

# HEIS

NR 4

MONTØREN

2019



## #tillitsvalgtåret2019

FAGFORENINGSBLAD



# TILLITSVALGTE I HEIS-MONTØRENEs FAGFORENING

**Fra venstre bak:** David Coron Andersen (Politisk sekretær HMF/styremedlem), Trond Polden (Distriktsrep/Styremedlem), Vegard Olimstad (Distriktsrep/styremedlem), Tor-Erik Lundberg (Redaktør), Markus Hansen (Leder av HMF).

**Fra venstre foran:** Lasse Evjen (Distriktsrep/Styremedlem), Kristoffer Syvertsen (Styremedlem), Stian Pedersen (Styremedlem), Øystein Holmberget (HMS-ansvarlig/styremedlem), Lars Selebø (Kontrollkomite), Edmund Berget (Styremedlem), Rune Larsen (Nestleder HMF/styremedlem).

**Andre verv/ikke tilstede:** Alexander Jordnes (Nestleder/Styremedlem), Thomas Johansen (Kasserer/styremedlem), Per Arne Jensen Salo (Studieleder/Styremedlem), Steinar Gærup (Styremedlem), Nicolai Larsen Lund (Styremedlem), Lars Erik Mørch (lærlingrep.), Bjørn Magnus Aspevold (Distriktsrep/styremedlem), Even Thorstad (Lærlingansvarlig), Dan Terje Rønning (Kontrollkomite). Foto: Christian Olstad (Redaksjonen)  
Se forøvrig på baksiden av bladet.

## Innhold

**Nr 4 - Desember 2019 Årgang 51**

Ledern har ordet .....	4
Redaktøren .....	5
Klubber og avdelinger .....	6

### Tillitsvalgåret 2019

Tillitsvalgåret 2019 .....	10
Stian på Otis .....	11
Hovedtillitsvalgt .....	12
Fersk tillitsvalgt .....	14
Hestenes Herre .....	16
Rekrutere tillitsvalgte .....	19
Tillitsmannen av Einar Gerhardsen ....	20

### Aktuelt

Ramunas .....	21
Heiscupen .....	22
Feil om heismontører .....	26
Årets lærlinger ved Opphei .....	28
Lokale forhandlinger .....	29
Tariffoppgjøret 2020 .....	30
Alenejobbing .....	32
Fair play bygg Oslo .....	34
#FFLM2019 .....	36
Valget 2019 .....	38

### HMS

Verneombudet .....	40
Heismontøren for 41 år siden .....	42
Fra Sjakta .....	43

### BLADETS ADRESSE:

HEISMONTØREN  
ØSTRE AKER VEI 24, 0581 OSLO  
TELEFON: 22 17 45 50 TELEFAX: 22 17 45 53 E-POST: REDAKSJONEN@HEIS.NO

ETTERTRYKK ANBEFALES NÅR KILDE ER ANGIT.  
GRAFISK PRODUKSJON: 07 MEDIA. OPPLAG: 1200  
REDAKSJONEN BLE AVSLUTTET 15. NOVEMBER 2019  
NESTE DEADLINE: 15. FEBRUAR 2019

## Ledern har ordet

Heisfirmaene har masse å gjøre og det kan virke som om det ikke er mulig å få tak i nok folk til å utføre alle jobbene som venter. Kanskje i etterpåklokskapens navn skulle bedriftene ha tatt inn flere enn de 8 som starta i læra i høst? Når snittsalderen kryper oppover blant heismontørene ville det bare vært positivt om man tok inn flere i bransjen.

Med arbeidsmengden kommer selvfølgelig også et stort arbeidspress. Jeg må derfor minne om hvor viktig det er å respektere overtidsbestemmelsene og prate med tillitsvalgte før evt overtidsarbeid finner sted. Det er en grunn til at bestemmelsene er der, og hvis man begynner å se bort ifra arbeidsmiljølovens regler fordi man skal tjene mer penger til seg selv så er vi ute og sykler. Er du usikker på hvor mange timer overtid man kan jobbe – prat med verneombudet ditt eller tillitsvalgte.

Med økende arbeidsmengde oppstår det selvfølgelig kapasitetsproblemer, og flere bedrifter har hatt innleie av arbeidskraft i år og vil trenge det ei tid fremover. Da er det viktig å huske hva slags avtaler som gjelder og hva slags lønn man skal ha. De som ikke har fagbrev som heismontør skal heller ikke arbeide selvstendig. Har man innleie på din bedrift så regner jeg med at dette er et stadig tema på medlemsmøtene, da dette må ha stort fokus da vi veit av erfaring at det er mye som ikke er på stell, spesielt hvis det gjelder innleid, utenlandsk arbeidskraft. Det kan gjelde lønn, arbeidstid eller generelle HMS-regler.

I skrivende stund er Otis, Kone, Orona og Thyssen ferdige med lokale lønnsforhandlinger, og det er Orona som foreløpig har oppnådd størst kronetillegg isolert sett med hele 14 kroner mer i timelønn, samt pensjon (ITP) fra første krone. Det er imponerende, spesielt med tanke på at de var ute i streik i 2 måneder i fjor. Men det er også et tegn fra deres ledelse at de setter pris på fornøyde ansatte.



Markus Hansen, leder av HMF.

Nå er det ikke lenge igjen til neste tariffoppgjør, og "vårens vakreste eventyr" i 2020. Hva er det riktig av heismontørene å prioritere nå? Elektrikerne vil blant annet prioritere bedring av reisebestemmelsene sine. I november ble det avholdt landsråd i HMF hvor tariffoppgjøret ble diskutert, og det vil igjen bli tema på mange møter fram til mai når forhandlingene begynner. Hva tenker du? Er det områder som bør styrkes i Heisoverenskomsten, ta det i så fall opp i klubben, med avdelingen din, med de tillitsvalgte. Hva er du villig til å sloss og streike for? Det er tross alt medlemma som bestemmer, så bruk juleferien på å gruble på noe lurt!

Med det ønsker jeg alle med familie en riktig god jul og et aktivt nytt år!

## REDAKSJONEN NOVEMBER 2019

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

### KONTROLL ELLER SAMARBEID?

Samarbeid og medvirkning kjennetegner den norske modellen og er blant annet beskrevet i Arbeidsmiljøloven og i Hovedavtalen. Et samarbeid som er basert på tillit og overbevisning om at de ansatte har kompetanse og ferdigheter som kan bidra til framgang for bedriften. Dette er et demokrati hvor de ansatte er med på å forme og ta et eierskap i egen arbeidsplass.

Undersøkelser viser at noen virksomheter tydeligvis tror at arbeidstakerne presterer bedre hvis de i detalj blir fortalt hva de skal gjøre samtidig som det spres frykt blant de ansatte. Dette tyder på at arbeidslivet utvikler seg i en mer autoritær retning. Noe som utfordrer den norske modellen, arbeidsmiljøet, de ansattes faglige skjønn og utvikling.

Stein Stugu fra kunnskap senteret De facto forteller i sin bok «Splitt og hersk» om innføring av Human Resources

Management (HR) hentet fra den amerikanske arbeidslivsmodellen. En personalpolitikk som gir mer makt til ledelsen. Han skriver om en hierarkisk modell hvor de på toppen bestemmer.

Eivind Falkum (Norsk Arbeidslivsforskning) skriver i en artikkel om det amerikanske selskapet Amazon som måler de ansattes prestasjoner, atferd og holdninger. Hvert år sier de opp en viss prosentandel av medarbeiderne. Med dette innfører de en ekstrem konkurransekultur som tilsier at det ikke er lurt av de ansatte å bruke tid på å hjelpe hverandre. Systemet skaper frykt og dreper alt som heter samarbeid.

Vi må fortsette å følge den veien som norsk fagbevegelse har gått opp gjennom hundre år. Medvirkning, samarbeid, trivsel og faglig utvikling på egen arbeidsplass fremfor en ovenfra og ned basert frykttkultur.

Tor-Erik, redaktør



# THYSSENKLUBBEN

TOR-ERIK LUNDBERG ■ ODD JACOBSEN

ThyssenKrupp Elevator har mer enn nok å gjøre og vi trenger fortsatt flere fagutdannede heismontører. Spesielt til nymontasjeavdelingene.

I Ålesund og Møre og Romsdal er det mye montasje på båter. Her trenger vi godt erfarne heismontører, da det er mer slitsomt i lengden å jobbe på båter eller verft enn på "normale" anlegg.

Vi har fått en ny formann på nymontasje. En tidligere ansatt heismontør som vi er glad for at har "funnet veien hjem igjen". Vi har allerede funnet en god tone med et godt samarbeid.

Oslo-klubben har tenkt å samles med eget julebord i år, og sender med dette gode, varme juletanker til alle i HMF.



Thyssenklubben har ved flere anledninger måtte markere seg som klubb. Her er Oslo montørene under litt mer hyggeligere omstendigheter under årets heiscup i Krakow.

Valgkomiteen jobber med å finne gode kandidater til et nytt verneombud i nymontasje avdelingen.

Vi er i skrivende stund ennå ikke ferdige med lønnsforhandlingene, da det er noen få punkter som vi gjenstår å bli enige om.

# ORONAKLUBBEN

TOR-ERIK LUNDBERG ■ KRISTOFFER SYVERTSEN

Orona har utrolig mye å gjøre resten av dette året og til neste år, grunnen er økende salg og ansatte som har byttet stilling. Vi i klubben håper på å få ansatt ferskt blod fra andre klubber.

Lokale forhandlinger er ferdig for i år. Alt i alt så var 2019 et bra år for lønn og pensjon. Vi havnet til slutt på 14 kroner økning (360,- per/t)

og 5 % OTP fra første krone. Klubben har nok å ta tak i. Det er stadig forespørsler om innleie. Det er også en pågående kamp for at alle med DSB godkjenning i Orona skal gå igjennom bransjeløpet.

Dette melder klubbleder i Oronaklubben til redaksjonen som selv er på kurs i Spania. (Red.anm)



Kristoffer Syvertsen er klubbleder på Orona.

# SCHINDLERKLUBBEN

TOR-ERIK LUNDBERG ■ RUNE LARSEN

Vi har hatt en del utfordringer fra sommerferien og frem til nå. Stort sett så er arbeidsmengden stor rundt i hele landet.

Mye arbeid har vært gjeldende i de to siste årene. Bra det, men det sliter også på mannskapet. Tillitsvalgte og verneombud har en utfordring med å følge opp at overtidsbruk i henhold til Arbeidsmiljøloven blir overholdt. Men husk at den enkelte også har en plikt til å følge med på eget overtidsbruk. Rammene er gitt i loven. Like viktig er det å ikke «bruke opp» kroppen med for mye arbeid innenfor korte perioder. Kroppen skal vare livet ut!

I skrivende stund er vi heller ikke ferdig med lokale forhandlinger. Vi har holdt på med dette siden slutten av juni, og hadde ikke oppfølgingsmøte før midten av september. Vår argumentasjon er hva vår verdiskaping skal være verdt. Dette har vært gjenstand for mange møter i klubben gjennom høsten, og engasjementet rundt lokale forhandlinger har vært stor og klubben er veldig samlet.

Endringsprosesser er alltid utfordrende. Medvirkning og innflytelse på dette er enormt viktig. Ikke en form som oppfattes som «tredd ned-over hue» metode. Det fører aldri noe godt med seg når mange ansatte og organisasjoner blir berørt. God kommunikasjon og dialog er to viktige faktorer som må være høyt hevet. Det at organisasjonene og de tillitsvalgte respekteres er like vesentlige.



Schindler Oslo stilte som vanlig med et eget lag i heiscupen i Krakow.

Klubben har nylig gjennomført «Reberkonferansen». Dagsorden bar tydelig preg av arbeidssituasjonen og utfordringer på mange områder i bedriften. Ikke minst det at lokale forhandlinger har dratt ut i langdrag. Stemningen og meningene under konferansen bar godt preg av et enormt samhold og sterk enighet! Dette styrker og samler oss godt. I tillegg har vi et svært godt samarbeid og dialog med de andre fagforeningene i bedriften.

Arbeidsmengden fremover ser vi blir utfordrende. Vår påstand er at vi er underbemannet med den stab vi per i dag har. Vi har i flere år presisert viktigheten av flere lærlinger. Dette sett i sammenheng med alderssammensetning i bedriften. Det at vi ikke har tatt inn nok lærlinger over flere år har gjort oss mer sårbar nå. Flere har gått av med en velfortjent pensjon og har ikke blitt erstattet.

En innleieavtale har vi om det eventuelt skulle bli aktuelt. Men vi har gjort oss opp en grundig formening om at dette ikke er det mest lønnsomme totalt sett. Her har vi mye fakta å vise til. Et begrep vi har møtt i de siste måneder er «variabel arbeidskraft». Vi er ikke dumme, og vi skjønner hva dette betyr! Dette er ikke hva vi ønsker at en bedrift skal driftes etter.

Det sunne økonomiske må utvilsomt være å selge etter kapasitet! – ha god dialog, kommunikasjon og et velfungerende avtaleverk. Vi er utdannet håndverkere, men vi er godt skolert på økonomi og regnskap gjennom skolering og kurs som er avholdt i HMF regi gjennom tiår!

Samhold gir styrke!

# KONEKLUBBEN

📍 TOR-ERIK LUNDBERG 📍 EDMUND BERGET

Etter årsmøtet i februar ble fokuset rettet mot møtetreffet i København. På våre møtetreff prøver vi å legge opp til en bredere diskusjon om utvalgte temaer som vi har jobbet med og som trenger videre behandling.

Siden sist har vi avholdt halvårsmøte og ledende avdelingsmontør møte på Lillestrøm. Det var 25 personer tilstede på vårt LeAvMo møte der vi diskuterte saker som pågår i klubben og fikk en status på forholdene ut i avdelingene.

På vårt halvårsmøte var det 89 medlemmer tilstede i salen samt at vi hadde med 39 medlemmer utabys på nett. Der ble det stort flertall for å gå

for en prøveordning på service. Alle skal få opplæring i denne før prøveordningen settes i kraft.

Forandringer på vår akkord ble nedstemt av halvårsmøtet, men nyanlegg vil bli en prioritert oppgave fremover for klubben. Der vi ser utfordringer med å få på plass en del grunnleggende ting.

Vi fikk også valgt ett nytt hovedverneombud som allerede har fått mye å henge fingrene i.

