

HEIS

NR1 MONTØREN 2019



FAGFORENINGSBLAD



NOEN TROR AT FOLK BLIR FRISKE BARE MAN TAR PENGENE FRA DEM.

Mange har nedsatt arbeidsevne grunnet sykdom eller skade. Da skal folketrygden som administreres av NAV sikre økonomisk trygghet. Denne gruppen som i tillegg til å slite med dårlig helse og økonomi, skal tåle mange skjellsord som at de driver dank på felleskapets regning. AAP-regelverket har ført til at mange har mistet hele sin inntekt før de er ferdig avklart mot arbeid eller uføretrygd, med den konsekvens at mange har sett seg tvunget til å søke om økonomisk sosialhjelp. Hvor enkelt er



TOR-ERIK LUNDBERG CHRISTIAN OLSTAD

det å komme igjennom hos NAV? Er det slik at folk heller vil heve uføretrygd enn å være i fast stilling? Dette ønsker redaksjonen å belyse i dette nummeret av Heismontøren.

Innhold

Nr 1 - april 2019 Årgang 51

Ledern har ordet	4
Redaktøren	5
Klubber og avdelinger	6

Sykdom, ulykker og NAV

Tom André, arbeidslinja og NAV	11
Hva kan en montør på 30 år regne med å få ved langvarig syke/skade-fravær?	13
Er du sikra erstatning om du skader deg på jobb?	14
Ramunas får erstatning	17

Arbeidsliv og samfunn

Åpne grenser på glatte veier	19
Ulovlig innleie på The Hub	20
Aksjonsdag for faste ansettelses	22

Diverse

Er vi midt i en teknologisk revolusjon? ..	24
50 år med Heismontøren 1968-2018	26
Nye lokaler	28
Hvis heisen trenger spesialverktøy, skal det da følge med heisen?	30
Seiers- og pensjonsfest	32
Landsmøte EL og IT 2019	34

HMS

Tilrettelegging ved redusert arbeidsevne	36
Heiscup	38
Fra sjakta	39

BLADETS ADRESSE:

HEISMONTØRENE FAGFORENING,
ØSTRE AKER VEI 24, 0581 OSLO
TELEFON: 22 17 45 50 E-POST: REDAKSJONEN@HEIS.NO

ETTERTRYKK ANBEFALES NÅR KILDE ER ANGITT.
GRAFISK PRODUKSJON: 07 MEDIA. OPPLAG: 1200
REDAKSJONEN BLE AVSLUTTET 12. MARS 2019
NESTE DEADLINE: 15. MAI 2019

Leder'n har ordet

«I år er det vår tur. Arbeidsfolk skal ha sin del av kaka», sa LO-leder Hans-Christian Gabrielsen da han leverte kravene til NHO i årets mellomoppgjør. LO har krevd økt kjøpekraft til alle, men verken de konkrete kravene, eller kronetillegget som kreves, er kjent. Krever LO at man skal minimum få KPI (Anslått til å være 2,2% i år), eller krever de at arbeidsfolk skal få mer enn å bare stå stille i lønna si?

Dette er en kjent strategi fra LO sentralt, at man ikke skal vite hva man krever, det blir således vanskelig å måle et eventuelt resultat de skulle oppnå i forhandlinger i ettertid. Forhandlingene med NHO er nå brutt og det går nå mot mekling. LO har varslet mulig streik fra 1. april. Det går vel som det vanligvis går - mot et resultat som blir hauset opp som noe ingen av partene var fornøyd med, men at man likevel så seg fornøyd med et moderasjonsoppgjør. Arbeidsgiverne og NHO kan le hele veien til banken når det blir overlatt til lokaloppgjørene for å kjempe for å få like mye i lokalt lønns tillegg som prisene på melk og brød har økt i butikken.

Vi husker tilbake i forrige mellomoppgjør i 2017 hvor de lavtlønte, kanskje spesielt i hotell og restaurant, som streika i 2016 for retten til å ha lokale forhandlinger - noe som de også vant igjennom med til slutt. Det året ble det sentrale tillegget til lavtlønte (de som tjener under 420.000kr) kr 1,50, i tillegg til et sentralt tillegg på kr 0,50. NHO Reiselivssjefen Devold sa følgende etter oppgjøret: - «Med så store tillegg for reiseliv innebærer det at hele rammen i årets oppgjør allerede er delt ut sentralt, og det er ingenting igjen til lokale forhandlinger og lønns tillegg lokalt». Når prisveksten i tillegg fra mai 16 til mai 17 var 2,2%, som utgjør ca kr 5,40 så var dette et lønnsnedslag for arbeidstakere i Norge! Med andre ord et hån mot de ansatte i hotell og restaurant som streika for retten til lokale forhandlinger. I HMF er klubbene flinke til å gjennomføre lokale forhandlinger, samt oppnå gode resultater. Det er nettopp fordi HMF sin styrke og kampkraft ligger hos klubbene og skapes nedenfra av montørene.

I årets mellomoppgjør bør LO innfri forventningene og faktisk kreve reell kjøpekraftvekst, men da må de også gå ut med hva de faktisk krever av NHO. Det er faktisk jævlig vanskelig å motivere folk til å streike når det bare er pampene som vet hvorfor det ble brudd, eller i det minste fortelle hva krava våre er.

Markus Hansen



FØLG HMF PÅ SOSIALE MEDIER



@HMFagforeninga



heismontorene



hmf1930

REDAKSJONEN MARS 2019

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

UTEN MEDLEMMENE - INGEN TILLITSVALGTE

Etter et forslag fra EL og IT Forbundet vedtok LO-kongressen at 2019 skal være tillitsvalgsåret. Med dette håpes det på å styrke de tillitsvalgtes vilkår for å utføre vervet, annerkjennelse og synliggjøre betydningen av funksjonen.

Godt skolerte, aktive, synlige og samlende tillitsvalgte som viser initiativ og som får nok tid og ressurser til å utføre vervet sitt er helt klart viktig for å bygge en god klubb eller fagforening. I vår forening har vi hatt, og har fortsatt, mange dyktige tillitsvalgte som har lagt ned mye arbeid og betydd mye for fagforeningen og klubbene. Vi har ingen tradisjon med pamper. Men tillitsvalgte i kjeledress, tillitsvalgte uten ekstra goder, tillitsvalgte med engasjement. Det er viktig å fortsette arbeidet med å få frem nye unge tillitsvalgte for fremtiden.

Men uten aktive medlemmer fungerer verken en klubb

eller fagforening. Uten engasjerte medlemmers støtte kommer de tillitsvalgte til kort i forhandlinger med bedriftene. Blant medlemmene skal nye tillitsvalgte vokse frem.

I følge en Fafo-undersøkelse fra 2015 oppgir hver femte tillitsvalgt at de har vært utsatt for ubehagelige opplevelser i form av plaging eller ubehagelig erting. Da trenger den tillitsvalgte støtte fra medlemmene.

At vi i vår fagforening har aktive medlemmer som støtter opp for de tillitsvalgte og hverandre har vi mange eksempler på både tidligere og i nyere tid. Sist var det engasjementet som ble vist av medlemmene under streiken ved Orona i fjor sommer.

God påske!

Tor-Erik, redaktør



Mangeårige medlemmer av foreningen ble hedret på årsmøtet i HMF den 26 mars. Fra venstre: Frode Stenerud, Trond H. Hansen, Rune Grimshei, Rolf Bastiansen, Trond Holstad. Foto: Tor-Erik Lundberg

HMF ØSTFOLD

FRANK SIG HANSEN SHUTTERSTOCK



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

I Østfold er det bra med arbeide i alle bedriftene.

Avdelingen har vært godt representerte til støtte for Oronastreiken i sommer. Frank Sig Hansen representert EL og IT Østfold på fanemarkering i Grimstad i forbindelse med Traftec streiken.

Den 13. februar avholdt HMF Østfold årsmøte på Quality hotell Sarpsborg.

Der gikk vi gjennom arbeidssituasjonen i avdelingen og valg.

Frank Sig Hansen (Kone) tok gjenvalg som leder av HMF Østfold. Styremedlemmer er Erik Brostrøm (Otis), Vidar Fossum (Schindler) og Ole Andreas Henriksen (GM Heis).

Til slutt vil vi i avdeling Østfold få ønske alle en fin vår og en god sommer.



I HMF Østfold ser de frem til sommeren. Her i fra bryggepromenaden i Fredrikstad.



GM-KLUBBEN

☰ NICOLAI LARSEN-LUND

Arbeidsmengden er veldig bra på service. Det ligger flere måneder med fastprisjobber som venter. Samt at vi har en fin flyt med stoppjobber.

På modernisering går montørene fra anlegg til anlegg. GM-heis har solgt godt med anlegg frem til sommeren. På nyanlegg er det ikke så mye å gjøre, men bedriften har solgt veldig mye nyanlegg dette året.

Sosiale sammenkomster er det litt lite av. Dette burde vi ha vært mye flinkere til, men folk flest har mye på agendaen privat. Vi har planlagt en København-tur, samt en runde på Peppes før sommeren.

Klubbarbeid er det generelt lite av, da vi har høyt fokus på å ikke ha noen form for konflikter her. Hvis de dukker opp så løses de asap. Vi har

planlagt et klubbmøte i april måned, hvor agenda er lønnsoppgjøret.

Vi gratulerer vår hjelper, Ole Henriksen, som nå har blitt heismontør. Han besto sin fagprøve i slutten av februar. Samt at vår første lærling nå er på god vei med sitt «prøve-prøve anlegg».

ORONAKLUBBEN

☰ KRISTOFFER SYVERTSEN

Oronaklubben prøver å finne veien til fred på arbeidsplassen. Noe som ikke er så lett med en ledelse som gjør samarbeid vanskelig.

Det årlige lønnsoppgjøret for 2018 ble «ferdig» i januar. Det ble oppnådd enighet, men vi jobber fortsatt med teksten i lokalavtalen. Vi følte vi klarer oss godt i dette lønnsoppgjøret, da vi tross alt også klarte å smøre inn heisoverenskomsten, noe som vil gi oss fordeler. Et halvt år etter inntre-

delse av tariffen, sitter vi igjen med følelsen av at bedriften underskrev for å få arbeiderne ut i jobb igjen. For når du tar opp noen temaer som er regulert i heisoverenskomsten så skjønner de ikke helt avtaleverket og hvordan man skal opptre deretter.

Av og til kan det være svært vanskelig for oss montørene å få ledelsen i Orona til å forstå våre utfordringer, og lytte til hva vi mener. Det er vel kanskje et mer generelt problem i

heisbransjen å få ledelsen til å forstå problemene montørene har? Til tross for sakene klubben holder på med, er gutta ved godt mot og klare for å kjempe videre for riktig forståelse av avtaleverket. Til slutt vil jeg utfordre bransjen til å søke jobb hos oss, bli med, så kan vi alle få litt mer allsidig kunnskap om heiser. Vi er kanskje eksperter på Oronaheisene, men sikkert flere i bransjen som ønsker å lære om de samme styringene.

OTISKLUBBEN

☰ STIAN PEDERSEN

Otisklubben avholdt landsråd og årsmøte den 9 februar på Scandic hotel Vulkan.

Vi hadde gjester fra Otis Sverige og Danmark samt Knutsen Bergen og Haugesund. Med en kjempehøy deltagelse også i år var det ett svært vellykket arrangement.

Etter møtet hadde vi bowlingkonkurranse før vi avsluttet med middag på grilleriet. Nå starter vi arbeidet med å få på plass en god teknologi avtale, som omhandler overvåking og personvern. Samtidig er vi i sluttfasen med en avtale om privat bruk av firmabil.

Ellers sliter vi med alt for høy arbeidsmengde på prosjekt. Det har vært mye det siste året men fra januar og ut mot sommeren er det ekstremt. Vi har vært i dialog med bedrift om innleie men dette er ikke blitt aktuelt.

KONEKLUBBEN

EDMUND BERGET HMF ARKIV

Koneklubben arrangerte sitt første «høyteknologiske» årsmøte den 8. Februar på Linne Hotell i Oslo.

Koneklubben har de siste årene hatt meget godt oppmøte på sitt årsmøte og dette kan nok ha flere årsaker. Men en av hovedgrunnene er at vi har lagt årsmøtet i forbindelse med vårt årlige møtetreff. I år utgikk dette da det hadde blitt en innstramning fra forbundet om å følge vedtektene. Noe som gjorde at årsmøtene til klubbene måtte være ferdig tidligere. Møtetreffet i år blir i slutten av mai og turen går til København.

På grunn av dette bestemte vi oss for å kringkaste møtet ut til avdelingene på Skype for å gjøre det enklere for flere å delta. Dette viste seg å fungere meget bra, mye takket være vår eminente «teknisk ansvarlig» Bård Navrud. I alt 10 avdelinger hadde samlet seg for å bli med rundt omkring i landet.

Før konstitueringen fikk vår kjære direktør Erik Johnson lov til å redegjøre for «stol-leken» som blir utført i Scandinavia av KONE i disse dager. Accelerate heter programmet de holder på med for å øke lønnsomheten og konkurransevnen.

Resten av møtet forløp sånn noenlunde uten dramatik.

Regnskapet og budsjettet som ble lagt frem av vår superkasserer Jan Steinar Gloslie ble godkjent.

