstema. Spesielt på 70-tallet var det mye diskusjoner blant medlemmer, om det skulle brukes kampmidler eller dialog. I dag synes det å være mer enighet om å bruke kampmidler.

Dessverre er det altfor få fagforeninger og klubber i fagbevegelsen som står for en kamplinje. Det gjenspeiles vel i deres tariffavtaler, hvis de sammenliknes med vår.

Det ville ikke nødvendigvis være like omfattende aksjoner mot Kone-oppsigelsen på 70-tallet som nå, man ville kanskje prøvet saken rettslig. Nå er det umiddelbar enighet om at slike usakeligheter må slås tilbake.

– Med Holship-dommen friskt i minne er vi kanskje ikke veldig lystne på å prøve så mye rettslig lenger?

Kanskje, det vet jeg ikke. Når det gjelder vilje til å aksjonere, så var det ikke nødvendigvis mer før, vi har bevist at vi fortsatt er tøffe. Bare

tenk på 2004; kampen mot sosial dumping, 2013/2014; kampen mot brudd på paragraf 1 og nå i 2017; kampen mot oppsigelsen i Kone.

Det er mye bra i foreninga. Jeg er på mange måter optimist. Tenkt bare på hvor mange unge som tar ansvar og gjør bra jobb. Politisk bevisste folk i HMF er viktig og en forutsetning for å stand – styret må derfor fortsette med mye skoling og utvikle klare fremtidsvisjoner. Det er viktig å følge med i samfunnet og engasjere seg i debatter.

– Forskjeller mellom service og montasje? På 60–70-tallet begynte montører å utføre service og rep mer ofte, men det var mest montasje og rep. På 70–80-tallet ble det mer service-kontrakter. Her burde HMF og klubbene kanskje bestemt seg for rullerende systemer mellom montasje, rep og service, for å beholde kameratskap og fagkunnskap. I dag blir det mye fokus på service-avdelinger kontra montasje-avdelinger. Her er det viktig å samles!

– Avstand mellom HMF og grasrota? Jeg mener det er viktig å rullere verv ofte for å holde god bakke-kontakt og god kommunikasjon. Dessuten er det med på å utdanne flere tillitsvalgte og skape mer kunnskap blant medlemmene. I EL&IT og LO er det et pampesjikt som bl.a. gjenspeiler seg mht lønns- og arbeidsvilkår, og de forstår ikke grasrota. Slik har det dessverre vært lenge. Det var mer konflikt mellom EL&IT (NEKF) og HMF før. NEKF prøvde på forskjellige måter å forhindre at foreningen utviklet seg det den har blitt i dag. Nå innfinner de seg med det.

ÅRSMØTET 2017

FRANK SIG HANSEN

BJØRN TORE EGEBERG



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

Denne gangen var det mer liv enn på lenge. Foranledningen var et forslag om at HMF skulle spille en mer aktiv rolle i EØS-motstanden i fagbevegelsen, gjennom en kampanje med et budsjett på 1,3 mill kr. Kampanjen skulle finansieres ved å søke Heismontørenes Solidaritetsfond. Arbeidsutvalget i HMF måtte tåle kritikk for å legge fram et så omfattende forslag, uten at medlemmene hadde fått anledning til å diskutere det i lang tid på forhånd. I tillegg var det flere som mente at Heismontørenes Solidaritetsfond ikke skulle bevilge til politiske kampanjer.

Etter dette endte det med at årsmøtet ikke behandlet forslaget. I stedet ba årsmøtet styret i Foreningen om å foreta en gjennomgang og avklaring av Foreningens forhold til anvendelse av Solidaritetsfondets midler (enstemmig vedtatt). Årsmøtet vedtok også å stryke punktet Bevilgninger fra dagsorden. Derfor ble det et nytt møte i juni, for å behandle styrets innstillinger til bevilgninger.

Dermed kom vi raskt til neste høydepunkt: Heder og ære til to jublanter som har betydd mye for Foreningen: Thor Utvik og Per Arne Olaussen hadde begge 40 års medlemskap. Per Arne hadde to perioder som nestleder i HMF på

90-tallet, mens Thor var kasserer i en (litt kort) mannsalder. Begge jobba i andre bedrifter før de endte opp i Kone. Per Arne Salo holdt tale, avbrutt av Utvik som hviska «Bli ferdig, bli ferdig!».

Rune Larsen ble valgt til nestleder etter Morten Sandaas (som fortsatt er preget av ulykken i fjor sommer). Ellers var det gjenvalg på de fleste plassene.

Heismontøren har tatt en prat med Jan Refsnes, som var en av forslagsstillerne bak forslaget om EØS-kampanje.

Hva er bakgrunnen for at du stilte dette forslaget?

Det er situasjonen i norsk arbeidsliv. Vi opplever angrep etter angrep på fagbevegelsen og tariffavtalene. EØS-avtalen ligger hele tida bak. Også i heis må vi forberede oss på harde



Per Arne Olaussen
og Thor Utvik

kamper og langvarige streiker når EØS-reglene skal tvinges gjennom. Både fagbeskyttelsen og tariffavtalen er utsatt. Særlig forbudet mot innleie fra bemanningsselskap.

HMF har lang tradisjon i å forsvare våre faglige interesser. Den bør vi videreføre gjennom å trappe opp kampen mot EØS. Det er derfra de mest alvorlige angrepene på våre interesser kommer nå. Vi har opprettet et solidaritetsfond for å forsvare våre interesser. Derfor bør vi bruke noen av pengene i fondet på å komme på offensiven i den viktigste kampen som står om arbeidslivet nå.

HMF har tatt et klart standpunkt mot EØS-avtalen fra første dag.

Derfor er jeg litt overrasket over at forslaget ikke ble vedtatt. Og også overrasket over at den sterkeste røsten mot forslaget kom fra EØS-motstanderen Terje Skog.

Hva nå, har du gitt opp, eller kan det komme et nytt forslag til neste år?
Jeg gir ikke opp. Det er fornuftig å trappe opp kampen mot EØS. Brüssel driver jo allerede og vurderer om heisoverenskomsten er ulovlig etter EØS-avtalen. Vi får prøve å formulere litt klarere hva vi vil, og sende inn nytt forslag i svært god tid før neste ordinære årsmøte i HMF.

Da var det naturlig å spørre Terje Skog, siden Jan nevner han: Var det innholdet i EØS-kampanjen eller hvor pengene

skulle hentes fra som gjorde at du var mot forslaget?
Hvor pengene skulle hentes fra det desidert viktigste. I tillegg mener jeg beløpets størrelse er helt ute av fornuftige dimensjoner.

Hvordan bør Foreninga drive EØS-kampen framover?
Jeg er for at vi er med på prosjektet som er beskrivi, men med den kostnaden som er antydnet må det være mange fagforeninger og klubber som er med, avslutter Terje Skog.

SNUR I RAMUNAS SAKEN

JOHNNY LEO JOHANSEN

JOHNNY LEO JOHANSEN

Nav snur i saken om Ramunas Gudas som ble alvorlig skadet i forbindelse med riving av heis og godkjenner Ramunas skade som yrkesskade.

Nav har lagt til grunn at han var medlem i norsk trygd da ulykken skjedde, skriver de i et brev til Gudas. Dette vil bli et viktig skritt for å kunne få yrkesskadeerstatning for Ramunas Gudas. Advokat Tonje Giertsen ber Yrkeskadeforsikringsforeningen nå ta opp saken på nytt. Nav kan ikke svare på hvorfor vedtaket er endret grunnet taushetsplikt. En del av uoverensstemmelsen har gått på om Ramunas var medlem av det norske eller litauiske trygdesystemet da ulykken skjedde. Han ble da ansett som utsendt medarbeider fra bedrift i Litauen.