Forhandlingsutvalget har blitt ferdig med de lokale forhandlingene. Vi landet på en lønnsøkning på ca. 3,6%. Vi ble også enige med bedriften om å

kjøre noen piloter på riving i Oslo for å se om vi klarer og gjøre denne jobben bedre selv. Kanskje spesielt på sikkerhet. Noe vi har stor tro på.

Neste år er det bestemt at vi skal ha vårt møtetreff i Stockholm. Vi skal prøve å invitere svenske og danske tillitsvalgte dit nå som KONE Norge har blitt enda tettere tilknyttet Skandinavia i administrasjonen. Vi ser på det som viktig å få til ett bedre samarbeide over grensene.

God Jul og godt nytt år!



Koneklubben sitt lag under årets heiscup i Krakow.

# HMF BERGEN

📍 SCHINDLER KLUBBEN 📍 TROND POLDEN

Her på denne siden av fjellet prøver vi å samles en gang i måneden for å høre hvordan det går i de forskjellige bedriftene.

Det er en fast gjeng som stiller til lunsj på kaféen i Fabrikksgaten 5. De siste månedene har en ildsjel dratt i gang et vinlotteri den siste fredagen i måneden. Dette som et tiltak for å se om vi får flere til å svinge innom. Noe som ser ut til å være en kjempe-suksess. Den store begivenhet som nå står for tur er julebordet i foreningen, hvor vi for hvert år som går får en bedre oppslutning. I fjor hadde vi rekorden da det stilte 74 medlemmer. Her samles unge som gamle og stemningen er på topp. Her benytter vi anledningen til å gjøre heder på de som har bestått fagprøven i løpet av året.

Geir Høgheim (Schindler) skal være med den EL og IT etablerte Brakkepatruljen ut på runder. Men har ikke vært på tur enda da de ennå ikke er kommet ordentlig i gang. Vi kommer tilbake med et lite referat når arbeidet er i gang.

## ARBEIDSMENGDEN I AVDELINGEN

Ingeniør Stein Knutsen har bra med

arbeid på service og nymontasje. Det samme er det hos Schindler som gjerne skulle vært flere montører. Kone har mye montasje ut 2020 og har nok arbeid på service. I Thyssen er montasje mye ute på reiseoppdrag, mens det er greit med service i avdelingen. Alimak kan også rapportere om nok arbeid.



Fire medlemmer fra HMF Bergen. F.v: Torstein Tysse, Petter Røttingen, Geir Høgheim og Per Erik Sagstad.

# HMF TRØNDELAG

📍 HMF ARKIV 📍 LASSE EVJEN

Torvet i Trondheim pusses opp, og det legges nå ny stein på hele sula-mitten. Jobben pågår i kommunens regi med ulovlig innleie, uten en eneste lærling.

HMF stilte opp på fanemarkering utenfor rådhuset med krav om minimum 10 prosent lærlinger og 50

prosent fagarbeidere. Vi har også deltatt på fanemarkering mot EUs fjerde jernbanedirektiv.

Det ble arrangert en litt sen sommerfest med pub til pub quizkonkurranse, men hvem som ble vinnere er det dessverre ingen som husker. Ellers har de fleste mye arbeid og det er sjeldent vi ser sola.



Lasse Evjen, leder i HMF Trøndelag

# TILLITSVALGT-ÅRET 2019

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

CHRISTIAN OLSTAD TOR-ERIK LUNDBERG

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 utvikling av fagforeningen og klubbene.

Vi har ingen tradisjon med pamper. Men tillitsvalgte i kjeledress, tillitsvalgte uten ekstra goder, tillitsvalgte med engasjement. Mange tillitsvalgte bruker mye tid på oppgaven, også utover den betalte arbeidstiden på oppgaver som forberedelser, møter og telefonsamtaler med sine medlemmer. Dette fordi de har et stort engasjement for fagforeningen, klubben og sine medlemmer som et talerør for å styrke og bevare medlemmenes interesser og faglige rettigheter.

Aktive og engasjerte medlemmer er viktig for å bygge en god klubb. Arbeidet med å få frem nye tillitsvalgte for fremtiden må foregå kontinuerlig ute blant medlemmene i klubbene.

På de neste sidene i dette bladet vil du blant annet kunne lese intervju med tillitsvalgte fra store og små klubber innenfor Heismontørenes Forening.



Kampen for tariffavtale på Orona er et bevis for at vi har mange engasjerte medlemmer og dyktige tillitsvalgte i vår fagforening.

## STIAN PÅ OTIS

Stian har vært hovedtillitsvalgt i Otis Norge siden 2015? eller 2017? I tillegg til heis har Stian også jobba på rigger og verft i Asia og Sør-Europa for National Oilwell. Siden Otis også er arbeidsgiver for HMF-lederen, så har Stian kort vei for gode råd. Forhandlingspråket i bedriften veksler mellom norsk og engelsk, siden de har direktør med engelsk som morsmål.

HEISMONTØREN BJØRN TORE EGEBERG

*Hva oppfatter du som klubbens betydning?*

Godt samhold og få frem klubbens interesser. Det å være et ledd mellom montører og ledelse.

*Hvor ofte møtes klubbstyret, og hvordan holder dere kontakten mellom møtene?*

Hele klubbstyret møtes etter behov. Jeg møter klubbleder i Osloklubben ukentlig, nestleder 2 ganger i måneden og har løpende kontakt per telefon.

*Hva tar dere opp på klubbmøter?*

Alt fra sentrale forhandlinger og forbundssaker til stoffkvalitet på arbeidstøy.

*Har dere noen avtale med bedriften om muligheten til å gjennomføre årsmøte i klubben, enten ved økonomisk støtte, eller ved at det er arbeidsfri når årsmøtet holdes?*

Vi får 100 000,- får å holde møte utenom arbeidstid.

*En tillitsvalgt har både i oppgave å representere opp mot bedriften, og å bygge samholdet i klubben. Etter hovedavtalen*

*har du rett til nødvendig tid til møter med bedrifter og forberedelser til disse. Dersom dette utføres på fritiden skal det betales vanlig timelønn.*

*Hvordan fungerer dette for deg?*

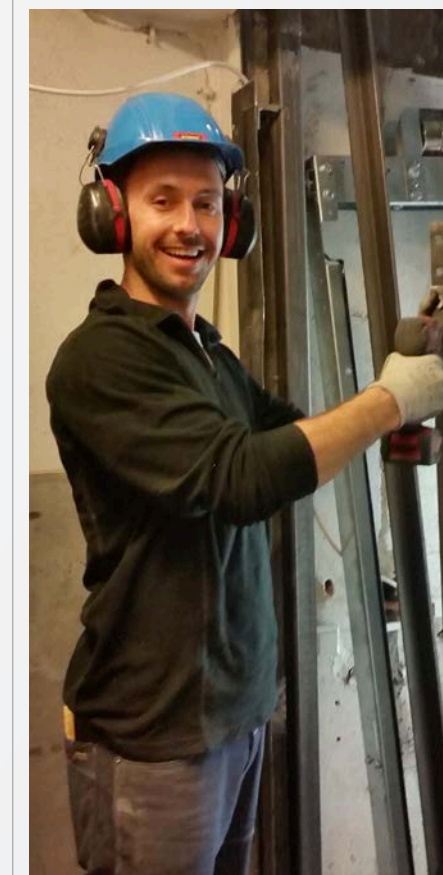
Dette fungerer svært bra, og vi får den tiden vi trenger.

*Har det vært tvister om betaling for timer til tillitsvalgsarbeid, eller om arbeidsfri for å utøve vervet? Nei.*

*Hovedavtalen har regler for hvor mange tillitsvalgte som har rett til å representere og rett til lønn for nødvendig tid til vervet. Har dere det antallet som følger av hovedavtalen, eller har dere anledning til sjøl å bestemme hvor mange som skal være tillitsvalgte?*

Klubben følger hovedavtale i forhold til tillitsvalgte, verneombud og data/personvernombud. Vi har også egne klubbtiltillitsvalgte, som ikke er tillitsvalgte etter hovedavtalen. Dette er akkordutvalg, lærlingansvarlig og studieleder.

*Har du som tillitsvalgt noen gang blitt anklaget for å delta eller organisere ulovlig konflikt? Nei.*



Stian er hovedtillitsvalgt på Otis

# HOVEDTILLITSVALGT PÅ SCHINDLER

Alexander Udnes Jordnes har vært hovedtillitsvalgt i Schindler Norge siden 2015. Alexander har arbeidet hele sin heiskarriere i Schindler. Det hele startet i 2007.

CHRISTIAN OLSTAD BJØRN TORE EGEBERG

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

## Hva oppfatter du som klubbens betydning?

Klubbens betydning mener jeg er å være motvekten til bedriften og dens ledere. For arbeidsgivere og arbeidstakere har store interesseforskjeller. Misforstå meg rett, arbeidstakerne har også en interesse av at en bedrift går bra, på samme måte som arbeidsgiverne, men midlene som skal til for å få en bedrift til å gå bra er det store motsetninger på.

En av klubbens viktigste oppgaver (mener jeg) er å sørge for at arbeidstakerne får en så stor lønnsandel som mulig. Det vil si at av den totale omsetningen til bedriften skal kostnaden det er å ha arbeidstakere være en betydelig andel. Om ikke klubben gjør jobben sin her, vil det bety at færre personer (les: eiere og ledere) vil stikke av med en større del av kaka, mens de mange vil få en enda mindre del av kaka.

I tillegg til dette er det selvsagt viktig å ha en klubb som fokuserer på velferdsordninger, en arbeidstid til å leve med, at bedriften baserer seg på faste ansettelse og ikke minst ordentlig behandling av arbeidsfolk!

## Hvor ofte møtes klubbstyret, og hvordan holder dere kontakten mellom møtene?

Hovedstyret har fysiske møter ca. åtte ganger i året - hovedstyret består av styremedlemmer fra hele landet. I tillegg til dette har vi hyppige telefonmøter. Telefonmøter har vi også hyppig med alle landets tillitsvalgte i Schindler.

## Hva tar dere opp på klubbmøter?

Klubbmøtene er der hovedstyret og tillitsvalgte får bekreftet hva klubben mener, i alle saker. Dermed vil tillitsvalgte vite hva og hvordan de skal arbeide med forskjellige saker. Det jeg prøver å si er at det er medlemmene som bestemmer og det er

medlemmene som skal bestemme linje og holdninger. Vi tillitsvalgte skal være medlemmenes stemme, ikke vår egen!

## Har dere noen avtale med bedriften om muligheten til å gjennomføre årsmøte i klubben, enten ved økonomisk støtte, eller ved at det er arbeidsfri når årsmøtet holdes?

Ja, en avtale om økonomisk godtgjørelse og fri.

## En tillitsvalgt har både i oppgave å representere opp mot bedriften, og å bygge samholdet i klubben. Etter hovedavtalen har du rett til nødvendig tid til møter med bedrifter og forberedelser til disse. Dersom dette utføres på fritiden skal det betales vanlig timelønn.

## Hvordan fungerer dette for deg?

Dette fungerer veldig bra. Vi har meget gode ordninger på dette i Schindler. Men jeg mener samtidig at en tillitsvalgt må basere seg på å



Alexander er hovedtillitsvalgt i Schindler Norge.

være så engasjert at en kan jobbe etter arbeidstid, ubetalt. Realiteten er at etter klokka tre får de fleste tillitsvalgte ikke betalt. Så sant du ikke må reise for å ha et møte med bedriftsledelsen.

## Har det vært tvister om betaling for timer til tillitsvalgsarbeid, eller om arbeidsfri for å utøve vervet?

Nei

## Hovedavtalen har regler for hvor mange tillitsvalgte som har rett til å representere og rett til lønn for nødvendig tid til vervet. Har dere det antallet som følger av hovedavtalen, eller har dere anledning til sjøl å bestemme hvor mange som skal være tillitsvalgte?

Vi har avtalt en sum som vi tillitsvalgte skal disponere gjennom et år.

Bortsett fra det er det opp til klubben hvordan vi organiserer vår klubb.

## Men hvor mange i klubbstyret/klubbstyrene har rett til å forhandle med bedriftsledelsen/lokale ledere? Er det samme antall som hovedavtalen gir, eller har dere ikke avklart hvem som er tillitsvalgte etter hovedavtalen, og hvem som «bare» har verv i klubben?

Hovedtillitsvalgt har ansvar for sentrale forhandlinger og møter, mens da lokale tillitsvalgte har ansvar for lokale møter og eventuelle forhandlinger. Men vi hjemler ingenting i hovedavtalen. Jeg oversender en liste over hovedstyret til HR. De lokale klubbstyrene oversender en liste til avdelingsleder.

Det er hele tiden opp til hovedstyret hvor mange vi ønsker å stille i de forskjellige møtene og forhandlingene. Selvfølgelig sender vi aldri fler enn det som vi synes er fornuftig.

## Har du som tillitsvalgt noen gang blitt anklaget for å delta eller organisere ulovlig konflikt?

Ja, det kan skje.

# FERSK TILLITSVALGT FOR OFFSHORE

Aleksander begynte i Heis-Tek i 2014, samme år som Alimak kjøpte bedriften. En gang underveis har bedriften skiftet navn til Alimak. Aleksander bor på Askøy, men slipper å koke drikkevannet. «Det er en fordel å bo på landet!». Han er fersk som klubbleder, overtok etter Terje Fjeldstad i år.

SONDRE STUVE ■ BJØRN TORE EGERBERG

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

## Hva oppfatter du som klubbens betydning?

En felles mulighet til å ytre oss, og en felles stemme opp mot bedriften. Klubben skal også ta vare på det gode samholdet vi har, og det krever jo en del arbeid, siden de fleste jobber offshore. Vi bruker telefon og chat aktivt for at medlemmene skal ha kort vei til klubbstyret.

## Hvor ofte møtes klubbstyret, og hvordan holder dere kontakten mellom møtene?

Vi har ingen faste datoer for styremøter. Vi møtes fysisk når det er behov og i tillegg mulig. Ellers diskuterer vi mye på mail og bruker video. I styret er vi to tillitsvalgte pluss sekretæren. Sekretæren er også vårt verneombud.

