

HEIS

NR:4

MONTØREN

2017

Det grønne skifte

FAGFORENINGSBLAD

A close-up portrait of a young man with short brown hair and green eyes, wearing a dark blue hooded jacket. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is blurred, showing what appears to be an indoor setting with large windows and wooden frames.

**”En takk fra bunnen
av mitt hjerte”**

Ramunas Gudas

Redaksjonen oppfordrer klubber og medlemmer til å støtte Ramunas økonomisk.
Benytt konto nr: 1207.15.17630

Ramunas som nylig var i Norge uttrykker stor takknemlighet i dette takkebrevet.
Foto: Leif Martin Kirkenes. Redigert av Christian Olstad.

«Jeg vil benytte anledningen til å uttrykke min takknemlighet. Jeg vil først og fremst takke brannmannen som 22. juli 2013 risikerte sitt liv og reddet meg da jeg havnet i en heisulykke og ble alvorlig skadet. Jeg ønsker å uttrykke min endeløse takknemlighet til legen ved Oslo Universitetssykehus, Nevrokirurgisk avdeling, som opererte meg. Takket være ham sitter jeg ikke i rullestol i dag. Jeg takker også personalet ved sykehuset som behandlet og pleide meg.

En stor takk også til journalister som har gransket og publisert historien om min arbeidsulykke, noe som gjorde dette synlig for alle.

En takk fra bunnen av mitt hjerte, til Heismontørenes fagforening og deres ledelse, som har kjempet hardt allerede i fire år for rettferdighet. Takket være dem vil historien ikke er blitt glemt. Jeg vet at jeg har deres fulle støtte og hjelpen dere har gitt meg har vært uunnværlig.

Hjertelig takk til Jeanne Furunes, som fra begynnelsen har hjulpet ikke bare som tolk, men som en veldig oppriktig, omsorgsfull og profesjonell person.

For langsiktig og profesjonelt arbeid, vil jeg gjerne takke advokatkontoret Helland Ingebrigtsen og advokat Tonje Giertsen, som gjennom sin faglige innsats gjorde alt for at saken ikke skulle henlegges og for å få rettferdighet.

Jeg vil også takke alle mennesker som med sin med gode vilje ikke har vært likegyldige til min historie og som har støttet meg økonomisk.

Kjære alle, ta i mot min takk fra hele hjertet. Jeg vil aldri glemme deres profesjonalitet, godhet og oppriktighet. Jeg vil aldri glemme dere.»

Ramunas Gudas

Innhold

Nr 4 - desember 2017 Årgang 49

HMF Østfold 6

Tema: Det grønne skifte

Vindmøller og vindkraft 10

Batteriteknologi og utvikling 12

Mot en bærekraftig fremtid 13

Skal vi skru igjen oljekrana? 16

Oljeboring i Nordområdene 18

Oslo, den grønne byen 22

Miljøsatsingen i oslo 24

Har flydd verden rundt på solkraft 26

Diverse

Jakten på de useriøse 28

Beskjeden var klar, jeg skulle bankes og drepes. 30

Streik mot bemanningsbransjen. 32

Tok beslag i firmabil 34

Intervju med Erik Kristiansen 36

Heiscupen 40

KONEdirektør Erik Johnson
Dialog er min metode 46

Årets lærlinger ved Opphei 54

Lønnsforhandlingene 56

Interlift. 58

Norsk Heiskontroll markerer 30 år 62

Norsk heiskontroll med ny
kundeportal 64

HMS

Arbeidsulykker 66

Ikke la deg sløve. 68

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: Ø7 MEDIA. OPPLAG: 1200

REDAKSJONEN AVSLUTTET 16.11.2017

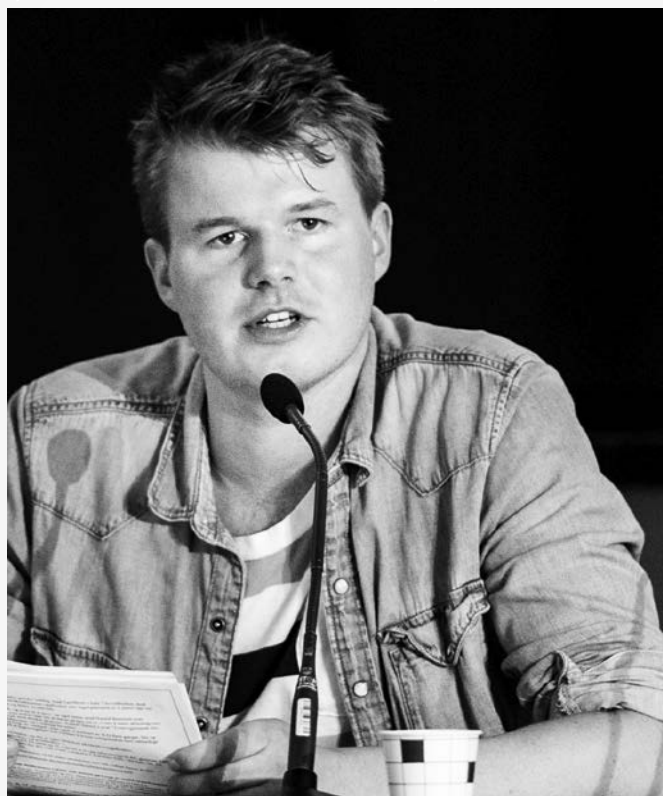
NESTE DEADLINE: 28 FEBRUAR 2018

LEDER'N HAR ORDET

Mange har sikkert lurt på hvordan det gikk med kravet om tariffavtale på Orona. Vel, den har blitt satt på vent til april. Bedriften nekter å godta heisoverenskomsten vår, da de mener den er "utdatert og koster for mye". Dessverre så er formalitetene sånn at vi må vente med å kunne gå til konflikt til april. De organiserte er kampklare, og er villige til å vente – det er bra. All honnør og ære til gutta som kjemper for ordna lønns- og arbeidsvilkår. HMF står 100 % bak dere. Det må sies at klokka tikker ned for ledelsen på Orona. Jeg forstår egentlig lite hvorfor de vil utsette seg for å vente så lenge og risikere å få over halve selskapet i streik. Hvorfor ikke bare akseptere heisoverenskomsten med en gang? Hva er det selskapet frykter med heisoverenskomsten, at de må gi ordnede lønns og arbeidsvilkår?

Etter hvert som vi har blitt mer kjent med selskapet Orona og hva de kan gjøre for å holde kostnadene nede, så forstår vi mer og mer om hva som ligger bak som årsak til denne benektelsen å få tariffavtale. Som forsiden i Dagsavisen 18.oktober viste, så benytter Orona kanskje litt utradisjonelle metoder for å få heisene sine opp på rekordfart og på en billig måte. Artikkelen nevner skjebnen til to som begynte å jobbe for Orona, før de ble oppsagt bare en måned etter de hadde starta. Lønn for jobben kunne de se langt etter. Heldigvis søkte de hjelp hos oss så vi kunne bistå dem i å kreve det de hadde rett på. Pengene fikk de til slutt, etter at den spanske ledelsen ryddet opp. Hva gjorde den norske? Orona får de fleste i bransjen til å tenke på underleverandører og innleie. Ingen firmanavn som nevnes er registrert i Elvirksomhetsregisteret, og kan derfor ikke lovlig påta seg oppdrag. Da gjenstår utstrakt bruk av innleie. Og etter hva ryktet sier er det lite åpenhet rundt hvor innleide montører arbeider, eller hva slags vilkår disse arbeider på. Ledelsen bedyrer at dette er taushetsbelagt informasjon...

Forhåpentligvis har Oronaledelsen lært etter artikkelen i Dagsavisen. Dette gjenstår jo å se. Det er synd hvis et så stort selskap som Orona ønsker å utforske Eltilsynslovens gråsoner. Er det slik Orona-konsernet ønsker å bli forbundet med? Hvis et heisselskap mener at å få minimumsbestemmelser som står i heisoverenskomsten er for dyrt, ja da må man begynne å



lure hva slags vilkår man ønsker seg. Heisoverenskomsten er minimumsbestemmelser for hva slags lønns og arbeidsvilkår man har i bedriften. I tillegg kommer lokale avtaler som regulerer videre hva man har lokalt. Å kalle en tariffavtale utdatert, er som å være tilbake før 1900-tallet hvor vi sto med lua i hånda alle sammen. At en seriøs bedrift i 2017 har en tariffavtale skulle bare mangle. Min oppfordring til Orona: Ta til fornuft og gå med på de ansattes krav om å få heisoverenskomsten. Så kanskje man sammen kan finne en farbar vei hvor man jobber for å kvitte seg med useriøsitetsstempelet sitt. Det er gode fagfolk som jobber i Orona, de fortjener en ledelse som tar de seriøst.

Det har vært en del snakk om seriøsitet i arbeidslivet, HMF ønsker å bidra med å synliggjøre de bedrifter som driver seriøst. Følg med på www.velgheisbedrift.no fra nyttår så har vi kanskje en overraskelse til dere. Da får du se hvordan DIN heisbedrift scorer. **God jul og godt nyttår!**

Markus Hansen

REDAKSJONEN DESEMBER 2017

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

Nå sitter du med siste utgave av Heismontøren trykt på et Svanemerket trykkeri som er medlem i Grønt Punkt Norge og sertifisert av Forest Stewardship Council.

Hvis alle i hele verden skulle leve på samme måte som forbrukerlandet Norge måtte vi hatt mer enn tre jordkloder for å få nok ressurser. Jordas regnskoger hogges ned. Utslipp av klimagasser øker. Temperaturen på jorda stiger. Polene smelter og havet stiger. Det blir mer ekstremvær. De fleste klimaforskere er enige om at klimaet på jorden endrer seg og at utslippene må reduseres.

Vi har politikere som er klimafornektere, og vi har de som ikke fornekter klimaendringene men som allikevel gjør for lite med det. Folk flest er opptatt av miljøet, og det snakkes ofte om det grønne skiftet og at det må satses på fornybar energi. Men gjøres det nok?

Norge har igjennom FN og Parisavtalen forpliktet seg til å kutte i klimagassutslippene. Dette innebærer at alle land skal ha et mål for hvor mye landet skal kutte i sine klimautslipp. Målet skal fornyes hvert femte år fra og med 2020. Rike land skal bidra økonomisk til å hjelpe fattige land med å kutte sine utslipp og til å tilpasse seg klimaendringene. Trump har varslet at USA vil trekke seg fra avtalen.

Den politiske debatten har i Norge gått på om vi skal legge til rette for oljeboring i nordområdene eller ikke, og om vi nå skal forberede oss på å gjøre oss mer uavhengig av olje. Er vi blitt grådige på det sorte gullet eller er vi helt avhengig av oljeindustrien for å bevare arbeidsplassene, økonomien og velferdsstaten? Kan teknologien vi har fra oljeindustrien overføres til å utvikle fornybarenergi? Samtidig registrerer vi at det i forslag til statsbudsjett foreslås å øke skatten på fornybarenergi som vannkraft og bruk av elektrisitet.

Det iverksettes tiltak som økte bensin og dieseldavgift og økt pris på bompenger, noe som først og fremst rammer pendlere som ikke har noe annet valg enn å ta bilen. I Oslo er nå bompengavgiften økt oppad til kr 59,- i rushtiden. Alle har ikke mulighet til å investere i en elbil eller å benytte seg av kollektivtrafikk da dette ikke er like godt utbygd overalt. I forslag til statsbudsjett legges det i tillegg opp til en økning av kollektiv prisene. Da blir dette et klimatiltak som først og fremst rammer de med lavest inntekt.

Heisleverandører reklamere med grønne heiser med lavt strømforbruk i takt med resten av samfunnet. Ved anbudsrunder stilles det ofte krav om at leverandører skal være miljøsertifisert. Men stilles det like ofte krav til at bedriften har ordnede forhold, fagarbeidere, lærlinger og tariffavtaler?



På nettstedet www.velgelektriker.no kan du ikke bare finne ut om bedriften er sertifisert som Miljøfyrtårn. Nettstedet, som er utviklet av Elektroarbeidernes fagforening i Trøndelag, skal gjøre det enklere for deg som forbruker å ta et bevisst valg når du skal bestille et oppdrag fra en elektriker. Her får du svar på kriterier som om bedriften har fagarbeidere, lærlinger, tariffavtale eller er registrert i Elvirksomhetsregisteret.

Tor-Erik, redaktør

HMF ØSTFOLD

ESPEN BRATLIE

FRANK SIG HANSEN

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Siden sist vi skrev i Heismontøren har det ikke skjedd så veldig mye i vårt distrikt. Livet går sin vante gang som en sier. Når det gjelder arbeidssituasjonen ser det bra ut for alle bedriftene, og det betyr vel at aktiviteten er stor i vårt område.

Otis har godt med jobb både på service og nymontasje. Etter fusjon med Knutsen så har avdelingen fått 4 nye mann hvor to vil gå av med pensjon ved nyttår. Av større anlegg har Otis fått Tindlund Park.

Der kommer det 4 heiser som går 1,6 m/sek. Det er de første heisene avdelingen monterer i boligblokker som går med 1,6 m/sek.

Kone har bra med anlegg frem mot påske, og på service er det også greit med jobb. På bemanningssiden har avdelingen fått en lærling. I høst har Kone inngått avtale med Solid Entreprenør AS som holder til i Fredrikstad. Vi syntes det er veldig bra at de nå begynner å bruke norske montører.

Schindler har så mye å gjøre på montasje at de må leie inn folk fra andre avdelinger, hovedsak fra Oslo og Bergen. På service er går det på det jevne.

GM-heis har også mye å gjøre på alle områder, mest på service og modernisereing. De vil i løpet av høsten flytte sitt hovedkontor til Sarpsborg.

Vi i Østfold vil med dette ønske dere alle en god høst, en god jul og et riktig godt nytt år.



Redaksjonen ønsker alle en god jul og et riktig godt nytt år



Ny standard for heiser

standard.no



Har du skaffet deg den nye NS 3808:2017?

Standarden som kom i juni angir konsekvens-tiltak ved ombygging av løfteinnretninger for å ivareta sikkerhetsmessige forhold. Standarden beskriver også forhold ved eksisterende heiser, løfteplattformer, rulletrapper og rullende fortau som har vesentlig betydning for sikkerheten, der det kan være nødvendig å gjennomføre kompensierende tiltak uavhengig av ombygging.

Standardens juridisk grunnlag er avhengig av de henvisningene som gjøres i TEK.

Følges standardens anvisning for endring og reparasjon av løfteinnretninger, betyr dette at DiBK sine krav til minimumsløsninger er oppfylt.

Glem ikke NS 3810:2014

Standarden fra 2014 definerer nødvendige aktiviteter og betingelser for gjennomføring av periodisk sikkerhetskontroll på heiser, løfteplattformer, trappeheiser, rulletrapper og rullende fortau.

67 83 87 00 | salg@standard.no | www.standard.no



TEMA:

DET GRØNNE SKIFTE

I DETTE NUMMERET HAR VI SATT FOKUS PÅ KLIMA OG MILJØ. OG DET ER VEL NEPPE NOE TEMA SOM OPPTAR OSS MER. ENTEN DET GJELDER POLITIKK, FORNEKTELSE, ØKONOMI SOM I AVGIFTER, EL-BILER ELLER HVA MAN SELV KAN GJØRE FOR Å REDDE VERDEN.

 CHRISTOPHER MICHEL  EDMUND BERGET
CREATIVECOMMONS.ORG LISENS

▲ ▼ 1 **2** 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

At hver og en av oss føler seg ubetydelig oppi alt dette er kanskje ikke så rart. Men skal vi klare våre klimaforpliktelser må stort sett alle være med og dra lasset sammen. Jeg tenkte og gå igjennom noen begrep som ofte blir brukt i denne sammenhengen.

DET GRØNNE SKIFTET

Ofte når det er snakk om våre klima-utfordringer hører man snakk om det grønne skifte. Dette begrepet, som ble kåret til årets nyord i 2015, brukes både om større omlegginger av samfunnet, forandring på spesifikke områder og i små enkeltsaker. I det første tilfellet betyr det omstilling til et samfunn hvor vekst og utvikling skjer innenfor hva naturen tåler.

I det andre tilfellet handler det om å bytte ut produkter og tjenester som er miljøskadelige til de som gir mindre negative konsekvenser for klima og miljø enn i dag. Det kunne vell neppe ha vært en verre regjering enn den vi har nå for de som venter på det grønne skifte her til lands og det haster med å finne løsninger for å holde våre forpliktelser i Parisavtalen.

PARISAVTALEN

Før Trump trakk USA fra Parisavtalen for å satse på kull, var den historiens første globale klimaavtale som forpliktet alle land og hvor landene var enige om at temperaturen på kloden ikke skal stige mer enn 2 grader før århundret er over. I tillegg skal de gjøre alt de kan



for at den ikke skal stige mer enn 1,5 grader. Alle land skal lage en plan og planen skal inneholde et mål for hvor mye landet skal kutte. Dette målet skal fornyes hvert femte år fra og med 2020. Hver gang det fornyes må det bli mer ambisiøst enn det var forrige gang. Alle land skal rapportere hvordan det går med utslippskuttene hvert femte år fra og med 2023 og i andre del av århundret, en gang mellom 2050 og 2100, skal vi være klimanøytrale.

TOGRADERSMÅLET

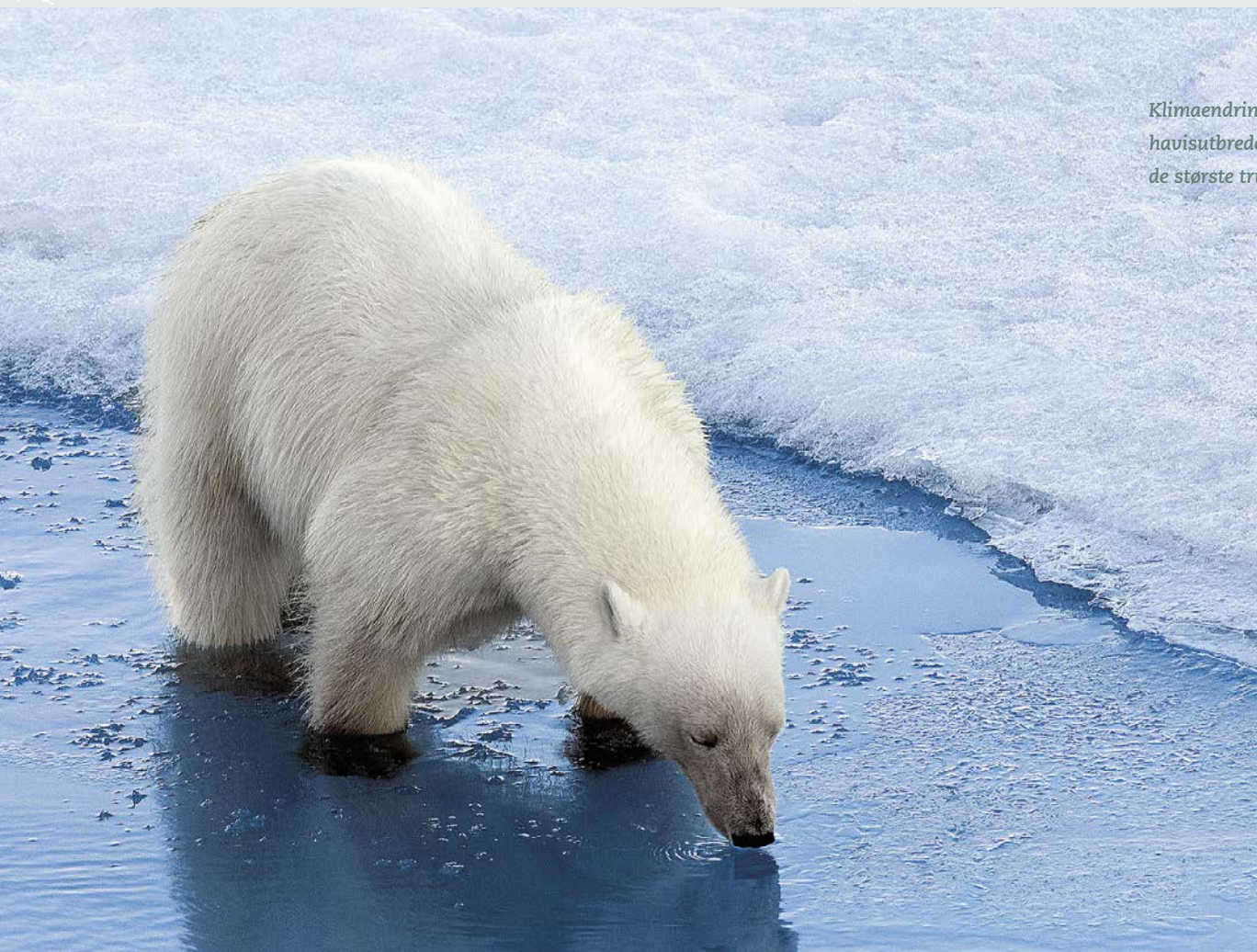
Togradersmålet er ett mål om å begrense økningen i den globale gjennomsnittstemperaturen til 2

grader over nivået i 1861-1880 som regnes som førindustrielt nivå. Stater som er spesielt sårbare for havstigning, som små øystater, mener denne faregrensen er satt for høyt, andre kritiserer målet for å være urealistisk. Den globale gjennomsnittstemperaturen har allerede økt 0,85 grader i forhold til førindustriell tid. FN's klimapanel

har regnet seg frem til at globalt har vi sluppet ut 1900 Giga tonn(Gt) frem til nå fra førindustriell tid. Hvis vi skal klare togradersmålet så kan vi maks slippe ut 1000 Gt til innen år 2100. Hvis vi fortsetter å slippe ut like mye CO₂ som i dag så har vi brukt opp karbonbudsjettet før det har gått 20 år.