Det var tre innkomne forslag:

- Ett som omhandlet å gjøre om reisetid fra km til tid, ble ikke tiltrådt men vil bli undersøkt nærmere.
- Fortsette arbeidet med omfordeling av km, ble tiltrådt.
- Avvikling av pensjonsfond, det ble vedtatt en delvis utbetaling i år.

Det ble også gjort en bevilgning til Kone pensjonistforening som fikk 20.000kr for ivaretagelse av sine medlemmer.

Til slutt ble valget gjennomført uten de helt store forandringene, men jeg vil ønske Kjetil Hansen (lærlingansvarlig), Marcus Gjedde og Kristoffer Mellum (lærlingerep og vara) og Arild Nysted (vara) velkommen inn i styret.

Vil takke Elias Omrani, Thor Are Borlaug, Henrik Grude Nilsen og Thomas F. Hansen for deres jobb i styret i perioden som har vært. Og da vårt forrige hovedverneombud valgte å gå over til «the dark side» ble Kim Roger Simble valgt inn som ny representant der.

AKERSHUS SLOTT FÅR HEIS

Riksantikvaren har gitt dispensasjon til å bygge heis på Akershus slott. Bygget fra middelalderen er et nasjonalmonument og et av landets viktigste kulturminner. Men ennå uten tilgang for personer med nedsatt funksjonsevne.

SKATTESNUSK

Over fire år har en innsats mot sosial dumping i Danmark avslørt en skatteunderdragelse blant utenlandske firmaer på 730 millioner Dkr., skriver den danske fagforeningen 3F. Bare i 2018 snøt de utenlandske firmaene 190 millioner Dkr. på skatten.



Kone klubben er høyteknologiske. Her fra 2007. Foto: HMF arkiv.



Schindler vokser. Kanskje vi får forsterkninger til heiscupen i Krakow? Her fra 2018 laget i York.

SCHINDLERKLUBBEN

☰ ALEXANDER UDNES JORDNES, HOVEDTILLITSVALGT

📺 TOR-ERIK LUNDBERG

Schindler er i stadig endring. Med det nylige oppkjøpet av Euroheis begynner vi å bli en stor klubb, med ca. 270 medlemmer, den største i HMF.

Her er et lite utdrag av hva som opp- tar klubben for tiden.

Demokrati er noe vi har hatt mye fokus på i det siste, en kan aldri lene seg tilbake å si seg fornøyd. Dermed begynte vi å se hva vi kunne gjøre med vårt høyeste organ, Reberkonferansen. Opplever vi at det er godt nok at det kun er representanter fra

hver avdeling som er tilstede? Det er dette vi har lyst til å finne ut av.

Derfor har Schindlerklubben vedtatt at det skal avholdes montørtreff med et årsmøte for alle klubbens medlemmer. I år går turen til København med DFDS ferga.

De som ikke har mulighet til å delta på turen kan selvsagt delta på selve årsmøtet, som avholdes når båten ligger til kai. Dette tror og håper vi skal gjøre det enklere å bli hørt for alle montører fra alle Norges kriker og kroker.

Demokrati er, mener jeg, noe av det viktigste for klubb og forening for å

oppretholde en solidarisk enhet – uten demokratiet, vil alt rakne.

AKKORD

Akkord har vært et hett tema i vår klubb de siste to årene. Vi har et hardtarbeidende akkordutvalg som har laget en åtte siders rapport som gjengir deres utredning av akkord. Akkordutvalget har ikke tatt stilling til akkord i dette arbeidet, de har prøvd å være objektive, ved å stille spørsmål som f.eks; «Om Schindler skulle hatt akkord, hvordan ville denne sett ut?», «Hva er fordelene og hva er ulempene?» med mye mer. Montørtreffet skal behandle denne rapporten. Vi kan vente i spenning!

UNI KLUBBEN

EMIL BARIÅS PRIVAT

På UNI heis har vi mye å gjøre på nyanlegg. Vi har fått ny lærling som har meldt seg inn i foreninga.

Lokale forhandlinger gikk rolig for seg og det er generelt god stemning. Sosialt så møtes vi montører årlig på Schrøder for flesk og duppe med øl.

KURS I THAILAND

I november var undertegnede på kurs i Thailand. Kurslengden var to uker og tema «installation course».

Hvor deltagerne blir kurset i heis- montasjeteknikk, både teoretisk men også igjennom å montere en heis fra A-Å. Deretter eksamineres vi og får karakter for total prestasjon. Består man, blir man «master trainer» og er godkjent for å lære opp kolleger i firmaet.

Kurset var også for å begynne å samle info om hva slags metoder som brukes og ønskes av de som jobber med produktet når ny modell skal utvikles.



Emil Bariås (nr 2 fr.v. foran) fra UNI-heis på kurs på Mitsubishi i Thailand.

Nivået på deltagerne var høyt, men den norske heismontøren ligger generelt ganske høyt på lista når det gjelder kompetanse. Både spesialisert og med bred kompetanse.

THYSSENKLUBBEN OSLO

ODD JACOBSEN

ThyssenKrupp Elevator har svært mye å gjøre, faktisk så mye at vi søker etter flere folk, spesielt på nymontasje.

Klubben i Oslo hadde en fin fest og markering, den 26.januar på Aker brygge ,da Ivar Haslene gikk av med pensjon etter å ha jobbet i Thyssen siden 1. juni 1980. Festen ble tilrettelagt av Jan Erik Balstad, som også var en av flere dyktige talere den kvelden. Det var også kjempehyggelig å møte noen av våre voksne, pensjonerte kamerater som vi ikke hadde sett på en stund.

Vernetjenesten i Thyssen har blitt mer samlet i alle avdelinger, vi har

hatt ett telefonmøte som styrket kunnskapen vår, vi har laget bedre informasjonsrutiner og har avtalt å lage en konferanse for verneombudene i løpet av året.

Thyssen har ansatt en HR-sjef som vi har fått et godt inntrykk av, vi gleder oss til et hyggelig samarbeid. Vi har også ansatt en del lærlinger i 2018, totalt 7 (6 gutter og en jente).

ÅRSMØTET I THYSSENKLUBBEN

Årsmøtet 1.mars på Hotell 33 i Oslo var bra, vi fikk med flere enn på lenge fra avdelingene Trondheim, Stavanger og Bergen. Dette bidro til god stemning, viktig infodeling og gode diskusjoner. Vi fikk også besøk

av HMF ved David Coron- Andersen og ny organisasjonssekretær Erik Eikedalen, som vi satte stor pris på.

Ny nestleder i arbeidsutvalget er Kim Thomassen fra Bergen, som også fungerer som avdelingsrepresentant i Bergen. Thyssen klubbene har fått flere organiserte medlemmer, noe vi setter stor pris på.

Vi var også glade for å delta på Seiersfesten etter årsmøtet. Det var en fin og verdig yrkesavslutning for Terje Skog, samtidig fint å markere at vi virkelig er sterke når vi står samlet, som vist i Oronas kamp for tariffavtale.

Tom André, arbeidslinja og NAV

Tom André ble sykemeldt i januar 2012. Sykemeldingen ble langvarig. Sykepengene stoppet i januar 2013. Hva skulle Tom André leve av da?

BJØRN TORE EGEBERG CHRISTIAN OLSTAD

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

I tråd med arbeidslinja mente NAV at det var best at han ikke fikk noen penger i det hele tatt. Da ville han sikkert bli frisk nok til å begynne å jobbe, og aller helst som noe annet enn heismontør. Tom André hadde ikke noe lyst til å si opp jobben. I september 2013 hadde han en vellykket operasjon, og ett år seinere var han tilbake på jobb. I 2020 skal lagmannsretten avgjøre om Tom André får arbeidsavklaringspenger for 2013. Ting tar tid.

Hva er arbeidslinja? Arbeid er jo fint, men det er ikke dermed sikkert at arbeidslinja er bra. Hva betyr «arbeidslinja» egentlig? Slik svarer eksperten: *Arbeidslinja i sosialpolitikken innebærer at velferdsytelsene skal utformes slik at de stimulerer folk til å arbeide framfor å leve på trygd eller sosialhjelp. Men forholdet mellom stimulering og tvang er ikke alltid klar. Og hvordan er det egentlig med arbeidsmotivasjonen i Norge, for eksempel blant unge, eldre og innvandrere? Er det et dilemma at det å redusere sosiale ytelser for at det skal bli mer lønnsomt å arbeide, kan føre til flere fattige?*

Tom André opplevde tvang. Han skulle tvinges ut av heismontøryrket.

Tom André hadde hatt en mislykket operasjon i kneet, og ventet på legens avgjørelse med hensyn på ny operasjon eller annen behandling for å få kneet smertefritt. NAV ville ikke gi han arbeidsavklaringspenger, selv om det jo ligger i navnet at dette er en trygdeordning for dem som trenger mer enn 12 måneder for å avklare om man blir frisk nok til å begynne å jobbe igjen. NAV ga følgende råd: Si opp jobben, meld deg som arbeidssøker, og motta dagpenger fram til du får en ny jobb. NAV tilbyr hjelp til å finne annet arbeid, for eksempel i butikk. Hjelpen skulle bestå i veiledning i jobbsøk.

I en sånn situasjon er det jo lett å bli sur på de personene man møter hos NAV. Og noen tullinger jobber det vel der som andre steder. Men rett sinnet mot politikerne og NAV-direktør Vågeng (ja, akkurat hun ja, som mange av oss husker som NHO-Vågeng under streiken i 2004). De verste politikerne tror at folk flest sitter ved kjøkkenbordet og veier for og mot: Skal jeg fortsette å jobbe, eller skal jeg gå på trygda i stedet? Næringsminister Røe Isaksen (H) for eksempel: «All velferd forutsetter at



Tom André ble langvarig sykemeldt.

de som kan jobbe, skal jobbe». Han og politikere fra mange partier har tro på at mange på langtidssykemelding begynner å jobbe hvis det bare er vanskelig nok å få penger fra NAV, og hvis det man får fra NAV er lite. Ja, de tror at pengemangel har en magisk helbredende virkning. Dette er arbeidslinja, slik vi møter den i 2019. Når talen omsettes til regler, så blir det sånn:

Dette er arbeidslinja, slik vi møter den i 2019

Og det er ikke sånn at du får noe annet hvis du ikke får arbeidsavklaringspenger. Hvis du er sykemeldt ut over 12 måneder, så er arbeidsavklaringspenger det eneste du kan få. Ellers må du selge alt du har.

Samme politikere sukker stadig over at antallet på trygdeordninger øker. I deres verden kan det ikke være endringer i arbeidslivet som er årsaken til dette. Kan det være noe i at arbeidsgiverne har slutta å ansette folk som ikke er helt A4 og klare til å yte 110 % innsats? Nei, det har ikke politikerne hørt noe om. Så når det blir flere på trygd, så er eneste tenkelige årsak at det er de trygdede som har blitt slappere, at flere VELGER å risikere et kjipt møte med NAV framfor å fortsette å gå på jobben.

Foreninga har et klart standpunkt i Tom André's sak. Vi godtar ikke at en heismontør som blir skadet eller langtidssyk skal nektes midler til livsopphold, så lenge det er gode muligheter til å komme tilbake i jobb. Vi godtar ikke at heismontører skal tvinges til å gå ut av faget og søke annet arbeid, så lenge det er gode muligheter for friskmelding. Vi godtar ikke at tilrettelagt arbeid

i heisbedrifter skal byttes ut med arbeid på lager eller i butikk. Vår advokat hjalp Tom André med den første klagen i 2013. Siden har det blitt klaget igjen og igjen.

I 2016 vant Tom André i Trygderetten. NAVs vedtak ble opphevet, og Tom André (dvs HMF) fikk dekket advokatutgiftene. Men det skulle vise seg at det ikke hjalp noen ting å vinne i retten. Saken ble sendt tilbake til NAV, som fortsatte med avslag. Klage fulgte på klage, og denne gangen tapte Tom André i Trygderetten. Denne dommen ankes nå til lagmannsretten, med full støtte fra HMF.

I anken til lagmannsretten er det sentralt at Folketrygdloven ikke blir fulgt av NAV. NAV er forplikta til å legge vekt på følgende forhold:

- helse,
- alder,
- evner,
- utdanning,
- yrkesbakgrunn,
- interesser,
- ønsker,
- muligheter for å gå tilbake til nåværende arbeidsgiver,
- arbeidsmuligheter på hjemstedet
- arbeidsmuligheter på andre steder der det er rimelig at vedkommende tar arbeid

I denne saken har NAV bare vurdert om Tom André har hatt nedsatt arbeidsevne til ethvert arbeid. Ingen andre forhold er vurdert.

Dette blir på en måte også en rettsak mot Stortinget og deres arbeidslinje. I 2017 tok Stortinget ut av loven at muligheter til å komme tilbake til nåværende arbeidsgiver skal gi grunnlag for å få arbeidsavklaringspenger. Først ga politikere klare meldinger om at færre skal få innvilget penger,

og deretter forandret de loven for å knipe ytterligere igjen. Det var enighet på Stortinget om denne lovendringen. I begrunnelsen for lovendringen står det at arbeidsmuligheter på steder der det er rimelig at medlemmet tar arbeid betyr det samme som muligheter til å komme tilbake til nåværende arbeidsgiver. Men det har i så fall verken NAV eller Trygderetten skjønt.