## Hva tar dere opp på klubbmøter?

Vi har mer eller mindre sluttet med tradisjonelle klubbmøter, for oppmøtet blir så dårlig og tilfeldig. Mange er på reise, og mange bor langt fra Bergen, og er hjemme i friperiodene. I stedet bruker vi video når vi skal

samle hele klubben til diskusjon. Vi hadde et sånt møte torsdag den 17. oktober da vi tok opp de lokale lønnsforhandlingene.

## Har dere noen avtale med bedriften om muligheten til å gjennomføre årsmøte i klubben, enten ved økonomisk støtte, eller ved at det er arbeidsfri når årsmøtet holdes?

Nei, vi har ingen støtte fra firma til å holde årsmøte. Men jeg fikk et nyttig skriv fra Markus nå i høst om klubbens rettigheter, og skal se på hva vi kan gjøre med dette. I dag holder vi en form for årsmøte på video for å ha hele klubben med på diskusjonene i tida med lokale lønnsforhandlinger. De gangene mange i klubben samles er på bedriftens sosiale arrangementer. Så det er jo mulig og samles fysisk en sjelden gang, selv om vi jobber som vi gjør.

## En tillitsvalgt har både i oppgave å representere opp mot bedriften, og å bygge samholdet i klubben. Etter hovedavtalen har du rett til nødvendig tid til møter



Aleksander Dreyer er nyvalgt men ikke rådløs av den grunn.

med bedrifter og forberedelser til disse. Dersom dette utføres på fritiden skal det betales vanlig timelønn.

## Hvordan fungerer dette for deg?

Jeg har jo ikke vært i vervet så lenge, men verken jeg eller Terje Fjeldstad har hatt problemer når vi har skrevet timer for tillitsvalgtarbeid. Vi har nylig begynt med fast rotasjon mellom arbeidsperioder og friperioder, og så langt har det ikke vært vanskelig å få betalt for tillitsvalgtarbeid i friperioder.

## Hovedavtalen har regler for hvor mange tillitsvalgte som har rett til å representere og rett til lønn for nødvendig tid til vervet. Har dere det antallet som følger av hovedavtalen, eller har dere anledning til sjøl å bestemme hvor mange som skal være tillitsvalgte?

Jeg vet ikke om vi har rett til å ha tre tillitsvalgte, men jeg synes det fungerer bra slik vi har det i dag, med to tillitsvalgte som går i møter med bedriften, og at verneombudet også fungerer som sekretær i klubbstyret, og er med på forberedelser til møter med bedriften.

## Har du som tillitsvalgt noen gang blitt anklaget for å delta eller organisere ulovlig konflikt?

Nei, vi har heller ikke hatt aksjoner. Når det har vært sterk misnøye, har saken alltid blitt løst i forhandlinger.

## SPØRSMÅL OG SVAR OM DEN TILLITSVALGTES ROLLE

HENTET FRA ELOGIT.NO

Kan jeg bruke arbeidstid på å utføre oppgavene mine som tillitsvalgt? Ja, det kan du. Det er hovedavtalen mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene som regulerer hvor mye av arbeidstiden tillitsvalgte kan bruke for å skjette vervene sine.

Hvor mye tid sier hovedavtalene at jeg har krav på?

I hovedavtalen mellom LO og NHO heter det at tillitsvalgte skal få «nødvendig tid» til å utføre sine oppgaver.

Hva er «nødvendig tid»?

Det er et skjønnsspørsmål, og varierer fra virksomhet til virksomhet. Det kan avhenge av mange ting, som antall medlemmer, antall avdelinger i virksomheten, hvor geografisk spredt de ansatte er, og hvor arbeidskrevende oppgavene er. Hovedavtalene i privat sektor slår fast at dersom en av partene ønsker det, kan en gjennom lokale forhandlinger avtale en tidsramme.

Hva er frikjøp, og hvem betaler?

Når du er frikjøpt som tillitsvalgt, får du lønn for å utføre hele eller deler av vervet. Frikjøp avtales

lokalt med arbeidsgiver som i hovedsak betaler for frikjøpet. Men en tillitsvalgt kan også frikjøpes av forbundet eller forening/klubb.

Kan arbeidsgiver nekte frikjøp av tillitsvalgt hvis forbundet betaler? Nei, hvis kriteriene i hovedavtalen er oppfylt, kan arbeidsgiver ikke si nei.

Kan jeg få overtidsbetalt for tillitsvalgtarbeid?

Du har rett på timelønn eller avspasering hvis du må utføre merarbeid utover det som er din definerte arbeidstid.

Har jeg rett på fri for å delta på kurs og konferanser som forbundet arrangerer?

Ja, det skal være «tvingende grunn» til for å nekte deg som tillitsvalgt fri for å delta på møter, konferanser og opplæring som forbundet innkaller til.

Har tillitsvalgte rett på fri til faglige verv som ikke er relatert til virksomheten?

Ja, har du verv i organisasjonen din, har du rett til permisjon med lønn for å delta på for eksempel styremøter og nødvendig opplæring.



# #tillitsvalgtåret

## HESTENES HERRE

Fra tømmerfløterne slo seg sammen mot storbonden, i troen på å ikke underby hverandre i kampen for salt i maten, har tillitsvalgte kvinner og menn hatt en viktig rolle i det norske arbeidslivet – noen til å forhandle frem og ivareta arbeidstakernes rettigheter.

CHRISTIAN OLSTAD

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

Åkeren på Økern. Sola skinner og støvet ligger som skodde i det tørre sommergresset. Braute ligger og hviler i solsteika etter lunsj. De har mere enn nok å gjøre for bonden, alle sammen. Braute er en av de sterkeste hestene i stallen til Slangen. Slangen, det er bonden. Han som sitter på det deilige kornet og trauene med vann. For ikke å snakke om de gode knaskerøttene.

En dag er Vrinsky, den elegante Marchadoren i flokken, litt slapp i hempa, og de andre hestene er bekymret for om hun klarer å utføre arbeidet i den grad Slangen regner med. Det er nitten hester i stallen til Slangen, som har klare forventninger etter endt arbeidsdag. Så Lil Pøg og Mel Pøg, to Shetlandsponnier, foreslår for Braute at de skal prøve å rekke over arbeidet for Vrinsky også. Alle vet at det ikke blir noen knaskerøtter om ikke Slangen er tilfredsstilt. Det blir ingen knaskerøtter på noen den kvelden.

Neste dag er Vrinsky blitt sykere og hele flokken er bekymret for henne.

Slangen har fått ferten i hesten sin stadig dårligere arbeidsevne, og sier klart og tydelig i fra.

«Det blir ikke noe korn om ikke du tresker dine metere Vrinsky, det vet du!»

Vrinsky klarte ikke meterne sine.

Lil Pøg og Mel Pøg ble stadig mer bekymrede.

Da kvelden kom hadde ikke Vrinsky fått sin rasjon korn og vann, og i hvert fall ikke noen røtter. Det hadde ingen fått. Praten begynte å gå i stallen. To blad Pøg oppsøkte Braute i all hemmelighet for å ytre sin bekymring. Den ble møtt med aller største gjensidighet. De ble enige om å samle alle i stallen neste kveld for et allhestamøte etter at Slangen hadde lagt seg.

**«Det blir ikke noe korn om ikke du tresker dine metere Vrinsky, det vet du!»**

Da solen stod opp dagen etter, en tirsdag, var ikke Vrinsky å se på åkeren. Braute løp opp igjen til stallen for å finne sin gode venn liggende i smerter. Hun var dårlig og Slangen var frustrert. Braute hastet ned for å skjøtte jobben sin før bonden skulle oppdage ham. I lunsjen hvasket Braute, Lil Pøg og Mel Pøg info om møte den kommende kvelden.

«Når Slangen slukker lyset i huset, møtes vi ved stortrauet.»

Ettersom arbeidsdagen gikk fikk Braute nyss i at Slangen ville avlive Vrinsky, heller enn å ringe veterinæren. Vrinsky var ikke en gammel dame, heller en dame i sin beste alder, kanskje rett over middagshøyden. Situasjonen ble stadig tråere, klammere og mer tilspisset.

**«Vi må treske for bonden, ellers gir han oss ikke mat og vann. Det er ingenting vi kan gjøre.»**

Inne hos Slangen er middagen akkurat fortært. Slangen orienterer Hyenna, hans kone om at de har et råttent egg i stallen.

«Vrinsky er ikke produktiv om dagen, spør om vi må bytte henne ut. Butikken har gått så det griner i hele år og vi har masse goodwill hos NorKorn. De tåler et par dager med dårlig avkastning, men det koster mer enn det smaker å holde liv i den gamle merra akkurat nå. Jeg tar henne av dage i morgen, så finner vi en som tresker kjappere før helgen. Jeg tror jaggu resten av stallen trenger en oppstrammer også. Halv rasjon korn og vann ut uken!» Det klirrer i krystall, skåles i champagne – en av Slangens ritualer etter at han har tatt gode beslutninger.

Fra stallen ser de lyset slukke i hovedhuset. Fem minutter senere er alle samlet ved stortrauet. Ponnier og Arabere, Holsteiner og Dølahest, Shetlandsponnier og Marchadorer. Lil Pøg tar ordet. Formidler om tilstanden til Vrinsky og de antatte planene til Slangen. Vrinskys manglende arbeidskapasitet og dens konsekvens har det allerede vært hvisking og tisking om. Ingen har sett snurten av noen knaskerøtter på dagevis. Lil Pøg tar til orde for å stå

opp for sin gode venn i morgen. De andre hestene ser på hverandre. «Hvordan skal vi gjøre det,» spør en. Braute skjærer gjennom. «Vi må stanse Slangen, han kan ikke få lov til å kvitte seg med Vrinsky. Hun er vår venn.» Mel Pøg stiller seg spørrende til maktfordelingen mellom hestene og Slangen. «Vi må treske for bonden, ellers gir han oss ikke mat og vann.

Det er ingenting vi kan gjøre.» En kan høre Vrinskys smertende stønn i vakuemet av stilleheten som råder i stallen nå. «Han kan da ikke kvitte seg med oss alle?» spør Braute, skingrende i sine vrinsk. «Vi må slå ring rundt Vrinsky om Slangen går løs på henne!» Det er ingen som sier hverken for eller mot. Ei heller noen som sover godt denne natten.

Våken og tankefull før solen har stått opp går Lil Pøg forbi en stadig dårligere Vrinsky og ut mot åkeren. På toppen før porten, i lyset av en gatelykt står Braute. Med en bekymret mine. Lil Pøg også. «Hva tenker du?» «Må stoppe bonden om han prøver seg.» «Hva om han tar deg også da, Braute?» «Tenkt på det. Har ikke tid å miste. Om så ikke resten av troppen backer,



synes i hvert fall jeg dette er for jævnlig bustete!»

«Enig!»

Det er en tung dag på åkeren. Ingen har sovet godt, alle yter dårlig. Det nærmer seg lunsj før noe skjer.

Braute ser at Slangen går inn i stallen i det de vanligvis går til lunsj. Han setter i en veldig galopp for å rekke stallen i tide. Lil Pøg får med seg hva som skjer og sprinter ned til de andre hestene.

«Nå skjer det, vi må opp og støtte Braute.»

Alle hestene blir usikre. De vil jo det beste for sin venn.

«Det er Slangen som bestemmer,» sier en.

«Hva om vi fikk være med å bestemme,» parerer Lil Pøg.

De tør ikke.

Lil Pøg beiner opp til stallen for å finne Braute og Slangen i en kjempetangel. Braute hadde ikke vært for sen, men truet med å ikke få noe korn i en uke, for ikke å ha tatt i mot ordre. Lil Pøg melder seg på disputten. Får så en trussel om å bli tatt av dage han også. For ordrenekt og dårlig tresking.

I mellomtiden har hestene sett at kornet er halvvert til lunsj, og det samme gjelder vannet. «Hva faen er dette? Vi stikker opp i stallen og ser hva som skjer,» maner Mel Pøg. Som sagt, så gjort. I en treenighet av tølt, galopp og trav forflytter en sky av hester seg fra åkeren til stallen på null-komma-niks.

«Hva i all verden skjer her,» roper Mel Pøg i det porten er forsert.

«Lil Pøg og Braute tar ikke ordre og produserer dårlig. De må gå!»

Slangen er gæren som ei fele.

«Skal de gå, så får du ta oss alle.»

Mel Pøg har kjent makten som ligger

## «Hva om vi fikk være med å bestemme,» parerer Lil Pøg.

i at alle støtter ham nå. Og riktig, det står ikke på anerkjennende vrinsk i bakgrunnen.

«Tror du vi tresker forttere på halv kornrasjon?» roper en staut Lippizaner ved navn Lorrang. Det var et retorisk spørsmål, Slangen var lur nok til ikke å svare.

Han strakk hender i været. En gest om fred.

Mel Pøg var i draget.

«Vi krever at ingen skal få represalier for noe som helst, at kornrasjonene skal tilbake til normalen, pluss ni prosent økning. Og selvfølgelig skal du ringe veterinæren så Vrinsky får hjelp, sporenstreks!»

Alle hestene vrinsket, trampet og pisket halene i kor. Slangen var slagen.

Vrinsky var oppe på alle fire allerede neste dag etter gårsdagens legebesøk. Begynte å få tilbake den vakre brunfargen i pelsen.

Braute, Lil Pøg og Mel Pøg møtte med Slangen etter lunsj neste dag. De ble enige om at fra nå av skulle Slangen komme til Mel Pøg om han hadde noen problemer med treskingen eller annet. Og han skulle tale hestenes sak opp mot Slangen. Mel Pøg var hestenes talsmann nå, hovedtillitshest og fin gutt. Braute og Lil Pøg skulle også være tillitshester på sine måter. Lil Pøg skulle ta ansvar for nye innretninger i hestenes arbeidshverdag. Braute var flink med Hest, Miljø og Sikkerhet. Han ble vernehest. Skikkelig fin gutt.



# HVORDAN REKRUTTERE NYE TILLITSVALGTE

TOR-ERIK LUNDBERG LASSE EVJEN

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

## UTFORDRINGER I HEISBRANSJEN

De fleste av oss jobber i store internasjonale konsern. Beslutninger blir tatt høyt opp i organisasjonen og tredd nedover hodet på resten. Såkalt "hard HR" er godt etablert i de fleste bedrifter med påfølgende store omorganiseringer, større krav til effektivitet og høyt tidspress. Montørene blir redusert til et tall på et papir med mindre påvirkningskraft og medbestemmelse over egen arbeidshverdag. Nye og gamle ledere som ikke ønsker konstruktivt samarbeid, men kun å overstyre. Dette er hverdagen i store deler av heisbransjen i dag. Det gjør jobben som tillitsvalgt krevende, men samtidig ekstra viktig.