HEISCUPEN TIL STAVANGER



JOSEF ISAKSEN OG
ROGALYD

BJØRN TORE EGEBERG



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

En 41 år gammel mann er nylig dømt i Stavanger tingrett for å ikke ha møtt opp til avtjening av såkalt arresttjeneste ved KNM Harald Haarfagre. Denne merkelige nyhetsmeldingen bringer oss nærmere en avsløring av grunnlaget for at Stavanger har blitt Norges fotballhovedstad, og de innerste hemmeligheter i fotballklubben Viking.

Vi kommer tilbake til dette. Først litt fakta: Fotball regnes som den mest populære sporten og idretten i Stavanger. Viking Fotballklubb er byens største klubb og er en av Norges mestvinnende klubber. Klubben ble stiftet i 1899. Viking utviklet seg til å bli et av et av landets beste fotballag gjennom tidene. Klubben innehar andreplass på maratontabellen både regnet fra 1948 og fra 1963. Viking har spilt i toppdivisjonen siden den ble etablert, med unntak av fire sesonger, 1966–67 og 1987–88. Dette gjør at Viking er laget med flest se-

songer i toppserien, med god margin (60 sesonger, mot 2.-plass Rosenborgs 47 sesonger). Klubben har til sammen tatt syv seriemesterskap og fem norgesmesterskap. Men hva er grunnlaget for suksessen? Kan det være supportersangen som gjør susen? Det var i alle fall høy stemning da Mods spilte sangen på Viking Stadion i 2012. (Tekst Morten Abel).

**Tore Tang, en gammel mann
Heile byen kjenne han
Han så leve av gammalt
brød og vann
Kor han komme fra vett
bare han**

Men det er nok ikke sangen. Vikings hemmelighet er marinens rekruttskole KNM Harald Hårfagre. Hit kremer av norsk ungdom sendes hvert år. Den kongelige marinen har 10–15 (tallet er hemmelig) talentspeidere

som hvert år finner ut hvilke fotballspillere som skal inn. Kommer det en Rosenborg- eller Brannspiller inn, så venter de trangeste skoa, de lengste marsjeringsøktene og de største vannblemme. Kommer det en Vålerengaspiller, så blir det 12 måneder med daglige gassøvelser. Men for Vikingspillerne er det et annet program: To fotballøkter hver dag, og så får de sitte på gressklipperen mellom slagene. Dette er vinneroppskriften.

Det ryktes til redaksjonen at hjemmelaget i årets Heiscup har en solid stamme av spillere fra KNM Harald Hårfagre. Så sett penga på hjemmeseier i årets Heiscup. Det gir gode odds og (nesten) garantert gevinst.

BLODET VÅRT ER MØRKEBLÅTT

AV ASLAK SIRA MYHRE

Det siste du gir fra deg er fotballaget ditt. Du kan skifte by, ekteskap, parti eller dialekt, men du skifter ikke ut Viking. Det er en del av kroppen din. Du kan skifte hjerte og nyrer, få ny lever og til og med ny hjerne snakker de om at de kan gi deg nå, men de kan ikke erstatte et fotballag. Viking er en del av kroppen din det ikke finnes reservedeler til. Vi har gått opp Holbergsgadå i regn, fått parkeringsbøter i alle smågatene på Eiganes, stanga i trafikken ut til Jåttå og sprunget opp trappene til Viking stadion helg etter helg, sommer etter sommer, høst etter høst. Vi har stått aleine på store stå og sett gyttane spille mot Varegg i de triste årene i andre divisjon. Sittet hustrende i kulda på Jåttå og lurt på hvordan vinden kan få tak inni en stadion som er beskytta av tribune på alle sider, mens vi har fnyst av speaker som sa at det var 9800 betalende tilskuere på en kamp hvor 7000 av dem hadde betalt for å slippe å komme.

Like fullt er vi her. Hva springer vi etter? Hva er det vi venter på. Hva det vi finner på stadion i det gyttane går inn på banen i mørkeblå drakter?

Vi finner oss sjøl. De er en del av oss, de elleve som springer inn på banen, en del vi mangler hele vinteren, som vi leiter etter i resultatene fra La Manga, i treningskamper mot Eiger, Vidar og Staal i mars. Vi lengter etter denne delen, gjennom vinteren, gjennom skisesong og håndball og hockey og alt det andre man ser på for å glemme at det ikke er grønt gras å spille fotball på.

Og siden det er oss sjøl, kjenner vi alt så sterkt. Det er ikke sant at det vi som vinner og de som taper. Det er vi som taper. Tapet, mot de kjepphøye østlandslaga med Vålerenga og Dagbladet i spissen, mot Brann eller Rosenborg, det svir helt inn i det innerste i oss. Det er vi som taper, fordi i det fløyta blåser, i det fløyta blåser om femten minutter fra nå, da er det ikke noe skille mellom oss og dem. Alt de gjør, gjør noe med oss.

Og når de vinner. Når vi vinner. I alle de øyeblikkene noe stort står på spill, og ballen ruller vår vei. Når Arild Ravndal setter straffen i Haugesund. Når Lars Gaute Bø redder straffen på Hamar. Når Erik Nevland skårer mot Chelsea på Eiganes, når Peter Ijeh setter fire og et halvt mot Brann på Jåttå. Da er jubler det i oss. Vi reiser oss ikke og skriker fordi vi kan, men fordi vi må. Fordi det er dette Vikingkampene gjør med oss. Når gyttane kommer på banen, om ti minutter, leda av en liten og knallhard gutt fra Saksamarka, er vi dem. Vi blir ett med laget. Ikke hvilket som helst lag. Men vårt lag. Vi blir ett med Viking. Fordi blodet vårt er mørkeblått.



Mods med Morten Abel

HEISCUPEN TIL STAVANGER OG BYEN SOM BLE FORBISEILT

SIDEN JEG SEILTE RETT FORBI, SÅ ER ALT BASERT PÅ ANTAGELSER OG EN DRÅPE MED WIKIPEDIA.

JOHNNY LEO JOHANSEN

JOHNNY LEO JOHANSEN



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

Støvet ligger tykt på pansret på Porchen i den en gang så populær porcheforetningen, oljebaroner sitter på gaten med tiggekoppen sin. Hvordan skal heiscupen 2017 lykkes i gjøre Stavanger great again er det mange som spør seg? Finnes det egentlig noe svar?

Stavanger ligger litt inn fra havets rullende bølger og for en seiler på vei nordover var det utelukket å besøke dette militærdiktaturet som er koblet opp mot Sola militære flyplass og Madla. Her er det felles rekruttskole for Sjøforsvaret og Luftforsvaret, her er kanonene rettet mot alt som kommer sjøveien.

INGEN PIKER,VIN OG SANG

Å innta denne byen vil også by på utfordringer for en heiscupens fotballspillere som er blitt vant til å bli mottatt med piker,vin og sang. I militærdiktaturet her er det disiplin og romvask som gjelder.

Kommunen dekkes av de nedre og midtre lag av skyvedekket til den kaledonske fjellkjedefoldingen, med nederst glimmerskifer og fyllitt i øst, og øverst granitt og øyegneis fra midtre og yngre proterozoikum helt sørvest i Stavanger (og i Sola kommune).

Stavanger er en del av Låg-Jæren, et flatt landområde som hovedsakelig består av myr, sand, aur og stein.

Stavanger har et typisk atlantehavsklima. Det er mye nedbør, men her sies det ikke regn. Dette er vedvarende våt luft, kjent som fløyelsregn. På den lengste dagen i året går solen ned og mørket faller på ved ettid og det lysner igjen ved tretiden.

Frem til 1800-tallet grodde byen sakte og uorganisert. 4. mai 1878 ble en byutvidelse bestemt hvor blant annet Buøy og Engøy ble innlemmet i Stavanger, mot byens protest.

Det ble fra Stavangers side hevdet at disse øyene «aldri har været og neppe nogensinde vil blive, hvad man kaller By».

Ved Asbjørn Klosters arbeid ble byen godt kjent som totalavholdsbyen noe som preget byen frem til midten av 1900-tallet. Fra slutten av 1700-tallet hadde det vært økende interesse og engasjement for religiøst arbeid i byen. Ikke minst vokste interessen for misjon, og ønske om å omvende mennesker i fremmede land.