Så noe må gjøres for å nå det målet som vi, sammen med resten av verden, har satt oss fore. Hva er ditt bidrag til det grønne skifte?

Klimaendringer med redusert havisutbredelse og miljøgifter er de største truslene for isbjørnen.



TIDLIGERE VAR VINDMØLLER BRUKT PÅ ANDRE MÅTER ENN Å PRODUSERE STRØM. DA BLE VINDMØLLER BRUKT TIL KRAFT FOR SLIKT SOM Å MALE KORN OG PUMPE VANN.

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Statkraft mener på sin nettside at vindkraft er en av de mest miljøvennlige formene for storskala kraftproduksjon vi har tilgjengelig i dag.

På vanlige anlegg starter normalt kraftproduksjon ved vindhastighet på 3 m/s for en typisk vindturbin på 2,3MW. Maksimal effekt er ved 13 m/s som tilsvarer liten kuling. Ved full storm over 25 m/s, slår turbinene seg av for å ikke bli skadet. Vindkraft er ikke sett på som stabil kraft og må derfor normalt være i kombinasjon

med annen kraft eller lagres på slikt som batterier.

OFFGRID

NRK har sak om privateide vindmøller på Orknøyene, hvor folk setter opp egne vindmøller og selger overskuddskraften til staten. Og kanskje er fremtiden slik at folk har

egne anlegg for å produsere strøm ved vindmøller og solceller.

Muligens da off-grid(ikke tilkoblet felles anlegg), eller slik som ved muligheten som har utviklet seg på Orknøyene ved at folk kan dele på/selge overskuddet.

Vision Air 5



Off-the-grid is a system and lifestyle designed to help people function without the support of remote infrastructure, such as an electrical grid. In electricity, off-grid can be stand-alone power system or mini-grids typically to provide a smaller community with electricity.

Off-grid electrification is an approach to access electricity used in countries

and areas with little access to electricity, due to scattered or distant population. The term off-the-grid (OTG) can refer to living in a self-sufficient manner without reliance on one or more public utilities. People who adopt this lifestyle are called off-gridders.

Off-the-grid homes are autonomous; they do not rely on municipal water supply,

sewer, natural gas, electrical power grid, or similar utility services. A true off-grid house is able to operate completely independently of all traditional public utility services. (Wikipedia)

BATTERITEKNOLOGI OG UTVIKLING

UTVIKLING AV BEDRE BATTERIER SKJER STADIG OG MANGE MENER DET ER VIKTIG Å TA I BRUK DENNE TEKNOLOGIEN OG FØLGE UTVIKLINGEN. I TIDSSKRIFTER SOM SVENSK TEKNIKKENS VERDEN BESKRIVES OG UTVIKLINGENS BAKSIDE VED AT DET ER FOR SÅ VIDT MILJØKREVENDE Å PRODUSERE BATTERIER.

 JOHNNY LEO JOHANSEN

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

For en elbil med ett batteri på 30 kWh er det i følge en rapport fra IVL Svenska Miljöinstitutet för Energi-myndighetens och Trafikverkets, 4,5-6 tonn kulldioksid som slippes ut ved produksjon av batteriet.

Et annet aspekt som ble satt fokus på blant annet i et program på NRK P2, er arbeidsforholdene for de som utvinner en del av mineralene og annet som nyere batterier inneholder.

SAMTIDIG ER DET OG AVSLØRINGER AT DET FINNES LOBBYER SOM HAR SOM HENSIKT Å SVARTMALE BATTERI OG ELBIL-INDUSTRIEN.

Moderne batterier inneholder en rekke metaller, blant annet litium, kobber, aluminium, kobolt, nikkel og gull. Litium utvinnes blant annet fra sjøvann. De fleste andre metaller utvinnes fra gruver. Både gruvedrift og litiumutvinning fra sjøvann belaster miljøet.

Spesielt har det vært fokus på grunnstoffet kobolt som det er forholdsvis lite av på kloden. Dette utvinnes i stor grad i Kongo.



DET ER DOKUMENTERT EN GOD DEL BARNE-ARBEID OG LITE HELDIGE ARBEIDSFORHOLD VED UTVINNING HER.

Det er stadige utvikling som og gjør endringer for hvilke stoffer og mineraler man bruker i batterier. Endel av de ting et batteri inneholder erstattes med andre stoffer av både kostnads og miljøhensyn.

Nyere teknologi kalt NCM-811 står for Nikkel-Cobalt-Manganese, og beskriver blandingsforholdet av metaller i katoden. Disse bruker mye mindre av slikt som disse sjeldne og dyre metallene.

Det er selvfølgelig ikke bare biler som bruker batterier, også mobiltelefoner, heiser og en rekke andre ting har selvfølgelig batterier av forskjellig art som også er i fokus ved tanke på miljø.

HEISER MED BATTERI

Når det gjelder heiser er det stadig mer bruk av batterier til forskjellig back-up også i heis-alarmsystemer. Det er også heiser som har nød-evakueringsystemer ved batteridrift.

Et dansk heisfirma Aaskov-mini leverte handicap heiser som hadde 12 volts batteridrift. Schindler hadde eierinteresser her og noen få slike anlegg ble levert i Norge.

Utfordring med noen av disse anleggene var dimensjonering, lengde på ledninger og spenningstap.

Batterier ble ladet av vanlig batterilader.

MOT EN BÆRE- KRAFTIG FRAMTID

GJENNOM EMS OG LCA TAR KLEEMANN MILJØANSVAR

KLEEMANN

IOANNA K. SFAMPA



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24



Et økende miljøengasjement skaper etterspørsel etter mer effektive produkter, med lavere forbruk av energi og andre ressurser. Negativ miljøpåvirkning fra produkter har økt interessen for å forstå og redusere denne påvirkningen. En av teknikkene som blir brukt er livssyklusvurdering (LCA), som oppsummerer produktets miljøpåvirkning sett i lys av livssyklusen, fra råvareuttaket til produksjon og drift, og til slutt avfallshåndteringen. [1]

Testtårnet til Kleemann



Heiskonsernet KLEEMANN, brukte SimaPro programvare for å lage en LCA. Denne kunnskapen førte til at de redesignet sin Atlas Giga heis til å bli mer miljøvennlig. Det nye navnet er Atlas Giga-R.

STANDARDENE GIR VEILEDNING

Standardene som er etablert etter ISO 14000 gir praktiske verktøy for bedrifter som prøver å ta et miljøansvar. ISO 14006 handler om å etablere, dokumentere, implementere, vedlikeholde og forbedre sitt ledelsessystem for påvirkninger av det ytre miljø (EMS). [2] Løfteinnetninger er avgjørende for urban bevegelse og tilgjengelighet. Passasjerkomfort og et attraktivt design er deler av produktet. For å si det i allmenne vendinger: Økodesign bidrar til forståelse av vårt økologiske fotavtrykk på planeten. For å bestemme det trenger vi å vite hva slags og hvor mye materialer og energi produktet forbruker i hele sin livssyklus. Til dette kan vi bruke LCA. LCA er delt inn i følgende fire kategorier.

- Oppstrøm prosedyrer: Prosedyrer som pågår uavhengig av produksjonen av vårt produkt, slik som gruvedrift og transport av råmaterialer.

- Kjerneprosesser og produksjon: Dette er produktets produksjonsprosess. Alt som utføres av underleverandører skal også regnes med.

- Nedstrøm prosedyrer: Prosesser som er ikke er kontrollert av produsenten, men av produktets eier. Dette omfatter transport av produktet til kunden, energiforbruk, vedlikehold og avfallshåndtering.

Undersøkelser har vist at det er størst miljøpåvirkning etter at produktet er levert til kunden. Derfor er det naturlig for heisbedrifter å legge størst vekt på det. Hvis et produkt har en levetid på 25-30 år vil dette tidsrommet stå for 75 % av hele miljøpåvirkningen, mens det bare ville vært 50 % om levetiden var 10 år. På den annen side vil økt levetid for produktet redusere betydningen av produksjonsfasen, fordi heisen ville betjene et større antall av oppdrag i løpet av levetida. [3]

Et nøkkelledd i den siste fasen av livssyklusen er hvor enkelt og hvor stor del av produktet som kan resirkuleres. Målet er å designe en heis slik at den er lett å ta fra hverandre og kildesortere for resirkulering. Siden 2012 har Kleemann implementert et nytt system for alle installasjoner. Systemet er i henhold til ISO

14001. Bedriftens kvalitetssystem er i henhold til ISO 9001, og de fleste økodesign-produktene er i henhold til ISO 14006.

Bedriftens strategiske mål er bærekraftig utvikling i full harmoni med miljøvern, noe som skal føre til at produktene blir fullt ut miljøvennlige. Målet kan bli nådd ved å holde fast på overordnede regler, kriterier og teknikker for miljøvern. Motivasjonen er tredelt: Natur, samfunn og økonomi. Atlas Gigas-R er et resultat av økodesign. En slik heis har en levetid på omtrent 25 år, forutsatt godt vedlikehold. Den kjører i gjennomsnitt 150 turer per dag, hver på to stopp. Altså en bruk som er lav til medium, som en boligheis. Nominal vekt er 1600 kg, og maksimumshastigheten er 1 m/s.

ATLAS GIGAS-R OPPNÅR BEDRE ENERGI-EFFEKTIVITET VED Å REDUSERE:

- Mengden materialer
- Mengden av maling og løsemidler
- Total vekt

I følge relevant litteratur er det bruksfasen som har størst miljøpåvirkning fra en heis, etterfulgt av konstruksjonen. Her har jeg prøvd å illustrere betydningen av å se på hele livssyklusen til heisen.



Vedlagte grafer viser en sammenlikning mellom den gamle Atlas Gigas og den nye Atlas Gigas-R. Fra ElevatorWorld Oktober 2017.

	ATLAS GIGAS	ATLAS GIGAS - R
Nominal vekt	1600 kg	1600 kg
Fart	1 m/s	1 m/s
Bruksdager i året	365	365
Energikrav standby (W)	28	25
Energiforbruk under kjøring (mWh/kgm)	1,02	0,84
Beregnet energiforbruk 1 år (kWh)	664,9	562,1
Energiklasse etter VDI 4707-1		

Copyright ElevatorWorld

Fra ElevatorWorld Oktober 2017

Forkortet og oversatt av Bjørn Tore Egeberg

Referanser

[1] www.pre-sustainability.com/download/SimaPro8IntroductionToLCA.pdf

[2] ISO 14006 2011 : Environmental Management Systems — Guidelines for Incorporating Ecodesign (iso.org/standard/43241.html).

[3] Ana Maria Lorente Lafuente. "Life Cycle Analysis and Energy Modelling of Lifts," Doctoral Thesis, 2013.

Ioanna K. Sfampa er forsker i Kleemans avdeling for produktutvikling. Sfampa har en mastergrad i fysikk og teknologi og en PhD.

SKAL VI SKRU IGJEN

SKAL NORGE SKRU IGJEN OLJEKRANA OG GJØRE SEG UAVHENGIG AV OLJE OG GASS?
KNAPPE TO UKER FØR VALGET VAR ET KNIPPE POLITIKERE FRA ARBEIDERPARTIET,
SOSIALISTISK VENSTREPARTI, SENTERPARTIET OG RØDT INVITERT TIL DEBATT PÅ
OSLOKONFERANSEN.

 TOR-ERIK LUNDBERG/
PAUL SIGVE AMUNDSEN

 TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

DET GRØNNE SKIFTE

Det grønne skifte ble heftig debattert på Oslokonferansen. Både SV og Rødt er tydelige på at de vil bygge ned oljeindustrien.

Vi vet at verden jobber for å gjøre seg uavhengig av olje og gass, sa Kaski (SV), derfor må vi fase ut fossilt drivstoff. Det må satses på andre energikilder og vi må bruke den kompetansen vi har i oljeindustrien i dag til dette. Dette må være politisk styrt. Denne industrien kan ikke fases ut på 15 år sa hun. Perioden med lav oljepris skulle blitt brukt til å bygge opp og styrke øvrig industri, men det har ikke skjedd, ifølge Kaski, som er opptatt av å farge om sort næringsliv til grønt. Det trengs en politikk som sørger for at grønne arbeidsplasser



Politikerpanelet på Oslo konferansen: (f.v.) Inger Helen Vaaten (AP), Mari Eifring (Rødt), Kari Elisabeth Kaski (SV), Sigbjørn Gjelsvik (SP).

Er det mulig å foreta en politisk styrt nedtrapping av olje og gassindustrien i Norge, samtidig som at denne kompetansen brukes til å skape nye arbeidsplasser innen andre grønne miljøvennlige energikilder?

OLJEKRANA?

bygges opp parallelt med nedbygging av oljen sa Eifring (Rødt). Det kan starte med at subsidier til letevirk-somhet avvikles, midler som heller kunne gått til å finansiere en grønn krisepakke mot ledighet. Hun skulle gjerne sett en renasjonalisering av Statoil og dermed bruke Statoil mer aktivt til omstilling.

Senterpartiet var heller ikke helt uenig i dette, men at det måtte set-tes tydelige mål og samtidig satses på teknologiutvikling. Gjelsvik (SP) mente at debatten tar feil form når den koker ned til kroner og øre på diesel og bensin.

Inger-Helen Vaaten fra Arbeider-partiet sa at å skru igjen krana over natta ikke var noe alternativ. Men hun mente at oljenæringen måtte bli

grønnere, samtidig som det ble satset på alternative grønne næringer. Vi må skynde oss sakte så ikke mange sitter igjen uten jobber. Vi trenger flere arbeidsplasser, ikke færre, sier Vaaten. Arbeiderpartiet er det eneste av de fire partiene som går inn for at det gjennomføres en konsekvensu-tredning av petroleumsaktivitet i nordområdene.

REAKSJONER

Den politiske uenigheten rundt nedtrapping av norsk olje- og gass-utvinning gjenspeiles også innenfor fagbevegelsen. Spesielt kom det reak-sjoner fra rogalandsbenken, da blant annet på SV sin omtale av oljenærin-gen som «sort næring».

Mange rogalendinger er sysselsatt i oljeindustrien og frykter hva en

nedtrapping kan gjøre med arbeids-plasser i landsdelen.

Kaski (SV) svarte med at vi må få til en omstilling. Ikke fordi at de som jobber i oljen ikke er dyktige og bra folk, men fordi Norge skal ha en an-nen næring enn olje fremover. Dette må gjøres på en ordentlig måte så vi kan beholde arbeidsplassene og kompetansen. Slik at folk vil ha en jobb og en lønn å leve av, samtidig som det er bra for norsk økonomi.

Oslo konferansen arrangeres av HMF, EL og IT Forbundet, Distrik-tene Nordland, Oslo/Akershus, Trøndelag og Rogaland, konsern-utvalget i Telenor, Klubb Rela-com, IKT Bransjens Fagforening, Rogaland Elektromontørforening, Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus.



OLJEBORING I NORDOMRÅDENE

HVA HANDLER DET OM?

SVEIN NORDRUM/BJØRN JØRGENSEN ODD JACOBSEN

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Oljenæringen sier det er liten risiko ved oljeboring utenfor Lofoten, Vesterålen og Senja (LoVeSe) på grunn av moderne teknologi og høy kompetanse, ønsker derfor en konsekvensutredning.

De mener å ha god nok oljevernberedskap og at det i verste fall vil ha gjenopprettet fiskebestanden i løpet av 3-10 år. De mener oljeboring i nordområdene er avgjørende for velferdens inntekter, da ingen annen eksisterende industri kan gi like mye. Dessuten regnes det med at denne typen energi er mest effektiv og leveransesikker frem mot 2030. De regner med at disse oljefeltene er rike og vil gi ca 1.3 milliarder fat oljekvivalenter, 36 % gass og 64 % olje. Dette vil også være med på å øke fagkunnskap og teknologi som kan eksporteres samt sysselsetting i form av 400-1100 nye arbeidsplasser.

Lo tror det kan føre til videreføring av dagens industriarbeidsplasser og utvikling av fagkunnskap.

Noen lokale politikere håper at oljevirkosomheter skal skape lokal aktivitet.

SÅ HVORFOR BORRER VI IKKE?

Dette har vært diskutert utallige ganger siden 70-tallet og meningene er stort sett de samme nå som da, bortsett fra at det nå er mer allment akseptert at klimaendringene er menneskeskapt og derfor kan og må reverseres ved å senke CO₂-utslippene og redusere temperaturen med 1,5 – 2 %.

Norge har forpliktet seg til å redusere CO₂-utslipp og å forvalte det biologiske mangfoldet, fiskeriene og sjøarealene. Områdene utenfor LoVeSe er ansett for å være unik natur av internasjonal viktighet. Her er fastlands-Europas største sjøfugl-

koloni, verdens største torskestamme, verdens største kaldtvanns korallrev, billioner av sildelarver som danner grunnlag for det rike livet i Barentshavet. Fiskeegg har vist seg å være enda mer sårbare for oljeskade, selv fra små oljeforekomster, enn tidligere antatt. I tillegg til torsk hyse og sild, besøker 70 % av all fisk som fiskes i havområdene Norskehavet og Barentshavet, områdene utenfor LoVeSe. Det finnes få steder på jorden som kan sammenliknes med LoVeSe ang størrelse på biologiske verdifulle marine økosystemer, dette er økosystemer som verden er avhengige av. Havforskningsinstituttet har rapporter som viser at seismisk skyting fordriver fisk og hval. Dette ble påvist i 2007 til 2009 da det ble skutt seismikk utenfor Lofoten og Vesterålen, som førte til at fiskeindustrien ble påført store tap.



Idylliske Lofoten. Olje- og energiminister Terje Sjøviknes (Frp) mener nasjonale hensyn bør veie tyngst i striden om oljeutvinning i Lofoten og Vesterålen.