## SKOLEN HAR SVIKTET

Grunnlaget for engasjerte medlemmer og gode tillitsvalgte bør legges tidlig. Arbeiderhistorie, arbeidsmiljøloven og hovedavtalen er så og si helt fjernet fra læreplanen i skolen, og det blir derfor opp til tillitsvalgte, fagforeningen og de som jobber med lærlinger og nyansatte å drive opplæring når det kommer til dette. Her har også OPPHEI et særskilt ansvar. Det er gjennom kunnskap og historie folk blir engasjerte. Det å få muligheten til å lære mer om temaet blir derfor helt avgjørende.

## HMF-SKOLEN MÅ GJENOPPSTÅ

HMF-skolen var et kurstilbud i regi av fagforeningen som gikk over flere samlinger, og her fikk man blant annet gått dypere inn i Heismontørens historie. Flere av de tillitsvalgte vi har i dag, inkludert meg selv, er et direkte resultat av den rekrutteringen HMF-skolen gjorde. Det er flere år siden kurset har vært aktivt, og nå mener jeg det er på tide med en ny runde. Et tilbud for alle som ønsker å engasjere seg. Det finnes i dag en rekke andre kurstilbud i regi av fagforeningen, forbundet og LO som er tilpasset nye tillitsvalgte. Det blir opp til lokale å oppmuntre personer med potensiale til å melde sin interesse.

Enkelte kan jo av og til trenge et lite spark bak.

## STØTTE OG SAMHOLD

Heis er kanskje en av de beste bransjene å være tillitsvalgt i, men dette er langt i fra grunnet ledelsen i de ulike bedriftene. Det er takket være engasjerte ansatte, dyktige tillitsvalgte og et sterkt samhold mellom montørene. Å stå alene som tillitsvalgt må gi en følelse av meningsløshet – og det er dessverre slik mange har det i andre bransjer. Det er derfor viktig at man støtter opp de tillitsvalgte, for de er kun så sterke som de som støtter dem.



Fra et HMFs historiekurs i 2016 hvor (fv) Thor Utvik, Kåre Sanden, Terje Skog, Fridtjof Johansson og Rodi Rabben fortalte om foreninga, samfunnet og konfliktene fra 70 tallet og utover. Nå har en ny generasjon tillitsvalgte tatt over stafettspinnen.

# «TILLITSMANNEN»

AV EINAR GERHARDSSEN

Boka «Tillitsmannen» ble skrevet i 1931 med preg av dette i sin form. Dette gjør det at den er formell og rett på sak.

JOHNNY LEO JOHANSEN

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

Tillitsmannen er en klassiker og siden den første utgivelsen i 1931 er den utkommet i 9 utgaver. De fem siste utgavene er revidert av Gerhardsens sønn, Truls Gerhardsen. I den siste utgaven 2016, prydes boken med portrett av Einar Gerhardsen tegnet av Finn Graff.

Tillitsmannen er beskrevet som en håndbok for tillitsvalgte og nyttig med sine konkrete beskrivelser. Håndboken tar for seg på en enkel måte beskrivelser for gjennomføring av møter og saksganger. Slik som hvordan sette opp forslag, dagsorden og gjennomføring av avstemninger. Forfatteren fra Arbeiderparti og som en del av arbeiderbevegelsen, står som en viktig politiker og statsminister for oppbygging av velferdsstaten i Norge etter andre verdenskrig. Forfatteren Einar Gerhardsen er det nå en severdig dokumentar om på NRK. I denne dokumentaren får man og innsyn i de negative sidene ved enkelte av de politiske håndteringene ved landsfaderen.

Boka var sannsynligvis i utgangspunktet for bruk innad i fag- og partiorganisasjonen som en del av Arbeiderbevegelsens omfattende opplysningsprosjekt. Tillitsmannen er siden blitt en bok som mange med tilknytning til organisasjonsarbeid har

interesse av å lese. Den har derved gitt en slags standardisering av organisasjoners struktur. Det beskrives om tillitsmannen at det stilles krav om at man er samvittighetsfull og saklig dyktig. Uten at det bør skremme noen vekk fra å ta vervet. Den som har interesse og er villig til å gjøre en innsats, skal bare ta fatt. Gjennom aktivt engasjement skaffer man seg de kunnskaper som trengs.

## PRAKTISK

Boken egner seg som oppslagsverk oppdelt i kapitler for de forskjellige verv og organisasjoners virke. Den er ikke bare aktuell for tillitsvalgte. Tillitsmannen er også egnet for personer med andre roller eller interesse for organisasjonsvirksomheter. Det beskrives slik som hvordan gjennomføre møter, fester, valg og avstemninger og med fokus på likestilling.

Utviklingen etter Gerhardsens tid Det er imponerende at så mye i denne boka fortsatt er nyttig. Noen andre tanker har selvsagt vokst fram etter at den ble skrevet. Først og fremst er dette knyttet til å tone ned formannens sterke stilling, og erstatte det med at andre styremedlemmer får større ansvar og videre fullmakter. Tillitsmannen legger også større vekt på at hver enkelt person skal ha ansvaret, mens vi i dag prøver å få

til å jobbe sammen om styresakene. Slagordet «Å lede gjennom å gjøre andre store» er formulert etter Gerhardsens tid. Mange av disse nye måtene å jobbe i organisasjoner på er et svar på pampeveldet som vokste fram deler av arbeiderbevegelsen etter 1945, og som fortsatt er høyst synlig, uten at Gerhardsen skal få skylda for dette.

## AGITASJON

Å få mest mulig reelt demokrati i organisasjoner og saklighet er en rød tråd. Dersom arbeiderbevegelsen skal kunne løse de store og viktige oppgavene, må den være sterk og samlet. Boken er og politisk med sikte på å forene et samfunn der demokrati hersker på alle områder. Der er likestilling mellom alle mennesker og grupper og størst mulig frihet for enkeltmenneske. Det siktes til at man skal være villige til å prøve nye metoder for agitasjon og slik som den gang med luftballonganheng og at det skal være sang, mye sang, talekunst er og beskrevet.

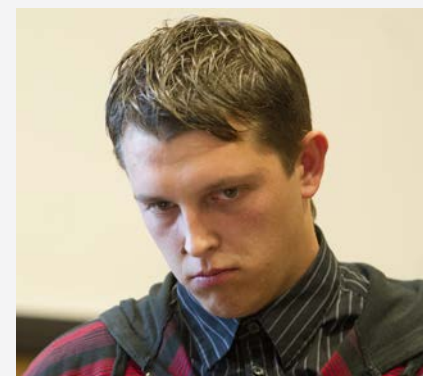
Siden den første utgaven er det gjort store språklige endringer og lagt til undertittelen en håndbok for tillitsvalgte. I første utgavene var det sterkere tilknytning til arbeiderpartiets politiske prosjekt og ved det sikre en enhetlig politikk for å bygge et sosialistisk samfunn.

# VIL SIKTE TRE PERSONER I RAMUNAS SAKEN

Politiet har nå avhørt to litauiske kollegaer av Ramunas Gudas. Politadvokat Mona Brandmo sier til Budstikka at hun mener deres forklaring stemmer med forklaringen til Ramunas.

MARTIN KIRKENES TOR-ERIK LUNDBERG

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



**Vi håper nå med dette at noen blir stilt til ansvar for at Ramunas og kollegaene ble beordret til å demontere heisen, og får sin straff for dette!**

Det er nå foretatt en ny etterforskning ved at to arbeidskollegaer av Ramunas Gudas, som var vitne til ulykken, ble avhørt i Litauen i sommer. På bakgrunn av hva de to vitnene utaler så mener politiadvokaten at dette støtter opp under fornærmedes forklaring av hendelsesforløpet.

Hun sier det er grunnlag for å sikte RVS, daglig leder i selskapet Ramunas jobbet for og byggelederen på stedet etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Men hun understreker at statsadvokaten må vurdere om bevisene er gode nok. Hun utaler til avisen at det er veldig strenge beviskrav i straffesaker. De siktede benekter at det ble gitt noen ordre om å demontere heisen, og de mener at Ramunas Gudas gjorde dette på eget initiativ. Både fornærmede og hans kollegaer

fastholder på sin forklaring om at de fikk beskjed om å starte rivearbeidet. Brandmo innstilte på å sikte de samme aktørene i 2018, men da mente statsadvokaten at bevisene ikke holdt før Riksadvokaten grep inn og krevde mer etterforskning etter en klage fra Heismontørens fagforening.

På en henvendelse fra Budstikka svarer daglig leder Preben Holter Ellingsen (RVS) i en tekstmelding at forholdene som nevnes ikke er kjent for dem, og at de utover dette har ingen ytterligere kommentarer på det nåværende tidspunkt.

Rune Larsen fra støttegruppa for Ramunas Gudas og nestleder i HMF har vært spent på resultatene fra avhørene. «Vi gleder oss på vegne av Ramunas, når vi hører det politiet refererer fra avhørene. Sannheten kommer for en dag, selv om dette skjedde i 2013!» sier Larsen. Støttegruppa for Ramunas i Norge har fulgt

saken tett fra dag én, og gir stor honnør til Budstikkas journalister som har vært tett på saken hele veien.

«Vi håper nå med dette at noen blir stilt til ansvar for at Ramunas og kollegaene ble beordret til å demontere heisen, og får sin straff for dette! Statsadvokaten har jo også uttalt at denne saken må nøye gås igjennom for å ta grundig lærdom av. Her har flere sviktet!» avslutter Larsen.

## DETTE ER SAKEN:

Litaueren Ramunas Gudas ble hard skadet for livet på et byggeprosjekt i Bærum i 2013 i forbindelse med rivning av en heis. Selskapet RVS var hovedentreprenør. Ramunas hadde dobbel kontrakt og en timelønn på 19 kroner. Arbeidstilsynet innrømmet i etterkant at de ikke hadde sjekket forholdene godt nok etter ulykken.

# HEISCUPEN

Under en strålende sol samlet spillere og tilskuere fra den norske heisbransjens seg til fotballfest på kunstgressmatta til Klub Sportowy Nadwislan i Krakow. Heismontørens Fagforening sitt årlige, sportslige og sosiale arrangement fant sted lørdag den 21. september.

📍 EIKEDALEN/LUNDBERG 📍 TOR-ERIK LUNDBERG

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

Trønderheis stakk av med seieren Allerede under gruppespillet viste Trønderheis at de var i storform da de vant 3-0 over Schindler Oslo. Dette til tross for at det revansjesugne Schindlerlaget hadde ligget i hardtrening siden den bitre tredjeplassen i York året før. Trønderheis gikk deretter ubeseiret igjennom gruppespillet med 1-2 seier over Kone og 3-1 mot laget til Otisklubben.

Det hjalp ikke at Terje Skog sin arvtager i buret for Pampas, Per Arne Salo Jensen, sto stødig med sine hockeytakter som målvakt for foreningslaget. I kvartfinalen måtte Pampas se seg slått hele 5-0 av laget fra Trøndelag.

I semifinalen møtte Trønderne motstand hos det et sterkt lag fra Otis. Men kjemperne i Otis måtte til slutt se seg slått 5-3 av laget fra landsdelen som har flasket opp flere store idrettsfolk opp igjennom tidene.

Korva Snowballs, laget fra Nord-Norge, var det andre laget som spilte seg helt frem til finalen. Etter å ha slått Schindler 3-0 i kvartfinalen og Vidars

Disipler 2-1 i semifinalen var også de staute nordlendingene klare.

Finalen var langt fra kjedelig til tross for at Trønderheis til slutt vant overlegent 8-2 over Korva Snowballs. For andre år på rad kunne trønderne ta med «bøtta» hem igjen! Godt hjulpet av Stavangergutta Lars Erik Goa og Petter Bergesen (Schindler).

Edmund Berget (Kone Trondheim) som i år stilte som manager for Trønderheis, var godt fornøyd med

innsatsen til guttene. Gledelig var det at laget i år hadde fått forsterkninger fra Starlift Trondheim.

## FLERE UTMERKET SEG

Hadde det vært en pris for fineste mål, så hadde denne gått til Tore Iversen fra Thyssen Oslo. På overtid av overtid puttet Tore med tidenes brassespark, noe som ga Thyssen ledelsen 2-1 mot Pampas i gruppespillet. Foreningslaget ble forøvrig årets Jumbo etter å ha slått alarmgutta i Add Secure 3-1 i Jumbofinalen.





Trønderheis, vinner av årets heiscup

Vidars Disipler klarte ikke å gjenta suksessen fra fjorårets heiscup da de endte på en andre plass. Da var den livlige gjengen fra Bergen bedre utenfor banen. De stakk nemlig av med den prestigetunge prisen årets publikumer.

Keeperprestasjonene var mange. Det ble nevnt flere kandidater til prisen som årets keeper. Deriblant både Thomas Hansen (Schindler) og Per Arne Salo Jensen (Pampas). Men en enstemmig jury ga prisen til Peder Fjeldstad som holdt nullen i kampen mot Pampas.

Årets toppscorer ble Martin Lervik med hele åtte mål for Trønderheis, mens årets kjemper ble tildelt Andre Bernes!

#### BANKETTEN

Samme kveld var det tradisjons tro duket til bankett. Stedet var Stara Zajezdnia. Et gammelt trikkedepo som var gjort om til selskapslokale. Her ble det 3-retters middag, god stemning, taler, premieutdeling og dans.

Etter en demokratisk avstemning ble det avgjort at neste års heiscup skal legges til Malaga (Spania). De tre andre forslagene som måtte vike var Tromsø, København og Praha.

En stor takk til dommerne Reidar Hansen og Wendell Grimshøy som gjorde en utmerket jobb med å lede kampene. Sekretariatet ved Knut Guldbrandsen, Rune Grimshøy og Trond Ofte gjorde en fabelaktig jobb med å holde orden på resultatene.

Vi må heller ikke glemme HMF's organisasjonssekretær, Erik Eikedalen, som sto for gjennomføring og planlegging av cupen. For å ikke utelate noen så takker vi alle som var med på å gjøre denne dagen til en vellykket fest. Vi ses i Malaga i 2020!