Det Norske Misjonsselskap ble stiftet i Stavanger og at en fikk etablert Misjonsskolen gjorde Stavanger til Norges fremste misjonsby fra sitt skole- og administrasjonssenter på Misjonsmarken. Byen har også blitt kjent for sitt sterke bedehusmiljø på 1800 og 1900-tallet.

Stavanger er en blå by, men ikke som Ålesund. Ordfører er Christine Sagen Helgø fra Høyre.

Stavanger har avlet frem personer som Jan Refsnes i Schindler og Per Inge Torkelsen. Sistnevnte sist sett i en fangedrakt etter klovneri og ha verbalt angrepet en Nazifrisør.

Onde tunger vil det til at helst burde begge gått permanent i fangedrakter.

Og denne byen var altså i perioder Norges oljehovedstad hvor innbyggere brant penger fordi de ikke gadd å gå å hente inn ved, når det stod på som verst med champagnefester. Fester som fikk Wallstreet til å se ut som en artig dag på Bingoen.

På begynnelsen av 1900-tallet var Stavanger hovedsakelig knyttet opp mot fiskeri og skipsfart, og ble i løpet

av første halvdel av det århundret kjent for hermetikk, og på 1950-tallet var det over 50 hermetikkfabrikker i byen.

Byen ble også kalt Norges «hermetikkhovedstad», med Christian Bjelland som grunnla Chr. Bjelland & Co A/S. Den siste av disse fabrikkene ble lagt ned i 2002.

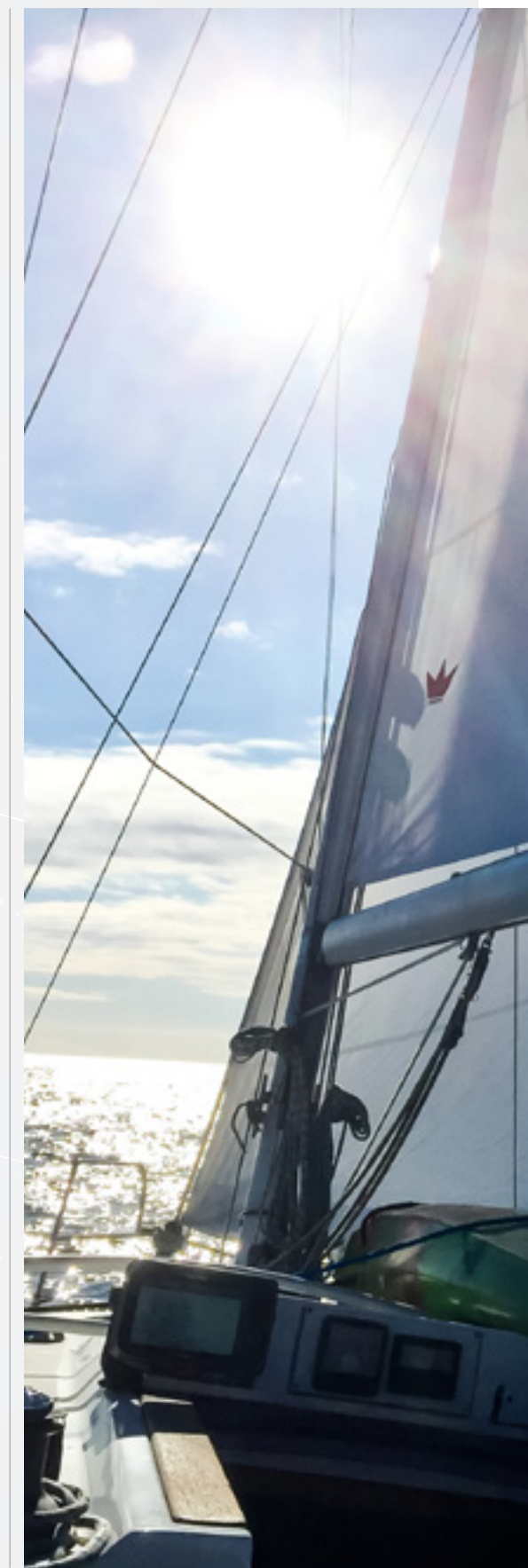
I nyere tid er byen kalt «oljehovedstaden», og Norges største oljeselskap Statoil har hovedkontor på Forus i Stavanger. Statens oljeselskap Statoil ble opprettet ved et enstemmig stortingsvedtak 14. juni 1972 og hovedkontoret ble da lagt til Stavanger.

I dag har Petoro som er et norsk statlig aksjeselskap med ansvar for å ivareta de forretningsmessige forhold knyttet til statens direkte økonomiske engasjement i petroleumsvirksomheten på norsk kontinentalsokkel hovedkontor i byen.

Flere andre internasjonale oljeselskaper har sitt norske hovedkontor i Stavanger. Nå ligger vist alt brakk og det viftes med et hvit flagg preget med grønn energi og med liten skrift står det MDG.

På tross av utfordringer har altså en arrangør-komite satt seg som mål og snu byen på hodet med en fotballcup som ingen har sett maken til, og jeg tror dem på det.

For denne gjengen har satt seg som mål å gjøre Stavanger Great again og er i stand til å gjøre dette i HMF sin ånd og fanene vil som vanlig vaie ved seierens gang. :)



NUSFJORD LYSVERK LOFOTEN

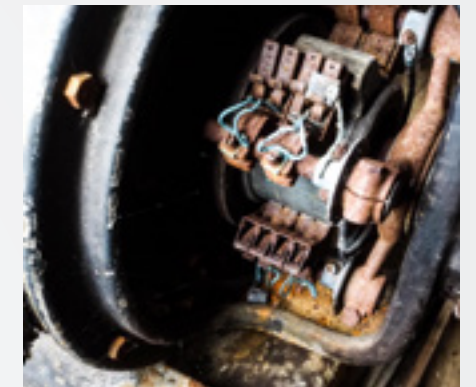
JOHNNY LEO JOHANSEN

JOHNNY LEO JOHANSEN



Kraftverket fra 1907 er bygget kort tid etter det første dampdrevne kraftverket i Hammerfest. Kraftverket i Nusfjord er blant de tidligste kraftverkene i Nord-Norge (sammen med kraftverkene i Sørvågen og på Bleik). Kraftverket i Nusfjord er det eldste intakte kraftverk i landsdelen og forsynte området Nusfjord fiskevær.

Fiskeværet Nusfjord har et sammensatt og komplett bygningsmiljø fra slutten av 1800-tallet og tidlig 1900-tall, nå nærmes som et museum. Kulturmiljøet omfatter våningshus, uthus dukke-hus, fjøs, brønnhus, tørke-sjå, vedsjå, rorbuer, naust, båtstøer fiskehjell, nothjell, brygge, bakeri, ishus, butikk, røykeri, trandamperi, smie, kraftverk med dam, sag og bedehus som er bygget på dugnad i 1873.



VANNKRAFT I NORGE

spiller en stor rolle for landets innenlandske elektriske energiforsyning, noe det har gjort i rundt 100 år. På grunn av landets topografiske forhold og store nedbørsmengder var utbygging av vannkraft spesielt gunstig, blant annet ved at det kunne gi store mengder billig energi. Dette var en forutsetning for industrietablering i Norge på begynnelsen av 1900-tallet, da noen av verdens største vannkraftverker ble bygget i landet for etablering av kjemisk industri. Blant annet for kunstgjødselproduksjon, og senere aluminium. Vannkraft har også spilt en viktig rolle i tidligere tider for bekkeklerner rundt 1200-tallet, oppgangssager for trelast utover 1500-tallet og tidlig industrialisering på 1800-tallet.