Er så denne saken spesiell? Nei, på ingen måte. HMF har de siste årene fått flere henvendelser fra medlemmer som har trøbbel med NAV. Felles for alle sakene er at NAV vil presse heismontøren over i annet arbeid (lettere arbeid, som for eksempel kranfører, for å ta den særeste begrunnelsen). Foreningen har knyttet til seg en advokat som er spesialist på disse sakene. HMF har gitt advokathjelp for å skrive den første klagen til alle saker med en mulighet til å vinne fram. Hvis klagen avslås, så vurderer AU og Styret om HMF skal ta flere advokatregninger i saken.

Viktigere enn advokater er det politiske arbeidet for å få til lovendring og holdningsendring.

Her har vi kommet kort. Vi vet at mange fagforeninger har samme erfaringer som oss. Men ingen har så langt tatt initiativ til en felles kamp mot arbeidslinja.

Hva kan en montør på 30 år regne med å få ved langvarig syke/skade-fravær?

Du var sikker på at det ikke kunne skje, men så skjedde det deg. Du måtte være hjemme fra jobb. Ikke bare i tre dager, men på ubestemt tid. Du hadde blitt skada.

BJØRN TORE EGEBERG MYTRO ZINKEVYCH (SHUTTERSTOCK)



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

Nå blir det spennende å se: Hva er sikkerhetsnettet i velferdsstaten Norge. Og videre: Hva har Foreningen og klubben klart å forhandle fram av økonomisk trygghet ved uførhet. Kan du slappe av fra økonomiske bekymringer, og konsentrere deg om å bli frisk og skadefri?

Vi har en god sykelønnsordning. Du er sikra full lønn under sykdom i 12 måneder. Under veis må du delta på noen møter, og kanskje møte noen krav. Men i sykepengeperioden (12 måneder) har jeg ikke hørt om noen som har fått beskjed om å melde seg som arbeidssøker og gå over på dagpenger.

Så bikker du 12 måneder og problemene begynner. Du har søkt NAV om arbeidsavklaringspenger i god tid, og nå venter du på svaret. Og dette svaret er avgjørende for hvordan økonomien din vil være de nærmeste månedene, ja kanskje de nærmeste årene. Du har ordninger gjennom jobben, gjennom klubben, sier du? Ja, de fleste har gode ordninger. Men hvis NAV sier nei, så sier også forsikringsselskapene nei.

Hva kan du regne med å få hvis NAV sier nei? Et nei betyr at NAV mener at du er frisk nok til å ta annet arbeid. De vil at du skal melde deg arbeidsledig og søke om dagpenger. Ellers får du ingen ting.

Maks. dagpenger er for tiden litt under 363 000,- i året.

Du var ikke så uheldig. NAV innvilget søknaden om Arbeidsavklaringspenger. Hva kan du da regne med å få?

Det blir tre elementer:

1. Arbeidsavklaringspenger har maksbeløp på 383 000,-
2. Uføreordningen i tjenestepensjonen din gir ca 80 000,- i året, avhengig av inntekten din før sykdom/skade.
3. Hvis du har uføreforsikringen i medlemskapet ditt, gir den ca 12 000,- i året.

Altså 475 000,- i året.

Husk at skatten blir lavere med en sånn inntekt. Det blir altså trange tider, men ordningene som klubb og forbund har, gir deg ca 100 000,- mer

i året enn en som jobber i en bransje med svake fagforeninger.

Ved yrkesskade gjelder andre regler. Her er det også kjøpere saksbehandling, så jeg tar ikke sjansen på å si noe om hvor mye du vil få da.



475 000,- ! Jeg er rik!

ER DU SIKRA ERSTATNING OM DU SKADER DEG PÅ JOBB?

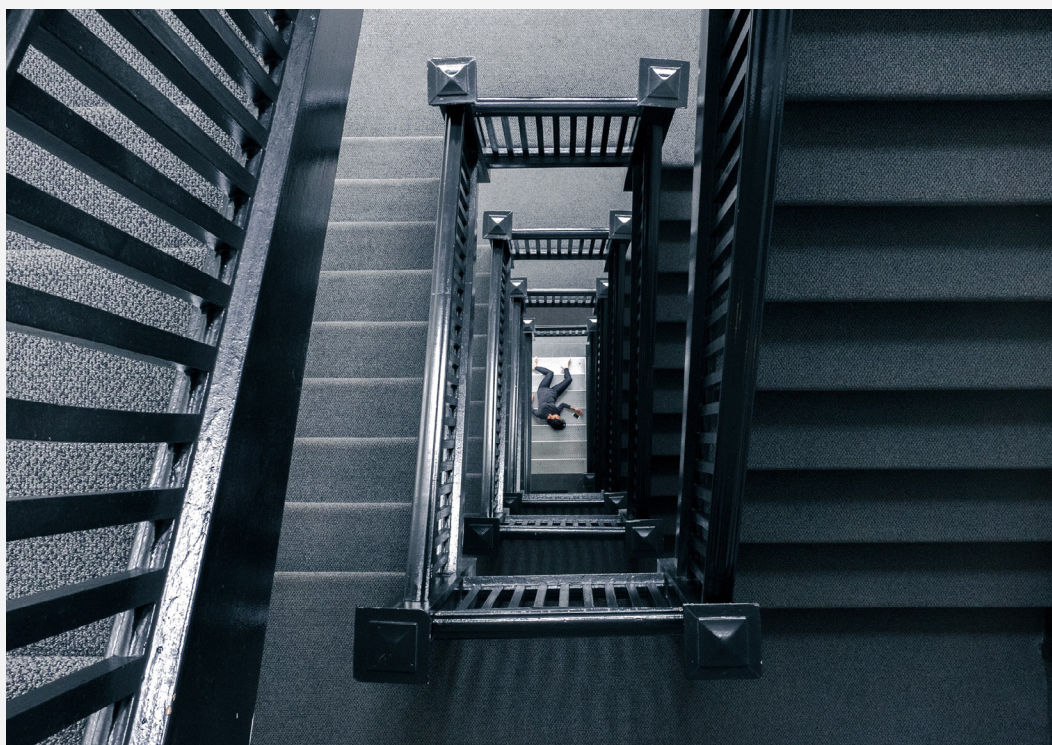
Har skjer egentlig når du skader deg på jobb? Hvem har ansvaret? Må du selv sørge for å være forsikra, eller finnes det offentlige støtteordninger som sørger for at vi blir tatt vare på når uhellet er ute? Etter Ramunas Gudas-saken er det ikke greit å vite hva man egentlig har krav på. Han fikk jo i utgangspunktet ikke en dritt. Det tok nærmere seks år med kamp før det endelig kom noen kroner trillende. Skal det være sånn? Vi har sett nærmere på ordningen med yrkesskadeerstatning.

ERIK EIKEDALEN PIXABAY/CHRISTIAN OLSTAD

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

For hva er egentlig yrkesskadeerstatning? Søker du på Google kan flere titalls forsikringsselskaper informere deg om at yrkesskadeerstatning er en lovpålagt forsikringsordning som sikrer deg som arbeidstaker erstatning for skader og sykdommer påført i arbeidstiden. Enhver arbeidsgiver er pålagt å tegne forsikringa for sine ansatte, noe som i bunn og grunn skal bety at dersom du er ansatt et sted i Norge, så er du forsikra for yrkesskader. Da er det samme om du er fra Toronto, Tirana eller Trøgstad – forsikra er du uansett, så lenge du skader deg på jobb, og ikke hjemme, på hytta eller på dansegulvet.

Men hva defineres egentlig som en yrkesskade? Loven gjør et halvhjertet forsøk på å definere hva som er og ikke er en yrkesskade, nemlig at yrkesskaden må skyldes en arbeidsulykke. Og hva er nå det? Jo, en uventet ytre hending som arbeidstaker blir utsatt for i arbeidet. Eller en konkret hendelse som fører til en påkjenning eller belastning som går



Etter Ramunas Gudas-saken er det ikke greit å vite hva man egentlig har krav på. Han fikk jo i utgangspunktet ikke en dritt. Det tok nærmere seks år med kamp før det endelig kom noen kroner trillende



For Ramunas viste det seg å ikke være så lett å få yrkesskadeerstatning. Foto: Christian Olstad.

utover hva som regnes som normale belastningsskader i arbeidstakers yrke. Slitasje på kroppen over tid regnes altså ikke som yrkesskade, så fremt ikke slitasjen er en følge av en konkret enkelthendelse. Skjer ikke skaden umiddelbart og akutt, så regnes det altså ikke som yrkesskade.

Men hva om du skader deg på fest i regi av jobben? Eller på seminar? Høyesterett har svaret. I 2004 kom retten frem til at en arbeidstaker ikke hadde krav på yrkesskadeerstatning i den såkalte Gravølddommen. Her skadet arbeidstaker ryggen under en sosial utflukt med jobben, men fordi utflukten var uten faglig innhold kom Høyesterett frem til at arbeidstakeren ikke var i arbeid, og dermed forelå det ingen yrkesskade. En annen arbeidstaker var i 2004 uheldig

i akebakken. I Akeulykkedommen konkluderte Høyesterett motsatt, at arbeidstakeren var utsatt for en yrkesskade, fordi akeulykken skjedde i forbindelse med et faglig seminar i regi av jobben. Formålet med utflukten er altså avgjørende for hvorvidt du er utsatt for en yrkesskade eller ikke. Det er med andre ord best om du skader deg mens du utfører ditt vanlige arbeid, på ditt alminnelige arbeidssted, og i normal arbeidstid. Da er du på den sikre siden.

Hva gjør du dersom du blir utsatt for en yrkesskade? Du melder fra. Umiddelbart! Du rapporterer til arbeidsgiver og yrkesskadeforsikringsselskapet. Og ikke glem NAV. For å være på den sikre siden, besøker du også lege samme dag som ulykken inntreffer. Dokumentasjon er det aller viktigste.

Uten dokumentasjon, ingen erstatning, og uten erstatning vil du etter hvert slite med å få endene til og møtes. Økte utgifter til behandling og inntektstap er blant utfordringene som kan oppstå. I tillegg kan du ha skadet deg så kraftig at du sliter med å fungere normalt i hverdagen. Alt dette skal du ha erstatning for. Og er du ansatt i Norge, er sjansen stor for at arbeidsgiveren din har tegnet yrkesskadeforsikring for deg. Men hva om arbeidsgiveren har «glemt» å tegne yrkesskadeforsikring? Heldigvis dekker §7 i yrkesskadeforsikringsloven nettopp dette. Forsikringsselskapene er da solidarisk ansvarlige, og du er dekket likevel. **Er du ansatt, er du dekket** – så enkelt er det. Er du derimot selvstendig næringsdrivende eller frilanser, må du selv sørge for å være forsikret.



For Ramunas Gudas, den unge litaueren som skadet seg på en byggeplass i 2013, viste det seg å ikke være så lett å få yrkesskadeerstatning. Til tross for at han var på arbeid i Norge, jobbet for en norsk bedrift, og ble skadet på jobben, fikk Gudas i utgangspunktet ingen erstatning. Yrkesskadeforsikringsforeningen (YFF) – en sammenslutning av alle forsikringsselskapene som tilbyr yrkesskadeforsikring – er ansvarlig for å ivareta skadde arbeideres rettigheter i Norge. YFF avslo kravet til Gudas fordi han ifølge dem ikke var medlem av norsk folketrygd. Men det skulle han ha vært. Arbeidsgiver skulle nemlig ha tegnet yrkesskadeforsikring på Gudas, men dette ble ikke gjort, og det lovpålagte solidariske ansvaret til forsikringsselskapene var ikke YFF interessert i å ta. YFF var faktisk så lite interessert i å gi Gudas erstatningen han hadde krav på, at de hyret inn eksperter og advokater i hopetall for å bevise at han ikke var medlem av norsk folketrygd. Grunnlaget for avslaget lå i utgangs-

punktet hos NAV. Det var nemlig NAV som først slo fast at Gudas ikke var medlem i folketrygden, men de baserte vedtaket på opplysninger som utelukkende kom fra arbeidsgiverens advokat – arbeidsgiveren som i første omgang «glemte» å tegne yrkesskadeforsikring på Gudas. Heldigvis snudde NAV etter hvert, da flere opplysninger kom på bordet. Selvsagt var Gudas medlem av folketrygden. Han var jo ansatt i en norsk bedrift, og arbeidet i Norge. Men YFF – foreningen som skal ivareta skadde arbeideres rettigheter – mente NAV tok feil. Gudas er ikke norsk statsborger, noe som gjorde hans sak enda mer vrien enn om han hadde vært norsk statsborger. Likevel er det et tankekors at YFF – en forening med nær ubegrensede ressurser – valgte å bruke seks år på å avvise og motarbeide en skadd arbeiders rettigheter. En norsk arbeider uten tilstrekkelig dokumentasjon på yrkesskaden møter den samme gjengen, og det er lite som tilsier at YFF vil oppføre seg bedre da.