#### RESULTAT OG PRISER

1. Plass TRØNDERHEIS
2. Plass SNOWBALLS
3. Plass OTIS

ÅRETS JUMBO: PAMPAS  
 ÅRETS PUBLIKUMMER: VIDARS DISIPLER  
 ÅRETS KEEPER: PEDER FJELLSTAD  
 ÅRETS KJEMPER: ANDRE BERNES  
 ÅRETS TOPPSCORER: MARTIN LERVIK



Foreningslaget Pampas slo Add Secure 3-1 i jumbofinalen



Otis



Add Secure



Andre plassen gikk i år til Korva Snowballs (Nord-Norge)

**Årets toppscorer ble Martin Lervik med hele åtte mål for Trønderheis, mens årets kjemper ble tildelt Andre Bernes!**

# FEIL OM HEISMONTØRER

I et stadig mer bilfritt Oslo, hvor Tybring-Gjedde ikke lenger får handlet svære vaser, og Fabian Stang truer med å lenke seg fast, får vi nå høre at selv ikke heismontører på evakueringsoppdrag finner parkeringsplass. Hvor er verden på vei?

SKJERMDUMP ERIK EIKEDALEN

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

Nettavisen rapporterte tidligere i år om at fire stakkars sjeler hadde stått fast i en heis like ved rådhuset i nesten fire timer. Årsak: Heismontøren fant ikke parkeringsplass.

Vi syns dette hørtes merkelig ut, og tok derfor kontakt med heisselskapet som har servicen i bygget, KONE AS. Ifølge KONEs logg på adressen, ble dette meldt inn som en vanlig heisstans uten passasjerer, eller det heismontørene kaller en stoppjobb. «En stoppjobb blir lagt i et køsystem som styres av kapasiteten vår. Noen bedrifter og foretak har spesielle avtaler, som gjør at de prioriteres, som for eksempel et sykehus. Fra vi får beskjed om en stoppjobb til heisen kjører igjen, kan det fort gå fire timer,» forteller Christian Olstad oss. Han har ikke vært involvert i denne saken, men er en erfaren heismontør som kjenner godt til prosedyrene ved henholdsvis stoppjobber og evakueringsjobber.

Hans-Peter Lannerstedt, mannen som på tidspunktet for heisstansen var driftsleder i bygget, mener det sto fire personer fast i heisen: «Jeg ringte direkte til heisen og snakket med de fire som sto fast, og lovet dem at de ville bli hentet ut innen en halv

Nettavisen Økonomi. Nyheter

Wiborx 1.84 % Oda Børs 902.45 0.05 % Oslo Børs 60.75 % Bull 2 1.463.800,34% USD 8.9 9.22 10.15 % EUR 6.9 11.89 0.03 % GBP 6.7 11.89 0.03 %

Bilfritt byliv

## Satt heis-fast i tre og en halv time: Heismontøren fant ikke parkeringsplass

FRUSTRERT: Hans-Peter Lannerstedt (innfelt) var frustrert på ordfører Marianne Borgen (BV) etter flere gjester ble stående fast i heisen i tre og en halv time, fordi heismontøren ikke fant parkeringsplass. Foto: Privat/Oslo kommune

Denne artikkelen sto i Nettavisen i august. Foto: Skjermdump fra nettavisen.no.

time. Heldigvis var det ingen av dem som hadde klaustrofobi, for de endte jo opp med å stå i over tre timer!» Lannerstedt var også i kontakt med Securitas og heisselskapet, og mener han ga klar beskjed om at det sto passasjerer fast i heisen.

De to heismontørene som opprinnelig hadde heisen på sin rute var ikke tilgjengelige denne november-mor-

genen i 2018. Oppdraget gikk derfor til heismontøren Kurt Hansen som befant seg i nærheten. Hansen har vanligvis ikke rute i sentrum, og er derfor ikke kjent med parkeringsmulighetene i området. «Jeg kjørte rundt i en times tid på leit etter parkering, men måtte til slutt gi opp. Jeg hadde andre oppdrag jeg måtte ta tak i, og fikk derfor en kollega til å ta over.»

Ifølge KONEs logg på adressen, ble dette meldt inn som en vanlig heisstans uten passasjerer, eller det heismontørene kaller en stoppjobb.

Kollegaen som tok over var Bjørn Magnussen, og heller ikke han fikk beskjed om at det satt noen fast i heisen. «Jeg parkerte i Sentrum P-Hus et stykke unna, og kom meg til stedet så fort som mulig, og fikk heisen i gang igjen. Det var ingen personer i heisen da jeg kom, og Lannerstedt sa heller aldri noe om det til meg,» forklarer Magnussen. Lannerstedt forklarer dette med at han tok kontakt med en venn i nabobygget, som kom til unnsetning og fikk de fire personene ut før heismontøren var på plass. Magnussen så aldri noe til denne personen heller.

Olstad legger til at dersom det hadde stått noen fast i denne heisen, ville trolig KONE behandlet dette som en evakueringsjobb. «Alle bygninger som har en heis installert, har også en person på stedet som er instruert i hvordan man slipper ut folk av en heis som har stanset. Dette kan være en vaktmester, driftsleder, borettslagsleder eller en vanlig beboer. Og det er først når denne personen feiler at en heismontør blir tilkalt, og da rapporteres det og loggføres som en evakueringsjobb. Her ble det meldt om et vanlig stopp, og en stoppjobb prioriteres ikke like høyt som en evakueringsjobb.»

Det kan også være verdt å merke seg at saken i Nettavisen er skrevet av tidligere Frp- og Listhaug-rådgiver Espen Teigen, som begynte et nytt liv som journalist etter at Listhaug gikk av som statsråd. «Det er full strid om parkering i Oslo sentrum. Mens

byrådet med Ap, SV og MDG vil fjerne parkeringsplasser og få flere bilfrie gater, mener Høyre og Frp at det har gått for langt,» skriver Teigen i sin sak i Nettavisen. Videre fokuseres det på et brev Lannerstedt skal ha skrevet til ordfører Marianne Borgen i desember i fjor, hvor han beskriver heisstansen og klager over mangelen på parkeringsplasser i sentrum etter byrådets innføring av bilfritt byliv. «Det er blitt ganske håpløst å ha håndverkere og servicepersonell til eiendommene på Fr. Nansens plass etter at «bilfritt Byliv» ble innført. For egen del, har snekker forlatt oss, og vi er på leting etter ny, men det er ikke lett å finne, da de ikke vil ta oppdrag i sentrum, innenfor Ring 1,» skriver blant annet Lannerstedt i brevet.

Både Hansen og Magnussen støtter budskapet til Lannerstedt om at det har blitt vanskeligere å parkere i sentrum de siste årene, men mener det er rent oppspinn at det sto fire personer fast i heisen. «Det ser ikke bra ut for heismontørene som gruppe, når det påstås at vi har tatt så lett på en evakueringsjobb. Hadde dette vært noe annet enn en stoppjobb, hadde heismontørene selvsagt feilparkert eller funnet en annen løsning ASAP,» konkluderer Olstad.

Vi har ikke lykkes med å få rede på identiteten til personene som angivelig skal ha stått fast i heisen, og heller ikke mannen som reddet dem ut.

## 800 FLERE SØKER YRKESFAG

Til det første året på videregående skole utgjør yrkesfagene 51 prosent av søkerne i årets søkertall. Det tilsvarer 800 flere søkere til yrkesfag enn studieforbereende, ifølge Kunnskapsdepartementet.

## FAIR PLAY BYGG ROGALAND

Fra før er det Uropatrolje i Trondheim og Fair Play i Oslo. De gode resultatene derfra gjorde at flere gikk sammen om å finansiere et tilsvarende arbeid i Rogaland. Det er et spleiselag mellom LO Rogaland, Næringsforeningen i Stavanger og omland, Byggmesterforbundet, bedrifter, Fellesforbundet, leverandører, fylket og kommuner skriver frifagbevegelse.no.

Tidligere har A-krim Rogaland anslått at det omsettes svart arbeid i Rogalands byggebransje for 2,4 milliarder årlig. 25–30 prosent av arbeidskraften er svart eller befinner seg i en gråsone.

## VIL FORBY INNLEIE I OSLO

Stortinget må nå ta stilling til om innleie på Oslos byggeplasser skal forbys. Situasjonen er prekær, sier Steinar Krogstad, nestleder i Fellesforbundet til frifagbevegelse.no. Derfor ønsker vi å få på plass et geografisk avgrensa forbud.

# ÅRETS LÆRLINGER VED OPPHEI

TOR-ERIK LUNDBERG

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

Den siste uka i august hadde årets lærlinger sin første kursuke ved Opplæringskontoret for heisfaget (Opphei). Årets kull ved senteret utgjør en klasse på ni elever.

## ÅRETS LÆRLING INNTAK

Etter store lærling kull på Thyssen og Kone de siste årene, er det i år Schindler som topper statistikken med sju nye lærlinger. I tillegg har Schindler ansatt en elektriker på styrt opplæring som skal delta sammen med lærlingene på Opphei. Kone har i år ansatt to nye lærlinger. Totalt er det per dags dato 48 lærlinger som er tilknyttet Opphei. To lærlinger fra de tre kullene har av ulike grunner avbrutt læretiden.

## BEHOV FOR FLERE LÆRLINGER

Et søk i foreningas medlemsregister viser at det er 85 yrkesaktive medlemmer som er 60 år eller eldre, og som vil kunne gå av med AFP i løpet av de neste to årene. Dette viser at det er et stort behov for å ansette flere lærlinger i tiden fremover. Det handler om samfunnsansvar, bevaring av Opphei, videreføring av faget og å unngå innleie i fremtiden.

## INTROUKE PÅ OPPHEI

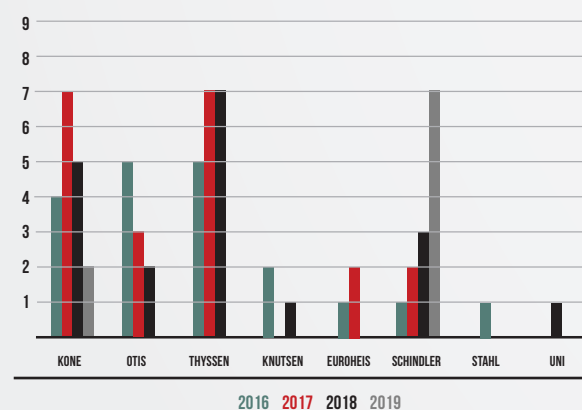
I løpet av introuka fikk lærlingene blant annet en intro i heisfaget, FSE-kurs, «en dag i egen bedrift» og informasjon fra Heismontørens fagforening. Samtlige av de åtte har meldt seg inn i foreningen.

## LÆRLINGSAMLING

Helgen den 15. til 17. november arrangerte Heismontørens Fagforening lærlingsamling for samtlige lærlinger. På samlingen som i år ble lagt til Stavanger fikk de en innføring i historie, avtaleverk og faget forøvrig.

I tillegg til mye morro og sosialt, så var dette en mulighet til å knytte vennskap med lærlinger på tvers av bedrifter og landsdeler. Lærling-tillitsvalgt Even Thorstad sto sammen med Marcus Gjedde og Lars-Erik Mørch for gjennomføringen.

## ANTALL LÆRLINGER TILKNYTTET OPPHEI 2016-2019



Tabellen viser kun lærlinger som er tilknyttet Opplæringskontoret for heisfaget (OPPHEI). Schindler Stahl fusjonerte med Schindler i 2017 og Euroheis fusjonerte med Schindler i 2019.



Ikke alle de nye lærlingene var tilstede da bildet ble tatt. Blant annet begynte det to nye lærlinger i Schindler etter den første introuka på Opphei.

# LOKALE FORHANDLINGER

HMF ARKIV TOR-ERIK LUNDBERG

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

Til tross for stor arbeidsmengde og tilsynelatende gode overskudd i de fleste heisbedrifter, så har årets oppgjør i lokale lønnsforhandlinger gått trått og det meldes om høy temperatur.

De fleste klubbene har i år hatt kronetillegg som et hovedkrav. Noen klubber har i tillegg stilt krav for å heve tjenestepensjonen (OTP) i bedriften. Et rimelig krav som flere andre klubber i bransjen tidligere har forhandlet frem til 7G fra første

krone. Andre krav går blant annet på forskuddsbetaling med full lønn ved foreldrepermisjon for begge kjønn og avtaler som omfatter bortsettning av arbeid ved demontering av heis. I skrivende stund er enda ikke alle klubbene kommet i mål med de lokale lønnsforhandlingene.

I mellomoppgjøret mellom LO og NHO i mars i år ble partene enige om en ramme på 3,2 prosent. En enighet som (på papiret) omfattet både et generelt tillegg til alle og et særlig tillegg til de lavest lønte. Ifølge

Statistisk Sentralbyrå (SSB) er den gjennomsnittlig avtalte månedslønna i Norge nå økt med 3,5 prosent for alle arbeidstakere (sist oppdatert 12. november 2019). Konsumprisindeksen (KPI) lå på 2,9 prosent den 10. mai og var da uendret fra måneden før. Høyest var den i november 2018 på 3,5 prosent.



KLUBB	KRONETILLEGG 2018	SERVICELØNN 2018	KRONETILLEGG 2019	SERVICELØNN 2019
Kone	9,50	349,00	12,50	361,5*
Schindler	9,60	352,00		
Otis	9,00	346,66	8,00	354,66
Thyssen	9,00	347,00	11,00	358,00
Orona	4,00	346,00	14,00	360,00
Knutsen	9,00	350,99		
Uni	10,00	350,00		
GM	10,00	371,00	8,25	379,25
Alimak	5,00	344,00		

Tabellen viser servicelønn for 2018 og ny servicelønn for 2019 blant de klubbene som er ferdig per 22. november. Akkord utbetalinger kommer i tillegg til servicelønna. Feil på tabellen meldes til redaksjonen@heis.no

\*Koneklubben har også fått et tillegg på servicelønna som følge av en omlegging av kjøreavtalen. Dette er ikke en del av de lokale lønnsforhandlingene.

# PÅ VEI MOT TARIFF- OPPGJØRET I 2020

Den 7. november samlet tillitsvalgte fra hele landet seg til foreningens Landsråd som i år ble avholdt på Linne Hotel i Oslo. Her startet også debatten rundt krav til tariffoppgjøret 2020.