Vannkraft fikk stor betydning for den generelle velferdsøkningen utover på 1900-tallet, blant annet ble elektrisitet sett på som et gode som hele befolkningen måtte få tilgang til. Store programmer for utbygging av vannkraft og overføringsnettet ble derfor satt i gang i 1930-årene. I etterkrigstiden skjedde en utstrakt utbygging av vannkraft både for å skape økonomisk vekst og for å forbedre folks levestandard. (Wikipedia)

Heismontører med fagbrev og lærling



Location

Oslo / Hamar
/ Drammen

Contract

Permanent

ORONA er en ledende heisbedrift på verdensbasis, med 50 års erfaring innenfor installering, vedlikehold og modernisering av heiser og rulletrapper av alle merker og modeller, og i alle markedssegmenter.

Med servicedekning over hele Norge, har bedriften betydelig markedserfaring og en høyt kvalifisert lokal infrastruktur som støttes av en global organisasjon.

Mer informasjon på www.orona.no

Hva vi forventer av deg:

Vi forventer at du verdsetter prosedyrer og retningslinjer, samt at du er i stand til å følge disse. Du har både detalj og resultatfokus, og du er stolt av eget arbeid. I tillegg er du positiv, omgjengelig og har gode samarbeidsevner. Du har fagbrev, fortrinnsvis som heismontør, men elektriker (GR L) vil også bli vurdert.

Vi tilbyr:

En spennende jobb, gode kollegaer, gode lønnsbetingelser, ordnede arbeidsforhold samt bilordning.

Send søknad på www.orona.no eller til email: info@orona.no



«Stugus bok er nødvendig lesning for dem som ønsker en sterk fagbevegelse i Norge.»

John Thomas Suhr

Avdelingsleder Oslo/Akershus Handel og kontor

Kjøp den i bokhandel eller på
manifest.no

261,-
299,-

M FORLAGET
MANIFEST
post@manifest.no | 22 99 52 00

NYE TIDER SAMME RUTINER

ROY RØRAAS

MARTIN GRANSETH

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13

Da er det vår igjen og vi har en periode hvor vi har tid til å samle tankene litt igjen, og kanskje tenke noen nye tanker. Etter en lang vinter med mange kurs og mye undervisning har vi tid til å ta tak i kursutviklingen igjen.

De mange fridagene og avbrekkene i mai gjør at vi ikke kan ha så mange kurs. Mai i år er også med veldig mange avbrekk i forhold til i fjor. I fjor la 1. mai seg i en helg og pinse og 17. mai var i samme uke, mens i år så er det 4 avkortede uker hvor vi ikke kan holde ukeskurs. Det som står igjen før sommeren er det 3 ukeskurs for HBU hvor ett holdes i Trondheim, og når dere leser dette holder vi antagelig på med det siste kurset før sommeren.

I år så er vi også uten Erik som fast ansatt her, selv om han har blitt leid inn til å drive med sikkerhetskurset og prate om elektrisk regelverk (NEK400). Så det er litt rart.

Og vi har hatt konflikter i bransjen som ikke påvirker oss direkte, men som vi merker preger oss allikevel.

Resursene våre har vært opptatt med andre ting, og deltagere på kurs har mistet fokus da det er andre tanker som har tatt større plass enn det å være og delta på kurs. Antagelig er det slik i hverdagen også, så alle er nok tjent med at man kan komme tilbake i normalen.

NYE KURS.

Vi jobber med å lage Vedlikehold II med undertittel: Fremmedfabrikat og samlekontrakter. Vi ønsker å hjelpe til å bygge opp kompetanse som gjør det lettere for dere som heismontører å møte hverdagen dere står ovenfor når dere har fått

nye heiser med mange ukjente heiser som skal driftes og ha service på. Hvordan jobber du trygt på disse heisene, hvordan skal du få frem feilloggen, hvordan skal resette heisen etter at du har felt ut ekstra sikkerhetstiltak pga lite redningsrom, hvordan skal du vurdere tilstanden på slitasjekomponenter og hvordan skal du få tak i reservedeler er blant temaene vi ønsker å ta for oss.

Dette er et krevende kurs for oss å utvikle, men som vi får hjelp til av bl.a annet flere montører fra de forskjellige heisfirmaene som sitter i en ressursgruppe knyttet til HBU.

Dette er et krevende kurs for oss å utvikle, men som vi får hjelp til av bl.a annet flere montører fra de forskjellige heisfirmaene



Vi kommer til å lære mye av å holde ett slikt kurs og kommer til å bringe den kunnskapen frem til dere som deltar slik at vi sammen kan hjelpe hverandre å møte de krevende utfordringene vi har når vi skal holde den faglige bredden i heisfaget.

Et annet tema som er veldig aktuelt om dagen er at det settes opp

heiser etter NS-EN 81-20. De skal nå også vedlikeholdes og driftes. Lenge har vi bare kunnet forholde oss til reglene, men det siste halve året har også heisene begynt å dukke opp og vi har kunnet begynne å se hvordan de faktisk blir. Det betyr at det nå også begynner å bli interessant å lage ett nytt kurs som tar for seg de nye reglene og utfordringene vi

finner her. Planen er å holde et kurs i fra neste år av, og helst litt tidligere enn vi vanligvis lager nye kurs med pilotkurs på våren 2018 og ordinære kurs i fra høsten 2018.

Dette temaet må vi følge opp, og vi som bransje må ta det seriøst at de minst erfarne blant oss er de som har flest ulykker.

THE GOOD, THE BAD AND THE UGLY.

STRØMULYKKER I HEISBRANSJEN

Som siste sak til denne ulykken tenkte jeg å informere dere litt om tallene vi har fått inn fra siste runde med sikkerhetskurs. Som dere kjenner til etter hvert har vi en arbeidsplassundersøkelse som vi deler ut og samler inn på hvert sikkerhetskurs slik at vi skal kunne få en anonym uavhengig innsamling av alvorlige strømulykker i heisbransjen. De tallene DSB samler inn i sitt register skiller ikke heismontørene fra andre elektroforetak og er dermed vanskelige å bruke når man ser på trender i vårt fag. I år så valgt 725 av 810 kursdeltagere å svare på undersøkelsen.

THE GOOD

Og vi kan starte med det gledelige først. Undersøkelsen viser en kraftig nedgang i antall alvorlige strømulykker fra 5,7 % ulykker i 2014/15 og 2015/16 kurset til 4, 1% i årets kurs. Eller en nedgang fra 40 alvorlige strømgjennomganger i fjor til 30 alvorlige strømgjennomganger i år. Dette er en bra trend som vi håper kan fortsette til neste år.

THE BAD

Av disse 30 ulykkene så viste undersøkelsen at 5 av ulykkene skjedde privat utenfor arbeid. Det viser antagelig at heismontører tar sikkerhet mindre seriøst når de jobber alene selvstendig i fritiden enn når de følger firmaet sine rutiner i arbeidstiden, og det er litt dumt. Vi skulle gjerne sett at den trenden snudde og at man husket på at man er fagmann uansett hvor man skrur på elektrisk anlegg og at det må gjøres med to sikkerhetsbarrierer.

THE UGLY

Og så var det de skumle tallene. Vi har tidligere hatt bedre tall enn gjennomsnittet for elektrobransjen når vi har sett på lærlinger, men slik er det ikke på siste undersøkelse. Her har 5 av 29 lærlinger svar at de har hatt en alvorlig strømgjennomgang det siste året., dvs 17,2 % av alle lærlinger. I fjor var det 3 lærlinger som svarte at de hadde hatt en alvorlig strømgjennomgang og året før var det 1. Dette er en skummel trend.

Når vi ser litt mer nøyaktig på tallene ser vi også at dette bare skjer med de yngste lærlingene da alle de 5 ulykkene skjedde med lærlinger under 20 år, mens ingen av de 6 lærlingene mellom 20 og 30 har hatt en alvorlig strømgjennomgang.