Viktige ting å huske på ved yrkesskader

- Oppsøk lege umiddelbart
- Meld fra til arbeidsgiver
- Meld fra om skaden til HMF, NAV og forsikringsselskapet.
- Ved alvorlige skader eller dødsfall, sørg for at arbeidsgiver også varsler Arbeidstilsynet og politiet
- Journalfør alle plager i etterkant som kan relateres til skaden,
- og fortsett med å gå til legen dersom du har varige plager

Heismontørenes Fagforening har tidligere foreslått å få på plass en offentlig ordning, som på objektivt grunnlag tar stilling til spørsmål om erstatning. Slik det er nå ligger den skadde arbeiderens skjebne i private forsikringsselskapers hender – noe som for Gudas førte til seks år med kamp, og som for enhver skadd arbeider kan bety motstand og kamp fra jurister innen erstatningsrett. Og i en sårbar situasjon, hvor man ikke er i stand til å jobbe som normalt, er det ikke kamp mot jurister man trenger. Enn så lenge er dette realiteten, så om du først er uheldig og får en yrkesskade, gjør det du kan for å dokumentere skaden din, og rapporter til de rette instanser (se også faktaboks for noen enkle huskereglene).



Etter fem år får endelig Ramunas erstatning.

Ramunas får erstatning

Litaueren ble skadet for livet i en arbeidsulykke i 2013. Da var han kun 21 år. Etter 5 års hard kamp har YFF (Yrkesskadeforsikringsforeningen) endelig kommet med et tilbud til Ramunas.

CHRISTIAN OLSTAD MARTIN KIRKENES

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

Det var etter en demonstrasjon foran stortinget at YFF endelig satte seg ned i forhandlinger med advokatfirmaet Helland & Ingebrigtsen og advokat Herman Skard. Hermann Skard representerte Heismontørenes fagforening. Ramunas er tilkjent 2,4 millioner i kroner i erstatning. Ramunas har ingen formening om denne utmålingen er bra eller ikke, men her har han valgt å stole på sine norske venner, som han sier. Men fra et utgangspunkt om ingen erstatning, så er 2,4 millioner å betrakte som greit.

Det var til Helland & Ingebrigtsen at tilbudet på 2,4 millioner kroner i erstatning kom. Og 2,4 millioner kroner er mye penger det, men det er lov til å sette spørsmålsteget ved

om det er tilstrekkelig med tanke på omfanget av skaden til Ramunas. Vi snakker om en medisinsk uførhetsgrad på 60 prosent, -medisinsk, ikke arbeidsuførhet. Vi snakker om en 28-åring som må faste før han skal ut på reise, og snart ikke får lov til å løfte sin egen datter, da hun passerer 15 kg. Tross i at 2,4 millioner ikke er småpenger må vi vel spørre, som vår egen Rune Larsen gjør i FriFagbevegelse, hadde ikke en norsk ungdom på 28 år, med tilsvarende skader blitt tilbudt en noe rausere sum?

Argumentet til YFF er at Ramunas er på en arbeidsplass i ca 40% i Litauen. Ramunas har en «jobb» å gå til i Litauen. Ramunas får lov til å betjene en maskin ved treforedlingsfabrik-

ken til en venn av familien. Dette er å anse som en gest fra en som per nå har mulighet til det. Et slags sosialt bidrag fra lokalsamfunnet. Vennen har nå mulighet til å la Ramunas styre maskinen etter evne. Mot en 40% godtgjørelse. Å være i vigør noen timer om dagen, er ikke det samme som å konkludere med at Ramunas i dag har restarbeidsevne på 40%. Han må endre posisjon ved maskinen hvert tiende minutt på grunn av skadene, og det er en stor påkjenning for ham, men han har et sted å gå til enn så lenge. For hvor lenge har vennen mulighet til å gi Ramunas dette bidraget? De har i hvert fall nå fått et press på å fortsette med å ta vare på Ramunas. RVS sin oppgave delegert fra YFF.

Et annet argument fra YFF var at Ramunas og resten av kameratene hans kun hadde en tre måneders kontrakt med Norena Service (det norskregistrerte utenlandske foretaket Ramunas var ansatt i). Bare det å ha en kontrakt i seg selv er bra for en Litauisk arbeider. Tre måneder er også helt standard prøvetid ved en norsk arbeidsplass. Videre sier jo YFF at alle arbeidskameratene hans hadde dratt hjem til Litauen, så hvor lenge ville arbeidsoppholdet til Ramunas i Norge vart? Det YFF ikke tar med i betraktningen, i et slikt argument, er at Norena Service slo seg selv konkurs som følge av at de ble kastet ut av byggeplassen etter ulykken. ABBL forlangte ovenfor

RVS at Norena Service skulle vekke! Så hvor mange som hadde blitt i Norge og hvorvidt det selvstendig tenkende individet Ramunas hadde blitt værende, kan da ikke være spekulasjonsverdige? Norena Service ble kastet ut fra ABBL og RVS, det var ikke mer arbeidsoppgaver for Norena Service, og konkurs ble resultatet.

Det som virkelig er trist er at sydebukkene i RVS går fri. Fri for ansvar, fri for skyld og fri for erstatningskrav. RVS var hovedentreprenør, og leide inn Norena Service som underleverandør. RVS hadde hele HMS ansvret på byggeplassen i Kirkeveien 71 på Haslum i Bærum.

Om så erstatning er tilkjent, fem års kamp fra støttegrupper, politiske markeringer, aktive fagorganiserte, ildsjeler, politikere og journalister i Budstikka og FriFagbevegelse har ført til at Ramunas og familien nå har muligheten til en tryggere tilværelse, men rettferdigheten har ikke seiret.

Etterforskningen er begjært gjenopptatt og ligger nå hos Asker og Bærum politidistrikt. I skrivende stund er det ikke gjort noen fremskritt i saken annet enn at etterforskeren har forsøkt å komme i kontakt med de andre to litauerne, i ønske om en vitneforklaring.

TARIFFSTREIK 1

EL og IT Forbundet krever tariffavtale i alle avdelinger i elektrobedriften Traftec AS. Fra før har de krevd tariffavtale i Rogalandsavdelingen, hvor fem medlemmer har i streiket siden sommeren. Bedriften har avvist kravet. 21. februar ble det gjennomført kretsmekling i Kristiansand. Partene har nå tatt pause i meklingen fram til 1. april. Streiken fortsetter som før.



Brød med bismak. Fra støttemarkering utenfor Godt brød i Nydalen. Foto: Erik Eikedalen.

TARIFFSTREIK 2

Fire HK-organiserte ved Troms Kjøkken fikk etter tre uker og en dag tariffavtale og 36 000,- kroner mer i lønn. De hadde siden den 4. februar streiket for en tariffavtale. Daglig leder i HTH Kjøkkenforum, Lene Kastnes, uttalte under streiken til frifagbevegelse.no at det sto på AFP, alle de andre betingelse var da helt greie. De mente at de hadde tilbudt de ansatte bedre lønnsbetingelser, men de ønsket en annen pensjonsparing enn AFP-ordningen.

TARIFFSTREIK 3

De ansatte ved «Godt brød» i Nydalen, Oslo, streiket i fem dager for tariffavtale. Etter et møte hos Riksmekleren onsdag 20. februar, er streiken ved Godt Brød i Nydalen i Oslo avblåst. Nå blir det tariffavtale - men det er i skrivende stund fortsatt uenighet om hvilken. De ansatte vil på Riksavtalen til Fellesforbundet, mens bedriften og NHO mener de hører hjemme på en av Handel og Kontors tariffavtaler.

TARIFFSTREIK 4

Fagforbundet varslet nylig om det som ville blitt Norges første streik i en skjønnhetssalong. Men onsdag 6. februar ble det klart at det ikke ble streik, etter at arbeidsgiveren meldte seg inn i NHO. Dermed blir de to organiserte ved Waxing Palace i Oslo de første hudpleierne i Norge som er sikret minstelønn.

ÅPNE GRENSENER PÅ GLATTE VEIER

JOHNNY LEO JOHANSEN

Med EU/EØS sitt prinsipp for fri flyt av varer og tjenester kommer dårlige skodde vogntog over grensen. Det har vært en hel rekke av dårlige utstyrte tunge kjøretøy fra utlandet som får problemer på vinterføre i nord.

En mor fra Vesterålen stod frem i vinter på NRK etter at hennes sønn havnet i koma etter en møteulykke med et utenlandsk vogntog. Dette har igjen satt fokus på problemet og har gitt økt kontroll ved grensene. Fokus på dette gir økte tiltak, men tilsynsmyndighetene evner ikke å kontrollere alle. Flere butikker i Lofoten gikk sammen etter denne hendelsen og nektet å ta imot varer fra utenlandske transportører som ikke er utstyrt for å takle norske vinterforhold.

I vinter stoppet Statens vegvesen et italiensk vogntog på Svinesund med sommerdekk. Etterhvert kom kollegaen sendt av transportfirmaet for å hente lasten som hadde blitt «dekkfast» på grensa. Ingen av dekkene til kollegaen som kom for å plukke opp lasten ble godkjent av kontrollørene til vegvesenet. I følge saken på NRK hadde han 18 dekk, det vil si samtlige dekk, som enten ikke var godkjente vinterdekk eller som hadde for lite mønsterdybde. Han hadde heller ikke kjettinger.

TRE AV HUNDRE VOGNTOG KONTROLLERES

Ved en av grenseovergangene ble 14 av 17 vogntog gitt kjøreforbud etter økt kontroll. Etter en kontroll

ble det også avdekket lovbrudd med for lang kjøretid. Et finsk vogntog ble stoppet med nesten 24 timer registrert kjøring, skriver Frifagbevegelse. Føreren av et tysk vogntog ble tidligere stoppet med 19 timer kjøretid i døgnet, og føyer seg inn i rekken av useriøse aktører. Mange av sjåførene presses av arbeidsgiver og oppdragsgiver til å utføre transport som ikke er forsvarlig.

– Som oftest er det sjåføren dette går ut over. Han får en bot og blir utvist. Når det gjelder anmeldelsene som blir levert inn på bedriften, er jeg redd flere av disse har blitt henlagt. Sist en bedrift ble anmeldt etter at en bil ble stanset, ble saken henlagt ettersom loven ga særskilt grunnlag for dette skriver tung.no. Rent ordrett sto det at «iretteføring ikke var mulig ettersom forholdet lå utenfor norsk jurisdiksjon».

Norske transportører er de som har mest utforkjøring, som man antar kommer av at de holder høyere fart. Utenlandske er de som oftest står fast i trafikken. Det finnes også useriøse aktører blant de norske.

EØS

Gjennom EØS-avtalen deltar Norge fullt ut i EUs indre marked på transportområdet, og det meste av EUs transportlovgivning er EØS-relevant og blir tatt inn i norsk rett. Fra saker tilbake til 2016 kan man lese at Statssekretær i Samferdselsdepar-



tementet, Tom Cato Karlsen (Frp) beskriver at det er vanskelig å ha noen særregler for Norge. Transportører fra EØS har adgang til å utføre transport/kabotasje innenfor Norge etter gjeldende EØS-regelverk når de allerede har et over-grensen-oppdrag til Norge.

TILTAK

Parat og Yrkestrafikkforbundet i YS vil ha kontroll av samtlige utenlandske kjøretøy som kommer til norskegrensa. Statens vegvesen sier de vil ansvarliggjøre de som kjøper transport.

Rødt-leder Bjørnar Moxnes foreslår strakstiltak for skjerpede regelverk etter vinterens avdekking av forholdene. Blant tiltakene han ber om er døgnkontinuerlig kontroll av vogntog ved grensen slik YTF krever.

Kilde: nrk.no, tung.no, frifagbevegelse.no

ULOVLIG INNLEIE PÅ THE HUB

Petter Stordalens hotellkjede Nordic Choice leverer milliardoverskudd på driften, meldte Dagens Næringsliv tidligere i år.

ERIK EIKEDALEN CHRISTIAN OLSTAD



20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

Og det ser ikke ut til at 2019 blir noe dårligere, med åpning av seks nye hoteller i Norden, blant annet Clarion Hotel The Hub i Oslo. «Målet i Nordic Choice Hotels er å ha Nordens beste og mest inkluderende arbeidsmiljø,» sa Petter Stordalen i fjor høst, da han lanserte Talentjakten for å finne nye medarbeidere til The Hub. Talentjakten tok, ifølge Nordic Choice og Petter Stordalen, sikte på å se menneskene før papirene. «Alle har sjansen, både med og uten tidligere erfaringer – for oss går personlighet foran CV,» skrev hotellkongen selv på kjedens hjemmesider. Vel og bra, dette! Men hva har skjedd siden talentjakten og lovordene om Nordens beste og mest inkluderende arbeidsmiljø? Ble presset med å nå åpningen 1. mars 2019 for stort?

Joachim Espe i Fellesforbundets avdeling 605 holder appell når vi møter til fanemarkering på selveste valentinsdagen utenfor The Hub. «På denne byggeplassen er det 65 ulike innleiefirma som er engasjert,» forteller Espe. «Hittil et det oppdaget 185 tilfeller av ulovlig innleie. Av de 500 arbeiderne som jobber på byggeplassen er 200 av dem direkte

innleid, og 65 er fra bedrifter uten tariff hvor innleie har skjedd uten protokollførsel og forhandlinger med de tillitsvalgte. Dette er lovstridig!» konstaterer Espe, til stor forargelse fra de oppmøtte, som inkluderte Byggningsarbeiderforeningen, Tømrer- og byggfagforeningen, Elektromontørenes forening, og oss i Heismontørenes fagforening.

POLSKE ARBEIDERE HAR TATT KONTAKT MED FAGBEVEGELSEN.