Delte meninger. I følge NRK så sier at to av tre spurte i Nord-Norge nei til oljeborring i nordområdene. Majoriteten av vestlendingene vil verne (57 prosent), men motstanden er mindre enn i nord.





Hva med turistnæringen i vakre, ville nord, kulturarven, synlige miljøendringer?

Seismikkskyting brukes i alle faser av oljeutvinning og vil fortrenge fiskerinæringen i området. Havforskningsinstituttet sier at fangsten av fisk innen 33 km av seismisk skyting, vil gå ned mellom 50 og 80 %, derfor vinner man ikke på sysselsetting hvis hele den bærekraftige industrien i LoVeSe ofres. I Lofoten, Vesterålen og Senja er det 6500 arbeidsplasser innen fiskeri og turisme. Nærings- og Handelsdepartementet anslår at oljevirkksomhet kan skape mellom 400 og 1100 arbeidsplasser, men da vil fiskeri og turisme lide.

Engasjementet er stort på begge sider, de fleste har sikkert lest mye om det og sett begges syn på Facebook og i andre medier. Nå bygger det seg opp til å bli et internasjonalt media-sirkus, da sivile krefter har samlet seg til å saksøke Staten for brudd på Grunnlovens paragraf 112, altså at Staten skal rettslig stanses fra å ødelegge miljø som sikrer helsen, natur hvor produksjonsevne og mangfold bevares, naturens ressurser som skal disponeres ut fra langsiktig og allsidig betraktning som ivaretar denne rett også for etterleken. Høyre og FRP ønsker oljeutvinning i nordområdene, AP ønsker utredning og har lagt frem et kompromiss der de aksepterer oljeutvinning utenfor en 50 km grense fra fastlandet LoVeSe. Siste målinger

viser at to av tre er imot oljeutvinning i nordområdene.

Hva med turistnæringen i vakre, ville nord, kultur-arven, synlige miljøendringer? Bilder av "urørt natur" gir økt konkurranseevne ved salg av fisk. Hva med hval-turisme, nå som det blir sett større grupper hval i disse områdene og det samme med havørn? Finnes det alternativer til oljen? Det er laget en rapport som heter "Framtid i Nord", som hevder at det er 10 000 mulige arbeidsplasser i regionen, innen fiskerinæring, havbruk og fornybar energi.

Personlig har jeg vokst opp med tanker om at jeg må respektere naturen og har alltid vært aktiv bruker av naturen, på sjøen, i skogen og på fjellet. Jeg mener derfor at oljeboring i nordområdene ikke må skje, at vi må verne om og videreføre arven om en mest mulig urørt og uforurenset natur til kommende generasjoner og at bruken av oljefondet må begrenses og heller øke skattene. Samtidig kjører jeg bensindrevet bil mer enn jeg trenger. Jeg liker å ha det lyst og varmt i leiligheten min. Jeg liker tanken på en sterk velferdsstat. Komfort og økonomi mot moralske verdier som skal verne om naturen for fremtiden.

Skal jeg endre livsstilen min? Klarer jeg det?



OSLO, DEN GRØNNE BYEN

CF-WESENBERG, KOLONIHAVEN BJØRN TORE EGEBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Kommunevalget i 2015 var blant annet et NM i å være mest miljøvennlige. Ikke minst i Oslo, der store ord har flydd gjennom lufta i flere perioder, mens rød asfalt på noen få sykkelveier har vært det mest synlige i praksis. Det nye byrådet av AP, SV og MDG har skapt forventninger om noe mer. Vi har intervjuet miljøbyråd Lan Marie Berg (MDG), for å høre hvordan byrådet jobber.

UT FRA AMBISJONENE I BYRÅDSPLATTFORMEN: HVA SYNES DU DERE HAR LYKKES BEST MED?

Vårt byråd la fram en byrådsplattform med svært høye miljø og klimaambisjoner. For å være ærlig, så synes jeg vi har lyktes med veldig mye. Vi har lyktes med å få klimagassutslippene i Oslo til å gå ned. Nå er det flere som bruker kollektivtransport enn privatbil til jobben. Trafikken er noe redusert etter innføringen av nye bomtakster. Vi bygger stadig flere og bedre sykkelveier, og vi holder sykkelveiene åpne også om vinteren. Resultater er at stadig flere sykler i Oslo. Vi tar godt vare på de store miljø- og opplevelsesverdiene som vi har på øyene, langs kysten

og i skogene rundt byen. Dette er verdier som betyr mye for oss som bor i byen.

Jeg er veldig stolt av at Oslo er blitt utropt til Europas miljøhovedstad i 2019. Det er en stor anerkjennelse av Oslofolkets innsats for å gjøre byen til et stadig bedre sted å bo. Jeg ser fram til å feire dette året sammen med folk, organisasjoner og næringsliv i 2019: Vi får en unik mulighet til å vise fram byen vår og vårt grønne næringsliv til resten av verden. Vi har fortsatt mye ugjort, så det blir travle dager også framover. Jeg setter enorm pris på alle de hyggelige tilbakemeldingene vi får. Det er tydelig at mange setter pris på at vi tar ordentlige grep for å bedre luft, bedre kollektivtilbud og at vi tar klimaet på alvor. Bystyret har ikke vedtatt at Oslo skal vokse, men likevel øker innbyggertallet hele tida. Hvilke problemer skaper dette for miljøarbeidet.

Det betyr at vi må planlegge for en klima- og miljøvennlig byvekst. Vi må styre byveksten til de stedene

der vi har god kollektivtrafikk for å unngå trafikkvekst og vi må unngå å bygge ned verdifulle grøntområder i og rundt byen. Jeg vil gjerne påpeke at Oslos tidligere byråd har måttet løse den samme utfordringen og har lyktes nokså bra: Byen har vokst betydelig de siste tiårene uten at vi har sett en tilsvarende trafikkvekst eller utslippsvekst.

Befolkningsvekst krever at vi er flinke til å planlegge og styre utviklingen. Det er vi i Oslo, og i forslaget til ny kommuneplan har vi lagt opp til en tydeligere styring av hvor og hvordan byen skal utvikle seg.

OG HVA KUNNE VÆRT GJORT AV REGJERINGEN FOR Å SNU STRØMMEN?

Oslo vokser fordi det er et flott sted å bo. Alle som flytter hit skal føre seg 100 % velkomne. Innbyggertallet øker også fordi det fødes mange barn i Oslo. Det er viktig at de som vokser opp her også kan finne seg et sted å bo. Derfor er det viktig med en godt planlagt klima og miljøvennlig byvekst. Jeg ser ikke noe behov for å be regjeringen "snu strømmen".

Både fra et klima og miljøperspektiv er godt planlagte byer en fordel. Vi får lavere utslipp og energibruk med god kollektivtransport, løsninger for bildeling, god avfallshåndtering og fjernvarme. Og vi trenger mindre plass.

VI STØTTER HELHJERTET OPP OM MÅLET Å FÅ FOLK TIL Å VELGE KOLLEKTIVTRANSPORT FRAMFOR PRIVATBIL. HVA ER DE VIKTIGSTE UTFORDRINGENE HER?

Den store utfordringen er selvfølgelig at privatbilen er praktisk for den enkelte, men upraktisk for samfunnet. Men ved å redusere biltrafikken får vi bedre luft, tryggere skoleveier, bedre

bomiljøer og mer plass til folk- særlig i sentrum. Vi klarer ikke å få nok folk til å droppe bilen til byen bare ved å gjøre kollektivtransporten bedre. Vi er dessverre også nødt til å gjøre det dyrere og mer upraktisk å velge bilen. Bompenger, rushtidsavgifter og fjerning av parkeringsplasser er tiltak som virker. Samtidig styrker vi kollektivtrafikken kraftig. I fjor passerte vi punktet der flere velger kollektivt enn bil til jobben – i år ser vi at kollektivandelen fortsetter å øke. Det er bra! Det vil trengs store investeringer i kollektivtrafikken i årene framover for å kunne tilby tilstrekkelig kvalitet og praktiske løsninger. Vi skal bygge

Fornebubanen, ny t-banetunell og ruste opp trikkesystemet betydelig. Pengene vi får inn gjennom bompenger er helt nødvendige for å gjennomføre dette kollektivløftet.

Våre medlemmer utfører reparasjon og vedlikehold på heiser i Oslo Sentrum. Vekten på verktøy og deler gjør det nødvendig å bruke bil. Vi får varsler om at det har blitt mye unødvendig bilkjøring i sentrum fordi det er vanskelig å finne parkeringsplass. Har du noen kommentarer til dette?

Det er selvsagt at en del håndverkere og andre trenger å kjøre bil i sentrum, og nettopp derfor har vi i år opprettet 43 nye plasser som kun er tilgjengelige for nyttekjøretøy. Tanken er også at når privatbilene forsvinner fra gatene vil sentrum bli lettere tilgjengelig for de som virkelig trenger å kjøre dit. Parkeringshusene rundt ring 1 har 9000 plasser så der er det mer enn nok plass for vanlige folk til å parkere, samtidig som håndverkere og varelevering får den tilgangen de trenger i sentrumsgatene. I hvor stor grad vi lykkes med disse nye ordningene er vi allerede i gang med å evaluere. Da får vi et bilde av hvor godt vi treffer målgruppen og hva vi eventuelt kan gjøre enda bedre til neste år.

Jeg vil gjerne avslutte med en oppfordring til medlemmene deres: Vi ser at privatbilene er i ferd med å bli nullutslippsbiler, mens yrkesbilene henger etter. Nå finnes det gode nullutslippsalternativer også for deres bruk. Jeg håper dere velger en utslippsfri bil neste gang!



Miljøbyråd i Oslo Kommune, Lan Marie Berg



MILJØSATSINGEN I OSLO

BYRÅDSEKLÆRINGEN FOR OSLO

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Oslo skal bli Europas miljøhovedstad. Å begrense klimaendringene og utvikle et bærekraftig samfunn er vår tids største utfordring. I dag opplever store deler av Oslos innbyggere jevnlig en helseskadelig luft, og folk med astma og lunge-sykdommer tvinges til å holde seg innendørs. Oslofolk fortjener et mer levende byliv, renere luft, flere sykkelveier og enda bedre kollektivtransport.

Byrådet vil at Oslo skal gå foran som et godt eksempel for andre storbyer i verden, og vil trappe opp ambisjonsnivået i klimapolitikken. Vi vil gjøre Oslo til en fossilfri by innen 2030.

TRYGG OG REN LUFT

For å nå de ambisiøse klima- og miljømålene vil byrådet ha store endringer i måten vi ferdes på i byen. Oslo er en av Europas raskest voksende byer, og dette gir store muligheter for gode klima- og miljøløsninger. Byrådet vil fortette rundt store kollektivknutepunkter, og prioritere de store pengene til kollektivprosjekter og sykkel, ikke nye motorveier. Ny t-banetunnel i indre by, utbygging av sykkelveinettet og trikk langs Ring 2 er prioriterte prosjekter for byrådet.

Biltrafikken er den største kilden til klimagassutslipp og helseskadelig

luftforurensing i Oslo. Samtidig er mindre biltrafikk avgjørende for å få plass til sykkelveier og bedre fremkommelighet for kollektivtransporten. Byrådets mål er å redusere all biltrafikk i Oslo med 20 prosent i løpet av bystyreperioden og en tredel innen 2030, sammenliknet med 2015. For å nå målene er byrådet avhengig av et samarbeid med staten og Akershus.

Sentrum blir triveligere og mer tilgjengelig uten biltrafikk. Byrådet vil gjøre sentrum innenfor Ring 1 bilfritt i løpet av bystyreperioden. Hensyn til forflytningshemmede, varetransport, kollektivtransport, beboere og transport til viktige samfunnsfunksjoner skal ivaretas, og byrådet vil invitere næringsliv, beboere og andre interessenter til dialog om gjennomføringen.

En massiv satsing på kollektivtransport og sykkel gjennom Oslopakke 3 Forventet befolkningsvekst og mål

om redusert biltrafikk gjør det helt nødvendig med en storstilt satsing på kollektivtransport i Osloregionen. I følge transportetatene Ruter, Jernbaneverket og Statens vegvesen er ny T-banetunnel gjennom indre by det viktigste samferdselsprosjektet i Norge.

Dette tiltaket vil ha store effekter på hele regionen og vil gjøre det mulig å dramatisk øke kapasiteten på T-banenettet og åpne for nye linjeutvidelser i fremtiden.

Hovedmålene for Oslopakke 3-samarbeidet må være å bidra til å redusere klimagassutslippene i Oslo med 50 prosent innen 2020 og med 95 prosent innen 2030, i forhold til 1990-nivå, og redusere all biltrafikk i Oslo med en tredjedel innen 2030 sammenliknet med 2015-nivå. Alle prosjekter må vurderes på nytt ut fra disse målsetningene.

Kommentar fra redaksjonen

OM Å RETTE BAKER FOR SMED

Bompengesatsene rundt Oslo har blitt satt kraftig opp i høst, og ettersom Lan Marie Berg er en populær skyteskive for journalister, så har hun også fått æren/skylda for det. Men den æren må hun dele med mange. Bompengene er et samarbeid mellom Staten, Oslo og Akershus. Alle partier i Oslo og Akershus unntatt Frp støtter bompengesatsene. Staten også. Og ettersom statens forhandlere får sitt mandat fra Frps samferdselsminister, så er det vel lov å si at alle partier støtter de nye bompengesatsene.



KONE SATSER PÅ UTSLIPPS-FRIE BILER

Heisbedriften Kone satser på utslippsfrie biler til sine ansatte. Biltypen som for tiden er aktuell er elbilen Nissan. Bilene gis med hvite skilter og skal også kunne benyttes privat. Klubben har inngått avtale med bedriften om at de dekker monitoring av ladestasjon hjemme hos den ansatte, samt at bedriften også dekker ladekostnadene til den enkelte med en avtalt sum per kilometer.

MJØSTÅRNET

Hvis du har kjørt E6 mellom Oslo og Hamar i det siste så har du kanskje observert det påbegynte Mjøstårnet som ble startet på i april. Limtrekonstruksjonene er løftet på plass og tårnet begynner å ta form. Tårnet som skal ferdigstillelse i februar 2019, skal bli 81 meter høyt med 18 etasjer og totalt 16 000 kvm. I tillegg bygges et badeanlegg og en felles carport med 32 parkeringsplasser med tilhørende bod, én til hver leilighet. Totalentreprenør HENT har en kontraktssum på ca. 500 millioner kroner. Dette er et svar på det «grønne skiftet» og er et bevis på at tre er et materiale som kan utfordre tradisjonelle løsninger også i høyden svarer byggherren.

MILJØVENNLIG FJERNVARME PÅ BYGGEPLASSEN

Kultur og idrettsbygg er blitt enig med Fortum Oslo Varme om å fremskynde etableringen av miljøvennlig fjernvarme på byggeplassen til det nye Munchmuseet. Dette gjør vi fordi det er bra for miljøet og samtidig

bedrer det arbeidsforholdene på byggeplassen sier Eli Grimsby, direktør og byggherre i Kultur- og idrettsbygg Oslo KF. Fjernvarme utnytter spillvarme fra Oslo kommunes energigjenvinningsanlegg, i tillegg til andre fornybare energikilder. På byggeplassen til Munchmuseet skal energileveransen nå brukes til tørking og oppvarming under byggeperioden. Fjernvarmen brukes i stedet for tradisjonell fossil oppvarming og bidrar til reduserte utslipp på byggeplassen. Oslo kommune har satt seg ambisiøse klimamål, og vi ønsker å ta aktive grep der vi ser det er mulig avslutter Eli Grimsby.

NORGES FØRSTE SELVKJØRENDE BUSS

Norges første selvkjørende shuttlebuss går nå i test på et lukket område i Stavanger, og skal på sikt ut blant publikum. Bussen er elektrisk drevet med seks sitteplasser, men totalt 12 plasser. Maksfarten er på 40 km/t, men vil i snitt holde en fart på 25 km/t. Bussen har nå gått i omlag 3000 timer. Foreløpig er det ikke lov til å sende førerløse busser ut i trafikken, men det er lagt frem et lovforslag for om Stortinget skal tillate selvgående kjøretøy skriver busselskapet Kolumbus.

Å BRENNE TØMMER ER SOM Å PUTTE INDREFILET I PØLSA

Et grantre kan gi ved verdt 360 kroner – norske industriarbeidere kan firedoble verdien skriver frifagbevegelse.no. Grana kan igjen bli en bærebjelke i norsk industri, som den

var i hundre år fram til det svarte gullet ble funnet jula 1969. Derfra har treforedlingsindustrien opplevd konkurs etter konkurs, og tusenvis av arbeidsplasser er blitt borte. Norges skoger fanger CO₂ som tilsvarende 60 prosent av Norges utslipp av klimagasser. Trær som får stå og råtne vil frigjøre og slippe ut all CO₂ som er lagret i treet. Det tar 60-100 år for et tre å vokse seg hogstferdig.

BYTRÆR VOKSER FORTERE

Forskere har sammenlignet urbane trær i ti ulike storbyer mot viltvoksende. Det viser seg at bytrærne vokser 25 % raskere, skriver forskning.no.

CO2-UTSLIPP ØKER

Nye tall tyder på at verdens CO₂-utslipp har begynt å øke igjen, etter tre år hvor de lå stabilt. (forskning.no)

ATOMUHELL

Det radioaktive utslippet i Russland i slutten av september må skyldes et uhell eller en atomulykke, mener Statens strålevern. Det avviser russiske myndigheter. (forskning.no)

FLYTRAFIKK OG MILJØ

Vekst i flyreiser gjør Paris-målet uoppnåelig skriver prof. C. Aall på forskning.no. Verdens befolkning vil fly ni ganger oftere i 2100 sammenlignet med i dag. Nasjonale myndigheter må ta ansvar, de kan ikke overlate det til flyindustrien alene.



HAR FLYDD VERDEN RUNDT PÅ SOLKRAFT

AFP

TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Det soldrevne flyet Solar Impulse 2 har fløyet rundt jorden uten å ha brukt en eneste dråpe drivstoff. Jordomflygningen er en del av et prosjekt for å øke oppmerksomheten rundt bruk av fornybar energi. Målet med prosjektet var å bevise at det i fremtiden vil være mulig å reise med fornybar energi.

Flyet som er bygget i karbon er ikke tyngre enn en bil med sine 2,3 tonn, men har et vingespenn som en Boeing 747 jumbojet på 71,9 meter. Batteriene lades av 17000 solceller fordelt på vingene. Flyet har fire propeller og holder vanligvis en

hastighet på rundt 50 km/t, men har en makshastighet på 90 km/t under gunstige forhold. Om natta flyr maskinen på lagret solenergi. Det er helt lydløst.

Flyet la ut fra Abu Dhabi 9. mars 2015. I juli samme år ble turen avbrutt på grunn av skader på batteriet etter en fem dager lang flygning fra Japan til Hawaii. I april i år fortsatte turen fra Hawaii til California, en strekning det tok tre dager å fullføre. I juni ble Solar Impulse 2 det første solcelledrevne flyet til å krysse Atlanterhavet.

De sveitsiske flyverne Andre Borschberg og Bertrand Piccard har vekslet på å sitte bak spakene på den 35.000 kilometer lange reisen.

Dagens passasjerfly forurenses kraftig, og selv om de har blitt mer økonomiske, utgjør de fortsatt en stor miljøfare. Med Solar Impulse har de bevist at fremtidens flytrafikk kan bli mer miljøvennlig.

Kilde www.nrk.no



Schindler er en av fire hovedsponsorer til prosjektet Solar Impulse.