Dette temaet må vi følge opp, og vi som bransje må ta det seriøst at de minst erfarne blant oss er de som har flest ulykker. Vi har vært flinke tidligere, men nå er det noe som glipper. Husk at en lærling ikke er kvalifisert for å jobbe selvstendig og har den erfaringen som skal til for å jobbe trygt, og husk det er vår oppgave å gi dem gode vaner og god opplæring. Jeg regner med at vi kommer tilbake til dette temaet når neste sikkerhetskurs skal holdes, og kanskje noen andre tar tak før den tid. Og dere som leser dette og er lærling, eller har med lærling, eller omgås lærlinger kan tenke på hvordan dere skal bli flinkere til å følge opp lærlingene slik at vi snur en dårlig trend.

BRØNNØYSUNDREGISTRENE

BRØNNØYSUNDREGISTRENE SOM STATLIG ETAT BLE ETABLERT RUNDT 1988, MED ENHETSREGISTERET. BRØNNØYSUNDREGISTRENE BLE DA SKILT UT SOM EGEN STATLIG FORVALTNINGSETAT, FORTSATT UNDERLAGT JUSTISDEPARTEMENTET.

JOHNNY LEO JOHANNSEN

JOHNNY LEO JOHANNSEN



1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

Brønnøysundregistrene har blant annet som oppgave å være et næringspolitisk redskap for forenkling og samordning i forholdet mellom det offentlige og næringslivet.

Det var Lov om pant i løsøre som i 1978 starta det hele ved et databasert register, til forskjell fra tidligere hvor man manuelt førte registrene ved de rundt 100 sorenskriverkontorene. Brønnøysundregistrene har og forvaltningsansvaret for Altinn, også elektroniske tjenester som semantikkregisteret SERES og skjema-standarder ELMER.

Brønnøysundregistrene omfatter en rekke register og ikke kun Foretaksregisteret som mange forbinder Brønnøysund med.

Foretaksregisteret er register over norske og utenlandske foretak i Norge. Alle næringsdrivende selskaper, samt enkeltpersonforetak som driver handel med innkjøpte varer eller har mer enn 5 ansatte, er pliktig til å registrere seg i Foretaksregisteret. Øvrige enkeltpersonforetak har rett til å registrere seg.

Brønnøysundregistrene er vist seg nyttig for å få oversikt over selskaper og virksomheter.

ALTINN

Altinn er den norske felles internettportal for å levere elektroniske skjemaer til offentlige myndigheter. Per juni 2012 er det 39 statlige etater (inkludert kommuner og fylkeskommuner) som bruker denne tekniske plattformen for å drifte sine skjemaer.

Opprinnelig ble plattformen etablert for næringslivet, men flere og flere

privatpersoner benytter nå denne portalen for å levere selvangivelsen og andre skjemaer elektronisk.

Brønnøysundregistrene har etter hvert vokst seg som omfattende selskap ved den rivende utviklingen og med stadig flere ansatte og oppgaver. I 2013 kunne de feire 25 år som egen etat og kom ut med en historiebok.



Det skjer store forandringer i Bjørvika. Fra venstre ser vi Operan, det nye Munchmuseet og Barcode. Bak kommer bygg som Diagonale og Deichman. Bildet er tatt fra Sørenga.

RULLETRAPPENE LØFTES PÅ PLOSS I DET NYE MUNCH-MUSEET

TOR-ERIK LUNDBERG

TOR-ERIK LUNDBERG

Heismontører fra Schindler er i full gang med å få på plass de nye rulletrappene på det nye Munchmuseet i Bjørvika. Schindler har leveransen på tilsammen 16 rulletrapper og 8 heiser til det nye museet som etter planen skal åpnes for publikum i 2020. Bygget består av et tårn på 13 etasjer som er omkranset av et podium på 3 etasjer.

Museet som blir nærmeste nabo til Operaen skal huse kommunens Munchsamling på 28 000 kunstverk. Andre «naboer» er Deichman, Diagonale, Sørenga og «Barcode».



Rulletrappene løftes på plass i det nye Munchmuseet i Bjørvika



Veidekke er blant entreprenørene som har et stort fokus på HMS, med blant annet en egen HMS-uke hvert år. Temaet for årets uke var «Bry deg, si i fra!». Deres målsetning er null alvorlige skader. Ved denne byggeplassen viser de fram til forbipasserende hvor mange dager det har gått siden forrige skade med fravær.

LAVT SKADEFRAVÆR

Det legges stor prestisje i å ha et HMS-system som forebygger et lavt fravær som følge av en arbeidsulykke. Noe som også vektlegges i anbudsrunder. Det er positivt at det stilles krav til at det gjøres tiltak for å unngå skader og ulykker. Men vet vi om alle underentreprenører melde fra dersom en av deres ansatte utsettes for en ulykke på byggeplassen?

Arbeidsgiver har plikt til å varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet når det skjer en alvorlig ulykke. Dette gjelder dødsulykker og ulykker som har ført til alvorlig skade. Med «alvorlig skade» menes enhver skade, fysisk eller psykisk, som medfører varig eller lengre tids arbeidsudyktighet.



FRYKTKULTUR ELLER EN ROBUST SIKKERHETSKULTUR

Man kan ikke påtvinge de ansatte et HMS-system med trusler som oppsigelse. Innføring av krav om at arbeidstageren til enhver tid skal dokumentere hver minste ting man gjør sikrer arbeidsgiveren og ikke nødvendigvis den ansatte.

Løsningen for en god sikkerhetskultur bør være et langsiktig arbeid i samarbeid med de ansatte, hvor man bygger opp en god sikkerhetskultur som ikke er basert på frykt. En HMS-kultur der avvik blir meldt inn og fulgt opp uten at man skal frykte å miste jobben av den grunn. HMS må selges inn som noe positivt basert på samarbeid og åpenhet. Vi må lære av våre feil ikke finne syndebukker, bare på den måten kan

vi avverge farlige arbeidsulykker. Opplæring og en holdningsendring må til. Samtidig som det satses på en god yrkesutdanning og at driften baseres på faste ansettelser.

Vi vet at for hvert avvik som blir innrapportert så er dette med på å forebygge en alvorlig ulykke.

PÅ VERDENSBASIS DØR EN ARBEIDSTAKER HVERT 15. SEKUND

På verdensbasis dør en arbeidstaker hvert 15. sekund på grunn av en arbeidsrelatert ulykke eller sykdom. Like ofte – hvert 15. sekund utsettes 153 arbeidstakere for en arbeidsulykke.

Hver dag dør 6300 mennesker som følge av yrkesskade eller arbeidsrelaterte sykdommer – mer enn 2,3 millioner dødsfall per år. Hele 317 millioner ulykker skjer på jobben årlig.

Den menneskelige kostnaden er enorm og den økonomiske byrden av dårlig sikkerhet og helse på arbeidsplassen er anslått til 4 prosent av verdens bruttonasjonalprodukt hvert år.

ILO-DAGEN

Den 28. april ble ILO-dagen markert i Oslo i regi av LO og AOF. Den internasjonale arbeidslivsorganisasjonen (ILO) har som mål å skape verdensomspennende bevissthet om dimensjoner og konsekvenser av arbeidsrelaterte ulykker, skader og sykdommer.

ILO vil plassere helse og sikkerhet for alle arbeidstakere på den internasjonale dagsorden samt stimulere og støtte praktisk handling på alle nivåer. Data om arbeidsrelaterte ulykker og sykdommer er viktig for å forebygge. Faktainformasjon er viktig for å kunne måle effekt samt prioritere tiltak. Optimalisering og innsamling av pålitelige data er viktig for å etablere prioriteringer og bedre forebyggende tiltak og handlingsplaner.

STRENGERE REAKSJONER PÅ BRUDD VED ARBEID I HØYDEN

Arbeidstilsynet vil gi flere overtredelsesgebyr for ulovlig arbeid i høyden. Også virksomheter som blir stanset på grunn av overhengende fare for liv og helse må forvente strengere reaksjoner fremover, sier Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet mener slike brudd på regelverket er kritikkverdige og alvorlige. Virksomhetene kan derfor vente seg å bli møtt med strenge reaksjoner. Et gebyr for brudd på bestemmelser om arbeid i høyden vil sjelden være under 50 000 kroner.