Etter at de selv oppdaget at de ikke ble likt behandlet som sine norske kolleger, tok en gruppe polske arbeidere som jobber på The Hub kontakt med Fellesforbundet, og ble straks medlemmer. Fellesforbundet krevde da likebehandling, og gjorde bedriften oppmerksom på at de må betale det samme til disse arbeiderne som de gjør til de ansatte i bedriften de er leid inn til. Kort tid etter dette,

møtte representanter fra bedriften opp med nye kontrakter til de polske arbeiderne – kontrakter som tidligere inkluderte husleie på 2000 kroner og flybilletter til hjemlandet, men som nå var fjernet. Disse ekstrakostnadene gjaldt kun de arbeiderne som valgte å organisere seg i en fagforening.

«Bemanningsbyråene skyver ansvaret over på fagforeningene, og forteller de polske arbeiderne at kontraktene blir dårligere fordi de har organisert seg i fagforeninga, som jobber for dine rettigheter, og en del av denne kampen er at du skal få ny kontrakt,» utdypes Espe. «Dette er klassisk fagforeningsknusing, og det setter vi foten ned for i dag!»

STORDALEN OG FOLKEHELSE

Petter Stordalen smykker seg med å være opptatt av folkehelse og av

Kort tid etter dette, møtte representanter fra bedriften opp med nye kontrakter til de polske arbeiderne



På denne byggeplassen er det 65 ulike innleiefirmaer.

«Hvorfor aksepterer han da at arbeidere som bygger hans hotell jobber under elendige vilkår?»

at folk skal spise sunt. «Hvorfor aksepterer han da at arbeidere som bygger hans hotell jobber under elendige vilkår?» spør Espe, og fortsetter: «I går fikk vi se bilder fra arbeidernes arbeidsplass. De skifter, spiser og har lager på lite rom nede i kjelleren hvor det ikke er tilgang til vask, og hvor det er rottefeller på gulvet.» Vi får også høre at det til tider har kun vært 4 tilgjengelig toaletter fordelt på alle de 500 arbeiderne på huset.

«Det er ikke greit for oss at faste, organiserte og trygge jobber med opparbeida lønns- og arbeidsvilkår presses ut av byggeplassene og erstattes med løsarbeid og sosial dumping.

Det er ikke greit for oss at halvparten av våre arbeidskamerater behandles som en underklasse som kan herses med og trues fra å ta del i det organiserte arbeidslivet. Vi aksjonerer ikke mot noen som

jobber på våre byggeplasser, vi aksjonerer for faste ansettelser, og for et anstendig og organisert arbeidsliv for alle som jobber her. Og det kommer vi til å fortsette med til vi har fått et forbud mot innleie- og bemanningsbransjen. Til arbeidstilsynet har fått økt myndighet til å kontrollere brudd på arbeidsmiljøloven, og til vi har fått på plass sanksjoner og straff som virkelig svir for arbeidsgivere som spekulerer i sosial dumping og utrygge ansettelser.»

Kampen mot bemanningsbransjen har nettopp begynt, fortsettelse følger!

AKSJONSDAG FOR FASTE ANSETTELSE

Nærmere 800 fagorganiserte, tillitsvalgte og politikere var tilstede da vi var medarrangør av «aksjonsdag for faste ansettelser» utenfor Stortinget 6. mars. Bemanningsbransjens undergraving må opphøre. Vi krever flere faste jobber!

ERIK EIKEDALEN CHRISTIAN OLSTAD



20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

«For ett år siden sto vi her og krevde forbud. Vi skulle hindre nulltimerskontrakter og regjeringa gikk på sitt største nederlag. Hva er situasjonen i dag? Jo, bemanningsbransjen prøver å sno seg unna med fire- og femprosentkontrakter. Denne bransjen lar seg ikke regulere.»

Som så mange andre fagforeninger, har vi sett oss lei av bemanningsbransjens stadige undergraving av den norske modellen. Derfor var vi medarrangør av aksjonsdagen for faste ansettelser utenfor Stortinget 6. mars. Etter lovendringen som trådte i kraft 1. januar i år, skulle man tro at bemanningsbransjen ville få orden i sysakene sine, og tilby arbeidsfolk anstendige kontrakter med reelle stillingsbrøker. Dette har ikke skjedd. Bemanningsbransjen omgår kravet om lønn mellom oppdrag og bidrar dermed til å opprettholde løsarbeidersystemet.

«Stortinget holdes for narr av bemanningsbransjen», sa Joachim Espe i Rørleggernes fagforening i Oslo, til NRK tidligere i år.

NHO og bemanningsbransjen mener selv de nye reglene er for vanskelige å forholde seg til. Dette fikk nestleder i Fellesforbundet, Steinar Krogstad, til å tordne under en åpen høring om Arbeidstilsynets rolle i Stortinget i januar. «Hvis innleiereglene er så vanskelig å håndheve, må en forby



«Dette er den tredje streiken vi gjennomfører på ett og et halvt år. Vi kommer ikke til å godta at våre medlemmer herses med. Vi kommer tilbake utenfor Stortinget og på byggeplassene. Vi gir oss aldri!»

JOACHIM ESPE, LEDER I RØRELEGGERNES FAGFORENING.



hele bemanningsbransjen,» sa han til FriFagbevegelse den gang. Krogstad var også en av appellantene på aksjonsdagen, og kom med klare advarsler til bemanningsbransjen om at Fellesforbundets landsmøte kan komme til å vedta et forbud mot hele bransjen, om de ikke skjerper seg.

Også Rødts Bjørnar Moxnes raser mot bemanningsbransjen, og kaller bransjen gift for den norske modellen, i en nylig publisert artikkel på FriFagbevegelse. Rødt vil videre fremme forslag til Stortinget om et generelt forbud mot bemanningsbransjen. Det stiller vi oss bak!

I mellomtiden må Stortinget stå ved sitt vedtak og pålegge regjeringen å slå fast følgende:

- At virksomheten har lønnsplikt inntil arbeidsforholdet opphører
- At stillingsprosenten skal være det man faktisk jobber
- At utleie på heltid betyr ansettelse på heltid
- At arbeidstid og friperioder skal angis skriftlig ved gjennomsnittsberegning
- At deltidsstilling ikke skal hindre ansatte å ta andre jobber utenom angitt arbeidstid
- At Arbeidstilsynet gis tilsynsrett med de nye bestemmelsene og rett til å bøtelegge arbeidsgiver så det svir

Markus Hansen og David Coron Andersen sammen med Bjørnar Moxnes (Rødt). Audun Lysbakken (SV) var også å se på markeringen.

ER VI MIDT I EN TEKNOLOGISK REVOLUSJON?

Alle opplever digitaliseringen av samfunnet, og den har med god margin også kommet til heisbransjen. For bedriftene er det nå om å gjøre å være først ute med denne teknologien og håpe på et teknologisk forsprang på de andre bedriftene.

ALEXANDER UDNES JORDNES SHUTTERSTOCK



20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

Dette opplever vi i dag, spesielt mellom Kone og Schindler med elektroniske heisovervåkningssystemer. Det er selvsagt ikke uproblematisk i fagarbeiderens perspektiv. Denne sannsynlige fremtidige arbeidshverdagen vil medføre store endringer og utfordringer på arbeidshverdagen, faget og mange av de rettighetene vi heismontører i dag tar for gitt.

La oss ta et tilbakeblikk, på 1800 tallet kom den industrielle revolusjon. Arbeid som tidligere ble produsert av menneskehender, ble nå, omtrent over natta, produsert på fabrikker av dampmaskiner. «Spinning Jenny» er kroneksempelen, hvor vevere og spinnere ble utkonkurrert av fabrikkene. Likhetene med det som har sin fremmarsj i dag er slående: ny teknologi utkonkurrerer gammel produksjonsmåte - gamle arbeidsplasser blir utkonkurrert av maskiner.

Mange kaller det vi ser i dag en teknologisk revolusjon, og det med rette. Den nye teknologien og dens inntog, må være den største omstillingen arbeidsfolk og samfunnet står ovenfor siden den industrielle revolusjon.

Mildt sagt en hårete påstand, men vi trenger ikke se så langt; selvkjørende biler, busser og lastebiler, selvbetjente butikkasser, robotarmer som produserer, selvkjørende roboter på lager og på sykehus, for å nevne noe.

Det er sikkert ikke alle som har fått med seg hva som er i gjære. For denne teknologien kom omtrent over natta. Ikke selve teknologien, den har vært der en stund, men det er først nå næringslivet ser nytte av den. Så hva er det egentlig som har skjedd? Jo det kan faktisk sies så enkelt som: ting (heiser i vårt tilfelle) har fått sitt eget internett, de sender sin data/informasjon til skyen, skyen er kunstig intelligent og kan fortelle til tingen hva som skjer og hva den skal gjøre. Dette gir oss uante muligheter og problemstillinger.

FØRST, MULIGHETENE PÅ HEISER

Døren i tredje etasje går tregt (mulig sprukne trinser), da vil heisen via skyen (AI) gi beskjed til en heismontørs iPad om at heisen trenger service og at det er behov for å bytte dørtrinser i tredje etasje. Dørtrinse har skyen allerede bestilt og det

automatiske lageret har lagt trinsene i montørens hylle. Heisene vil selv gi beskjed når det er behov for service. Periodiske servicebesøk slik vi kjenner dem i dag, vil overveiende sannsynlig ikke være rasjonelt lenger. Eller; heisen føler økt motstand () i noen tyristorer på et bremsekort – heisen gir beskjed via skyen til en heismontør om at det er en potensiell «fatal feil» (en feil som medfører heisstans) og at montøren må rykke ut, ta med bremsekortet som allerede ligger i «hylla» og reparere heisen. Visjonen er at heisene skal repareres før de stopper.

Dette er kun to av uendelig mange eksempler en kunne ha skrevet om, men disse to eksemplene er et av de mest interessante. Ikke bare er teknologien utviklet, den er også montert på heiser i Norge i dag og venter bare på at noen teknikere på et kontor trykker «kjør» på dataen sin.

Problemstillingene er mange og krevende; Personvernet er teknologiens største problem. Kjernen i problemet er at det er bedrifter som «Google», som er eier av alle spor og data som



blir lagt igjen av alle brukere. Ikke bare eier de det, men de selger det også. Dermed har denne teknologien skapt en ny vare, nemlig persondata. Dette temaet kan det skrives mye om, men jeg lar det være med det.

Å arbeide i «real time» er noe denne teknologien er basert på. Måten vi gjør det på i dag blant de organiserte bedriftene vil ikke harmonisere med denne nye fremtidige hverdagen og det tempoet det fremtidige «teknosamfunnet» krever. Overvåking av ansatte vil bli enklere og enklere, og kanskje vanskeligere å motstå? Hvordan skal vi ha friheten til å ta egne avgjørelser som fagfolk når heisene forteller: når det skal tas service, når heisen kommer til å stoppe, hvor feilen ligger og hvilken montør som skal rykke ut. I tillegg har heisen har bestilt delen for deg.

Som sagt kan ikke vi på klubbnivå gjøre noe med personvernet som ver-

dens mest bemidlede selskaper eier, men vi kan sikre oss mot våre egne bedrifter her i Norge. Gode avtaler som har konkrete formålsbestemmelser, som angir hvem som har tilgang til systemene, kursing og utdanning i teknologien, og ikke minst å tvinge alle bedriftene til å etterleve personopplysningsloven og GDPR. Hvordan etterleve loven og GDPR? Jo, full åpenhet, full åpenhet om all informasjon bedriften, kunder, forsikringsselskaper, underentreprenør og utviklere har lagret om hver enkelt montør. Krev at bedriften legger inn betydelige ressurser for å utrede hvor og hva slags informasjon bedriften har lagret om sine ansatte!

Det som er nevnt i avsnittet over er stort sett for å sikre oss selv mot overvåking og usakligheter, men disse fremskrittene må også kunne bety fremskritt for fagfolk og arbeidstakere i det ganske land. Uten at jeg sitter på svaret, er vi som fagfolk

nødt til å bli venn med denne teknologien. Vi må la den bli et verktøy i vår hverdag, ikke omvendt. Produktiviteten vil mest sannsynlig øke betraktelig - i stedet for å produsere mye mer på åtte timer, hva med å produsere litt mer på litt færre timer enn i dag?

Med de åpenbare utfordringene denne teknologien medfører, om foreningen og klubbene gjør sin del av jobben, er jeg sikker på at denne fremtiden vil bli en bedre fremtid, enn uten denne teknologien!

Produktiviteten vil øke, men på bekostning av hva, og til fordel for hva? Dette er noen av spørsmålene vi må stille oss, og ha et svar på.

50 ÅR MED HEISMONTØREN

1968 - 2018

Redaksjonen har vært så opptatt med å jobbe med «avisa» til Heismontørens fagforening, at vi selv har oversett at Heismontøren i 2018 hadde femtiårsjubileum.