☐ TOR-ERIK LUNDBERG

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

HMF er allerede godt i gang med å forberede seg til det kommende tariffoppgjøret. Foreningen har alltid fulgt med i tiden og det er rom for å styrke våre faglige rettigheter i Overenskomsten. Dette selv om viseadministrerende direktør i NHO, Lars Christian Berge, allerede i 1986 uttalte at vår Overenskomst er «meningsløst god».

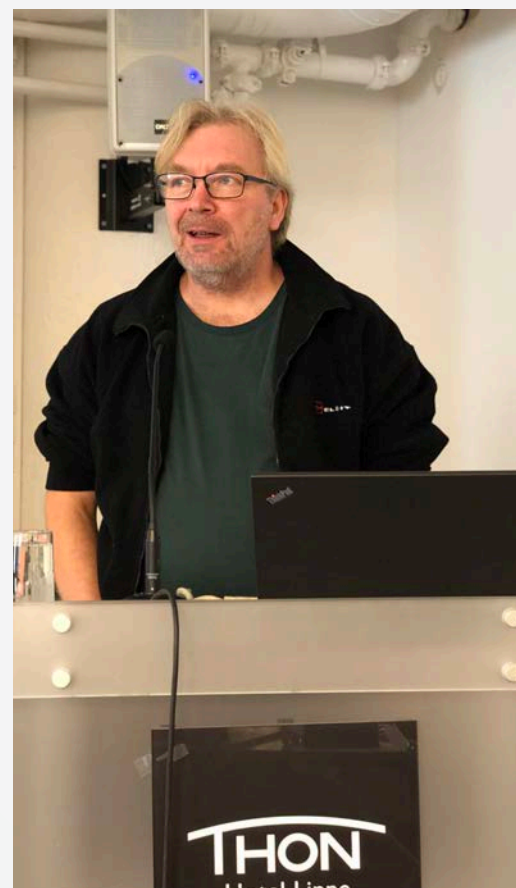
Engasjementet og diskusjonen blant deltagerne, som trodde kampviljen var stor, var god på Landsråd. Noen nøkkelord er fagbeskyttelse, sosial dumping, heisdemontering og personvern. En diskusjon som må fortsette ute i avdelingene og klubbene.

Kai Otto Helmersen (Elektromontørenes Forening) og Bjørn Fornes (forhandlingsavdelingen i El og It) innledet blant annet om Tariffkonferansen til forbundet.

Bjørn Fornes viste frem en oversikt over lønnsveksten i de forskjellige

elektrofagene i årene mellom 2006 og 2018. Elektrikerne hadde i denne perioden en lønnsvekst på 53,25 prosent. Mens det blant energimontører innen NHO/KSB hadde hatt en lønnsvekst på 67,3 prosent og 69 prosent. Heisbransjen hadde hatt en lønnsøkning på 64,20 prosent den samme perioden. Da er ikke goder som pensjon (OTP) tatt med i beregningene. Til sammenligning hadde lønningene innen industrien økt med 50,41 prosent ifølge Fornes.

Det ble også satt av tid til en statusoppdatering fra klubbene. Mange kunne melde om stor arbeidsmengde og massiv overtidsbruk, så det er ingen tvil om at bransjen må rekruttere flere lærlinger til faget den kommende tiden. Blant bedriftene som ennå ikke var ferdig med lokale forhandlinger kom det melding om tilspissede forhold. Det positive trekket her må være at dette ser ut til å samle klubbene.



Bjørn Fornes fra forhandlingsavdelingen i EL og IT gjestet foreningas Landsråd.

# LÆRLINGSAMLING

Årets lærlingsamling fant sted 15 til 17 november i Stavanger.

☐ EVEN THORSTAD ☐ TOR-ERIK LUNDBERG

Fredagen startet med at David og Markus ga lærlingene en innføring i foreningas historie og viktigheten av fagbeskyttelse. Et annet punkt på dagsorden var hverdagen til lærlingene i heisfaget. Her ble det en gjennomgang av opplæringsboka samt fokus på faglig arbeid ved lærlingsansvarlig i foreninga Even Thorstad. Hans Aksel Endresen fra prøvenemnda i Stavanger fortalte om fagprøven. Det ble også tid til et anleggsbesøk på Stavanger sykehus sammen med Hans Aksel Endresen.

Kveldene ble satt av til felles middag og mye sosialt samvær.



Lærlingene får en omvisning i maskinrommet på Stavanger sykehus

# VETERANJULEBORD

I tradisjon tro ble det den 14 november arrangert julebord for veteranene i HMF.

☐ TOR-ERIK LUNDBERG

Det var mange kjente og kjære fjes da foreninga inviterte medlemmer i Oslo og Akershus til veteranjulebord på Bristol i Oslo. Stemningen var god og historiene var mange da våre veteraner mimret om gamle dager.

Kriteriene for å få en innbydelse til foreningas julebord er at du har fylt 62 år og at du er medlem i Heismontørenes fagforening. Det var 35 medlemmer tilstede på årets veteranjulebord.



Veteraner i julestemning mimrer om gamle dager



# ALENEJOBING

Siden jeg startet i heisbransjen (1999) har det vært en tydelig forandring i hvordan vi jobber. Spesielt på nyanlegg og modernisering, men det har også blitt mer utbredt på service. Det jeg sikter til er alenejobbing, også populært kalt «singel man». Det er flere grunner til det og problemer knyttet til dette. Jeg skal prøve å belyse noe av det her.

ANDREAS SOLLIE/LUNDBERG EDMUND BERGET

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

En av hovedgrunnene til at det har blitt slik er så klart arbeidsmengde. Det bygges som aldri før og det har vært meget få lavkonjunkturer i denne perioden som har påvirket oss i stor grad. Heis skal alle bygg i dag ha og når det bygges mindre har vi ett stort marked som skal vedlikeholdes og moderniseres. Men når det bygges så mye som i dag så må man selvfølgelig ha arbeidskraft tilgjengelig. Vi er for få heismontører i dette landet og bedriftene selger heiser uten å ta hensyn til bemanningen de har til rådighet. Det er klart at det er mye penger i dette, når man splitter opp montasjelagene så kan man selge mange flere heiser. Og hvem sitter igjen med gevinsten?

Fagforeninga, klubbene og bedriftene må sørge for at intensjonsavtalen vi har blir fulgt når det gjelder rekruttering til faget. Vi tar ikke inn nok lærlinger og fyller ikke opp klassene på OPPHEI. De store heisbedriftene må ta sin del av ansvaret.

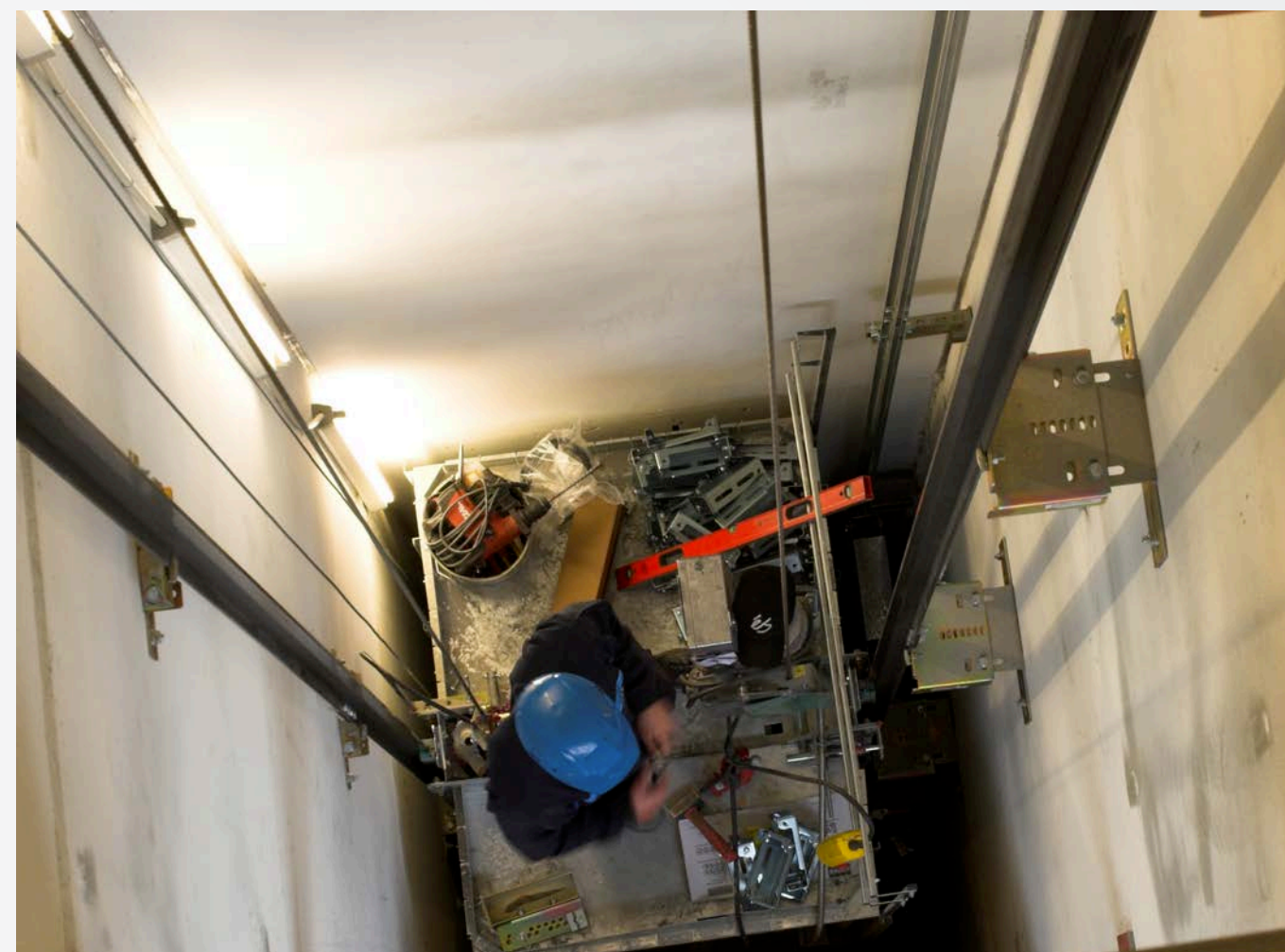
Det har blitt enklere å montere de nye heistypene. Materialet har blitt mindre og lettere. Montasjetiden har

gått kraftig ned og hjelpemidlene har blitt flere. Behovet for å være to fysisk har blitt mindre pr montasje, men hva skjer over tid? Uten hjelp til løft og krevende arbeidssituasjoner sliter man seg ut til slutt. Vi må jo ha ett mål om at vi faktisk skal klare å utøve vårt yrke til pensjonsalder. Det anser jeg som vanskelig med alenejobbinga som forgår i dag. Det vil også påvirke oss psykososialt, og hoppe inn i sjakta vell vitende om at man ikke får sett dagslys eller få sosialisert seg i løpet av dagen.

Dag ut og dag inn. Jeg tror ikke det forlenger våre karrierer. Ikke skaper det samholdet som vi er avhengig av som klubb og forening heller. Vi må rett og slett ha noen å diskutere med om dagen, uansett hva det er. For eksempel hvordan man løser arbeidsoppgavene best, de kommer etter gode faglige diskusjoner (og gjerne litt politikk på brakka også da) Det er tøft å stå imot presset alene, mot bedriften, arbeidsledere og entreprenører. Vi klarer ikke å kreve ett godt og trygt arbeidsmiljø når man står helt alene. Det ser vi tydelig ute på anleggene i dag og trykket



Stian Tønsberg er lærling i Schindler og jobber ikke alene. Foto: Tor-Erik Lundberg



Det er en negative trend med at flere føler seg presset til å jobbe alene. (Illustrasjonsfoto)

på vernetjenesten blir for stort til å hankes med dette alene.

Det største problemet slik jeg ser det er sikkerheten. Det er fullt mulig å jobbe sikkert alene, men konsekvensene er store ved hver minste feil. Er du sikker på at noen hører deg rope fra sjakta? Hvor lang tid tar det før noen savner deg? Tiden er dyrebar når det kommer til ulykker. Klarer vi å finne de sikreste arbeidsmetodene når vi jobber alene, eller hadde det vært fint med noen som kan se det litt fra en annen vinkel. Det får man

om man jobber sammen med andre. Jobbene som en heismontør utfører går i store deler ut på problemløsning, også på det sikkerhetsmessige. Man må alltid planlegge godt og ha gode rutiner. Treningen på å jobbe sikkert er meget varierende fra bedrift til bedrift. Man hører ofte om nullvisjoner og at sikkerheten står i høysetet, men i praksis er vi som regel overlatt til å ta de riktige avgjørelsene selv ute på plassen.

De potensielle farene i vårt yrke er store og jeg mener at vi må løfte

diskusjonen om alenejobbinga opp. Vi må se på hva det gjør med faget vårt og om vi vil fortsette med det, først og fremst for å bevare ett trygt og interessant yrke i fremtiden. Det blir viktig for rekrutteringa og det å ha mulighet til å bli gammel i dette faget.

**“There`s no I in TEAM”**

# FAIR PLAY BYGG OSLO

For om lag eit år sida fekk Foreninga ein invitasjon til å vere med i Fair Play Bygg. De er med dette invitert til lansering av Fair Play Bygg Oslo og omegn, torsdag 14. februar klokka 16 -18 på Skatten. Her skal vi presentere prosjektet vårt som er eit samarbeid mellom lokale arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar i Oslo og Akershus.

HÅVARD SÆBØ, LO MEDIA BJØRN TORE EGEBERG

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

Fair Play Bygg Oslo og omegn er oppretta for å motverke arbeidslivs-kriminalitet og useriøsitet i byggebransjen. Vi arbeider for å avdekke kriminelle aktørar i bransjen og leverer tips med opplysningar om desse til med A-krimcenteret. Prosjektets mål er å gjenreise ei seriøs byggebransje med faste tilsette og lærlingar som leverandørar av godt handverk, trygge tenester og fagleg kompetanse.

Heismontøren tok kontakt med Lars Mamen for å høyre korleis det gjekk.