MANGE BRUDD

I 2016 ble det avdekket hele 580 brudd på regler som skal sikre arbeidstakere som arbeider i høyden. Arbeidstilsynet finner flest brudd i bygge- og anleggsbransjen, og ofte er utenlandske arbeidstakere involvert.

OM OVERTREDELSESSEMBYR

– Arbeidstilsynet gir overtredelsesgebyr ved kritikkverdige forhold og alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven og forskrifter.
– Gebyrene varierer i størrelse etter blant annet alvorlighetsgrad, virksomhetens økonomi og om det er gjentatte brudd.
– Gebyrene har en øvre grense på 15 G (ca 1 400 000 kroner).



Illustrasjonsfoto. Arbeidstilsynet vil gi strengere reaksjoner på brudd ved arbeid i høyden. Foto: Samfoto

520 ARBEIDET ULOVLIG

Halvparten av de rundt 1000 arbeidstakerne som ble sjekket i en storstilt aksjon mot arbeidskriminalitet i privat-byggebransjen driver ulovlig, skriver tv2.no. Aksjonen til A-krim rettet seg mot byggebransjen i privatmarkedet, altså foretak som driver oppussing og arbeid hjemme hos folk i vanlige hus og leiligheter. 70 av disse ble bortvist fra byggeplassen og 6 ble pågrepet.

INNFØRER KRAV OM ELEKTRONISK OVERSIKT OVER ANSATTE PÅ BYGGEPLASSER

Elektroniske lister over de ansatte er viktig for at byggherre, HMS-koordinator, arbeidsgiver, verneombudet og tilsynsmyndighetene raskt skal kunne skaffe seg oversikt over de som jobber på bygge- eller anleggsplassen skriver regjeringen.no. Endringene skjer som et ledd i oppfølgingen av regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet.

KAN MANGE TUNGE LØFT GI HØYT BLODTRYKK?

Et nytt dansk forskningsprosjekt skal se nærmere på om mange løft på jobben kan føre til for høyt blodtrykk. Resultatet kan få betydning for forebygging av hjerte og karsykdommer i arbeidslivet, skriver det danske Videncenter for Arbejdsmiljø på sine nettsider. Et enkelt løft får med det samme blodtrykket til å stige. Men kan man få for høyt blodtrykk hvis man har en jobb hvor mann løfter mye over lengre tid?

KJEMIKALIER KAN FØRE TIL HJERTESYKDOM

Sammenhengen mellom kjemiske stoffer i arbeidet og kreft har lenge vært kjent. Mindre kjent er det at kjemikalier også kan øke risikoen for hjerte-karsykdommer eller slag skriver prevent.se. Svenske helsemyndigheter har gransket forskningen som finnes om kjemiske stoffer i arbeidsmiljøet og hjerte-karsykdommer. Undersøkelsen viser at også sveising, kvartsstøv og motoravgasser kan øke risikoen for å bli rammet av hjerte

KJEMIKALIER MED GAMMEL MERKING MÅ FJERNES

Fra 1. juni vil det ikke lenger være lov å selge kjemikalier med de gamle oransje faresymbolene. Produkter med denne merkingen må bytte etiketter eller trekkes fra markedet. De oransjefargede symbolene er nå erstattet med piktogram, som er hvite med en rød ramme.

REGJERINGEN VIL GJØRE NATTEN KORTERE

Regjeringen vil endre arbeidsmiljøloven slik at kvelden kan bli lengre og natta kortere.

Endringene går på at definisjonen på kveldsarbeid blir utvidet fra klokken 21:00 til 23:00

I dag regnes arbeid mellom 21.00 og 06.00 som nattarbeid, og er ikke tillatt «med mindre arbeidets art

gjør det nødvendig». I bedrifter med tariffavtale kan det i dag avtales nattarbeid ut over disse tidene. Regjeringen mener at det nye forslaget vil gi arbeidstakeren større fleksibilitet. Hvis forslaget går igjen i Stortinget, vil lovendringen tre i kraft fra 1. juli i år.

TUNNELARBEIDERE JOBBET UTEN HØRSELSVERN - STØYTOPPENE HAR VÆRT PÅ 144 DESIBEL

Arbeidere på Follobanen har jobbet i helseskadelig støy på 11-timers skift uten egnet hørselsvern. Noen opplyser at de har droppet hørselsvernet helt for å kunne kommunisere via radio. Dette går frem av en tilsynsrapport fra Arbeidstilsynet, skriver bygg.no.

Det er det spansk-italienske-arbeidsfellesskapet AGJV som har den store TBM-kontrakten på Follobanen for Bane NOR. Tilsynet ble gjort den 1. desember i fjor.

ARBEIDER OMKOM ETTER FALLULYKKE I TRONDHEIM

En utenlandsk arbeider som torsdag 8. juni falt under arbeid i Trondheim, har omkommet på sykehuset, skriver Adresseavisen på sine nettsider. Fallulykken skjedde i nitiden torsdag 8. juni på Leangen i Trondheim. Ifølge politiet skjedde ulykken i forbindelse med ombygging inne i et lager. Mannen hadde falt fire-fem meter i forbindelse med arbeidet.



RAPPORT OM ULOVLIG INNLEIE I BYGGEBRANSJEN I HOVEDSTADS-OMRÅDET

☰ : FRA RAPPORT OM ULOVLIG INNLEIE I BYGGEBRANSJEN
🇳🇴 ESPEN BRATLIE

En ny rapport som er basert på undersøkelser på 59 byggeplasser i Oslo og Akershus i fra februar til april i år, gir et skremmende innblikk i utviklingen i bransjen i en tid med fri flyt av arbeidskraft i EØS.

SAMMENDRAG AV RAPPORTEN:

– Innleie på byggeplassene til de tariffbundne hovedentreprenørene er fordoblet fra 17 prosent i 2013 til 35 prosent i 2017.

– Nesten fire av ti arbeidstakere på byggeplassene i Osloregionen er innleide.

– Mange av aktørene er ikke registrerte medlemmer av NHO. Dette

betyr at tallet på økningen er større enn det NHOs statistikker viser.

– 91 prosent av all innleie skjer fra bemanningsforetak.

– Av all innleie fra bemanningsforetak vi har registrert, er 85 prosent ulovlig.

– I tillegg til bemanningsselskapene har det de siste to årene dukket opp store underentreprenører der øst-europeiske arbeidstakere dominerer. Selv om disse er ordinære firmaer, deler de mange trekk med bemanningsselskapene, som manglende lønn mellom oppdrag, oppsigelsesvern, overtidsbetaling, samt brudd på arbeidstidsbestemmelser.

– Konsekvensen av dette vil kunne være forverrede arbeidsvilkår i bransjen, mindre rekruttering til yrkesfag, samt lavere produktivitet og kvalitet.

Rapporten er skrevet av Lotta Elstad i samarbeid med Boye Ullmann og utgitt av Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus, Oslo Byggningsarbeiderforening avdeling 603, Fellesforbundet Rørleggernes Fagforening avdeling 605 og Fellesforbundet Tømrer og Byggfagforeningen avdeling 601.

ÅRSMØTE I REBER-OSLO OG UNGDOMMEN

ALEXANDER JORDNES

ALEXANDER JORDNES/TOR-ERIK LUNDBERG

Et 40-talls heismontører fra Reber-Oslo trappet opp på Color Line Fantasy i slutten av mars, klare for den årlige årsmøtetur. Alle hadde vi forventninger til turen og de fleste forventningene ble nok også oppfylt.

Dette blir ikke noe reisebrev av alle festlighetene som foregikk denne helga, det er nok best uskrevet.