JAKTEN PÅ DE USERIØSE

OVE BERGERSEN

TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

De kriminelle er svært kreative og tilpasser seg myndighetens krav, sa Pål Fostrud fra skatteetaten da han var invitert til Oslokonferansen for å snakke om A-krimers arbeid mot arbeidslivskriminalitet. På konferansen, hvor HMF er en av arrangørene, sto blant annet Arbeidslivskriminalitet, Oslo modellen og angrep på tillitsvalgte på dagsorden.

De kriminelle er svært kreative og tilpasser seg myndighetens krav, sa Pål Fostrud fra skatteetaten da han var invitert til Oslokonferansen for å snakke om A-krimers arbeid mot arbeidslivskriminalitet.

På konferansen, hvor HMF er en av arrangørene, sto blant annet Arbeidslivskriminalitet, Oslo modellen og angrep på tillitsvalgte på dagsorden.

A-KRIM

Pål Fostrud fra Skatteetaten var invitert for å fortelle om A-krimers arbeid mot Arbeidslivskriminalitet. A-krim er etablert som et tverretattlig samarbeid mellom politiet, Skatteetaten, Tolletaten, NAV og Arbeidstilsynet i kampen mot Arbeidslivskriminalitet.

Han fortalte om A-krimers TOKT-team (Tilsyn Og Kontroll Team) som utførte kontroller på byggeplassene som ofte

resulterte i bortvisninger og stenging av byggeplasser. Synlighet og uro er viktig i arbeidet mot arbeidslivskriminalitet, sa han. De hadde også et Analyse-team som har som oppgave å identifisere nettverk og bakmenn i tett samarbeid med TOKT-teamet. Men også i samarbeid med arbeidsgivere, arbeidstakere og innkjøpere. En varslingskanal via Fellesforbundet var på plass, hvor de lovte en tilbakemelding til varslere.

KREATIVE

Hvis A-krim "stengte en dør", så åpnet de kriminelle en ny "luke" fortalte han. De kriminelle er svært kreative og tilpasser seg myndighetens krav. Det de ser eksempler på nå er at de kriminelle har forflyttet seg fra malerbransjen til helsevesenet og barnevernet. Det er ofte en miks av legal og illegal virksomhet.

PAY BACK

Det de ser er at det er en urettmessig tilbakebetaling av merverdiavgift og sykelønn, en utstrakt bruk av fiktive fakturaer og triksing med identiteter for å skaffe arbeidstillatelser og HMS-kort. Såkalt "Pay back" er en metode der arbeidstakerne offisielt får

En varslingskanal via Fellesforbundet var på plass, hvor de lovte en tilbakemelding til varslere.



Illustrasjonsfoto. Byggeplasser i gråsonen. A-krim jobber for å avdekke kriminelle nettverk.

tariffønn, men at de må jobbe gratis når de kommer tilbake til hjemlandet eller betale tilbake deler av lønna.

Den økonomiske gevinsten reinvesteres ofte i annen kriminell virksomhet som narkotika. Videre kunne narkotikahandel hvitvaskes gjennom bl.a. malerbransjen.

BYGGPATRULJEN

Jan Ole Evensen (Elektromontørenesforening) fortalte om hvordan Byggpatruljen ble etablert. Byggpatruljen er et samarbeid mellom fem fagforeninger deriblant Heismontørens fagforening. Øystein Holmberget (Reber) er HMF sin representant i Byggpatruljen.

På sine ukentlige besøk på byggeplasser i Oslo og Akershus ser de bl.a. etter ulovlig innleie, arbeidstidsavtaler og om det er likebehandling, tariffønn og selvfølgelig HMS avvik. Vi har ikke det samme mandatet som A-krim, sier han, men det handler om å synes og det setter stort sett folk pris på. Det har bare vært et tilfelle hvor vi har blitt nektet adgang til byggeplassen, så stort sett blir vi godt mottatt. Vi ser også at byggherrene setter pris på vår tilstedeværelse.

Byggpatruljen kan dessverre melde om at det står dårlig til på byggeplassene i Oslo og Akershus. Det er svært mye innleie som har doblet seg siden 2015. Går vi fra sosial dumping til sammenbrudd undret han seg. På HMS siden var det litt lysere, der fant de stort sett bare små avvik.

FAKTA OM OSLOMODELLEN

Hovedformålet med Oslomodellen er å sette Oslo kommune i front i kampen for et seriøst og anstendig arbeidsliv.

Blant kravene er blant annet bruk av fast ansatte, tariffønn mellom oppdrag, bruk av faglærte håndverkere, bruk av lærlinger, begrenning i antall underleverandører, internkontroll, HMS, elektronisk mannskapsliste.

Les mer på www.oslo.kommune.no eller artikkel som stod på trykk i Heismontøren nr 3/2017.

BESKJEDEN VAR KLAR, JEG SKULLE BANKES OG DREPES

SIDEN 2014 HAR VIDAR SAGMYR VÆRT BYGGEBRANSJENS VAKTBIKKJE. NÅ HAR HAN MOTTATT DRAPSTRUSLER OG GÅR MED VOLDSALARM.

TRONDHEIM24
ESPEN BRATLIE

KJERSTI LUNDEN NILSEN

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Sagmyr jobber på heltid som "urostifter" i den lovløse delen av byggebransjen i Trondheim - der virkeligheten består av sosial dumping, svart arbeid, utenlandsk arbeidskraft på «slavekontrakter», og massive brudd på norske lover og regler.

Byggebransjens Uropatrulje i Trondheim har de siste tre årene jobbet systematisk for å avsløre og stoppe cowboyene som profiterer på å bryte lovverket.

– Kort sagt har jobben min gått ut på å avdekke og dokumentere ulovlige forhold og sikkerhet på byggeplasser, sosial dumping og skjeve konkurransevilkår, forteller han.

DRAPSTRUET

I oktober i år fikk Sagmyr en draps-trussel på grunn av det arbeidet han gjør i Uropatruljen.

– Det var riktignok en inspektør i Arbeidstilsynet som mottok trusselen, men beskjednen var klar: jeg skulle bankes og drepes forteller Sagmyr.



Vidar Sagmyr blir av mange sett på som en "urokråke" og ikke alle i byggebransjen liker at han jobber på heltid med å avdekke useriøse aktører.

Trusselen ble meldt inn til politiet og saken er nå under etterforskning.

Sagmyr har klare teorier om hvem trusselen kan ha kommet fra.

– Det var en navngitt person som

fremsatte truslene mot meg via Arbeidstilsynet. De tok dette såpass alvorlig at de varslet politiet, som igjen på eget initiativ anmeldte forholdet, forteller han.

– Jeg vet hvem han er, og at han var sint. Men den konkrete saken som trusselen omhandlet har ikke kommet fra oss denne gangen, forteller han.

Sagmyr innrømmer at han har blitt utstyrt med voldsalarm. Alikevel har han ikke blitt skremt til å tie stille.

– Jeg ble egentlig mest irritert over at voksne folk klarer å synke så lavt at de truer folk med juling eller verretting. Nå i ettertid føler jeg bare økt motivasjon i forhold til jobben vi gjør, forteller Vidar Sagmyr.

Han har selv jobbet i en årrekke som maler og kjenner bransjen godt fra innsiden:

– Problemene finnes i stort monn i alle fag innenfor byggebransjen,

og det har de siste årene kommet mange nye useriøse aktører, også til Trondheim, forteller Sagmyr.

Han presiserer at han ikke er alene om å ta opp kampen mot ulovlige forhold i byggebransjen.

– Vi har en styringsgruppe hvor det sitter representanter både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, i tillegg har vi full støtte fra mange samarbeidspartnere i bransjen, så dette hadde ikke vært mulig uten de mange hundre som er med i prosjektet, forteller han.

ALVORLIG SIGNAL

Roy Skorstad er styreleder i styringsgruppa, og har støttet Sagmyr siden drapstrusselen ble fremsatt i begynnelsen av oktober.

De tar drapstrusselen svært alvorlig.

– Hele styringsgruppa står 100 prosent bak Vidar, og vi er mange som støtter opp så godt vi kan, sier Skorstad.

Han er allikevel klar på at drapstrusselen ikke stopper dem fra å fortsette arbeidet mot ulovligheter i bransjen.

– Alt organisert næringsliv i hele Trøndelag står bak vårt prosjekt, og vi er mange som vil dette til livs.

– En trussel mot Vidar er en trussel mot hele den samla seriøse byggebransjen! uttaler Skorstad.

BANDITTVIRKSOMHET

Uropatruljen vil til livs alt som handler om underbetaling, juksing med skatt, moms og arbeidsgiveravgift, og alle andre forhold som er konkurransevidende for en samlet håndverksbransje i Norge.

Han har en klar oppfordring til alle som jobber i bransjen, og som kjøper tjenester av den.

– Min henstilling er: Hvilket samfunn ønsker vi egentlig å ha?

Hans aller viktigste sak er å ta de som systematisk driver ulovlig i bransjen.

– Vi må rydde bort de som er useriøse og har det som sin forretningside å unndra seg lovpålagte krav og plikter. Dette er banditter som ødelegger for alle oss som kjemper for et et yrke vi tar seriøst.

– Det som bekymrer meg er at det finnes folk i vår bransje som opererer på denne måten, og som tyr til simple, alvorlige handlinger.

ANGREP PÅ TILLITSVALGTE

Hva er en tillitsvalgt uten medlemmene i ryggen? Heismontørene ble spesielt nevnt på EL og ITs Oslokonferanse som et godt eksempel på hvordan engasjerte medlemmer forsvarte sine tillitsvalgte. Klubb og fagforening skal ikke være et servicesenter men et kollektiv, ble det sagt. Det handler om å aktivisere og engasjere medlemmene.

Det var flere tillitsvalgte oppe på podiet som fortalte historier om trakassering og dårlig ledelseskultur. Tillitsvalgt fra Sønnico fortalte hvordan bedriftsledelsen forsøkte å påvirke valget av både hovedverneombud og hovedtillitsvalgt. De samme tillitsvalgte fortalte om hvordan bedriftsledelsen slo ned på tidsbruket til den tillitsvalgte. Forbundslederen, Jan Olav Andersen, som var invitert til konferansen fortalte om hvordan presset på tidsforbruk til den tillitsvalgte var en gjenganger. Nødvendig tid skal gis, sa han, dersom det ikke lages en egen avtale om tidsforbruket. Noe han ikke anbefalte.

REISETID SKAL BEREKNES SOM ARBEIDSTID

EFTA-domstolen behandlet nylig en sak som slo fast at reisetid skal regnes som arbeidstid når en arbeidstaker pålegges av sin arbeidsgiver å utføre oppgaver utenfor sitt faste eller vanlige tilholdssted. Det kreves ingen vurdering av intensitet av arbeidet som utføres på reisen.

Les mer på frifagbevegelse.no

STREIK MOT BEMANNINGSBRANSJEN

HEISMONTØRENE FAGFORENING VAR EN AV ARRANGØRENE DA 94 FANER OG MER ENN 2000 FAGORGANISERTE FYLTE OPP EIDSVOLLSPLASS UTENFOR STORTINGET DEN 15. NOVEMBER I EN POLITISK STREIK MOT BEMANNINGSBRANSJEN.

📺 ALEXANDER UDNES JORDNES 📺 TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

– Vi er her i dag fordi på byggeplassene i Oslo-området er det ikke faste ansettelses som er normalen. Spør en svenske eller polakk hva den norske modellen er, og de vil svare "Bemanningsbyråer". Det kan vi ikke leve med, og politikerne kan ikke lukke øynene, sa leder for LO i Oslo Roy Pedersen til de frammøtte.

TAR IKKE INN LÆRLINGER

Bemanningsbransjen sysselsetter 100 000, men har knapt en eneste lærling. Mens 10 000 ungdommer venter på læreplass, tar ikke bemanningsbransjen inn lærlinger.

UTBREDT MED INNLEIE I HOVEDSTADEN

Rapporten "Ulovlig innleie i byggebransjen i hovedstadsområdet" viser til at nesten 4 av 10 arbeidstakere på byggeplassene i Osloregionen er innleid. Den norske modellen med trygge, faste jobber, som er en forutsetning for et velfungerende organisert arbeidsliv, er under press.



2000 fagorganiserte foran Stortinget i streik mot bemanningsbransjen.



94 faner på Eidsvollsplass

POLITISK STØTTE

Målet med den politiske streiken er i første omgang å få til et forbud mot bemanningsbyråer i fylkene rundt Oslofjorden.

Rødt støtter de streikenes krav om innføring av et midlertidig forbud mot innleie av bygningsarbeidere i Oslofjordområdet nå. Arbeiderpartiet ber derimot regjeringen utrede, med sikte på å innføre et forbud mot innleie begrenset til enten de mest utsatte geografiske områdene eller de mest utsatte bransjene. SV går lengst og ønsker forbud mot bemanningsbyråer i alle bransjer i hele landet. Senterpartiet har gitt uttrykk for støtte til Ap og Rødts forslag, mens jokeren KrF har foreløpig ikke tatt stilling til forslagene skriver frifagbevegelse.no

FAGFORENINGENE GÅR TIL POLITISK STREIK FORDI BEMANNINGSBRANSJEN

- Er største arbeidsgiveren på mange byggeplasser.
- Fortrenger faste ansatte i et så stort omfang at det ikke gir mening å snakke om at fast ansatte er hovedregelen.
- Gir usikre arbeidsforhold uten garanti for en årsinntekt å leve av.
- Ikke tar inn lærlinger eller driver fagopplæring.
- Fører til dårligere produktivitet.
- Profiterer på å leie ut arbeidskraft.
- Det foregår daglige brudd på bestemmelsene om arbeidstid, overtid og innleie.

ARRANGØRER AV DEN POLITISKE STREIKEN

Fellesforbundet Avdeling 1 Oslo og Akershus, Tømrer og Byggfagforeningen, Oslo Bygningsarbeiderforening, Rørleggernes Fagforening (alle i Fellesforbundet), samt Heismontørenes Fagforening, EL og IT Forbundet Oslo og Akershus og Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus.

TOK BESLAG I FIRMABIL

UKLARHETER OM ANSETTELSESFORHOLD OG LØNN FØRTE TIL AT EN FIRMABIL BLE HOLDT TILBAKE. DET KOM ETTERHVERT TIL FORLIK MED DE TO SOM UTFØRTE ARBEID FOR ORONA OG BEDRIFTEN GIKK MED PÅ Å BETALE KRAVET.

CHRISTIAN OLSTAD

JOHNNY LEO JOHANSEN

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Fransisco Castillo og Johana Rodriguez forteller til Dagsavisen at de jobbet på tre ulike prosjekter for heisbedriften Orona Norway, fra midten av august til midten av september. Blant prosjektene var det å bytte en heis i et av Norsk Folkemuseums bygg på Bygdøy i Oslo.

Ifølge ekteparet ble de lovet kontrakt hos Orona i ett år av en spansk heismontør som fremstod som bedriftens representanter. 15. september fikk de beskjed om at det ikke var mer arbeid for dem, dette skal heismontøren ha fortalt Castillo over telefon.

I stedet beordret han dem til Irland, beskrives det videre, noe som var uaktuelt for ekteparet.

FIKK IKKE AVTALT LØNN

De oppsøkt Oronas kontor på Kolbotn for å kreve inn lønn for de tre heisene de til sammen hadde montert. Da fikk de beskjed om at de aldri har jobbet her, skal da en representant for selskapet ha sagt.

Etter et par dager skal ekteparet likevel ha blitt tilbudt halvparten av lønna de skal ha blitt lovet av heismontøren på drøyt 276 kroner timen, forteller Castillo.

De ble frarådet å kontakte advokat, men fikk advokat ved hjelp fra Heismontørenes fagforening. HMF koblet på advokatfirmaet Braaten Skard. 26. september hvor advokat Hermann Skard sendte brev til Orona hvor det ble krevd lønn for arbeidsperioden samt en måneds oppsigelsestid for begge, til sammen drøyt 260.000 kroner pluss saksomkostninger.

Orona gikk etterhvert med på å betale kravet. Forliket er i følge saken i Dagsavisen signert selskapets internasjonale HR-sjef og anerkjenner at paret måtte utføre arbeid på vegne av Orona, samtidig avvises det at de to var ansatt av bedriften.

BRUDD PÅ FORSKRIFTEN

Leder i HMF Markus Hansen har lenge sett på Orona som en veldig useriøs aktør i heisbransjen i Norge. De har hatt omfattende innleie, brukt underleverandører og flere ganger hyret inn ukvalifisert personell til å

Saken dekket hele forsiden i Dagsavisen den 18. oktober.



utføre arbeid på elektriske anlegg i heiser.

Det kreves godkjenning fra norske myndigheter til å utføre slikt arbeid. Verken Castillo eller Rodriguez har en slik godkjenning, forteller Hansen til Dagsavisen.

– Det er et brudd på forskriftene. Det får meg til å lure på hvem som godkjenner heisene de har satt inn, sier Hansen.

Orona-klubben har hatt møte om situasjonen

UKLARE FORHOLD

Dagsavisen har og fått forelagt dokumentasjon som viser at Orona

21. september, fem dager etter at paret oppsøkte kontoret på Kolbotn, bestilte skattekort til de to. Dokumentasjonen viser også at heismontøren som Castillo og Rodriguez skal ha fått jobbtilbudet av, var ansatt i Orona.

Orona svarer i brev til Dagsavisen som HMF har mottatt, at i mai 2017 ble fire nye arbeidstakere midlertidig ansatt i henhold til deres standard-betingelser.

VIKTIG MED TILSYN

Svein H. Kjærnet leder i Heisleverandørenes Landsforening (HLF) svarer til HMF at her er det tydeligvis mange forhold som må undersøkes nærmere. Derfor er det viktig at

myndighetene gjennomfører umiddelbare tilsyn med relevante organer for å få konstatert hvilke ansvarsforhold som gjelder for prosjektet.

Dette er et beklagelig eksempel om at forholdene på byggeplassene ikke alltid er slik de skal være.

Vi mener det er viktig at Oslo kommune, Arbeidstilsynet og DLE gjennomfører tilsyn slik at forholdene rundt prosjektet og gjennomføringen av dette blir konstatert og nødvendige tiltak blir iverksatt.

UTEN SAMTYKKE

Disse fire arbeidstakere hadde imidlertid til hensikt å registrere seg som et uavhengig norsk selskap i nær fremtid for å fungere som underleverandør, beskrives i brev fra Orona med forklaring av situasjonen.

Lederen(teamleder) av de fire nye ansatte hadde gitt lovnad om ansettelse og lovet disse to personene arbeid i Orona uten å ha tillatelse til å gjøre det på vegne av selskapet. I tillegg ga han dem kjøretøy, arbeidsklær og verktøy som var ment å være for våre egne ansatte.

Alt skjedde uten selskapets kunnskap og samtykke i følge brev fra Glenn Bergli Selvik, Operation manager hos Orona. HMF har ikke mottatt innsyn i intern kommunikasjon fra Orona som kan bekrefter dette.

Kilde: Dagsavisen

Hadde firmabil, men bedriften nektet for at de var ansatt.



INTERVJU MED ERIK KRISTIANSEN

 HEISMONTØREN OG
KLASSEKAMPEN

 BJØRN TORE EGEBERG



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23

Redaksjonen har blitt utfordret til å intervju Erik Kristiansen. Vi liker utfordringer. Det er flere Erik K i heisbransjen. Nå gjelder det Hamar-Erik. I det siste aktuell ved at han sitter på andre sida av bordet når klubben ved Orona er i forhandlinger. I 2016 aktuell i forbindelse med historiekurset. «Hva ville Erik sagt om dette?», var

det noen som lurte på. Vel, dette er innledning nok. Erik er godt i stand til å presentere seg sjøl:

Mine synspunkter på det du spør om er rent personlig ut fra den kjensgjerning at jeg var medlem av HMF i den aktuelle perioden. I tillegg må jeg få legge til at jeg har fulgt med foreningen hele tiden, helt fra jeg gikk over i

annen stilling i heis(servicesjef/Otis/Oslo) fra 2003 til 2005. Deretter var jeg forhandlingssjef i Avinor fra 2005 til 2008, før jeg ble ansatt i HSConsult AS (heisteknisk rådgiver) og var der til 2013. Stupte deretter inn som daglig leder i Storhamar Hockey i ett år, startet opp i Elevator(Orona) i 2014, og er der fortsatt.