I invitasjonen til å opprette Fairplay Bygg – Oslo og omegn stod det: «Vi skal gjenreise en seriøs byggenæring med like konkurransevilkår og anstendige arbeidsforhold. Det handler om respekt»

## Korleis går det med gjenreisinga?

Det er mykje røte i bransjen. Ein kan ikkje gjenreise eit bygg på ei roten botnsvill. Heller ikkje ein bransje gjennomsyra av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet ved erklæringer og fromme løfter. Rotenskapen må skjærast bort og ein må luften ut i usunt miljø der røte og kriminalitet trivast! Med det meiner eg at vilja til å til å kjøpe svarte tenester må bort,

før vi blir kvitt dette problemet. Byggherrar og innkjøparar slutte å sende pengar inn i ein mafiaøkonomi. Folk må ikkje akseptere kriminalitet, men varsle ved mistanke om kriminalitet i byggebransjen. Gjerne direkte til etatane, men dersom du ikkje ønskjer det eller vil vera anonym – send tips til Fair Play Bygg Oslo og omland.

*Etter eit år på rundreise på byggeplasar og i underverda i Oslo, har du sett det du venta å sjå? Kva har overraska deg, om noko?*

Eg var jo klår over at det var dårlege forhold og at utanlandske arbeidsfolk i bygg er særleg utsett. Det som har overraska meg er at fleire føretak kan drive på i ganske lang tid før dei blir stansa. Nokon driv svart og



Lars Mamen leder Fair Play Bygg i Oslo.

**«Vi skal gjenreise en seriøs byggenæring med like konkurransevilkår og anstendige arbeidsforhold. Det handler om respekt»**

svindlar arbeidsfolka sine utan å forsøke å skjule det - og det går. Til slutt blir dei jo stansa og føretaket konkurs – men innan den tid kan dei ha tent store pengar. Andre legg stor kreativitet i å jukse med alt frå Nav-stønader, payback på løn eller opplegg for momssvindler – somme tider med god hjelp av proffe folk som kan regelverket.

I nokre av desse sakene er arbeidsfolka blitt rekruttert gjennom organiserte nettverk som er på (eller over) grensa til menneskehandel. Særleg arbeidsfolk utanfor EØS området er sårbare og utsett for menneskehandel eller human trafficking som dei kallar det. Dette må eg seie har overraskar meg, eg tenkte vel som dei fleste at dette var eit problem som var knytt til prostitusjon og berre i liten grad fantes i arbeidslivet – som til dømes omreisande stein/asfalt arbeidarar. Men problemet er meir vanleg enn det – og arbeidsfolka er særleg utsett på grunn av at dei risikerer straff og utvisning frå Noreg dersom dei blir tatt av politiet – så dei har ingen stader å varsle...

*Har du hatt samarbeid med fagforeningane, og kva har dette vore?*

Samarbeid med fagrørsla er avgjerande viktig for at dette prosjektet skal bli vellukka! Eg får inn ein del tips og utvekslar ein god del

informasjon med fagforeningane. Dessutan er dei sterke bidragsytarar til økonomien i Fair Play Bygg, og takk for det! Eg skulle gjerne likevel hatt fleire tips frå tillitsvalte og organiserte arbeidstakarar som er «ute i felten» og heilt sikkert ser og høyrer mykje om kriminelle forhold i bransjen – denne informasjonen vil eg gjerne ha! Send inn tips og varslar om dette til oss, gjerne med opplysningar som adresse på byggeplass, orgnaisasjonsnummer, og eventuelt bilde av bilskilt eller anna som kan identifisere personar eller føretak dersom det ikkje er ope kven som utfører arbeidet.

*Kvar går vegen vidare?*

Eg ønskjer at vi kan bemanne opp i prosjektet – ein tilsett for i Osloregionen blir for lite når problemet er så stort.

Dessutan har eg tru på at informasjon nyttar: Dersom utanlandske arbeidsfolk får informasjon om rettar, plikt, fagforeningar og korleis ein skal varsle om kritikkverdige forhold vil dei i større grad kunne ivareta egne interesser og bli mindre utsett for å bli svindla av kriminelle – for deretter å bli klient hos ein hjelpeorganisasjon, avsluttar Lars Mamen.

Heismontøren ønskjer lukke til.

**TIL BRANSJEORGANISASJONAR OG ANDRE MED INTERESSE FOR EI SERIØS BYGG OG ANLEGGSRANSJE I OSLO OG AKERSHUS**

De er med dette invitert til lansering av Fair Play Bygg Oslo og omegn, torsdag 14. februar klokka 16 -18 på Skatten, Hagegata 22-24 på Tøyen. Her skal vi presentere prosjektet vårt som er eit samarbeid mellom lokale arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar i Oslo og Akershus.

Lars Mamen, prosjektleiar i Fair Play Bygg Oslo og omegn, Vidar Sagmyr, prosjektleiar i Byggebransjens Uropatrolje i Trondheim og Raymond Johansen, byrådsleiar i Oslo vil halda kvart sitt innlegg om arbeidet for seriøsitet i byggebransjen. Etter dette blir det «bokbad» med forfatarane Einar Haakaas, Eilin Ørjasæter og Line Eldring som alle nyleg har gitt ut bøker om problematiske tendensar i norsk arbeidsliv. Sjå vedlagt program.

Fair Play Bygg Oslo og omegn er oppretta for å motverke arbeidslivskriminalitet og useriøsitet i byggebransjen. Vi arbeider for å avdekke kriminelle aktørar i bransjen og leverer tips med opplysningar om desse til med A-krimcenteret. Prosjektets mål er å gjenreise ei seriøs byggebransje med faste tilsette og lærlingar som leverandørar av godt handverk, trygge tenester og fagleg kompetanse.

Med venleg helsing  
Lars Mamen, prosjektleiar Fair play bygg Oslo og omegn

# #FFLM2019: JA TIL UTREDNING AV EØS!

Vi var tilstede da redaksjonskomiteens innstilling ble vedtatt med 300 mot 218 stemmer på Fellesforbundets landsmøte.

TOR ERIK LUNDBERG ERIK EIKEDALEN

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

Det betyr at forslaget om å igangsette utredning med sikte på å si opp EØS-avtalen ikke nådde fram. Men redaksjonskomiteens innstilling er mer radikal enn man kan få inntrykk av i andre medier. Innstillingen fremhever at EØS-avtalen har skapt problemer i det norske arbeidsmarkedet, og etterlyser mer kunnskap om blant annet norske myndigheters evne og mulighet til å påvirke utformingen av EUs regelverk. På bakgrunn av dette ønsker derfor Fellesforbundet nå at det gjennomføres en offentlig utredning, som også peker på hvilke alternativer vi har til dagens avtale.

«Dette viser at det er større motstand i Fellesforbundet enn mange har trodd. Fellesforbundet går her, med rette, direkte i mot det Jonas Gahr Støre anbefalte, nemlig utredning innenfor EØS, og innstiller heller på å utrede faktiske alternativer,» forklarer en oppstemt Markus Hansen, leder i Heismontørenes Fagforening.

«Jeg er glad for at et flertall i dag velger å gå for et forslag der vi støtter opp om, men samtidig ønsker

å utrede EØS-samarbeidet,» sier forbundsleder Jørn Eggum på Fellesforbundets egne nettsider. Også Joachim Espe, leder i Rørleggernes fagforening, som var med på å utforme mindretallets innstilling, er mer eller mindre fornøyd: «Jørn Eggum tar feil når han forsøker å oppsummere Fellesforbundets landsmøtevedtak om EØS, dit hen at vi er et forbund på ja-siden,» skriver Espe på sin egen Facebook-side, og fortsetter: «Forslaget som fikk 218 stemmer (mindretallets innstilling red.anm) på landsmøtet i dag, var en konkret plan for hvordan vi kan starte arbeidet for en annen handelsavtale med EU, som sikrer markedsadgang, men uten overnasjonal styring og inngripen i arbeidslivet vårt. EØS-debatten har tatt et skritt videre fra demonstrasjonsforslag, til å levere konkrete, gjennomførbare forslag på alternativer til dagens EØS-avtale. Jeg ser fram til den videre debatten!».

«Spørsmålet om ja eller nei til fortsatt støtte til EØS-avtalen er langt i fra avgjort. Det var mange nei-folk som stemte på flertallets innstilling,



Steinar Krogstad, nestleder i Fellesforbundet.

og det kan bare bety at Fellesforbundets støtte til EØS-avtalen henger i en tynn tråd etter en eller flere utredninger. Resultatet får vi på Fellesforbundets neste landsmøte om fire år,» avslutter Markus Hansen.

## EUS FJERDE JERNBANE-PAKKE? NEI TAKK!

REDAKSJONEN ERIK EIKEDALEN

Vi var med på politisk streik for framtidens jernbane!

10. oktober klokka 12 til 14 deltok alle medlemmer i Norsk Jernbaneforbund (NJF) og Norsk Lokomotivmannsforbund (NLF) i politisk streik i protest mot Regjeringens planer om å innføre EUs fjerde jernbanepakke i Norge, til tross for at Norge ikke er medlem i EU. Min og din jernbane må styres fra Norge, ikke underlegges EU. EUs fjerde jernbanepakke vil frata Norge

muligheten til å bestemme sikkerhet og organisering av jernbanen. EU vil gjøre anbud, privatisering og konkurranseutsetting obligatorisk for all framtid. EU vil la togselskapene selv bestemme opplæring, bemanning og kompetanse. Vi krever felles regelverk for alle som kjører persontog i Norge. Framtiden er kollektiv. Toget er klimavinner. Derfor streika vi mot EUs tvangstrøyer. Jernbanetrafikken i Norge sto stille i to timer for å markere jernbanefolks motstand og uenighet med Regjeringen.



Min og din jernbane må styres fra Norge!

## FORTSATT ULOVLIG INNLEIE I BYGGEBRANSJEN

TOR-ERIK LUNDBERG

I en ny rapport utgitt av en rekke fagforeninger ønskes det å beskrive omfanget av innleie fra bemanningsforetak i byggebransjen i hovedstadsområdet, samt lovligheten av disse innleieforholdene.

Det ferskeste tallmaterialet er en undersøkelse foretatt på 63 byggeplasser i Oslo og omegn. Av all innleie fra bemanningsforetak er det registrert 80 prosent ulovlig innleie i byggebransjen.

Innleie på byggeplassene i Oslo-regionen er på 35 prosent. Dette er en liten nedgang fra 2017, da tallet var

38 prosent, men fortsatt en fordobling fra 2015, da tallene var 17 prosent. Undersøkelsen viser at byggeprosjekter under Osломodellen ikke tar hensyn til den nye loven av i år, som sier at kun bedrifter som har tariffavtale med LO kan drive med innleie.

Hele rapporten er tilgjengelig på nett eller kan fås ved henvendelse til foreningen.

Rapporten «Egenbemanning, underentreprise og innleie i byggenæringa i Oslo og Akershus høsten 2019» er utgitt av Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus, Heismontørenes

Fagforening, Rørleggernes Fagforening, Tømmer og Byggfagforeningen og Oslo Bygningsarbeiderforening.



Det er fortsatt utstrakt bruk av innleie i hovedstadsområdet. Illustrasjonsbilde.



**Mandag 9. september gikk 64,7 prosent av oss til valgurnene for å stemme ved årets kommunevalg. Det er en økning på 4,5 prosentpoeng sammenlignet med forrige kommunevalg. Dette, samt nedgangen i oppslutning til regjeringspartiene kan tyde på at folket er lei av blåbrun politikk. Skimter vi et regjeringsskifte i horisonten?**

ERIK EIKEDALEN

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

Det er i alle fall lov å være optimist, om kommunevalget er en indikator. På landsbasis gikk regjeringspartiene Høyre, Frp, Venstre og Krf drastisk ned, mens Senterpartiet, Rødt, SV og Miljøpartiet de Grønne fosset frem flere steder i landet. Senterpartiet gjorde sitt beste lokalvalg noensinne og Miljøpartiet de Grønne doblet sin oppslutning i Oslo. Rødt og SV gjorde også kraftige byks, og Rødt er nå representert på alle landets fylkesting.

Ved forrige valg hadde Rødt 80 kommunestyrerepresentanter. Etter årets valg er det tallet mer enn doblet til 193. For SV gikk tallet fra 373 til 475 ved årets valg.

Venstresiden i norsk politikk er med andre ord på frammarsj, men hva med Arbeiderpartiet? Har folk endelig gjennomskuet Arbeiderpartiets politikk, og skjönt at de i bunn og grunn er et Høyre Light? De gjorde i

alle fall sitt dårligste valg noensinne, og gikk tilbake i samtlige kommuner. Dette til tross; Arbeiderpartiet er fortsatt Norges største parti med over 25 prosent av stemmene. Også tilliten til Arbeiderpartiets ledelse er på topp. «Det er bred oppslutning om Arbeiderpartiets ledelse. Endringer er ikke tema,» sa LO leder Hans-Christian Gabrielsen til Aftenposten etter valget.

## Årets valg kan med andre ord oppsummeres på to måter; folk er lei den blå-brune regjeringspolitikken, men folk er også lei tåkeprat og svada fra bautaen i norsk politikk; Arbeiderpartiet.

Frp gikk frem i Møre og Romsdal, men mistet oppslutning i samtlige av de resterende fylkene. Det gjorde også Høyre og Venstre. Og særlig Venstre bør være bekymra, ettersom de gjorde sitt dårligste kommunevalg siden 1991. Ledelsen i Venstre mener likevel de har gjort en god jobb, og fortjener og bli sittende. Det er ikke alle enige i, og det ventes en makt-kamp om vervene i Venstres ledelse i tiden fremover.

Selv om venstresiden har gjort et brakvalg ved årets kommunevalg, står det også en annen vinner på sidelinjen, nemlig de blokkuavhengige småpartiene. Folkeaksjonen nei til mer bompenger (FNB) vant fram i byer som Oslo, Stavanger og Bergen, mens de mer nasjonalistiske Demokratene i Norge gjorde det farlig stort i Agder og særlig i Kristiansand. Det Rette Parti stilte liste i Sarpsborg og fikk hele 8,6%. Partiets eneste kamp-sak er at en togtrasé skal gå i rett linje med stasjon mellom Sarpsborg og Fredrikstad. Hva partier som dette måtte mene om skole, avfallshåndtering, kultur og skatt er det ingen som vet, i alle fall ikke i skrivende stund. Men at FNB nå samarbeider med MDG i Stavanger har fått mange FNB-velgere til å rase. «Alle jeg har

snakket med som har interesse av å stemme FNB, de er ganske sterke motstandere av at venstresiden – og da spesielt Rødt og MDG – kommer til makta. Mange vil føle seg kraftig lurt hvis det blir resultatet,» sa en anonym 60-åring til NRK tidligere i høst. «Vi har hele tiden vært klare på at vi er et blokkuavhengig parti, så det er rart hvis folk blir veldig overrasket over at vi snakker med begge blokkene,» svarte partiets leder Frode Myrhol på kritikken.