Morten Sandaas har vært en sam-lende og inkluderende klubblleder i Reber-Oslo siden 2010. Året i år, er året Morten gjorde plass til ungdommen. Det er nemlig ungdommen som skal drive denne klubben i fremtida, og det er fins ikke noe bedre kurs enn å bli kastet ut i det, sier Morten.

Morten har ikke tenkt å gi seg med det første, han følger nå opp ungdommen som nestleder i det nye Reber-Oslo styret.

Etter benkeforslag og votering, vant Håvard Hanslien (24) med et solid flertall, og er dermed nyvalgt Klubblleder i Reber-Oslo.



Fra en av Osloklubbens mange klubbture. Her nyter de ski og sol i bakken i Haffjell.



Årsmøte i Reber Oslo viser at det lønner seg å satse på å få frem de yngre. Til venstre i bildet er nyvalgt klubblleder i Osloklubben Håvard Hanslien

Håvard sier han hopper i det nye vervet og satser på at han lander på beina, men er fortsatt glad for at vi har med noen gamle ringrever som har mye erfaring. Nå, når han ser tilbake på årsmøtet, synes Håvard at det viser at ungdommen er med og ser kjempe positivt på at det kom benkeforslag og at det ble kampvotering på vervene. Det viser at klubbens satsning på de unge fungerer og dette er noe Håvard vil videreføre. Denne satsningen er vital for at klubb og forening også skal bestå i fremtida, sier han.

En annen Håvard fikk med seg på lasset i det nye styret er hurra-

guten og den treningsglade Kristoffer Nylund (26). Kristoffer ble valgt som 2. Nestleder på akklamasjon, og deler nestlederjobben sammen med Morten Sandaas.

Klubbstyret i Reber-Oslo, med det rekordunge styret har en snittalder

på 32 år, det viser at det hjelper å satse på ungdommen og at satsningen på de unge gjennom mange år fungerer. Dette sammen med en blanding av de mer «voksne» og erfarne er Reberklubben overbevist om er vinneroppskriften.

Dette blir ikke noe reisebrev av alle festlighetene som foregikk denne helga, det er nok best uskrevet.

FIRE AV TI VIL VRAKE ELLER REFORHANDLE EØS-AVTALEN

Det er nå flere nordmenn som ønsker å vrake eller reforhandle EØS-avtalen, enn som er tilhengere av den viser en måling Infact har gjort for VG.

35 prosent mener avtalen bør bestå, 27 prosent mener den bør reforhandles, 15 prosent mener den bør sies opp og 23 prosent svarer vet ikke.

FLERTALL MOT EØS BLANT EL OG IT FORBUNDETS MEDLEMMER

EL og IT Forbundet gjennomførte i perioden 3. til 7. april en spørreundersøkelse om EØS. Resultatet viser et flertall for å erstatte EØS-avtalen med en handelsavtale. I alt deltok 1267 av forbundets medlemmer i undersøkelsen som besto av et spørsmål: Vil du erstatte EØS avtalen med en handelsavtale?

FORBEDRINGER I FORBUNDETS INNBOFORSIKRING

Nå er vilkårene i innboforsikringen Kollektiv hjem blitt enda bedre. Nå er det kun 500 kroner i egenandel ved knust skjerm på mobiltelefon. Sanering av veggedyr utvides til å omfatte kakerlakker og skjeggkre. Mindre kjøretøy uten registreringsplikt og med hastighet under 25 km/t omfattes nå i forsikringen. Les mer på lofavor.no.

LO VIL STRUPE BEMANNINGSBYRÅENE

LO-kongressen stemte ned et forslag om å forby bemanningsbyråer, men LO sier de vil skjerpe sin politikk mot løsarbeid og bemanning, skriver frifagbevegelse.no.

Bemanningsbransjen er en trussel mot den norske arbeidslivsmodellen. Nå foreslår vi en rekke nødvendige restriksjoner, og påpeker at det er et handlingsrom innenfor lovverket som ikke er brukt, påpekte 1. nestleder Peggy Hessen Følsvik.

OSLO KOMMUNE KJØPER TILBAKE ARVESØLVET

Oslo kommune sikrer seg eierskap over både Hafslunds strømmnett og produksjon i den største krafttransaksjonen som noen gang er gjennomført i Norge. EL og IT gir Oslo tomme opp for oppkjøpet, skriver frifagbevegelse.no. Vi anser dette først og fremst som en konsolidering og styrking av offentlig eierskap, sier leder i EL og IT Forbundet, Jan Olav Andersen, som en første reaksjon på den nye avtalen.

HADDE MED SEG FORGYLT RULLETRAPP

Kong Salman av Saudi-Arabia besøkte nylig en rekke land i Asia og reiste med stil skriver aftenposten.no. Med seg hadde han en forgylt rulletrapp, to limousiner og 25 prinser. Totalt hadde han med seg 459 tonn bagasje og et følge på 1500 personer.

Tusener var møtt frem da Salman ankom Indonesia. Salman gikk av flyet på Halim-flyplassen i Jakarta på sin egen medbrakte gullfargede rulletrapp og en portabel liten plattformheis.

ARBEIDSFOLK I NORGE FÅR STADIG MINDRE AV VERDISKAPINGEN

Andelen av verdiskapingen som går til lønn synker. Arbeidstakere i Norge får stadig en mindre andel av inntektene som skapes. Motstykket til dette er at kapitaleierne har fått tilsvarende mer, sier sjeføkonom i LO, Roger Bjørnstad, til Avisenes Nyhetsbyrå (ANB).

LÅNER IKKE UT PENGER TIL SVART OPPUSSING

Låntaker skal dokumentere hvem som har utført vesentlig oppussing av boligen hvis det skal finansieres med opplåning eller lån fra Sparebank SMN, skriver byggmesteren. no. Kravet ble innført etter dialog med bransjeorganisasjoner og LO. Banken hjelper deg gjerne med råd om hvordan du skal sjekke ut håndverkeren før du skal pusse opp, men har du bestemt deg for svart arbeid så får du ikke lån.

FRA SJAKTA

JOHNNY LEO JOHANSEN

HEISMONTØREN

Navn:
Roar Eskil Hegge

Bosted: Harstad

Alder: 37 år

Firma: Otis

Verv:Tillitsvalgt for Otis nord

Stilling:Heismontør

Hva fikk deg til å begynne med heis?

En onkel jobbet med heis og jeg syntes det virket interessant. Så jeg begynte i Access 1999, de ble så oppkjøpt av Otis før jeg fikk tatt fagprøve. Så da ble det å ta fagprøven i Otis.

Startet som lærling Bodø og bodde der, før jeg så flyttet tilbake til Harstad igjen.

Hva liker du med faget?

Det er et interessant fag, og frihet med ansvar. Stadig nye ting og treffer ofte nye folk. Får sett mange mange steder, også en del små steder.

Det er et veldig stort området vi i Otis Harstad dekker. Vi har vel kanskje Norges største distrikt?

Hva driver du med når du ikke skrur på heis?

På fritiden er det å følge opp ungene på håndball, hvor det er en del farting, sitter i styret for håndball-

klubben. Har et fritidshus på Grytøy utenfor Hardstad. Har og bygget et hus i Harstad.

Hva tror du fremover for heiser i nord?