Erik Kristiansen (tv)
og Terje Skog

Jeg har lest ditt utgangspunkt for et intervju med stor interesse. Det jeg synes er interessant, er to ting: Den plutselige og pussige interessen for mine personlige meninger (jeg er tilfeldigvis ansatt i Orona Norway AS), og hvorvidt jeg har noe å bidra med for å styrke den virkeligheten dere anser som gyldig.

Jeg var medlem i HMF fra 1975 til 2003, altså i 28 år. Før det studerte jeg på universitetet i Bergen og Oslo. Jeg var altså én av de mange som konverterte, eller for å si det på en annen måte: Jeg fulgte Tor Aspengrens oppfordring om å «se til hælvetet å komme dere ut i arbeidslivet». Jeg hadde ulike posisjoner, både i fagforeninga og i tre forskjellige heisfirmaer (RSH, Access, Otis). Jeg innehadde verv som redaktør, sekretær, klubbformann, hovedtillitsvalgt og de ansattes representant i diverse bedriftsstyrer. I flere år var jeg med i forhandlingsutvalget til HMF, satt også i det vi kalte Arbeidsutvalget(AU).

Den nye radikale ledelsen i HMF på 70-tallet møtte både støtte og kritikk blant medlemmene. Kritikken fulgte disse punktene.

1. Den nye ledelsen gjorde foreninga til noe som liknet en partiorganisasjon
2. Den framelsket motsetninger mellom medlemmene
3. Alt som kom fra LO og Forbundet ble dømt nord og ned

Hvordan ser du på denne tida i dag? Var det noe riktig i kritikken?

På 70- og 80- tallet opplevde HMF en voldsom oppblomstring og stor aktivitet, og hadde i sine rekker mange utrolig godt skolerte tillitsvalgte. Det disse ikke visste om hovedavtalen, overenskomster, arbeidstvistlov, organisasjonskunnskaper og øvrige spilleregler, er ikke verdt å nevne. De var utrolig nøye med fakta, hadde store kunnskaper og nøt stor tillit både hos medlemmer og ledelsen i de aktuelle heisfirmaer.

HMF på sytti- og åttitallet gjenspeilte den politiske kampen som foregikk i fagbevegelsen. Denne var preget av en radikaliserings, der fagorganiserte fra AKP, SV, NKP og DNA kjempet om tillitsverv og posisjoner. Småpartiene blant disse fire var fysisk i sterkt mindretall, men fikk etter hvert mange sentrale verv i fagbevegelsen. Også i HMF.

Det var kort fortalt en kamp om hvordan fagbevegelsen skulle utvikle seg, hvilken retning den skulle ta, som sto på dagsorden. Stikkord: økt engasjement i medlemsmassen, skolering av tillitsvalgte, samarbeid med andre fagforeninger, internasjonal solidaritet og omfattende møtevirksomhet over hele landet. Klubber ble revitalisert, avdelingsledere ble organisert i egen gruppe osv.

Det blir helt feil å kalle HMF noe i nærheten av et politisk parti. Det er også ganske oppsiktsvekkende om noen mener å huske at dette ble vellykket fordi man framelsket motsetninger mellom medlemmene. Tvert imot så ble medlemmene mer sammensveiset, fikk større selvtilitt og lyktes bedre i den faglige kampen, blant annet med hensyn til fagbeskyttelse, lønnsnivå, arbeidsvilkår – både sentralt og i klubbene.

Når det gjelder forholdet til LO/Forbundet, så besto jo disse organisasjonene nesten utelukkende av DNA-medlemmer/sympatisører, og det utviklet seg en dyp skepsis til disse sentrale leddene i fagbevegelsen, ikke bare i HMF. For øvrig, så vidt jeg kan forstå, så har ikke HMFs forhold til LO/Forbundet endret seg nevneverdig i ettertid.

Arbeidsgiverne driver klassekamp på en annen måte i dag, kjennetegnet av sosial dumping, krav om fortsatt fritt fram for innleie og bruk av underleverandører, samt å splitte ut et B-lag i arbeiderklassen av folk uten fast ansettelse? Er du enig i beskrivelsen? Har du noen råd om hvordan fagbevegelsen best kan møte arbeidsgivernes klassekamp?

Dette spørsmålet handler om temaene sosial dumping, fritt fram for innleie/underleverandører og en oppsplitting av arbeiderklassen i et

«Partene er enige i at lønnsutviklingen som har vært de siste år ikke kan fortsette».

A- og et B-lag. Du spør meg om jeg er enig i at arbeidsgiverne holder på med denne nye type klassekamp i dag.

Mitt svar på det er både ja og nei. Sosial dumping og et innleiemarked som ikke likner grisen gror utvilsomt fram og utgjør en stor fare. Men: Jeg kjenner ikke til en eneste heisbedrift som bedriver sosial dumping, er for fritt innleie og frislepp av underleverandører eller ønsker å dele inn arbeidere i et A- og B-lag. Heller ikke kjenner jeg til en eneste heisbedrift i dette landet som går svanger med ideer om ikke å ha fast ansettelse av heismontører som regel nr. 1, eller firmaer som har som plan å bytte ut faglærte heismontører med ukvalifisert personell.

Du spør også om heismontørfaget fortsatt er beskyttet. Jeg opplever at det er et relativt stramt regelverk fortsatt, men at kampen om en beskyttelse på nivå med kongelig resolusjon er tapt for alltid. Det ble ikke bare streiket i 1979, den avgjørende kampen fant sted i 1974. Etter denne streiken eksploderte lønnsnivået, fagforeninga hadde nådd et nivå som den aldri tidligere hadde vært i nærheten av. Med seieren fulgte en eksplosiv lønnsvekst, som vi litt enkelt kan si ble kraftig regulert i den intensjonsavtalen som ble signert partene i 1988. På side 57 i dagens overenskomst kan du lese om denne litt oppsiktsvekkende enigheten mellom forbundet og HLF: «Partene er enige i at lønnsutviklingen som har

vært de siste år ikke kan fortsette». Det er et skritt å gå fra den gang til nå, der foreningas nåværende leder oppfordrer klubbene til aldri mer å gå med på reallønnsnedgang, jf tariffoppgjøret i 2016.

Jeg pleier å si litt på fleip: Hvis verden ser slik ut at det ypperste av det gud har skapt av heismontører her i verden er de som har gått på Sogn Yrkesskole i Norge, og dette virkelig er sant, så er saken løst. Hvis dette er jug, så må HMF sakte, men sikkert, innrette seg etter det. Det betyr ikke at faget blir delt i to eller at kvalifikasjonskravene blir borte, men at verden har blitt mindre siden 1974.

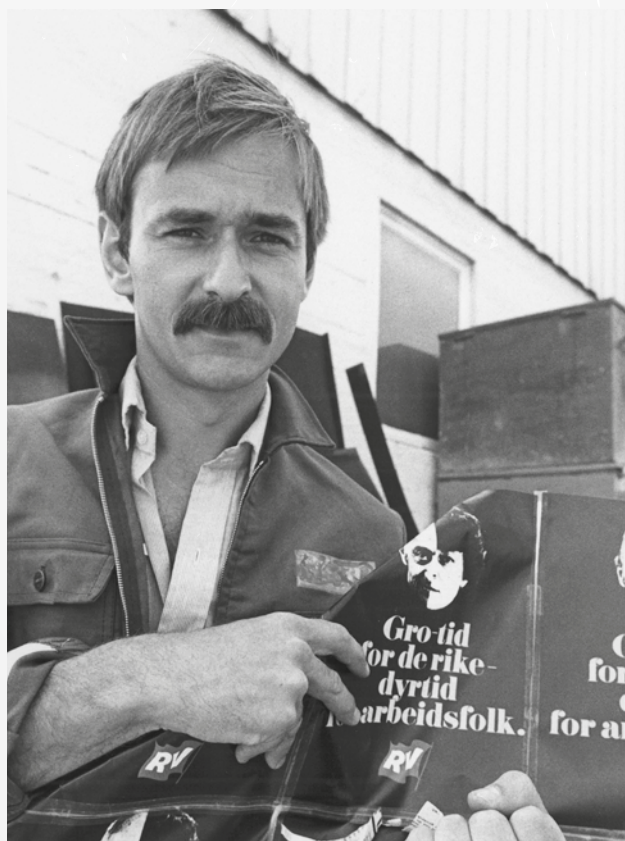
Det jeg opplever, sett fra utsiden, er at HMF i for liten grad er opptatt av å sjekke sannhetsgehalten i de historier og virkelighetsoppfatninger dere bringer til torgs. Det er det journalister fra tid til annen kaller «Never check a good story».

Det kan se ut som om dere serverer historier som passer inn i den agenda dere har, og at dere følger slavisk den regelen at alt som passer inn i oppleste og vedtatte sannheter og fordommer, sikkert er sant. For å si det enkelt: For mye blir demagogi, og for lite blir kvalitetssikret. Nobelprisvinner i økonomi, Daniel Kahneman, har laget et begrep for denne type

synsing: WYSIATI (what you see is all there is).

MITT BESTE RÅD TIL DERE MÅ VÆRE FØLGENDE:

Uansett hva dere ser, så se etter det dere ikke umiddelbart får øye på. Hold dere til fakta, i det lange løp er dét det eneste som duger. Folk er jo ikke dumme!



Erik Kristiansen i 1981.
Foto: Klassekampen.

KINESISK INNTOG I NORSK ARBEIDSLIV

Det kinesiske selskapet SRBG skal bygge den 580 meter lange nye broen over Beitstadsundet mellom Steinkjer og Verran i Nord-Trøndelag. De har levert det laveste anbudet til Statens vegvesen med en tilbudssum på 277 millioner kroner. Det er 41 millioner kroner lavere enn tilb–det fra PNC Norge AS og nærmere 61 millioner kroner lavere enn anbudet fra Skanska Norge skriver frifagbevegelse.no. SRBG har tatt mål av seg å bli en ledende aktør innen brobygging i Norge og er allerede godt i gang med å bygge den 1.533 meter lange Hålogalandsbrua i Nordland.

IKKE LENGRE KRAV OM EGNE ANSATTE MED FAGBREV

Fra 1. oktober 2017 kan foretak med faglig ledelse med utdanning på ingeniørnivå få sentral godkjenning som utførende uten å ha egne ansatte med fag, svenne eller mesterbrev. Foretaket må som tidligere i tillegg oppfylle krav til nødvendig og relevant praksis skriver Direktoratet for Byggkvalitet (DIBK). Fram til 1.10.2017 har direktoratet stilt krav om at foretak må ha minst tre egne ansatte for å få sentral godkjenning som prosjekterende av brannkonsept i tiltaksklasse 3, dette med henvisning til standarden. Det er en skandale og går helt i motsatt retning av alt myndighetene sier om kompetanse og kvalitet, kommenterer Byggmesterforbundet til byggmesteren.as.

SVART MALING

Gravejournalisten Einar Haakaas forfatter av boka "Svindel uten grenser - en reise i svart drosjeøkonomi",

kommer nå med boka "Svart maling". I boka tar han for seg hvordan albanske kriminelle nettverk har overtatt store deler av den norsk malerbransje. Samtidig som de kriminelle har bedrevet en storstilt skattesvindel gjennom godt organisert hvitvasking, har de hentet de svarte inntektene sine fra byggeprosjekter finansiert med dine skattekrone. De har jobbet på Forsvarsdepartementet, Skattedirektoratet, Regjeringskvartalet, politiets lokaler, skoler, kirker, kulturhus og en rekke andre offentlige bygg. Selv Eidsvollbygningen, symbolet på den frie norske nasjonalstaten og respekt for loven, ble pusset opp av kriminelle. Her gir den rutinerte gravejournalisten et sjokkerende innblikk i en verden der kynismen råder, ofrene utnyttes, og norske myndigheter står maktesløse.

STADIG FLERE MÅ HA MANGE JOBBER FOR Å OVERLEVE

Dårlig lønn og små stillinger tvinger flere ufaglærte til å ha mange jobber for å overleve viser dansk forskning. Renholdere og ansatte i butikker og hotell- og restaurant er særlig utsatt melder den danske fagforeningen 3F. Kombinasjonen av lave lønninger og små stillingsprosenter gjør at så mange som 62 prosent av ansatte innenfor hotell og restaurant, og 57 prosent blant renholdere er nødt til å ha minst to jobber for å klare seg. Mellom 41 og 61 prosent av ufaglærte innenfor de tre bransjene som er undersøkt, renhold, butikk og hotell og restaurant jobber under 15 timer i uka.

SLAVEKONTRAKTER

Statnett har avdekket at ansatte hos Valard Construction AS har jobbet under vilkår som El og IT Forbundet

mener er slavekontrakter skriver frifagbevegelse.no. Det ble kjent at bosnierne, som jobber på en kraftlinje i Rogaland og Vest-Agder, gjennom arbeidskontraktene sine har vært pålagt å sende halve lønna til en bankkonto i Bosnia og forplikte seg til å bli i Norge på ubestemt tid. Statnett opplyser nå at Valard forplikter seg til at arbeiderne får tilbakebetalt all lønn de har innbetalt til sin bosniske arbeidsgiver og er lovet videre langsiktige arbeidskontrakter hos Valard Construction.

KONFLIKTER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Mange rammes av konflikter på arbeidsplassen skriver stami.no. Forskning viser at 9 prosent av alle yrkesaktive opplever ubehagelige konflikter med overordnede, ca 7 prosent opplever konflikter med kollegaer mens 19 prosent opplever dette med kunder eller klienter.

SKATT PÅ DIETT

Fra nyttår vil staten skattlegge 150 kroner av hver døgndiett. Hvor mye du taper på dette avhenger av hvilken skatteprosent du har. Betaler du 33 prosent i skatt vil denne skjerpelsen koste deg 50 kroner hvert døgn du er på reise. Det er resultatet av budsjettforliket mellom de fire borgerlige partiene: Høyre, Frp, KrF og Venstre.

HEISSTANDARDEN PÅ NORSK

Heisstandarden NS-EN 81-20 er nå blitt oversatt til norsk. Dette er en julegave til hele bransjen, og særlig lærlingene som skal opp til fagprøven fra nå og utover våren, sier Kari-Anne på HBU.

HEISCUPEN

HEISCUPEN ER ET AV ÅRETS VIKTIGSTE BEGIVENHET, SÅ VI OPPFORDRER ALLE I BRANSJEN TIL Å VÆRE MED TIL YORK NESTE ÅR.

🇹🇷 JOHNNY LEO JOHANSEN 📄 MARKUS HANSEN OG
JOHNNY LEO JOHANSEN

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24





Årets heiscup ble avholdt under flotte forhold i Stavanger på innendørs kunstgress. Stavanger viste seg fra sin beste side med sol og slik sett så var det nesten synd at det ikke var ute. Slikt er ikke godt å vite på forhånd.

Beste keeper Peder Fjellstad
Snebaillaran

Beste kjemper Gunnar Gjøstøl
Rett opp og Ned

Årets publikummer Bad Boys

Årets comeback: Terje Pettersen
Euro Stars

Årets toppscorer: Daniel Johnsen
med 12 mål for
Rett opp og Ned

Årets jumbo Pampas
3.plass Rett opp og ned
2.plass Sølvguttene
1.plass Thyssen

Neste års Heiscup blir i fotballens hjemland England. Vi må være raske før de melder seg ut av EU og Brexit blir en realitet. Destinasjon er mer bestemt York, som er i regionen hvor EU-motstanden er størst i Yorkshire regionen.

York ble grunnlagt av romere og invadert av norske vikinger for over 1000 år siden. Da het byen Jorvik. I dag har byen et stort vikingmuseum. Byen var før i tiden en mellomstasjon for jernbanen og handel, nå tjener byen bra på universitetsmiljøet og turisme.

Nærmeste flyplass til York er Manchester. Togtid til London er under 2 timer. York er et perfekt utgangspunkt for å kombinere med en fotballkamp uansett hvor i England på søndagen.



York ligger midt i landet. Reiser man tidligere, så kan man sikkert få med seg Champions League/Europe League også. .

Byen har et rikt uteliv med massevis av puber, rundt 200stykker sies det. Det bor ca 150.000 mennesker i York.

For de som er jernbaneinteressert så har de et stort gratis togmuseet med masse tog i York!

De har også et stort oppgradert 3G kunstgress baneanlegg.



ÅRETS VIKTIGSTE BEGIVENHET I BILDER





METODE



Erik Johnson, direktør i KONE Norge. FOTO: KONE Norge



Kone sammen mot 2020. Foto: Mats Fossum.

Så behøver man ikke alltid være enige. Da har vi forhandlinger og kommer fram til noe som funker for oss. Det er viktig.

Har du skille mellom dialog og mer formelle forhandlinger? I hvilke tilfeller kan du bruke styringsretten uten å forhandle?

Formelle forhandlinger må man jo ha om lønn og andre store saker. Så kan det være tilstrekkelig med dialog når det er småsaker, eller når man vil ha fram meninger om hvor man står i en bestemt sak. Så får dialogen vise om det er nødvendig å forhandle, eller om: «Det er greit. Da går vi bare videre.» Begge deler er nødvendig. Men skal man ha fram noe som skal gjelde i lang tid, da må man som regel sette seg ned og forhandle og

formalisere det man blir enig i med en protokoll. Når det gjelder styringsrett, så legger jeg stor vekt på å følge loven og overenskomsten. I noen saker der man ikke har begge parter med hele veien, så må jo lederen ta en avgjørelse. Men jeg vil alltid gå for å finne en løsning som begge parter kan være med på. Det er min filosofi. For hvis man er uenige i utgangspunktet og ikke snakker sammen for å finne en vei som begge parter kan leve med, kan det bli vanskelig å komme videre.

Dere har startet opp Sammen mot 2020. Kan du si noe om det?

Vi hadde en fellessamling for hele KONE Norge i oktober. Da samlet vi nesten alle ansatte. Der så vi på nye produkter, hva skal vi jobbe med, og

KONEs strategi «Vinne med kunden». På samlingen pratet vi om hva den betyr for oss lokalt. Vi har valgt ut flere områder som vi skal jobbe med framover for å forbedre oss og styrke vår konkurranseevne. I dette arbeidet har vi tatt med folk som jobber i ulike deler av bedriften, som skal jobbe fram de her sakene. 2020 er ikke alt for langt fram, men likevel så langt fram at man har tid til å ta actions for å gjøre KONE enda bedre for medarbeidere og kunder.

Hvilken rolle vil direktøren ha i 2020?

Jeg vil ha en god rolle. Jeg vil se til at Kone vokser, og at vi fortsatt skal ha en veldig god posisjon på markedet.

Otis-direktør John Foley sa til Heismontøren tidligere i år: "Being a leader also is



Kone-ansatte på leting etter et felles mål. Foto: Mats Fossum

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

Det kan jeg være med på, bortsett fra at jeg ikke kjenner meg ensom. Jeg har en løpende dialog med min ledergruppe og med mange andre folk i bedriften. Siden vi kommer tilbake til det med dialog, så er det viktig at alle deler av Kone kan jobben sin. Jeg stoler veldig mye på ledergruppa. Alle har sitt arbeidsområde, og jeg vil være der som støtte for hver og en. Men i tillegg er min rolle å jobbe fram strategier og kommunisere hva vi i fellesskap skal få til i hele Kone Norge. Det er viktig for ledere å være ute hos de gruppene som gjør jobben, føle energien og kjenne engasjementet fra de ansatte.