☰ 📄 TOR-ERIK LUNDBERG

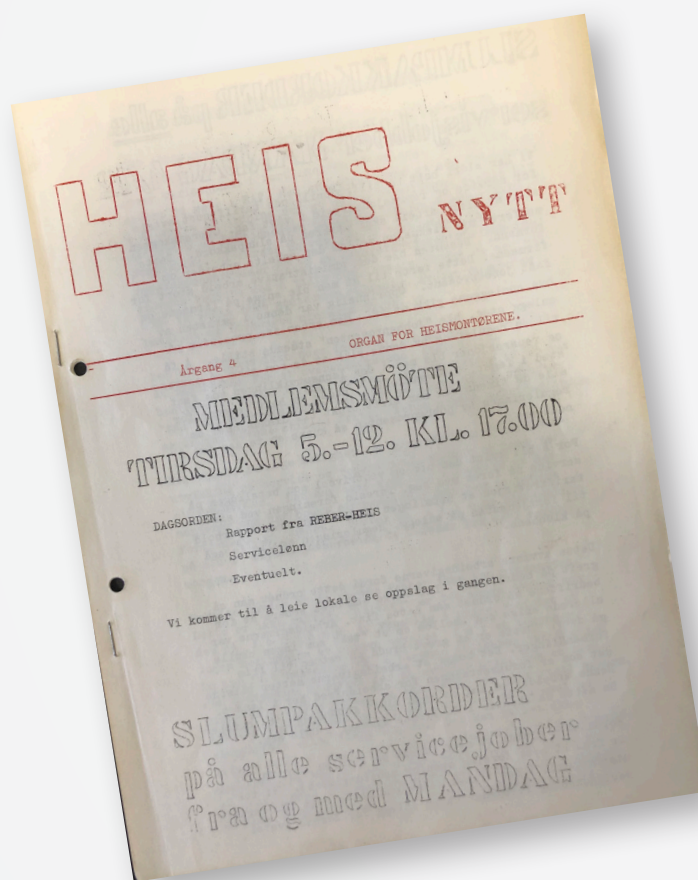
▲ ▼ 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

Heisnytt, som bladet først het, kom første gang ut i 1968 men endret navn til Heismontøren i 1976. Selv om bladet har forandret både navn og utsende på disse årene, så er formålet det samme med å spre informasjon til medlemmer som angår klubb, forening, arbeidsliv og samfunnet.

Bjørn Skog var en av fire som deltok under oppstarten i 1968. Han forteller til redaksjonen at årsaken til at foreningen startet opp med «avisa», som de kalte det den gangen, var at arbeidsgiverne hadde større mulighet til å spre informasjon enn det foreningen hadde. Stikk i strid med hva foreningen sto for.

I dag har vi flere muligheter enn Heismontøren for å nå ut til våre medlemmer. Via hjemmesiden og sosiale medier kan vi komme med dagsfersk informasjon og nyheter. Foreningen har i dag brukere på Facebook, Instagram, Snapchat og til dels på Twitter. Men bladet er fortsatt et godt medium for aktuell informasjon.

Bjørn Skog, heismontør av yrket, var den første ansatte i foreningen i stilling som forretningsfører. Blant



oppgavene hans var oppsøkende virksomhet for å verve nye medlemmer, akkordkontrollør og sikkerhetsarbeid. Han fikk etter hvert også ansvaret for utgivelsen av Heisnytt. Selv om han sier han var en av fire hvor ingen var mer sjef enn andre, så kan det likevel hevdes at han var foren-

ingens første redaktør. De tre andre var forøvrig Pedersen, Nicklasson og Myhre.

Fra oppstarten i 1968 ble avisa skrevet på en Remington skrivemaskin som stammet fra før krigen, kan Bjørn fortelle. Trykken foregikk ved

at man trykket det manuelt selv ved hjelp av en spritduplikator som de hadde kjøpt brukt av et idrettslag. Det lukta pyton, legger Bjørn til, som sier at det var stor innsats med begrenset ressurser. På begynnelsen av 70-tallet ble spritduplikatoren byttet ut med en stensilmaskin, og skrivemaskinen ble byttet ut med en mer moderne. I 1968 var det 206 medlemmer av foreningen. I dag ligger opplaget til Heismontøren på 1200 eksemplarer som blant annet går til medlemmer, andre fagforeninger og heisbedrifter som abonnerer på bladet.

På spørsmål til Bjørn om hva han synes om dagens Heismontøren svarer han bare at det er et eventyr. Glad for at utviklingen har gått fremover. Som vi har hørt hadde de

selvfølgelig ikke de hjelpemidlene som vi har i dag. Bjørn legger til at en måtte huske på at det bare var 10 % av generasjonen fra 30-tallet som hadde videregående utdanning. Selv har han bare 7 års skoleutdanning. Et skrivemaskinskurs fra «Skrivemaskinstua» nede i byn har han tatt på eget initiativ.

Foreningen har tatt vare på de gamle numrene av Heisnytt og Heismontøren fra 60-tallet og frem til i dag. Redaksjonen er imponert over det arbeidet som ble gjort, og håper vi kan fortsette å følge med i tiden å være et nyttig fagforeningsblad for våre medlemmer nå som da.

Ris, ros eller tips?

Send til redaksjonen@heis.no

Spritduplikator

En spritduplikator var en maskin beregnet på masse produksjon av trykksaker i lave opplag. Til spritduplikatorene ble «trykk-originalen» laget ved å bruke et ark med et spesielt «fett», kraftig «blåpapir» lagt mot baksiden. Ved å tegne på arket eller skrive med skrivemaskin fikk man på denne måten et speilvendt tekstbilde med «blåpapirfarge» på baksiden. Denne originalen ble så spent over en valse i spritduplikatoren med fargen ut, og blanke ark ble sveivet gjennom. De blanke arkene ble svakt fuktet med sprit, tilført fra en tank via en filtpute som lå ned mot papiret. Fargen ble så overført til arkene, i kontakt med spriten, og løste seg opp litt etter litt.

Kilde: wikipedia.

SCHINDLER BYTTER HEISENE PÅ HAUKELAND

Schindler har fått i oppdrag å bytte ut tilsammen 16 heiser ved Haukeland sykehus i Bergen. Arbeidet er planlagt påbegynt til sommeren.

HEISER MED INTELLIGENS

Heisene på Ullevål Stadion skal nå utstyres med kunstig intelligens fra Kone. Målet er å redusere bekymringer, nedetid og tid brukt på service og reparasjoner, skriver Kone i en pressemelding på sine egne nettsider. Kunstig intelligens er på full fart inn i heisbransjen via flere heisleverandører.

DØDSFALL I ARBEIDSLIVET

29 mennesker omkom i det landbaserte arbeidslivet i Norge i 2018. De omkomne var kun menn. Hvorav fire var innen bygg og anlegg. I 2018 var det totalt seks utenlandske arbeidstakere blant de omkomne. Noe som er tilsvarende 2017. Det viser foreløpige tall fra Arbeidstilsynet.

LO KREVER ØKT KJØPEKRAFT

LOs krav til lønn i årets lønnsoppgjør/mellomoppgjør skal fremme likelønn, bekjempe lavlønn samt sikre garantiordningene. Den 14. mars ble det brudd i forhandlingene. Det blir mekling siste helgen i mars. LO har varslet plassoppsigelse for 163 000 medlemmer.

FLERE ULYKKER MED OVERTID

Arbeid utover 8 timer øker risiko for ulykker med 50 prosent, og over 12 timer med 100 prosent skriver Arbeidstilsynet som viser til forskning. I tillegg fordobles risikoen for søvnvansker og for lite søvn ved en arbeidstid på mer enn 55 timer per uke versus 35–40 timer per uke.

HEISFAST I TRE DAGER

En kvinne ble i januar reddet etter å ha sittet fast i en heis i et tomt hus i New York i tre dager. Kvinnen som arbeidet i huset, ble sittende fast da heisen stoppet mellom to etasjer, skriver New York Times.

NYE LOKALER

Siste kanne er traktet i de gamle lokalene i Schweigaardsgt 34 F.
1. januar 2019 ble nøkkelen satt i døren i de nye lokalene i Østre Aker vei 24.



Fellesområdet med kjøkken.

Det vil si, tømrerne og målerne, samt distriktet i EL&IT var allerede på plass. Innerst i gangen. Vi deler altså kontor med flere andre organisasjoner, litt utenfor sentrum. Å flytte litt ut, og sammen er fordelaktig med tanke på plass og kost. Det er gunstig å samle organisasjonene, med tanke på samarbeid og spleiselag. Dette gir for eksempel mulighet for tilgang til større møterom, uten økt kostnad. Kostnad, har selvfølgelig også vært en av kriteriene. Den skulle ikke øke.

-Kostnad og åpne dører, sier Markus Hansen, det er det viktigste for oss. At ikke det skal være noen hindring å komme inn i kontorene. En låst dør eller en kortleser som møter medlemma. Det første som møter deg ved ankomst ØA 24 er nemlig Heismontørenes fagforening. Ledern er første til høyre, tett fulgt av kasserer og organisasjonssekretær, redaksjonen, Kone, Schindler, Thyssen og Otis. (Klubbene altså)

SKULLE RIVES

I en stund nå har et utvalg i HMF vært på utkikk etter nye lokaler. Grunnen til dette er at gården i Schweigaardsgate 34, skal rives. Det har riktignok blitt utsatt litt, men på sikt måtte flyttingen gjøres uansett. Siden sommeren 2005 har lokalene i Schweigaardsgate huset foreninga. Det ble visstnok flyttet inn på dugnad, skal vi tro redaktør Tor Erik.



A. Stort felles møterom. Her kan det fint holdes klubbmøter.

B. Lyse og fine lokaler som vi deler med Tømrer og Byggfagforeningen og EL&IT.

C. Inngangen til de nye lokalene i Østre Aker vei 24.

D. Det første du kommer til er «hjørnekontoret». Der sitter organisasjonssekretær og kasserer, samt en ledig plass eller to. Alltid trivelig stemning her.

Hvis heisen trenger spesialverktøy, skal det da følge med heisen?

Mange heiser har utfordringer når vi skal drive feilsøking, vedlikehold og reparasjoner ved at man trenger spesialverktøy for å få tilgang til nødvendig informasjon. Er det greit?

MARTIN GRANSETH HMF ARKIV



20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

Dette er spørsmål som ikke er uvanlig å stille seg. Her har jeg tenkt til å se på hva forskriften sier og en del tanker jeg har gjort meg i den sammenheng. Jeg kommer ikke til noen absolutt konklusjon, men deler mine tanker om dette temaet i denne artikkelen. Det vi ser på først er et punkt som står i vedlegg 1 i «Forskrift om omsetning og dokumentasjon av heiser og sikkerhetskomponenter for heiser» (dette er den norske implementasjonen av heisdirektivet). Hele forskriften finner man på www.lovddata.no.

Fra Forskrift om omsetning og dokumentasjon av heiser og sikkerhetskomponenter for heiser

Vedlegg I. Grunnleggende helse- og sikkerhetskrav
[1.1 Anvendelse av direktiv 2006/42/EF](#)
 Dersom den relevante risiko foreligger og ikke er omhandlet i dette vedlegg, får de grunnleggende helse- og sikkerhetskravene i vedlegg I til europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/42/EF1 anvendelse. De grunnleggende helse- og sikkerhetskravene i nr. 1.1.2 i vedlegg I til direktiv 2006/42/EF får anvendelse uansett.

I heisdirektivet som beskrevet over refereres det til maskindirektivet 2006/42/EF. I Norge heter den tilpassede versjonen «forskrift om maskiner», og under følger det et lite utdrag av hva vi finner i punkt 1.1.2.

[Fra maskindirektivet 2006/42/EF 1.1.2. Prinsipper for integrering av sikkerhet](#)
 Maskinen skal leveres med alt spesialutstyr og tilbehør som er nødvendig for at den skal kunne justeres, vedlikeholdes og brukes på en trygg måte.

Det står mye annet viktig i disse punktene, men det jeg vil fokusere på her er det som står i punkt 1.1.2 e) i «Forskrift om maskiner» om at alt spesialutstyr og tilbehør som er nødvendig for at den (maskinen, og i vårt tilfelle heisen) skal justeres, vedlikeholdes og brukes på en trygg måte skal leveres sammen med maskinen.

Når vi da ser på de heisene vi har på markedet i dag, og har hatt på markedet siden vi begynte å bruke heisdirektivet og EU sine regler så kan man jo lure på om alle følger

regelverket. Er det ikke slik at vi har en del heiser som ikke kan vedlikeholdes og justeres uten at du må ha riktig «tool» eller spesialverktøy?

Vi har i mange år hatt fokus på FDV og det underlaget som leveres sammen med heisen. Her har problemstillingene gått fra tilgjengelighet og om vi har tid til å sette oss inn i det underlaget vi trenger å bruke for å gjøre en god jobb. Kanskje det er på tide at vi utvider dette spørsmålet til også å gjelde spørsmålet om vi har riktig verktøy til å utføre jobben, og om det skal følge med heisen. Jeg vet at i heisbransjen så er det litt blandet holdning til å jobbe på andre firma sine produkter, men de heisene vi har som er levert etter EU sine regler har noen enkle krav inkludert:

- Heisen skal være trygg å bruke.
- Heisen skal være trygg å jobbe på.
- Eier skal ikke være bundet av leverandør til å drifte og vedlikeholde produktet.