Det er jevn vekst på en del områder, spesielt slikt som i området rundt Lofoten. I Harstad er det på det jevne. Foruten Heis-Tec, som nå heter vel Heis Nor, har det stort sett tidligere ikke vært så mange andre firmaer på heis i Harstad. I den senere tid har både Kone og Schindler montert noen heiser i

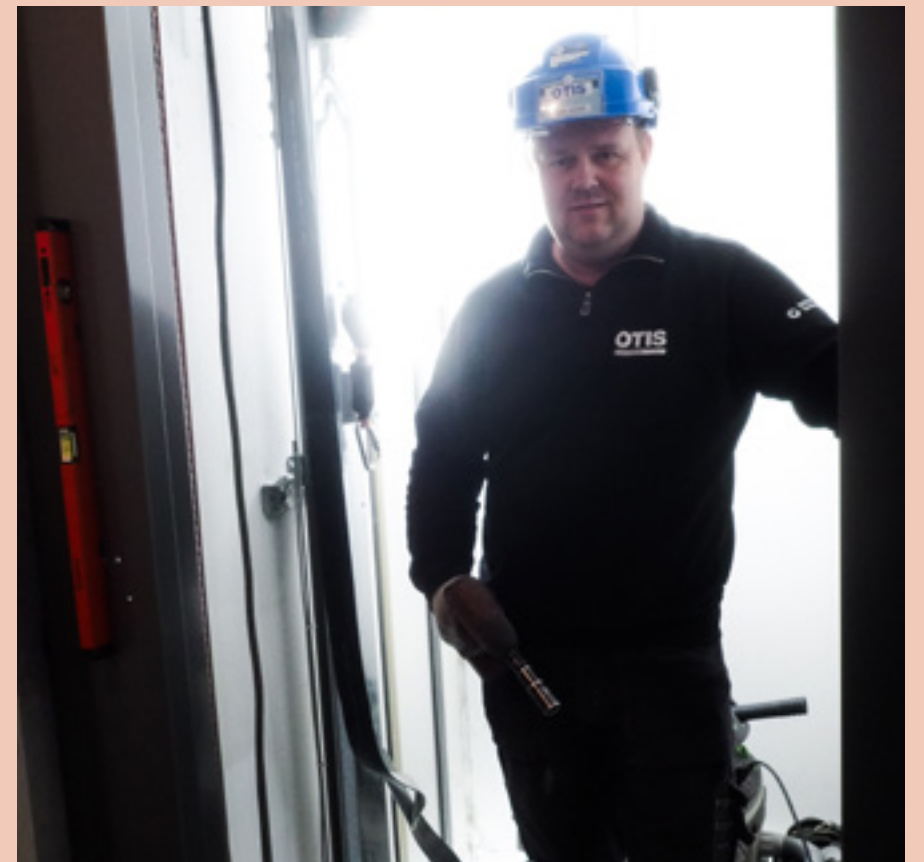
Harstad. Til Harstad har det noe tilvekst. Folk flytter nå litt mer sentralt.

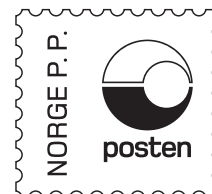
Hva tror du om fremtid for faget?

Vi må bruke lokale krefter for å forsøke å beholde faget slik det er.

Hvordan er det å jobbe med heis i nord?

Her i nord må vi ordne mye selv, her må vi og gjøre en del kontroller selv og være selvgående. Vi jobber både på service og montasje. Vi må løse de utfordringene som oppstår.





Verv i Heismontørenes Fagforening per 14.06.17

VERV	PERIODE	NAVN	TLF	E-POST
Leder	16 - 18	Markus Hansen	469 13 040	leder@heis.no
Nestleder	17 - 18	Rune Larsen	951 91 555	rune.larsen@heis.no
Nestleder	17 - 18	Alexander Jordnes	959 82 334	alexuj@icloud.com
Sekretær	16 - 18	David Coron-Andersen	480 06 131	davidcoron@msn.com
Kasserer	17 - 18	Frank Sig Hansen	932 05 222	kasserer@heis.no
Studieleder	16 - 18	Per Arne J. Salo	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
1. Styremedlem	17 - 18	Hans Petter Sandaas	959 86 180	hanspettersandaas@hotmail.com
2. Styremedlem	16 - 18	Stian Pedersen	959 08 344	stian.pedersen@otisklubben.no
3. Styremedlem	16 - 18	Kim Roger Simble	415 75 576	kim.simble@hotmail.com
4. Styremedlem	16 - 18	Tomas Kaumer	926 43 965	jo-rudsh@online.no
5. Styremedlem	16 - 18	Espen Milli	902 07 501	espen.milli@heis.no
6. Styremedlem	16 - 18	Håvard Hanslien	951 91 592	havard.hanslien@gmail.com
Lærlingrep.	16 - 18	Kasper Westby	476 44 064	
1. Distriktsrep.	16 - 18	Vegard Olimstad	453 94 780	VegardOlimstad@hotmail.com
2. Distriktsrep.	16 - 18	Edmund Berget	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
3. Distriktsrep.	16 - 18	Trond Stokkan	970 12 354	trondstokkan@gmail.com
4. Distriktsrep.	16 - 18	Tom Kristian Hetland	959 86 156	tohetlan@bbnett.no
Andre oppgaver				
Akkordkontrollør	17 - 18	Fritjof Johansson	915 88 420	fritjof1809@hotmail.com
HMS-ansvarlig	16 - 18	Morten Sandaas	930 51 340	pemsand@online.no
Lærlingansvarlig	16 - 18	Even Thorstad	951 91 570	even_thorstad@hotmail.com
Redaktør	16 - 18	Tor Erik Lundberg	951 91 560	redaksjonen@heis.no
Kontrollkomitè	16 - 18	Dan Terje Rønning	905 77 667	danterje@gmail.com
Kontrollkomitè	17 - 18	Roar Enerly	916 34 682	renerly@online.no
Sekretær	—	Bjørn Tore Egeberg		bjorn.tore@heis.no
Landsstyrrerepresentant (vara)	—	Terje Skog	908 77 069	terje@elogitoa.no
Avdelinger				
Bergen	17 - 19	Steinar Johansen	480 34 229	stahlklubben@hotmail.com
Drammen	17 - 19	Lars Selebø	995 3 0820	Larzy88@gmail.com
Hedmark/Oppland	13 - 15	Tom Kristian Hetland	959 86 156	tohetlan@bbnett.no
Agder	11 - 13	Tor Helge Reber	915 63 130	threber@frisurf.no
Møre og Romsdal	14 - 16	Erlend Andberg	911 51 662	erlend.a@hotmail.com
Tromsø	14 - 16	Jan Wahlgren	951 91 583	jab-wa@online.no
Nordland	17 - 19	Bjørn Magnus Aspevold	909 54 660	bm_aspevold@hotmail.com
Stavanger	13 - 15	Vegard Olimstad	453 94 780	VegardOlimstad@hotmail.com
Trondheim	15 - 17	Edmund Berget	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
Vestfold/Telemark	14 - 16	Sondre Tjønneng	913 97 756	sondre.tjonng@kone.com
Østfold	15 - 17	Frank Sig Hansen	932 05 222	frank.sig.hansen@hotmail.com
Klubber				
Euroheis	Oslo	Tommy Svendsen	913 93 497	tommy.svendsen@euroheis.no
Kone	Norge	Per Arne Salo	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
Reber Schindler	Hovedtill.			
Reber Schindler	Oslo	Håvard Hanslien	951 91 592	havard.hanslien@gmail.com
Stahl	Oslo	Espen Milli	902 07 501	espen.milli@heis.no
Stahl	Bergen	Steinar Johansen	480 34 229	stahlklubben@hotmail.com
Thyssen	Hovedtill.	Hans Petter Sandaas	959 86 180	hanspettersandaas@hotmail.com
Thyssen Bergen	Bergen	Kim Thomassen	959 86 266	kthomassen@gmail.com
Ing Stein Knutsen	Bergen	Arild Lyngøy	974 29 130	arild_lyngoy@hotmail.com
Heis-Tek	Bergen	Terje Fjeldstad	966 25 389	
Heis1/ Orona	Tromsø	Aleksander Fjelde	900 52 178	
Orona	Kolbotn	Kristoffer Syversen	940 52 678	
Uniheis	Oslo	Patrick Simonsen	982 30 875	patrick@uniheis.no
Avdeling				
Oslo	Adresse	Schweigaardsgt 34 f, 0191 Oslo	Telefaks	E-post
Bergen		Kalfarv. 71, 5018 Bergen	22 17 45 53	foreninga@heis.no
Stavanger		Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger		bergen@heis.no
				VegardOlimstad@hotmail.com