Jeg opplever ikke minst et veldig sterkt engasjement for at kunden skal bli fornøyd, hver gang jeg er ute og treffer våre montører. Dette drivet kommer til å ta oss langt, og jeg er veldig glad for å være en del av dette teamet!

Nå er jo både bedriften og klubben medlemmer av organisasjoner. Bedriften er medlem av NHO, klubben i LO, og, ikke minst, i Heismontørenes Fagforening. Kan dette i gitte situasjoner gjøre det lokale samarbeidet vanskeligere?

Jeg ser det ikke slik. Om man skal beholde den nordiske modellen, så krever det at du har en sentral del, og et overordnet regelverk. Om du ikke hadde et sentralt ledd, om alt var lokalt, da tror jeg det ble veldig vanskelig å ha en struktur for arbeidslivet i

hele landet. Det ville være en ulempe for vår bransje. Uten en sentral del blir det mye vanskeligere å kontrollere at regelverket følges. Nå har begge parter support hele veien opp.

Jeg har en gang brakt latter til Kone-kontoret ved å si at problemer bør løses på lavest mulig nivå. Er det en regel du støtter, eller synes du den er problematisk?

Om det oppstår et problem, så vil jeg løse det hos dem som er nærmest. Om det ikke løses, så får man eskalere. Om det oppstår et problem ute hos en kunde, så må jo den som er der prøve å løse problemet der. Man kan ikke straks begynne å eskalere. Det går ikke. Noen ganger trenger man mer kunnskap. Da er det riktig å eskalere.

Du la sikkert merke til at Heismontøren trykte et litt krast leserinnlegg fra Terje Skog. Der skrev han: «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.» Har du noe ønske om å kommentere det?

Mitt bilde av LO og NHO er at det er en struktur som funker, og som jeg forholder meg til. Det regelverket må man følge.

Vi var innom amerikanisering av arbeidslivet i stad. Du har altså ingen knagger å henge det uttrykket på?

Det eneste jeg tenker på er at det er noen engelske uttrykk og titler som brukes i et globalt konsern. I betydningen autoritær ledelse, så har vi ingen «amerikanisering» hos oss i Kone.

Hvis jeg beskriver det som ledelse gjennom kontroll i stedet for delegering, å vise tillit? Ovenfra og ned, krav om lojalitet til ledelsen og de mål som ledelsen har satt, at man stiller krav til holdninger og verdier hos de ansatte, og ikke bare prestasjoner.

Det som er spesielt med Kone er at vi er et stort familieeid konsern. Selv om vi har mer enn 50 000 ansatte kjenner man seg likevel som ansatt i en familiebedrift. Vi har selvsagt strukturer. Det er viktig. Vi har også kontroll, for eksempel på hvordan vi bestiller materiellet. Vi må også kontrollere at sikkerhetsreglene følges. Men i tillegg så lytter man til og bryr seg om den lokale delen, det som KONE kaller «frontlines». Man har en

struktur hvor man vil lytte, vil finne ut hvordan kan vi sammen forbedre oss. Det er ikke sånn at det kommer fra toppen, og så går det hele veien nedover. I KONE er det tvert om sånn at alle kan påvirke innenfor mange områder. Men det er ikke sånn at man kan gjøre akkurat som man vil. Da hadde vi ikke lenger hatt noe konsern, og de mulighetene det gir.

KVALITET, SIKKERHET OG INTERNKONTROLL

«Det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid». Hvor viktig synes du det er?

Veldig viktig. Når man er ansatt i en bedrift skal man kjenne at dette gir mulighet for en spennende utvikling. Man skal ha muligheten til å lære seg nye ting etter hvert som årene går. Noen ganger utvikler man seg i samme jobb, og noen ganger velger man å bytte stilling.

Når det gjelder kvalitet, hva er forholdet mellom gode holdninger til kvalitet, og gode systemer for kvalitetssikring?

Det er en miks. For at det skal bli god kvalitet så trenger du et godt system, gode prosedyrer. Da oppnår man at produktet ser likedan ut hver gang det settes opp. Men det må være et system som vi i bedriften kan

påvirke. Ellers går det ikke. Det er vi mennesker som gjør den siste jobben og som prater med kunden. Hvis vi ikke gjør det med kvalitet, så hjelper det ikke med fine systemer. Men begge deler er nødvendig.

Får du noen signaler om at tidspress gjør at noen tar snarveier på rutinene?

Det er viktig å stille spørsmålet: Prosedyrene, stemmer de med virkeligheten? Om det ikke er sånn, hva bør vi i så fall endre?

Kan det være sånn at prosedyren aldri vil stemme med virkeligheten, fordi virkeligheten hele tiden er forskjellig?

Da er det ingen god prosedyre. Da må man ha en dialog: «Den her prosedyren stemmer ikke. Hvordan håndterer vi dette?»

Så du er tilhenger av en prosedyre som er fleksibel?

Prosedyren skal helst være entydig og klar. Men omstendighetene kan jo forandres, det kan være nye verktøy som dukker opp, for eksempel. Da får man endre prosedyren.

«Det er ikke sånn at det kommer fra toppen, og så går det hele veien nedover.»

«Vi har jo hatt en situasjon på våren som var tøff for alle parter.»

Uansett så har man en konkret arbeids-situasjon, og man er kun mennesker, og av og til vil det bli gjort feil. Da vil jeg gjerne ta fram et sitat av Erik Johnson: «Vår HMS-filosofi er basert på at det er lov å gjøre feil, og at vi skal lære av alle feil som blir begått. Vi kan derimot ikke akseptere gjentatte brudd på sikkerhets-regler og kontroller, og er svært opptatt av at alle våre ansatte skal følge KONEs sikkerhetsrutiner.»

Ja, jeg står fortsatt for dette. Vi lærer hele tiden, og det er selvsagt lov å gjøre feil. Det som er viktig for meg er sikkerhet. At vi minimerer alle ris-ker for man ikke skal komme hjem trygt og fint på kvelden. Både for Kone Norge og Kone Globalt kommer sikkerheten først.

Vil du utdype dette med hvilken rolle klubben og vernetjenesten skal ha (for å gi et ledende spørsmål)?

Ja, vi må hjelpe hverandre. Vi har jo hatt en situasjon på våren som var tøff for alle parter. Jeg opplever at vi alle lærte mye av det. Det som har kommet fram, spesielt på sikkerhets-biten, er at vi har et felles syn på at sikkerheten kommer først. Og både klubben, vernetjenesten og bedriften skal se til at det skal være sånn.

Når noen gjør feil; går man først til den som gjør feil, eller går man først til klubben og sier: «Vi har et problem. Har dere noen synspunkter på hvordan vi skal håndtere det?»

Det var et ledende spørsmål (ler). Det vil avhenge av situasjonen. Hva har hendt? Noen ganger vil det være behov for å diskutere med klubben. Spesielt hvis dette har med sikker-heten å gjøre. Klubben skal være med, vernetjenesten skal være med.

Så hvis dette ikke er et prinsipielt spørsmål, er man mer på individuelle arbeidsforholdet, men at man selvsagt får anledning til å ha med seg en tillitsvalgt?

Fortsatt veldig ledende spørsmål! Det er vanskelig å bedømme. Det kan jo være en veldig liten sak. Jeg har selvsagt ikke noe imot at tillitsvalgte er involvert. Det kan også være en klar fordel. Det er også lærdommer fra situasjonen som var tidligere. Vi kan gjøre saker på en annen måte. Vi kan gjøre det bedre, både fra bedriftens side og fra klubbens side, tror jeg.

Har du noen råd til klubben?

Jeg synes ikke jeg skal gi noen råd. Det ser ut som de har bra styring på det de gjør. Men generelt så er dialog viktig. Vi har en god dialog i dag, og det er utrolig positivt.

Vi vil altså at alle skal komme trygt hjem fra jobb. Hvilke utfordringer ser du?

Det vi er mest opptatt av nå er å gi god opplæring når det kommer nye produkter og systemer. Og at den opplæringen gis i hele organisasjo-nen. Det er en fordel at den norske heismontørutdanningen er veldig god. Så vidt jeg vet så er det få land som har like omfattende lærling-system.

Er service og reparasjon av heiser av andre fabrikat også et tema?

Alt som jeg har ansvaret for er et tema. Vi har gjort store forandringer her det siste halvåret, og det kommer aldri til å ta slutt. Vi følger med på det som hender, for å være på høyden.

Hvordan kan man legge til rette i organi-sasjonen for at medarbeiderne kommer med alt fra konstruktive tips til varsler om dårlig sikkerhet?

Det er et veldig viktig spørsmål. Først og fremst må kjenne at man har til-lit, så man kan ta opp sånt med sin sjef, eller med meg. Det er ikke sånn at vi er ute etter noen som varsler. Så må vi ha prosedyrer som sikrer at man ikke glemmer sånne spørsmål. Vi har startet opp med vår kvalitets-sjef og sikkerhetssjef, at vi kvartals-vis går gjennom vernerundene, og safety visits, og ser hva vi kan lære av dem, og da er alle verneombu-dene med. Og arbeidslederne. Veldig positivt, for da kan man raskt få et overblikk over hva det er som skjer, og hvor vi kan forbedre oss.

Hva kjennetegner en god vernetjeneste?

Det er at de våger å snakke ut, at de våger å ta tak i det som hender og at vi har dialog, slik som vi har nå, og har hatt hele tiden.

Oppfatter du verneombudene som en del av klubben, eller som uavhengige?

Totalt uavhengige. Det er kjempe-viktig i en slik funksjon å kunne si rett ut hvordan ting er. Og at man lytter til dem, forstås! Etter den nordiske arbeidslivmodellen skal det være slik. Her er det helt likt i Sverige og Norge, med den erfaringen jeg har.

Det skjer jo en del ting i heismarkedet. For meg ser det ut som det i større grad vektlegges pris, og i mindre grad at heis er en investering for mange år.

Hva spiller dette prispresset inn i forhold til den tiden man har for å sette opp heis?

Det er en viktig del for oss som kaller oss verdensledende at helhetspakken er klar for våre kunder. Pris er selvsagt alltid viktig, men hva får man for den prisen? Det er jo ikke bare en pris for det man får dag 1, for vårt produkt skal funke i 20-25-30 år og det skal være høyt servicenivå fra oss hele tiden. Vi vil få fram til kunden verdien av at heisen er pålitelig i hele dens levetid. Våre selgere og montører er flinke til dette. Så skal vi levere våre produkter rundt omkring.

I forhold til sikkerhet og pris så får vi vite at der man tidligere jobbet to og to, så må man i dag ofte jobbe alene.

Er single man arbeid noe dere drøfter som et sikkerhetsproblem?

Nei. Single man er en metode. Det går fram av prosedyrene når man skal være to og når man skal være alene. Det kan være at man setter opp en hel heis alene, eller gjør visse deler av arbeidet alene. Det kan være at du jobber single man, men to meter ved siden av deg har du en kollega som jobber på en annen heis. Det er ingen ting som sier at du må

være alene når du gjør single man jobb. Og alle metoder er helt sikre, enten de utføres single man eller med to mann.

Men av og til hender jo noe. Da er det godt å vite at det står en fem meter bortenfor. Men hvis man er alene på hele byggeplassen?

I hver situasjon må man gjøre en vurdering, og det har vi drøftet i hele bedriften. Hvordan ser det ut på byggeplassen. Er det sikkert å jobbe alene der? Det er jo akkurat det samme som med våre servicemontører. De er jo alene i bilen og kommer alene til jobbene. De må også gjøre samme vurdering. I enkelte tilfeller må de også være to av hensyn til sikkerheten.

Til slutt: Hva synes du om Heismontørenes Fagforening?

Jeg har stor respekt for HMF. Jeg sa til Markus tidligere at arbeidet som HMF gjør for å motvirke sosial dumping er imponerende. Det er positivt med en sterk forening, en sterk motpart, eller heller en medpart, for det er slik vi kommer videre.

En medpart altså?

Ja. Vi er tilsammens alle hopa i bedriften. Vi er alle sammen ansatt her. Vi har ulike roller, men vi trenger alle. Vi skal gå ut å glede våre kunder, og jobbe sammen. Så har man disse strukturene i bakgrunnen, disse organisasjonene. Man har ryddighet. Det gir en plattform for at det vil gå bedre og bedre, år etter år, avslutter Johnson.



Vi skal minimere alle risiker, slik at man kommer hjem trygt og fint på kvelden

SLIK STEMTE FAGFOR- BUNDETS MEDLEMMER

I en undersøkelse Opinion har utført på oppdrag fra LO og Fagforbundet svarer 40,8 % at de stemte på Ap ved Stortingsvalget. Nest størst ble Senterpartiet som fikk 13,5 %. SV endte på 10,6 % og Rødt på 7,3 %. Høyre fikk 13,2 %, FRP 6 %, MDG 2,9 %, Venstre 2,4 %, KrF 1,8 %.

SAMMENSLÅING SVEKKER KAMPEN MOT ARBEIDSLIVSKRIMINALITET

Den store politireformen følges nå opp med en ny reform som skal endre organiseringen av Politiets særorgan. Den kommer sterk kritikk fra LO når det gjelder forslaget om å slå sammen Økokrim med Kripos. LO frykter at dette fører til en svekking av arbeidet mot økonomisk kriminalitet og arbeidsmiljøkriminalitet i Norge.

MINSTELØNN

Selv om det ikke er noen generell minstelønn i Norge, er det innført minstelønn i enkelte bransjer for å hindre at utenlandsk arbeidskraft får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. De nye satsene er tilgjengelige på blant annet arbeidstilsynet.no.

VELGER IKKE BILLIGST RENHOLD MER

Oslo kommune endrer kriteriene for å velge ut renholdstjenester. Nå teller kvalitet 50 prosent, miljø 30 prosent og pris 20 prosent.



Norsk Heiskontroll AS er morselskap i NHK-konsernet og har to heleide datterselskaper som leverer sikkerhetskontrolltjenester:

Heiskontrollen AS er markedsledende og uavhengig Sikkerhetskontrollorgan (SKO) i henhold til TEK 17 og Teknisk Kontrollorgan (TKO) i henhold til Heisdirektivet. Vi er bemyndiget til å levere periodisk sikkerhetskontroll og utpekt til å sertifisere nye løfteinnretninger.

VinderTec AS er uavhengig Sakkyndig virksomhet og levere kontrolltjenester til kunder med løfteinnretninger og løfteutstyr i henhold til forskrifter og rammebetingelser satt av Sjøfartsdirektoratet, Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet.

Det er for tiden 55 ansatte i NHK med kontorer i Oslo, Bergen, Bodø, Hamar, Skien og Trondheim.

Heiskontrollens oppdragsmengde øker og vi søker nye medarbeidere for snarlig ansettelse:

Kontrollører til Region Sør og Region Midt Norge

Våre nye kolleger vil arbeide med utgangspunkt i Kristiansandsområdet, Trondheim og Nordmøre. NHK har oppdrag i hele landet og også i utlandet slik at reisevirksomhet må påregnes. Det forutsettes at søkerne tilfredsstiller krav til sikkerhetskontrollør i henhold til Teknisk Forskrift (TEK17) § 16.2. Det vil være en fordel om man også har sakkyndig kontrollerfaring eller er innstilt på å tilegne seg dette gjennom kurs og praksis i NHK.

- Du må være serviceinnstilt og kunne jobbe selvstendig.
- Har du erfaring som arbeidsleder teller det positivt.

NHK bruker moderne verktøy i sin kontrollvirksomhet. Det forutsettes gode kunnskaper om bruk av PC og mobile enheter som iPhone/nettbrett. Nødvendig opplæring i våre systemer vil bli gitt.

Vi tilbyr stillinger i en markedsledende organisasjon med mulighet og forventning om at du bidrar til videreutvikling av organisasjonen og tjenesteproduksjonen vår.

I tillegg tilbyr vi konkurransedyktige betingelser, krevende utfordringer og en trivelig arbeidsplass.

Interessert?

For ytterligere informasjon kontakt produksjonssjef Lars-Ivar Larssen, tlf. 982 36 562 eller Regionlederne: i Skien Bent Kvelland tlf 901 19 309 og i Trondheim Annar Myhre tlf 90 78 965. Alle henvendelser blir behandlet fortrolig.

Kortfattet søknad sendes til produksjonssjef Lars-Ivar Larssen, lil@nhk.no
Søknadsfrist: 15/12-2017

ÅRETS LÆRLINGER

DEN SISTE UKA I AUGUST HADDE ÅRETS LÆRLINGER SIN FØRSTE KURSUKE VED OPPHEI. ÅRETS KULL VED SENTERET ER PÅ 21 LÆRLINGER.

OPPHEI

TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Thyssen som nå tilsammen har 12 lærlinger ved OPPHEI (Opplæringskontoret for heis) har hatt det største lærlinginntaket i 2016 og 2017. KONE og OTIS følger etter. Derimot er det kun tatt inn to nye lærlinger i Reber Schindler i 2017, noe som gir de totalt 4 lærlinger medberegnet lærlin-

gen som fulgte over fra Stahl etter fusjonen mellom de to bedriftene.

FLERE UTEN LÆRLINGPlass

Det er ingen egen statistikk for hvor mange som har søkt seg til heisfaget uten å få lærlingplass. Tall fra utdanningsdirektoratet viser at det

var 4377 søker til lærekontrakt innen elektrofag, hvorav 2400 av disse fikk en lærekontrakt pr 1. oktober 2017. 296 av disse kom inn på et annet valg enn sitt primærønske. Totalt for alle bransjer var det 10 164 unge uten lærlingplass på samme tid.



Årets lærlingkull ved OPPHEI.

VED OPPHEI

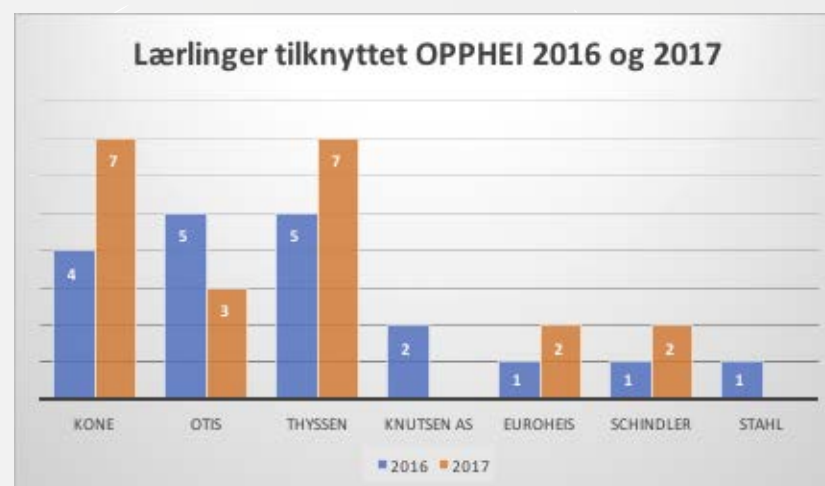
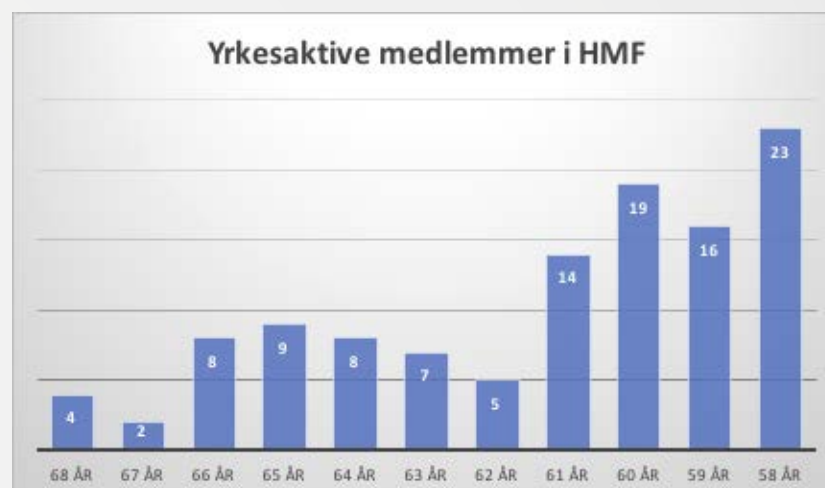
BEHOV FOR FAGLÆRT ARBEIDSKRAFT

Det er ingen grunn til å tro at det vil bli mindre behov for fagarbeidere i tiden fremover. Statistisk Sentralbyrås (SSB) antyder en særlig økning i behovet for yrkesfaglig kompetanse frem mot 2030. Basert på antall medlemmer i HMF som nærmer seg pensjonsalder, så ser vi at det er et behov for rekruttering til heisfaget i tiden fremover. Da i hovedsak gjennom lærlingordningen som beskrevet i Overenskomsten for heisfaget.