Det betyr at uansett om man liker det eller ikke så skal heisen være laget slik at hvilket som helst heis-



Skal diagnoseverktøy følge med heisen?

firma skal kunne ta service bare man har tilgang til underlag og spesialutstyr. Og jeg tenker at hvis man kan henvise til forskriften (direktivet) om hvor det står at det skal følge med så kan det være enklere for eier å kreve sin rett. Om dere som er heismontører vet dette, så kan dere hjelpe eierne å være bedre informerte og passe på at nødvendig utstyr for å vedlikeholde og reparere heisen er tilgjengelig. Og kanskje også stille spørsmål i egne bedrifter om hvordan vi løser denne problemstillingen, slik at man ikke har heiser som ikke kan vedlikeholdes uten at man har med seg eget spesialverktøy.

«Eier skal ikke være bundet av leverandør»

EL-ULYKKER

I siste nummer av DSBs blad Elsikkerhet nr. 90 fremgår det at det i 2017 var 509 el-ulykker. To av disse var dødsulykker av andre enn elektrofagfolk. Av de 509 elulykkene var 101 av disse med elektrofagfolk. Hvorav 59 var elektromontører, 30 var lærlinger eller hjelpearbeidere. Dette må tyde på store mørketall ved å vise til heisbransjens (HBU) egne undersøkelser som viste 31 hendelser med strømgjennomgang over en 12 måneders periode.

PRISSTIGNING

Siste tolv månedersendring i konsumprisindeksen, oppdatert 11. mars, viser at prisen på varer og tjenester økte med 3 % fra februar til februar. Prisstigningen gir en indikasjon på hva man minimum bør få i lønnsøkning for å opprettholde kjøpekraften. I fjor var samlet lønnsvekst for alle lønns-takere 2,8 prosent. Reallønnsveksten ble i fjor beregnet til 0,1 prosent, med en KPI på 2,7%.

OTIS UT AV UTC

Etter mange tiår som et selskap i United Technologies (UTC), skal verdens største heisfirma OTIS skilles ut som eget selskap i følge en artikkel på chiefexecutive.net.

TI PROSENT UFØRE

Ved utgangen av desember 2018 mottok 339 200 personer uføretrygd i følge NAV, noe som utgjør 10 prosent av befolkningen. Statistikk fra SSB i 2017 viser at mer enn 100 000 av disse var i aldersgruppen mellom 62 og 67 år. Færre en 27 000 av disse var under 34 år. I følge NAV er kutt i arbeidsavklaringspenger årsaken til økningen av antall uføretrygde. Statistikk fra januar 2019 viser at hele arbeidsstyrken av befolkningen var på 70,1 %, noe som er summen av sysselsatte og arbeidsledige.

STØV PÅ BYGGEPLASSEN

Støv på byggeplassen er et oversett problem skriver danske Arbeidsmiljø. Eksposering for kvartsstøv i arbeidsmiljøet øker risikoen for sykdommer som kols og silikose, spesielt blant saneringsarbeidere mener forskere. Det tar ofte mange år fra man blir eksponert til man blir syk. Noe vi heismontører bør tenke på når vi er på byggeplassen. Skifter du hjemme istedenfor på brakka, så drar du med deg støvet hjem!

SEIERS- OG PENSJONSFEST

I foreningas historie har det vært mange kamper, og en fersk pensjonist har hatt en finger med i spillet på flere av dem. Fredag 1. mars arrangerte foreninga seiers- og pensjonistfest på Bruket i Schweigaardsgate, Oslo.

TOR-ERIK LUNDBERG CHRISTIAN OLSTAD



20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

I sommer fikk klubben på Orona tariffavtale, dette måtte markeres med fest og med påfølgende taler. Blant talerne sto klubbleder på Orona, Kristoffer Syvertsen. Han takket hele foreninga for den støtten de hadde fått under den to måneder lange streiken for tariffavtale på Orona.

Foreninga hedret også mangeårig tillitsvalgt i foreninga Terje Skog som nå forsøker seg som pensjonist. Selv om han ikke er så glad i oppmerksomhet rundt egen person, så takket han foreningen og alle festdeltagerne for en fin fest og for hyggelige rosende ord. Som gave fra foreninga fikk han kiteutstyr, og vi ønsker

den spreke pensjonisten lykke til med den nye hobbyen. Vi håper han fortsatt blir å treffe i foreningssammenheng i tiden fremover.



Markus og Alexander overrekker gave fra foreninga til Terje.

Både Oronaklubben og pensjonisten ble hedret med stående applaus fra festdeltagerne.



Kristoffer holder takketale.



Oronagutta.



Markus taler.



Terje med samboer.



Terje takker foreninga.

LANDSMØTE EL OG IT 2019

Fredag 8. til mandag 11. mars avholdt EL og IT Forbundet sitt femte ordinære landsmøte. Landsmøtet ble avholdt i Oslo Kongressenter Folkets Hus. HMF var sterkt representert. Leder av HMF Markus Hansen ble gjenvalgt for fire nye år i Forbundsstyret.

☰ LASSE EVJEN 🔴 MARKUS HANSEN



20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

Jeg ble sendt av elektroarbeidernes fagforening i Trøndelag som ungdomsrepresentant, til tross for at forslaget om å sette av plass til ungdomsrepresentant ble nedstemt av styret i distriktet. Dette var min første deltakelse på landsmøte, og jeg så frem til å se andre tillitsvalgte, og høre hva som engasjerte dem om hvordan prosessen rundt landsmøtet fungerer. Det er tross alt der det bestemmes hva EL og IT forbundet skal mene og jobbe med de neste fire årene.

EN FORBUNDSLEDER FOR SYMPATISTREIK I HMF-STIL OG «KREATIVE AKSJONER»

I åpningstalen var forbundslederen klar på at han ville at sympatistreik skulle kunne brukes på samme måte som vi i heis gjør. I dag er lovverket slik at skal man ta ut folk i sympatistreik blir disse tilknyttet streiken i sin helhet og blir streikende til streiken er løst. Jan Olav Andersen ville jobbe for en endring i hovedavtalen slik at folk kan tilknyttes streiken i perioder og at dette kan rulleres, akkurat slik vi gjorde under Oronastreiken. På punktet om politisk streik var Per Arne Salo Jensen opp på talerstolen og spurte om de hadde diskutert i forbundsstyret å sette

fredsplikten til side. På det svarte Jan Olav Andersen at «forbundet legger seg på en linje der de respekterer de avtalene de underskriver», men la også til at «vi i andre organisasjonsledd har behov for en større kreativitet for å oppnå de målene vi setter oss». Noe jeg ser på som en direkte støtte til heismontørene og våre aksjonsformer.

LANDSMØTE RIGGET FOR Å IKKE BLI FERDIG?

Det ble diskutert på talerstolen hvorvidt landsmøtet skulle legges til ukedager neste gang. Dette er en gjenganger på hvert landsmøte, og det er argumenter både for og imot dette. Det er en del dyrere å legge det til ukedager, men personlig mener jeg fredag til mandag med program frem til 2330 på lørdag blir i drøystelaget. Forbundslederen var tidlig ute og sa at vi ikke trengte bruke så lang tid på saker lørdagen da vi hadde så god tid mandagen.

Når man allikevel ikke klarer å bli ferdig med programmet til tross for at de fleste puktene går etter skjema, mener jeg det helt klart må gjøres noe med planleggingen. Det bør i det minste settes av en ekstra dag til neste landsmøte om 4 år.

KRAFTKABLER OG OLJENÆRING

Kraftnæringen prøver å forsvare seg i påstander om at utenlandskablene er kun for å importere høye strømpriser fra den britiske halvøy. Men innrømmer samtidig halvveis at de er villig til og ofre annen kraftkrevende industri for å berge seg selv, og dette med et overskudd på 20 milliarder kroner i fjor. Oljenæringen føler seg uglesett av handlingsprogrammet. Det er som om næringen ikke vil innrømme at de ikke er bærekraftige, og at vi en gang vil gå tom for olje.

DAVID CORON ANDERSEN TOK SALEN MED STORM

Med mye karisma og gestikulering fortalte David om Kone-saken og aksjonsformen til heismontørene, verdien av å løse konflikter selv, og styrken til tillitsvalgte med en samlet klubb i ryggen. «Forbundsledelsen vil takke dere, det blir mindre tvistesaker» til stor applaus fra salen.

IKKE ALLE ER LIKE HELDIGE SOM HEISMONTØRENE

Det kom også fram på talerstolen at det er noen tillitsvalgte som ikke har det bra. Flere blir utsatt for trakassering, og noen får psykiske problemer. Det å være tillitsvalgt uten en sterk



En engasjert David Coron Andersen (HMF) på talerstolen.

klubb i ryggen kan være en hard påkjenning. Vi heismontører må gå foran som et forbilde på hvordan man lager tradisjon for organisering og aksjoner.

LANDSMØTET VAR PREGET AV MANGE ENGA-SJERTE UNGDOMMER

EL og IT er det eneste forbundet som arrangerer et såkalt «minilandsmøte», som er et tilbud for delegater under 30 år. Et møte over en hel helg som er lagt opp akkurat slik som landsmøtet, med samme datasystem, program og regler. Der ungdommen får lest seg opp på saker og øvd seg på talerstolen. Minilandsmøtet

har hatt stor suksess etter landsmøtet å dømme, der ungdommen preget talerstolen mye og var tydelig godt forberedt.

LEDEREN OM LANDSMØTE

Markus Hansen (Leder av HMF) har følgende å si, til oppsummering av landsmøte.

- Jeg er fornøyd med å få på plass en sterk uttalelse mot sosial dumping, som kanskje er forbundets største utfordring i perioden. Samtidig fikk vi også presisert en del om kraftkabler til utlandet, noe som selvfølgelig engasjerer en god del folk.

Når det gjelder tiltak for å få en mer aktivistisk fagbevegelse var han ikke like fornøyd.

– Uttalelsen for mer kampkraft i fagbevegelsen og det å tørre å gå på tvers av fredsplikten – ble ikke vedtatt. Jeg mener svaret til mange bekymringer til de som var på talerstolen om forhold for tillitsvalgte, trenering fra arbeidsgivere og HR-apparat viser nettopp hvor viktig det er at vi får noen flere verktøy i verktøykasse. Det positive er at uttalelsen skal diskuteres videre i forbundsstyret og landsstyre.

TILRETTELEGGING VED REDUSERT ARBEIDSEVNE

Hvis du ikke klarer å utføre dine vanlige arbeidsoppgaver som følge av skade eller sykdom så plikter arbeidsgiver, så langt det er mulig å iverksette tiltak for at du skal kunne beholde eller få et passende arbeid.

☰ ODD JACOBSEN 📷 SHUTTERSTOCK



20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

Her må du rådføre deg med ditt verneombud eller din tillitsvalgt før du går i et møte med bedriften.

HVORDAN PRAKTISERES DETTE?

Det er flere eksempler på at heismontører har fått tilpasset nye arbeidsoppgaver etter skader/sykdom/slitasje, som for eksempel tilrettelagt arbeid på lageret, callsenteret, salg og kundeoppfølging for service og modernisering.

Andre har fått lettere jobber med heisalarmer eller servicebesøk, eller montasje hvor de ikke skal løfte noe, men føre tett oppsyn med lærlinger og hjelpemontører. Det er vanlig at arbeidstakerne starter forsiktig med en lavere stillingsprosent, som for eksempel 50 % stilling som gradvis økes etter samråd med fastlege. Bedriften plikter også å fremskaffe hjelpemidler som gjør arbeidsoppgavene lettere å utføre.

Det er individuelt hva som passer,

for noen er det ønskelig å jobbe med lette oppgaver. For andre er det skummelt å risikere at skaden blir slått opp igjen eller verre, da er det best å leges i fred og ro til de er friske nok til å jobbe.

FOREBYGGE SLITASJESKADER

I en hektisk arbeidshverdag så legges det kanskje for lite til rette for å forebygge slitasjeskader.

Det må være en plan i bedriften for hvordan man kan forebygge skader, slik at man på lang sikt kan redusere sykefraværet. Noe bedriften er forpliktet til i henhold til Arbeidsmiljøloven. En alternering mellom ulike type jobber for å redusere arbeidsbelastningen på den enkelte kan være løsningen.



SE ARBEIDSMILJØLOVEN §4-6.**AML § 4-6.SÆRLIG TILRETTELEGGING FOR ARBEIDSTAKERE MED REDUSERT ARBEIDSEVNE**

Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

INNEN 4 UKER Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne.

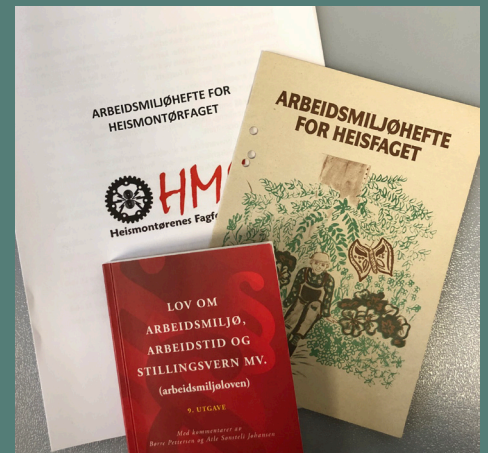
INNEN 7 UKER Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen med mindre dette er åpenbart unødvendig. Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykemelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet.

NAV OG BHT og andre relevante aktører kan innkalles dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det. Det samme gjelder andre relevante aktører, likevel slik at helsepersonell som behandler eller har behandlet arbeidstaker ikke kan kalles inn dersom arbeidstaker motsetter seg det.