Læreplass til alle er viktig både for lærlingene, bedriftene og samfunnet. Norge trenger mange dyktige fagfolk i årene som kommer, så her må både bedrifter og myndigheter ta større ansvar, utaler forbundsleder Jan Olav Andersen.

Læreplass til alle er viktig både for lærlingene, bedriftene og samfunnet.

Tabellen viser at det vil være et behov for rekruttering til faget i tiden fremover.



LØNNSFORHAN

VÅRENS TARIFFOPPGJØR MELLOM LO OG NHO ENDTE PÅ 50 ØRE I TIMEN FOR ALLE, MENS LAVLØNNSTILLEGGET BLE PÅ 1 KRONE OG 50 ØRE TIMEN. BÅDE NHO-SJEF KRISTIN SKOGEN LUND OG DAVÆRENDE LO-LEDER GERD KRISTIENSEN KALTE DET ET ANSVARLIG OPPGJØR.

 TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 **19** 20 21 22 23 24

LOKALE FORHANDLINGER

Det ble noe bedre i årets lokale forhandlinger hvor de fleste klubbene nå er ferdig. Her havnet vi i snitt med en lønnsøkning på kroner 8,8 pr time. Gjennomsnittslønn i bransjen er nå på 347,97 kroner. Dette snittet er noe høyere en servicelønn i bedriftene da det trekkes opp av alderstillegg/skjeggtillegg.

I tillegg har klubbene fått gjennomslag for blant annet OTP hvor både Euroheis, KONE og Reber nå har en tjenestepensjon på 6 % opptjent fra første krone. Klubbene i KONE og Reber har også fått med en tekst om regulering av uførepensjon. Reber har fått til en avtale hvor bedriften tillater 8000 km privatkjøring på firmabilene i året forutsatt at det monteres elektronisk kjørebok. Klokka er fjernet fra kjøreboka, og ordningen er frivillig. På KONE har de fått ny avtale om privat elbil. De har også gjort avtale om tre timer betalt årsmøte og halvårsmøte. På OTIS er det avtalt at

KLUBB	KRONETILLEGG	NY SERVICELØNN	OTP
KONE	8,-	339,50	6 % (første kr.)
Reber Schindler	8,-	342,00	6 % (første kr.)
OTIS	9,-	337,66	5,5 % (første kr.)
Thyssen	9,50	337,50	5 % (første kr.)
Euroheis	5,-	345,-	6 % (første kr.)
Knudsen	Ikke ferdig	(gml: 333,-)	5 % (første kr.)

**Opplysningene er basert på tilbakemeldinger fra tillitsvalgte på landsråd 17. november 2016 og tilbakemelding fra klubbene til HMF etter lokale forhandlinger 2017.*

de som jobber mer enn 45 minutter fra kontoret skal ha hele jobbreisa betalt som arbeidstid. Klubben i Knutsen er i skrivende stund ennå ikke ferdig med lønnsforhandlinger da de først må løse opp i gammel lønnsproblematikk med noen ulikheter. Dette vil nok dra litt ut, men

de har allerede avtalt etterbetaling fra mai 2017..

LØNNSREGULERING I OVERENSKOMSTEN

I følge protokoll fra lønnsregulering i overenskomsten av 15. mai 2017 er nå minstelønn for fagarbeider på kroner 323,61. Lærlinger i første

DLINGENE

halvår starter på kroner 104,39 (30 %) og ender på kroner 278,38 (80 %) det siste femte halvår. Hjelpearbeider etter to år er på kroner 292,19 (90,291%).

STATISTIKK

Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at tolv måneders endringen på konsumprisindeksen (KPI)

var på 2,2 % de siste 12 måneder frem til april 2017. Statistikken viser at en gjennomsnittlig månedslønn for alle ansatte steg med 1,6 % fra 2015 til 2016, noe som er den laveste lønnsveksten SSB har målt på 2000-tallet. En gjennomsnittlig månedslønn i Norge ble da på kroner 43 300,-.



Småpenger. Det manes til moderasjon og fornuftige lønnsoppgjør, men det er vanskelig å opprettholde kjøpekraften når man får et lønnstillegg på 50 øre i timen. Konsumprisindeksen lå på 2,2 % i april 2017.

KONE MED STOR ORDRE I KINA

KONE har fått oppdraget med å montere 112 heiser og rulletrapper i Guangzhou Panyu Guangsheng Wanbo City. Bestillingen består blant annet av 26 Mono Space og 38 Mini Space som skal gå opp til 6 m/s skriver Elevatorworld.

DANMARKS HØYESTE

Det danske motehuset Bestseller planlegger å bygge et høyhus i byen Brande som skal bli Danmarks høyeste med sine 200 meter, skriver Elevatorworld.

ENERGIEFFEKTIV RULLETRAPP

Schindler 9300 er en ny rulletrapp som er utviklet for bygninger i Asia, skriver Elevatorworld. Fokus på sikkerhetsfunksjoner, større energieffektivitet og økonomiske plassbesparelser lå til grunn under utviklingen av den nye rulletrappen.

SCHINDLER HEISER I BRITANNIA HOTEL

Britannia Hotel i Trondheim som åpnet første gang i 1870 er nå stengt for omfattende oppussingsarbeid, og skal ikke åpne igjen før i 2018. Heisbedriften Schindler har fått oppdraget med å bytte hotellets sju heiser.

INTERLIFT 2017

 MARTIN GRANSETH

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Interlift er en messe i Augsburg, ikke langt fra München hvor en av de største heismessene i verden holdes annethvert år. Messen er først og fremst en møteplass hvor produsenter kan komme i kontakt med folk som er interessert i å kjøpe produktene deres, men også en messe hvor det blant annet holdes presentasjoner i regi av VFA.

Interlift 2017 hadde 574 utstillere fra hele verden inkludert Tyskland, Sverige, Tyrkia, Kina, Italia. Messen har også blitt større og større for hvert år.

For oss er det en utmerket mulighet for å komme i kontakt med de som selger produkter i Norge slik at vi har resurspersoner å kontakte når vi kommer hjem og trenger hjelp med dokumentasjon eller problemstillinger rundt et produkt, og et sted hvor vi kan lære om utviklingen i heisbransjen og om hvilke løsninger som er på vei inn på markedet.

Det som utmerket seg denne gangen ved siden av alle løsningene som hadde et skilt med at det var klart for EN 81-20, var løsninger som bruker elektronikk og overvåkning på heiser.



Multitoolsystem. En tool som kan brukes på alle leverandører sitt system.



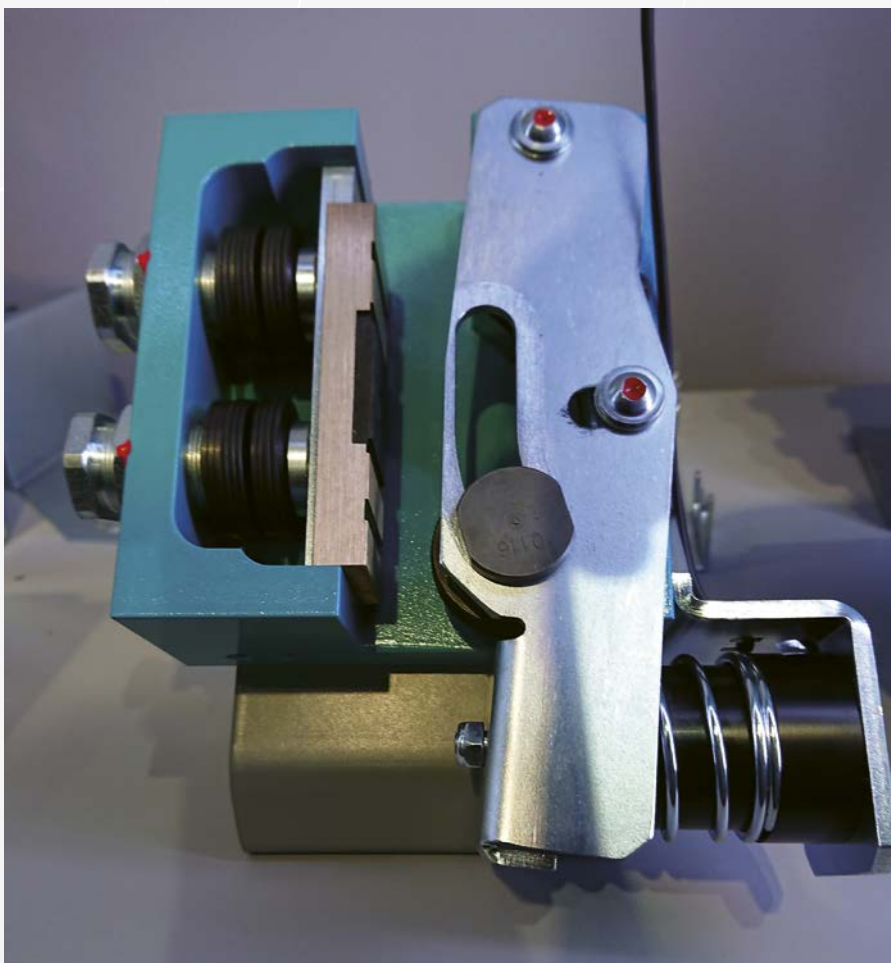
P-Dahl var på plass med S4 styringen sin.
Riktignok uten skjerm enda, men vi ble lovet
at den er på vei.

Alt skal være led. Og gjerne med farger.

Et eksempel ligger i at det installeres mange sensorer på heisene. Styringskortene blir i mye større grad i stand til å varsle om at det er et problem eller en situasjon på vei til å hende. Forebyggende vedlikehold med hjelp av tilbakemelding fra sensorer er på vei inn på markedet og vil være noe som kanskje kommer til å forandre hverdagen for en del heismontører.

En annen ting er at flere funksjoner puttes inn på færre enheter, og sikkerhetsfunksjoner fortsetter å dyttes inn på bussystemet.

Og en tredje ting som vi så på messen var en løsning på en heis hvor hastighetsregulatoren vi kjenner i dag fjernes og erstattes med en absoluttenkoder, som elektrisk løser ut fangapparatet. Fangapparatet løftes med en magnet slik at den ikke kniper på føringene når heisen er i drift.



Elektronisk hastighetsregulator og fangapparat som løftes ve hjelp av en magnet.



Messen har et mylder av utstillere hvor man må prøve å skille seg ut. Denne utstilleren hadde prøvet å lage kunst ved hjelp av å sette sammen en rekke fangapparater til å se ut som armene på en mann/robot laget av en stor fangrigg.



Har man ikke noe nytt å stille ut får man ta med noe gammelt.



Kjente produkter under nye navn. Patenten til Kone på innfesting av maskin har gått ut og noen er på plass med en lignende løsning.

NORSK HEISKONTROLL

STIFTELSEN NORSK HEISKONTROLL BLE OPPRETTET SOM EN IDEELL STIFTELSE I 1987 FOR Å BEDRE SIKKERHETEN PÅ NORSKE HEISER. KOMMUNENES SENTRALFORBUND (KS), HEISEIERORGANISASJONEN NORSK BYGG OG EIENDOMSFORENING (NBEF) SAMT BRANSJEORGANISASJONENE PÅ LEVERANDØR- OG ARBEIDSTAKERSIDEN BLE ENIGE OM Å ETABLERE NORSK HEISKONTROLL (NHK) SOM EN STIFTELSE.

 NORSK HEISKONTROLL (NHK)  FRODE MAGNUSSSEN, MARKEDSSJEF

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

I oktober 2017 markerte hele virksomheten (NHK) at det var 30 år siden oppstarten i 1987. Markeringen ble gjennomført med en festmiddag for styret og alle ansatte.

Norsk Heiskontroll med datterselskaper har nå 53 medarbeidere som befinner seg i hele landet. Den lokale tilstedeværelsen sammen med unik heiskompetanse og erfaring er fremdeles noe de fleste heiseiere foretrekker og setter pris på.

De siste årene har vi jobbet med den interne kulturen. I tillegg til at organisasjonen alltid har høy fokus på heisfaglig utvikling og fortsatt gjennomfører 2 fellessamlinger i året der kontrollørene oppdateres og kurses i teknikk og regelverksendringer, må alle medarbeidere være kunde- og markedsorienterte. Dette for på en profesjonell måte å møte den konkurransen som er kommet på sikkerhetskontrolltjenester i Norge.

Norsk Heiskontroll er godt representert nasjonalt og internasjonalt som en aktiv påvirker for å endre og etablere nytt regelverk og standarder på heis. Dette arbeidet bidrar til at heiskompetansen opprettholdes på et høyt nivå i Norsk Heiskontroll og at arbeidsmetodene og innholdet i sjekklister oppdateres i tråd med utviklingen.

Kontrollarbeidet har i mange år vært gjennomført basert på digitale sjekklister og allerede i 2010 var det mulig for våre kunder og samarbeidspartnere å hente ut digitale kontrollrapporter via en internettbasert "Min Side". For å imøtekomme dagens og fremtidige krav til digitalisering av hele arbeidsflyten implementerte Norsk Heiskontroll med datterselskaper helt ny IT- og infrastruktur nå i 2017. Internt i Norsk Heiskontroll betyr det endringer i arbeidsmetoder for absolutt alle ansatte.

ENDRINGER OGSÅ FOR AKTØRENE I HEISBRANSJEN

Våre kunder og samarbeidspartnere har også merket at endringene og

utviklingen av portalløsningen er ikke helt ferdig, så flere endringer kommer både mot slutten av 2017 og i 2018.

Hensikten med kundeportalutviklingen på Min Side er å bidra til merverdi, forenkling og forbedring for våre kunder og samarbeidspartnere på kort og lang sikt.

Heiskontrollens største oppgave er å gjennomføre periodisk sikkerhetskontroll av heis hvert annet år i henhold til Plan og bygningsloven. I etterkant av kontrollen legger vi ut en kontrollrapport til heiseier som også deres serviceselskap automatisk får tilgang til.

Vi vet at kontrollrapportene er viktig for servicefirmaenes oppfølging av sine serviceavtalekunder. Kundeportalen Min Side inneholder derfor informasjon om objekter og rapporter, men samtidig legger vi til rette for at montører og serviceledere kan lukke avvik og ha dialog med sine kunder inne i løsningen.

MARKERER 30 ÅR



Styreleder Gunnar Aalde med jubilantene Inger Ann Didriksen Høgheim og Margrethe Mikkelsen.

STYRETS SAMMENSETNING

Styret består av fire medlemmer som utpekes av hver enkelt organisasjon og i tillegg 2 ansattrepresentanter fra NHK. En stiftelse har ingen eier og styremedlemmene representerer derfor kun stiftelsen, er ansvarlig overfor dens formål og overvåkes av Stiftelsestilsynet. I dag er vi en selveiende og næringsdrivende stiftelse og fra 1.januar 2017 er Stiftelsen Norsk Heiskontroll organisert som eier av flere AS-er i et lite konsern. Fremdeles er formålet til NHK å arbeide for sikkerhet ved installasjon, drift, vedlikehold, reparasjon og kontroll av løfteinnretninger gjennom sine landsdekkende tjenester.

LEVERANDØR AV SIKKERHETSKONTROLLTJENESTER

Heiskontrollen AS leverer sikkerhetskontrolltjenester til kunder med løfteinnretninger som forholder seg til Plan og bygningsloven (TEK10).

VinderTec AS er et nyetablert selskap som leverer sikkerhetskontrolltjenester til kunder med løfteinnretninger/utstyr som forholder seg til lovverket til Petroleumsstilsynet, Sjøfartsdirektoratet og Arbeidstilsynet.

NORSK HEISKONTROLL MED NY KUNDEPORTAL

PÅ SIDEN FÅR DU TILGANG TIL ALLE OBJEKTENE TIL KUNDER NORSK HEISKONTROLL HAR REGISTRERT AT DITT SERVICEFIRMA HAR EN AVTALE MED. DE TILHØRENDE KONTROLLRAPPORTENE SOM ER GJENNOMFØRT SISTE 3 MND VISES OGSÅ .

TOR-ERIK LUNDBERG

FRODE MAGNUSSEN (NHK)

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Det er søkefelt som gjør det enklere for deg å finne eldre rapporter og de heisene som gjelder deg og dine kunder.

Som representant for servicefirma finner du kontrollrapport for de kunder som har valgt dere som servicefirma



Kunde/Virksomhet

Søk etter kunde og tilknyttede virksomheter



Kontroll rapporter

Her finner du oversikt over siste utførte kontroller og kontrollrapporter



Mine objekter

Oversikt over objekt, rapporter og annen teknisk informasjon

AVVIKSHÅNDTERING – BIDRAR TIL BEDRE KUNDESERVICE

På kundeportalen Min Side får servicemontøren mulighet til å lukke avvikene punkt for punkt. Det er også mulighet for å legge inn en kommentar som informasjon både til deg selv og kunden hva som er gjort for å lukke punktet.

Bruker du som montør eller serviceleder løsningen aktivt vil du ha en god oversikt over dine kunders objekter og også få hjelp til å vise dine kunder hva slags oppfølging du som servicemontør gjør.

INFORMASJON OG UTVIKLING

Kundeportalen Min Side er ny og mange endringer er planlagt og blir tilgjengelig etter hvert.

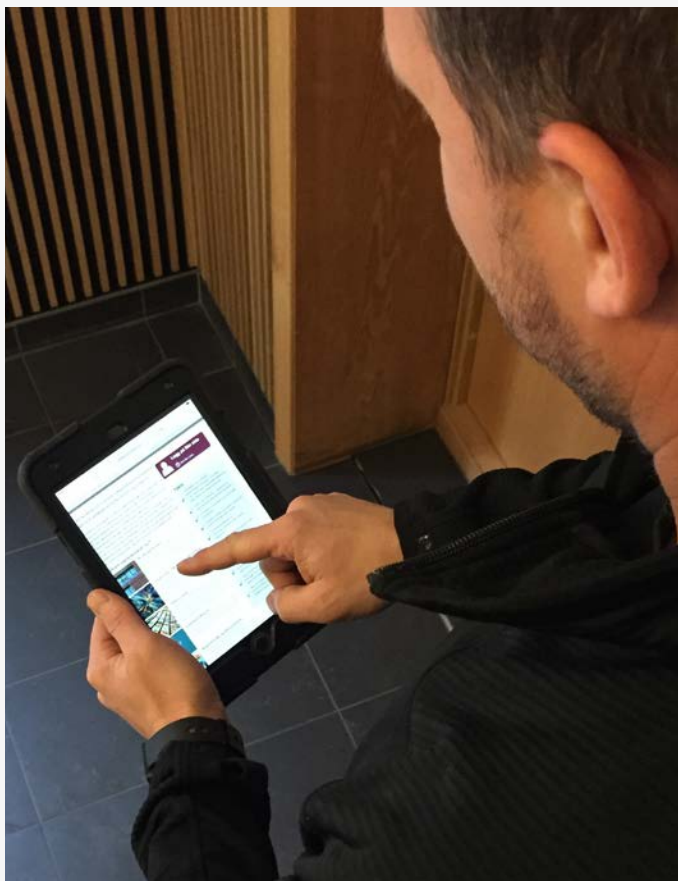
Alt Norsk Heiskontroll gjør av utvikling på kundeportalen har som mål å gi servicemontørens og serviceleders merverdi og forenkle arbeidsdagen.

Når du er logget inn i Kundeportalen, ligger informasjon om bruk av løsningen på den første siden:

4.  Hjul for nødsvei var ikke sikret til maskinen.
Åpen avvik
5.  Det manglet jord- og utjevningsforbindelse fra til utsatte anleggsdeler.
Åpen avvik
6.  Merking på lampe for "stoppemekanisme" var byttet med lampe for "vedlikehold".
Åpen avvik

FREMTIDSMULIGHETER

Hovedformålet er fortsatt å gjøre det sikkert å bruke heis i Norge. Dette oppnår vi gjennom fortsatt høyt fokus på kompetansen og metodene i kontrollarbeidet.



På kundeportalen får montøren mulighet til å lukke avvikene punkt for punkt.



Nye løsninger og tjenester vil komme på Kundeportalen Min Side, og responsen fra alle gjør oss sikre på at vi fortsatt vil være en viktig aktør for heisbransjen i mange år fremover. Vi er et selskap i fortsatt vekst gjennom satsing på nye markedsområder samtidig som vi møter konkurranse på eksisterende kontrolltjenester. Derfor har vi stor tro på fremtiden

LEGG DEG TIL

Be en kollega om å opprette deg som bruker eller ta kontakt med kundeservice@nhk.no.

EUROPEISK STANDARDISERINGSMØTE FOR HEIS

■ MAGNE KARLSTAD, ADM.DIR. NHK

Da er nok et standardiseringsmøte over. Denne gangen to dager i Milano med arbeidsgruppen som har ansvar for revisjon av de europeiske standardene for vareheiser og småvareheiser. Arbeidsgruppen domineres av produsenter, først og fremst Tyskere og Italianere og vi er eneste tekniske kontrollorgan (Notified Body) representert ved teknisk direktør Thomas Heltorp.

MØTE I NOTIFIED BODIES FOR LIFTS - NB-L - 21 OG 22 NOVEMBER.

Notified Bodies for Lifts er koordineringsgruppen for tekniske kontrollorgan (Notified Bodies) for heiser i Europa. To ganger i året avholdes møte mellom alle de tekniske kontrollorganene, denne gangen i Brussel.

I denne gruppen legges retningslinjene for hvordan et teknisk kontrollorgan forventes å opptre både i forhold til tolkninger av regelverk, omfang av kontroller og lignende. Etter nærmere prosedyrer får beslutninger i denne gruppen status som forventet eller obligatorisk praksis. Et Notified Body er forpliktet til å være til stede selv eller eventuelt ved representasjon gjennom andre fordi denne koordineringen vurderes som svært viktig for å sikre likt nivå på de omtrent 220 kontrollorganene som finnes i de forskjellige europeiske landene. EU-kommisjonen har dedikert egne Officers for å følge arbeidet, møtene er veldig formelle og foregår med tolker mellom engelsk, fransk og tysk. Denne gangen er det blant andre beslutninger valg av både president og visepresident i NB-L.

Det reelle arbeidet skjer i mellomperiodene i forskjellige arbeidsgrupper. Norsk Heiskontroll er ved adm. dir. Magne J Kalstad og teknisk direktør Thomas Heltorp representert i tre av seks slike arbeidsgrupper, og vi leder den største. Noen som trodde Norge ikke har en stemme når det gjelder heisbransjen i Europa?

ARBEIDSULYKKER

SIDEN 2000 HAR 133 PERSONER OMKOMMET INNEN BYGG OG ANLEGG I NORGE. STATISTISK SETT ER DET 3,7 ARBEIDSULYKKER PER TUSEN ANSATTE I NORGE SOM MEDFØRER LANGVARIG FRAVÆR.

🇳🇴 M. LARSEN

🇸🇪 TOR-ERIK LUNDBERG

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 **23** 24

Siden 2000 har 133 personer omkommet innen bygg og anlegg i Norge. Statistisk sett er det 3,7 arbeidsulykker per tusen ansatte i Norge som medfører langvarig fravær.

I 2016 ble det rapportert i alt 22 459 arbeidsulykker i Norge. Nær halvparten av disse medførte fravær fra arbeid på mer enn tre dager. Det var i næringene elektrisitet, vann, og renovasjon det ble rapportert flest arbeidsulykker som ga langvarig fravær.

Som i 2015 var fallulykker den vanligste ulykkestypen som ble rapportert i 2016. Den nest største ulykkestypen er å bli truffet av en gjenstand (støt/treff).

45 DØDSULYKKER I 2016

Det ble registrert 45 dødsulykker i arbeidslivet i 2016. Det er registrerte fem flere arbeidsulykker med dødelig utfall i 2016 enn året før. Av alle dødsulykkene i 2016 utgjorde helikopterulykken ved Turøy i april nesten 30%. Fra år 2000 er det imidlertid en nedgang på 41 dødelige ulykker.

FLEST MENN DØR PÅ JOBB

Av alle som omkom på jobb i 2016, var det 2 kvinner og 43 menn. Det er oftest innen transport og lagring (9) og bygg- og anleggsvirksomhet (8) de fleste dødsulykkene skjer. Dette er yrker som tradisjonelt er mannsdominert. Arbeidsulykker er også en viktig årsak til varig skade og uførhet.

SVENSKENE MED NULLVISJON

Arbeidsulykker rammer ikke hele befolkningen. De rammer nesten bare arbeiderklassen påpeker Ebba Wergeland, kjent lege og forsker, på bloggen.no. Svensk LO har siden 2006 krevd en nullvisjon for arbeidsulykkene, akkurat som for trafikkulykkene. I 2016 fikk det svenske arbeidstilsynet omsider nullvisjonen for arbeidsulykker på plass. Tiden vil vise om de klarer å endre praksis, eller om det bare blir fine ord.

Kilde: bloggen.no og ssb.no.



Statistisk sett er det 3,7 arbeidsulykker per 1000 ansatte i Norge som medfører langvarig fravær. Foto: M. Larsen

KARLSKRONA

Klämdes till döds i hiss – kollegan i chock

Karlskrona 28 februari 2017, uppdaterad 1 mars 2017



Hissen spärrades av så fort räddningsinsatsen var slutförd.

FOTO: MATHS OLSSON

En hissmontör klämdes i morse till döds vid en arbetsolycka i drift- och serviceförvaltningens lokaler på Oscarsvärm. En kollega till honom

VECKANS MEST LÄSTA

1. Karlskrona har fått en ny silhuet
2. Bonde-kärleken är redan slut
3. De tar över driften av arenan eft
4. Mordhot i affärsmannens kölvat
5. Affärsmannen anhållen i sin frö



STANNA I SO
tillsammans
med Sydöstran

Nu även söndagar

Tragiske ulykker som denne i Sverige minner oss på at vi har et farlig yrke. Utklippet er fra Sydöstran den 2. november i år.
FOTO: Skjermdump



IKKE LA DEG

ARKIV

ODD JACOBSEN

▲ ▼ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Jeg opplever noen ganger at daglige rutiner kan være sløvende. I vår bransje kan det være fatalt å la seg sløves. Arbeidsmiljøloven har som hensikt å ta vare på arbeidernes helse, men hvordan skal det gjøres i det daglige? Vi må selvfølgelig være våkne og passe på oss selv og hverandre.

Jeg har noen ganger med meg lærlinger og utplasseringselever, som gjør at jeg skjerper meg ekstra for å følge de rette rutinene som de skal lære. Regel nr 1 er at ingen jobb haster så mye at den ikke skal gjøres sikkert. Alltid sikker inntreden prosedyre før vi går inn på heistak eller i sjaktbunn. Alltid snakke om hva vi skal gjøre før vi starter jobben og alltid spørre hvis noe er uklart.

Jeg ber nye ansikter søke opp "arbeidstilsynet.no", for å vise dem noe om arbeidslivets regler. Det første de må se på er AML 2-3, som beskriver innledende plikter og medvirkning hos både ansatte og bedrift. Vi er heldige og privilegerte som har en arbeidslivsmodell som er så god som vår.

Noe av det viktigste vi som arbeidere og hverandres gode kollegaer skal gjøre, er å aktivt medvirke til å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Det betyr at ikke bare du, som et individ, skal bruke verneutstyr, men også sørge for at de du jobber med, gjør det samme.

Du plikter å varsle hvis du ser potensielt farlige situasjoner og avbryte arbeidet dersom du mener at å fortsette kan medføre fare for liv og helse.

Du plikter også å gi beskjed til arbeidsgiver eller verneombud, så snart du får kjennskap til trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Det samme gjelder dersom du blir skadet i arbeidet eller pådrar deg sykdom du mener skyldes arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen. Det er ikke vanskelig å følge disse reglene, det tar heller ikke lang tid å bli kjent med "arbeidstilsynet.no", som jeg synes burde være like interessant å lese i som Facebook.

Dette er en levende mekanisme som endrer tekster ofte, så vi må studere reglene jevnt.



SLØVE



MISTET FINGEREN PÅ GRUNN AV GIFTERINGEN

Horten mannen skulle ta seg et morgenbad slik han pleier å gjøre. Det gikk fint, helt til han kom opp av vannet igjen. Han forteller til nrk.no at han sto bak på badeplattformen da han plutselig gled. Han grep nærmest automatisk tak i noe for å holde seg fast, og det var da det skjedde. Gifteringen heftet seg fast i en skrue på et fenderstativ. Mannen falt uti vannet, men både giftringen og fingeren hang igjen i skruen. Det stakk ut ei beinpipe der fingeren hadde vært, og det gjorde fryktelig vondt. Dette er en hendelse å ta lærdom av, spesielt for oss som jobber i byggebransjen.

NYTT FSE KURS

HBU er godt i gang med å avholde nytt FSE kurs for bransjen. Kurset som er lovpålagt skal avholdes minst hver 12 måned. Kurset tar for seg forskriften tilpasset bransjen, skader og ulykker og førstehjelp.

ARBEIDSTILSYNET MED NY OG BEDRE NETTSIDE

Den 27. september lanserte arbeidstilsynet sine nye nettsider. En rekke større endringer er gjort på nettstedet og det er lettere å finne frem på www.arbeidstilsynet.no. Lover og forskrifter importeres direkte inn på egne sider ved hjelp av en automatisert løsning fra lovdata.no. Arbeidstilsynet har lagt inn kommentarene direkte på hver enkelt paragraf, slik at du kan lese bestemmelsen og kommentaren på samme sted.

SVEKKER TILSKUDD TIL HEIS

Både tilskudd til heis og ENØK-tiltak i eksisterende bebyggelse blir svekket i regjeringens forslag til statsbudsjett for 2018 i følge Norske Boligbyggelags Landsforbund. Det gir boliger som hverken er tilpasset den kommende eldreølgen eller behovet for å redusere energibruken. Til tross for stort behov for midler til etterinstallering av heis velger regjeringen ytterligere kutt i tilskuddsmidlene. Bevilgningen er halvert siden 2016.

MOT NY GIGANT- UTBYGGING I OSLO

Regjeringen vil gi 50 millioner kroner i startbevilgning til Universitetet i Oslo sitt nye livsvitenskapsbygg. Med denne startbevilgningen har dermed universitetets storutbygging fått grønt lys av politikerne, og arbeidet med å konkretisere planene kan virkelig starte opp for fullt. Utbyggingen vil gjøre bygget til landets største universitetsbygg skriver bygg.no. Bygget vil bli like stort som ti fotballbaner, rundt 66.700 kvadratmeter – og prislappen er på voksne 6,8 milliarder kroner.

STYRKET INTERNASJONALT SAMARBEID MOT ARBEIDSLIVSKRIMINALITET

Kriminalitet og useriøse arbeidsforhold er grenseoverskridende utfordringer. Arbeidstilsynet har styrket sitt samarbeid med arbeidstilsynene i land som sender mange arbeidstakere til Norge. Som en følge av dette har Arbeidstilsynet underskrevet bilaterale avtaler med Bulgaria,

Polen og Litauen. De internasjonale avtalene omhandler informasjonsutveksling, deling av beste praksis og årlige felles prosjekt og tilsyn skriver arbeidstilsynet.no.

BEMANNINGSBYRÅ BER ANSATTE MELDE SEG UT AV FAGFORENING

Flere hundre ansatte i et bemanningsbyrå på Vestlandet er bedt om å melde seg ut av Fellesforbundet skriver frifagbevegelse.no. I et brev som ble sendt ut fredag til de rundt 320, hovedsakelig polske, arbeiderne i selskapet, får de ansatte tilbud om bedre lønn hvis de melder seg ut av Fellesforbundet innen en uke og sender bevis for utmeldingen til ledelsen.

– Dette er et av de groveste tilfellene av fagforeningsknusing jeg har sett. Vi vet at dette foregår i bemanningsbransjen i stor skala, men som oftest skjer det i det skjulte, sier organisasjonsombud Atle Wedaa i Unionen Fagforening i Bergen til Klassekampen.

OVERTREDELSESGEBYR VED MANGLENDE HMS-KORT

Arbeidstilsynet sier de reagerer strengere ved brudd på plikten til å ha HMS-kort. Virksomheter som bryter HMS-kortplikten risikerer nå å få gebyr på minst 10.000 kroner. Gebyret vil øke etter hvor mange ansatte som mangler HMS-kort i virksomheten. Beløpet vil også øke ved gjentagende brudd fra en virksomhet. Det er først og fremst virksomheter som bevisst forsøker å omgå kravene til HMS-kort som

risikerer å få overtredelsesgebyr, sier direktør Trude Vollheim i Arbeidstilsynet.

THRANE-DAGENE

I 2017 er det 200 år siden Markus Thrane ble født. Thrane var kjent som leder av en bevegelse som besto av en rekke lokale arbeiderforeninger, også kjent som Thranebevegelsen. Dette var politiske reformforeninger som kjempet for allmenn stemmerett, også for arbeiderklassen, og for sosiale og rettslige reformer, særlig for husmenn. Arbeiderforeningene var den første organiserte politiske masse bevegelsen i Norge.

HMSREG

Med Appen HMSREG imøtekommer Oslo kommune Byggherreforskriftens krav om elektroniske mannskapslister. Den er også et verktøy for å nå kommunens ambisjoner om å begrense sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. HMSREG vil motta, lagre, kontrollere og analysere mannskapsdata og data om leverandørenes og underleverandørenes ivaretagelse av økonomiske forpliktelser. Kommunen stiller krav til registrering også ved kortere oppdrag som service og reparasjonsarbeid. Montører i Reber er blant de som skal benytte seg av Appen. En avtale som ivaretar personvernet er på plass mellom klubb og bedrift.

TIPS TIL REDAKSJONEN

Har du saker som du ønsker at redaksjonen skal skrive om, eller har du egne bidrag til Heismontøren? Vi ønsker særlig tilbakemelding fra klubber og avdelinger. Send dine forslag til redaksjonen@heis.no.

FRA SJAKTA

☰ TOR-ERIK LUNDBERG

🔒 PRIVAT

Navn: Kristoffer Syvertsen

Bosted: Nesodden

Alder: 23 år

Bosted: Nesodden

Stilling: Heismontør

Klubb: Orona

Verv: Klubbleder

Hva fikk deg til å begynne med heis?

Det som fikk meg til å begynne med heis var egentlig at jeg var så heldig å få være utplassert i Orona (tidligere elevator AS) da jeg gikk på elektro-linja på videregående. Først da jeg fikk se hvor stort faget egentlig er, ble jeg umiddelbart interessert i å finne ut mer om faget.

Hva jobber du mest med?

Jeg er ansatt på montasjeavdelingen i Orona så dagen min går mest ut på å være i sjakta å bygge, men jeg drar også ut på oppdrag for service og ferdigstilling av heiser. Trives også på service der jeg får sett andre heisfabrikater og lære andre styringer.

Hva liker du best med faget?

Det som er best med heisfaget er at det er veldig varierende arbeid. Holder jo på med forskjellige ting så og si hver eneste dag. Man opplever også mye forskjellige ting på byggeplasser, og som heismontør føler man seg litt som en tusenkunstner som ikke bare kan bygge heis.

Hva skal til for at du skal trives på jobb?

Det som er viktigst for meg er vel at ledelsen har en god kommunikasjon, gode arbeidsavtaler, litt sosialt og ikke minst gode kollegaer. Det å ha gode kollegaer som kan hjelpe deg hvis du står fast er en viktig faktor.

Hvordan påvirkes dere arbeidshverdag av at dere er en del av et stort konsern?

Arbeidsdagen i et stort konsern er veldig annerledes i forhold til en liten bedrift der man har direkte kontakt med arbeidsledere. I et konsern må informasjonen gå frem og tilbake, og det blir mye vanskeligere å forholde seg til.

Hvorfor organiserte du deg?

Jeg valgte å organisere meg fordi med engang Orona kjøpte opp Elevator visste jeg at det ville bli annerledes enn i det lille firmaet som Elevator var. Heismontørenes fagforening har en utrolig styrke, og jeg ville være med å støtte slik at heisfaget forblir slik det er i dag.

Hva gjør deg engasjert?

Det å kunne fullføre ting både på jobb og privat. Det å være flink på det du driver med, sånn at du får mulighet til å hjelpe kollegaer på jobb eller venner og familie hjemme.

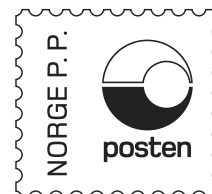
Hva driver du med når du ikke skrur heis?

Som tillitsvalgt i Orona går det mye tid til å skrive mailer og beskjeder,



Kristoffer Syvertsen

så jeg tar nok med meg litt av jobben hjem. Eller så er det vel mest trening i hverdagen.



Verv i Heismontørenes Fagforening per 21.10.17

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	(perm)	
2. Styremedlem	16 - 18	Stian Pedersen	959 08 344	baanrud@gmail.com
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
Landsstyrerepresentant (vara)		Terje Skog	908 77 069	terje@elogit.no
Avdelinger				
Bergen	17 - 19	Steinar Johansen	480 34 229	stahlklubben@hotmail.com
Drammen	17 - 19	Lars Selebø	995 30 820	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 Tjønne	913 97 756	sondre.tjonneng@kone.com
Østfold	15 - 17	Frank Sig Hansen	932 05 222	frank.sig.hansen@hotmail.com
Klubber				
Otis	Hovedtill.	Stian B. Pedersen	959 08 344	baanrud@gmail.com
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.	Alexander Jordnes	959 82 334	alexuj@icloud.com
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.	Steinar Gærup	959 86 187	
Thyssen Bergen	Bergen	Kim Thomassen	959 86 266	kftthomassen@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	alexander.fjelde@heis1.no
Orona	Kolbotn	Kristoffer Syversen	940 52 678	
Uniheis	Oslo	Emil Bariaas	982 30 876	emil@uniheis.no
HBU	Oslo	Martin Granseth	481 03 378	martin@heisutdanning.no
Orona	Kolbotn	Kristoffer Syversen	940 52 678	
Uniheis	Oslo	Emil Bariaas	982 30 876	emil@uniheis.no
HBU	Oslo	Martin Granseth	481 03 378	martin@heisutdanning.no
Avdeling	Adresse	Telefaks	E-post	
Oslo	Schweigaardsgt 34 f, 0191 Oslo	22 17 45 53	foreninga@heis.no	
Bergen	Kalfarv. 71, 5018 Bergen		bergen@heis.no	
Stavanger	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger		VegardOlimstad@hotmail.com	