TILLITSVALGTE/VERNEOMBUD Dersom det er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres. Vi anbefaler alle å alltid ta med seg en tillitsvalgt i møter med bedriften.

Les hele teksten på lovdata.no

«Arbeidsgiver skal organisere arbeidet og legge til rette slik at arbeidstakere kan være i jobb og være like friske når de går hjem fra arbeidet som når de kom.»



NYTT ARBEIDSMILJØHEFTE FOR HEISFAGET

  TOR-ERIK LUNDBERG

HMS-ansvarlige i foreninga har i det siste jobbet med å utarbeide et nytt arbeidsmiljøhefte for heisfaget, da det gamle var utdatert.

-Vi håper dette kan ble et nyttig oppslagsverk for montører, lærlinger, hjelpere og andre i bransjen. Målsetningen er null skader og at arbeidsmiljøet blir ivaretatt på byggeplassen og i sjakta.

ELEKTRONISK UTGAVE

I første omgang vil ikke heftet bli trykt opp, men det vil ligge tilgjengelig på www.heis.no. Legg det gjerne til på hjemskjermen eller som bokmerke på din telefon/nettbrett/PC.

ET LEVENDE DOKUMENT

Heftet har vært korrekturlest av verneombud i bransje som har kommet med innspill til innholdet.

Skulle du allikevel finne mangelfulle opplysninger, eller om du ønsker flere aktuelle temaer som bør belyses i heftet, så ta kontakt med HMS ansvarlig i foreningen.

HEISCUP 2019

ERIK EIKEDALEN TOR-ERIK LUNDBERG

Endelig er datoen klar! Heiscup 2019 arrangeres i Krakow, Polen fra 19. til 22. september. Selve Heiscupen vil foregå lørdag 21. september, med staslig bankettmiddag i etterkant.

Alt foregår sentralt i Krakow, og vi oppfordrer til å booke fly og hotell så snart som mulig. Vi har hotellavtale med Holiday Inn Krakow City Centre, og prisene er som følger:

Singelrom: 620 PLN (= cirka 1400 NOK)
Dobbeltrom: 700 PLN (= cirka 1580 NOK)
Prisene er per rom, per natt, inkludert frokost.

For å booke sender du en e-post til rsvc@hik.krakow.pl og oppgir koden heiscup2019.

September er ikke lenge til – tida flyr. Det anbefales derfor at alle som har ambisjoner om å vinne årets Heiscup legger seg i hardtrening allerede nå. Husk at det er lov til å bare være publikummer.

Info vil bli oppdatert på www.heis.no.



Pampas er klare for heiscup, selv om keeper Skog sier han har lagt opp!

LANDSRÅD

TOR-ERIK LUNDBERG

Landsråd i heismontørens fagforening ble avholdt tirsdag 5. og onsdag 6. mars på Hotel 33 i Oslo.

På dagsorden stod blant annet Landsmøte i El og It, elektronisk overvåking, EØS og bemanningsbransjen. Forbundsleder Jan Olav Andersen og Markus Hansen innledet rundt kampen for tariffavtale på Orona og hva som skjer videre.

På onsdagen tilsluttet landsråd seg til den politiske streiken for faste ansettelse.

ÅRSMØTET

TOR-ERIK LUNDBERG

Årsmøtet i HMF ble avholdt den 26. mars i Oslo. Stavanger, Trondheim, Østfold og Hed/Opp deltok online.

Blant innkommende forslag som ble vedtatt var å øke trekk til HBU med 25 øre opp til kr 2,- per time.

Det ble innvilget bevilgninger til Uropatruljen, Fair Play Bygg, Industriaksjonen, kurs for ungdom og en utredning om EØS/fagbevegelsen/Acer. Boye Ullmann holdt en kort innledning om hvor viktig det er at vi og ikke EU bestemmer over energipolitikken for å bevare industrien og lave strømpriser.

Var du ikke til stede? Ta kontakt med din klubbleder for beretning og referat.

Fra Sjakta

☰ ODD JACOBSEN

Navn: Hans Petter «Hansa» Gærup

Alder: 61

Bedrift: Tidligere Thyssen

Stilling: Uføretrygdet

Denne gangen har Heismontøren tatt en prat med tidligere hjelpemontør på Thyssen, Hans Petter «Hansa» Gærup, som skadet seg stygt på jobb tilbake i 1993. Det gjør inntrykk å lese historien hans om hvor fort livet kan snu.

Hans Petter Gærup ble ansatt som hjelpemontør i Thyssen Elevator den 2. november i 1987.

Han ble skadet på jobb, 23. august 1993, da han jobbet med å trekke plast av rustfrie veggpaneler i Postens Godssenter på Alnabru. Et stort antall veggpaneler veltet over Hansa, som satt på kne og dro av plast. Ca 80 kg traff nakke, hode og skulder. I tillegg til smertene, hørte han det knase stygt i nakke og hode. Det ble registrert som arbeidsulykke, noe som var til god hjelp senere.

Han ble langtidssykemeldt i 1994, og legen skrev at han ikke kunne fungere i jobb pga strålesmerter, øresus, hodepine og at han ble svimmel da han snudde fort på hodet. Alt dette

var vedvarende.

På dette tidspunktet ble det ikke påvist at han hadde brudd i nakken. Fastlegen snakket om plagene som om det var noe Hansa måtte tåle å leve med. Nesten som om Hansa var hypokonder. Så Hansa begynte å jobbe igjen. Han var flere år på montasje, før han etterhvert ble gitt mindre smertefulle oppgaver, som servicebesøk, men det var vanskelig for ham å jobbe alene.

Plagene ble ikke mindre. Etterhvert ble det også problemer med rare «signaler», som at det var veldig kaldt eller veldig varmt. Tiden gikk. Hansa tok tilslutt kontakt med en spesialist i 2005, etter råd fra bedriftshelsetjenesten som hadde sykefraværsoppfølging av langtidssykemeldte. Det ble hos spesialister påvist brudd i nakke, og nerveskader som også førte til kognitive problemer.

Hvordan gikk det med å få utbetalt yrkesskadeforsikring?

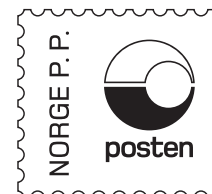
Det var gått lang tid etter skaden. Siden jeg ikke var flink nok til å mase på fastlegen min til å ta flere prøver hos spesialister, ble det altfor sent oppdaget et kjent problem innen nakkeskader som heter "Brosymptomter". Et annet uttrykk for vedvarende plager. Dersom jeg skulle vinne frem med et erstatningskrav etter en nakkeskade, måtte jeg kunne sannsynliggjøre brosymp-

tomter i skadesaken. Bevisbyrden ligger på pasienten. Da må man ta kontakt med personskadeadvokater (Landsforeningen for nakkeskader), og det visste jeg ikke før det var for sent. Jeg kontaktet et advokatkontor som sa at jeg hadde en sterk sak. De tapte første runde, anket og tapte igjen. Dette kostet meg ca. 400 000,- kroner. Etter enda mer tid og oppsigelse fra Thyssenkrupp Elevator, ble det etter hjelp fra bl.a. bedriftshelsetjenesten bestemt i august 2008 at jeg skulle få uføretrygd fra NAV.

Hvordan ble livet utenfor det tidligere rutinerte arbeidslivet?

Det var surt å ikke kunne gå på jobb. Men jeg innså også at jeg ikke hadde muligheter til å fortsette som arbeider. Bare det å stå opp på morgenen og ta på seg arbeidsklær var vondt. Det er vanskelig å være på steder med mange mennesker eller støyende omgivelser. Høye lyder er plagsomt, og det er nesten umulig å forstå hva som blir sagt hvis flere snakker samtidig. Men jeg lever og gjør så godt jeg kan i det daglige.

«Et stort antall veggpaneler veltet over Hansa»



Verv i Heismontørenes Fagforening per 27.03.19

VERV	PERIODE	NAVN	TLF	E-POST
Styre				
Leder	18 - 20	Markus Hansen	469 13 040	leder@heis.no
Nestleder	18 - 20	Rune Larsen	951 91 555	rune.larsen@heis.no
Nestleder	19 - 21	Alexander Jordnes	959 82 334	ajordnes@heis.no
Sekretær	19 - 21	David Coron-Andersen	480 06 131	davidcoron@msn.com
Kasserer	19 - 21	Thomas Johansen	959 82 361	kasserer@heis.no
Studieleder	18 - 20	Per Arne J. Salo	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
1. Styremedlem	18 - 20	Steinar Gærup	959 86 187	steinar.garup@tk-elevator.no
2. Styremedlem	19 - 21	Stian Pedersen	959 08 344	baanrud@gmail.com
3. Styremedlem	19 - 20	Nicolai Larsen Lund	489 92 053	nll@gmheis.no
4. Styremedlem	19 - 21	Edmund Berget	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
5. Styremedlem	19 - 20	Øystein Holmberget	993 56 344	oystein@holmberget.no
6. Styremedlem	19 - 21	Kristoffer Syvbertsen	940 52 678	ksyvbertsen@orona.no
Lærlingrep.	19 - 20	Lars Erik Mørch	468 21 905	larse.mp@gmail.com
1. Distriktsrep.	18 - 20	Vegard Olimstad	453 94 780	vegardolimstad@hotmail.com
2. Distriktsrep.	19 - 21	Lasse Evjen	959 86 244	lasseev@hotmail.com
3. Distriktsrep.	19 - 20	Trond Polden	415 60 675	75polden@gmail.com
4. Distriktsrep.	19 - 21	Bjørn Magnus Aspevold	909 54 660	bm_aspevold@hotmail.com
Andre oppgaver				
HMS-ansvarlig	18 - 20	Øystein Holmberget	993 56 344	oystein@holmberget.no
Lærlingansvarlig	19 - 21	Even Thorstad	951 91 570	even_thorstad@hotmail.com
Redaktør	18 - 20	Tor Erik Lundberg	951 91 560	redaksjonen@heis.no
Kontrollkomitè	18 - 20	Dan Terje Rønning	905 77 667	danterje@gmail.com
Kontrollkomitè	19 - 21	Lars Selebø	995 30 820	larzy88@gmail.com
Sekretær	–	Bjørn Tore Egeberg	22 17 45 50	bjorn.tore@heis.no
Sekretær	–	Erik Eikedalen	472 30 599	eikedalen@heis.no
Landsstyrerepresentant (vara)	–	Terje Skog	908 77 069	terje.skog@gmail.com
Avdelinger				
Bergen	18 - 20	Trond Polden	415 60 675	75polden@gmail.com
Drammen	17 - 19	Lars Selebø	995 30 820	larzy88@gmail.com
Hedmark/Oppland	18 - 20	Kristoffer Saug Lie	950 56 349	kiffe_93@hotmail.com
Haugesund	18 - 20	André Birkeland	410 04 256	andre.b.birkeland@hotmail.com
Agder	17 - 19	Tor Helge Reber	915 63 130	threber@frisurf.no
Møre og Romsdal	17 - 19	Erlend Andberg	911 51 662	erlend.a@hotmail.com
Tromsø	17 - 19	Jan Wahlgren	951 91 583	jab-wa@online.no
Nordland	17 - 19	Bjørn Magnus Aspevold	909 54 660	bm_aspevold@hotmail.com
Stavanger	18 - 20	Vegard Olimstad	453 94 780	vegardolimstad@hotmail.com
Vestfold/Telemark	16 - 18	Stian Næss	993 25 650	stian3011@hotmail.com
Østfold	19 - 21	Frank Sig Hansen	932 05 222	frank.sig.hansen@hotmail.com
Klubber				
Otis	Hovedtill.	Stian B. Pedersen	959 08 344	baanrud@gmail.com
KONE	Hovedtill.	Edmund Berget (fung)	930 45 646	edmund.berget@gmail.com
Schindler	Hovedtill.	Alexander Jordnes	959 82 334	alexuj@icloud.com
Schindler	Oslo	Øystein Holmberget	993 56 344	oystein@holmberget.no
Thyssen	Hovedtill.	Steinar Gærup	959 86 187	steinar.garup@tk-elevator.no
Thyssen Bergen	Bergen	Kim Thomassen	959 86 266	kfthomassen@gmail.com
Ing Stein Knutsen	Hovedtill.	Arild Lyngøy	974 29 130	arild_lyngoy@hotmail.com
Ing Stein Knutsen	Haugesund	André Birkeland	410 04 256	andre.b.birkeland@hotmail.com
Heis-Tek	Bergen	Terje Fjeldstad	966 25 389	
Heis1/ Orona	Tromsø	Aleksander Fjelde	900 52 178	alexander.fjelde@heis1.no
Orona	Hovedtill.	Kristoffer Syversen	940 52 678	ksyvbertsen@orona.no
GM Heis	Oslo	Nicolai Larsen Lund	489 92 053	nll@gmheis.no
Uniheis	Oslo	Emil Bariaas	982 30 876	emil@uniheis.no
HBV	Oslo	Martin Granseth	481 03 378	martin@heisutdanning.no
Avdeling	Adresse	Telefaks	E-post	
Oslo	Østre Aker vei 24, 0581 Oslo	22 17 45 53	foreninga@heis.no	
Bergen	Kalfarv. 71, 5018 Bergen		bergen@heis.no	
Stavanger	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger		vegardolimstad@hotmail.com	