Årets valg kan med andre ord oppsummeres på to måter; folk er lei den blåbrune regjeringspolitikken, men folk er også lei tåkeprat og svada fra bautaen i norsk politikk; Arbeiderpartiet. Men fagbevegelsen er avhengig av en sterk venstreside, og dersom resten av venstresiden skal vinne fram ved stortingsvalget i 2021 er det viktig at det tas tydelige standpunkter i enkeltsaker, og at politikken taler for seg selv. Uklarheter, tvetydigheter, tåkeprat og svada fører til misnøye, mistillit og politikerforakt, og det er nettopp slik Trump ble valgt i USA. Trår vi skikkelig feil de neste to åra, ender vi kanskje opp med Vidar Kleppe i statsministerstolen, og det er ingen tjent med!

## TYSKLAND HAR FORBUDT INNLEIE I 35 ÅR

Erfaringene fra tysk byggebransje viser at forbud mot bemanningsbyråer er lovlig etter EU-retten. Da tysk bygningsindustri opplevde en svært uheldig utvikling på begynnelsen av 80-tallet ble det innført et generelt forbud mot innleie av arbeidskraft i byggebransjen i hele Tyskland. Utviklingen ligner svært på den vi kjenner fra Norge i dag. Det var mange useriøse bedrifter, mye svart arbeid og det ble vanskeligere konkurranseforhold for seriøse aktører.

## UNGDOMSKURS

På årsmøtet til Heismontørenes fagforening ble det vedtatt støtte til en kursrekke for unge medlemmer i LO som et alternativ til det øvrige kurstilbudet. Etter hva redaksjonen har fått informasjon om så hadde ikke arrangørene møtt forståelse hos LO, så de skulle drive disse kursene videre frittstående. Kurs som har vært annonsert er «Fagbevegelsens kamper/streiker nå og da» med tema som streik og arbeiderkamp, makt og struktur, klasseskiller og kultur. Alexander Kvedalen skriver i en epost til redaksjonen at den første av ti kurskvelder ble gjennomført i mars. LO i Oslo har bidratt med å stille møtelokalet til fri disposisjon, handlet inn mat og sendt ut kursinvitasjon, men det er ungdommen selv som må drive kurset.

# VERNEOMBUDET

Verneombudet er en tillitsperson som er regulert av Arbeidsmiljøloven. Verneombudet har blant annet en lovfestet rett til opplæring, bruk av nødvendig tid til å utføre vervet og har rett til å stanse farlig arbeid. Dette i motsetning til den tillitsvalgte som ikke er direkte lovregulert, men baserer seg på tariffavtaler eller hovedavtalen.

TOR-ERIK LUNDBERG

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

I noen tilfeller er likevel verneombudet og den tillitsvalgte en og samme person. Dette er ikke ulovlig, men da må man kunne skille mellom rollene. Verneombudets rolle er å ivareta alle arbeidstakerens interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Mens en tillitsvalgt er valgt av medlemmene i en klubb eller fagforening for å være ansattgruppens talsmann på arbeidsplassen.

## VERNEOMBUDETS ROLLE

Da arbeidervernloven ble endret i 1956 kom verneombudet inn i norsk lov. Rollen har utviklet seg med tiden og i dag skal verneombudet påse at arbeidsgiver ivaretar både fysiske og psykososiale sider av arbeidsmiljøet.

Verneombudet skal derfor ha en aktiv rolle i virksomhetens HMS-arbeid for å sikre at sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i bedriften slik som nevnt i Arbeidsmiljøloven. Verneombudet må tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for



Verneombudet har en viktig rolle for å forebygge skader og ulykker på arbeidsplassen.

**«For at verneombudet skal ha oversikt over sitt verneområde, må det foretas jevnlig vernerunder»**

arbeidsmiljøet innenfor verneombudets verneområde som etablering og vedlikehold av internkontrollsystemet i virksomheten.

## RETEN TIL Å STANSE FARLIG ARBEID

Dersom verneombudet mener det er en umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og det ikke kan avverges på annen måte, kan verneombudet stanse arbeidet inntil mangler er utbedret eller at Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Et stansevedtak bør være skriftlig.

Det er kun vedkommende verneombud eller Arbeidstilsynet som kan oppheve et slikt stansevedtak. Verneombud er ikke ansvarlig for tap som er en følge av at arbeidet stanses. Dette gjelder også selv om det skulle vise seg at verneombudet overvurderte risikoen og stansingen derfor ikke var nødvendig.

## KORT OM VERNEOMBUDET

### VALG AV VERNEOMBUD

Verneombudet (VO) velges av og blant arbeidstakerne for to år av gangen. Valget skjer enten ved flertallsvalg blant de ansatte eller ved at det utpekes av lokale fagforeninger. Hvor mange verneombud som skal velges avhenger av virksomhetens størrelse, risikoområder og arbeidsforholdene for øvrig.

### HOVEDVERNEOMBUD

I virksomhet med flere verneombud skal det være et hovedverneombud (HVO). Hovedverneombudets sentrale oppgave er å samordne verneombudenes arbeid.

### OPPLÆRING

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å utføre vervet på en forsvarlig måte. Opplæringen skal være på minst 40 timer og kan tas i regi av fagforeningen.

### VERNEOMRÅDET

Et verneområde skal ikke være større enn at verneombudet klarer å ha full oversikt innen sitt verneområde. For at verneombudet skal ha oversikt over sitt verneområde, må det foretas jevnlig anleggsbesøk (vernerunder).

### TID TIL VERVET

Verneombudet skal ha den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte.

### UTGIFTER

Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid.

### LITTERATUR

Arbeidsmiljøloven  
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning  
Arbeidstilsynet.no  
Boka «Verneombudet» av Ebba Wergeland og Paul Norberg.

### NYVALGT VERNEOMBUD?

Ta gjerne kontakt med verneansvarlig i HMF på tlf 22 17 45 50.

## HEISMONTØREN

### HEISMONTØREN FOR 41 ÅR SIDEN:

Februar 1978 kom ut informasjon om tillitsmannsordningen ved Reber Schindler.

Av Leif Johannesen

#### HOVEDTILLITSMANNSORDNINGEN VED REBER SCHINDLER

Reber Schindler Heis har flere avdelinger og mange plassmon-  
tører. Behovet for en hovedtillitsmann har lenge vært til  
stede. Det har vært ført forhandlinger med bedriften gjennom  
lengre tid angående økonomisk dekning for reiser og adminis-  
trasjon. Det er oppnådd prinsipiell enighet.

Valget på hovedtillitsmann og varamann vil foregå i løpet av  
mars. Det foreligger forslag på Leif Johannesen som hoved-  
tillitsmann og Magne Endresen (Kristiansand) og Nils Petter  
Myhre (Oslo) som Varamenn.

Årsmøte i klubben vil bli holdt i siste halvdel av mars, hvis  
ikke Konflikten ved Oslo avdelingen hindrer dette (se rede-  
gjørelsen i dette nr. av Heismontøren om konflikten).

Vennlig hilsen  
Leif Johannesen

Nevnte redegjørelse

#### VEDTAK FRA FAGFORENINGSMØTE 7. FEBRUAR 1978:

Konflikten ved Reber Schindler Heis ble tatt opp på siste  
møte i foreninga. Det ble orientert om saken, og etter en  
kort debatt ble det fattet følgende vedtak: Heismontørens  
Fagforening, Oslo, er av den oppfatning at det hele og fulle  
ansvar for den oppståtte konflikten må tillegges bedriften.

## FØLG HMF PÅ SOSIALE MEDIER



@HMFagforeninga



hmf1930



heismontorene



@HMFagforeninga

## Fra Sjakta

PRIVAT JOHNNY LEO JOHANSEN

Navn: Bjørn-Magnus Aspevold

Alder: 33

Bosted: Bodø

Klubb: Kone

Verv: Tillitsvalgt i HMF  
Nordland og distriksrep.  
i HMF styret.

#### Hva fikk deg til å begynne i faget?

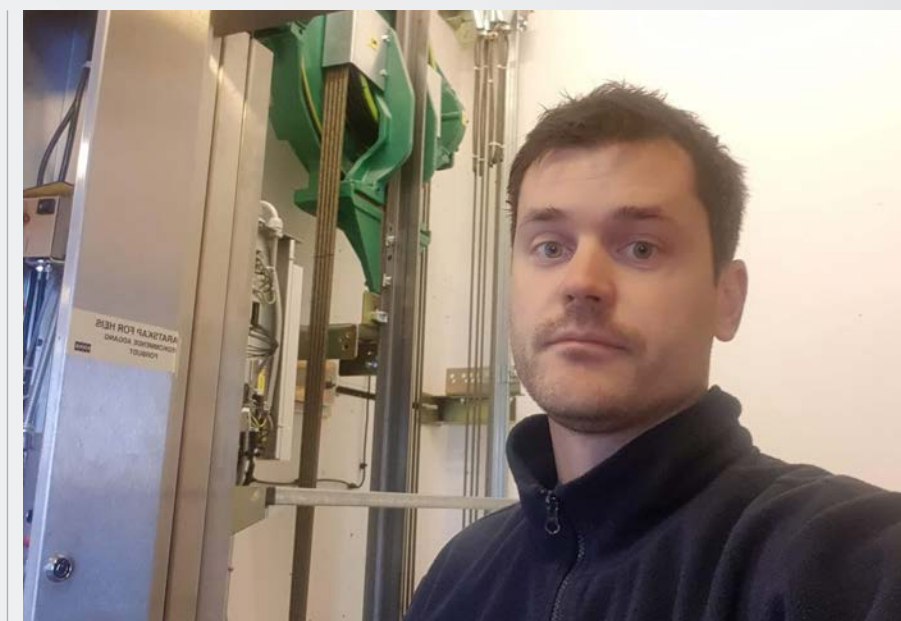
I 2010 fikk jeg tips fra familien om at Schindler søkte etter folk. Jeg jobbet da som elektriker. Så det ble styrt opplæring som «elektrikerlærling» ved HBU. Hadde hørt av familien som jobbet offshore at dette var et bra og praktisk fag.

#### Hvordan ble det til at du ble tillitsvalgt?

Det var litt tilfeldig når jeg jobbet i Schindler og tok over verv i avdelingen der som tillitsvalgt. Etterhvert ble jeg valgt inn som representant fra nord. Ble vel nesten lurt inn. Synes det er interessant å være tillitsvalgt.

#### Hva mener du er den viktigste oppgaven til tillitsvalgt?

Informere til medlemmene om det som skjer i bransjen og holde møter om det som foregår. I Bodø møtes vi når vi har tid og tar en prat. Ellers er det et årlig møte for alle i Nordland. Det er ganske rolig i nord når det gjelder saker her for tiden.



#### Hva er det du liker når det gjelder faget?

Faget er variert og man får holdt på med alt, også rulletrapper. Så man går ikke lei. Det er gamle og nye heiser om hverandre. Man møter på litt av hvert. Og man får ros av mange av kundene i det minste. De er stort sett storfornøyde når man kommer og fikser opp. Spesielt her som det er så store avstander.

#### Hva betyr fagforeningen for deg?

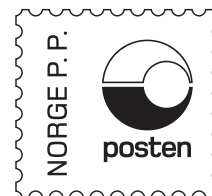
Merker godt det støtteapparatet det er om enkeltpersoner blir urettferdig behandlet. Det er gull verdt å være organisert når det er konflikter. Det er veldig dyktige folk i tillitsmannsapparatet og rundt om i organisasjonen.

#### Hva er største utfordringene i arbeidslivet i dag tenker du?

Det er innleie og at unge ikke velger å utdanne seg til håndverksfag. Ofte går arbeidsgivere rett til innleiebyråer uten å undersøke noe mer. Jeg skjønner at ungdommer ikke har lyst til å gå inn i den bransjen.

#### Hva driver du med når du ikke skurrer heis eller holder på som tillitsvalgt?

Fjellturer om sommeren. Brygger øl og har en hytte. Har nå kjøpt et hus som er 50 år gammelt og som skal pusses opp. Så det er nok å styre med.



## Verv i Heismontørenes Fagforening per 29.11.19

VERV	PERIODE	NAVN	TLF	E-POST
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	alexuj@icloud.com
Sekretær	19 - 21	David Coron-Andersen	480 06 131	davidcoron@msn.com
Kasserer	19 - 21	Thomas Johansen		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		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 Syvertsen	940 52 678	ksyvertsen@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
<b>Andre oppgaver</b>				
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	22 17 45 50	eikedalen@heis.no
Landsstyrerepresentant (vara)		Terje Skog	908 77 069	terje.skog@gmail.com
<b>Avdelinger</b>				
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
Trondheim	19 - 21	Lasse Evjen	959 86 244	lasseev@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	18 - 20	Stian Næss	993 25 650	stian3011@hotmail.com
Østfold	19 - 21	Frank Sig Hansen	932 05 222	frank.sig.hansen@hotmail.com
<b>Klubber</b>				
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	kffthomassen@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
Alimak	Bergen	Aleksander Dreyer	900 66 301	aleks.dreyer@gmail.com
Heis1/ Orona	Tromsø	Aleksander Fjelde	900 52 178	alexander.fjelde@heis1.no
Orona	Hovedtill.	Kristoffer Syvertsen	940 52 678	ksyvertsen@orona.no
GM Heis	Oslo	Nicolai Larsen Lund	489 92 053	nll@gmheis.no
Uniheis	Oslo			
HBU	Oslo	Martin Granseth	481 03 378	martin@heisutdanning.no
<b>Avdeling</b>	<b>Adresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>E-post</b>	
Oslo	Østre Aker vei 24, 0581 Oslo	22 17 45 50	foreninga@heis.no	
Bergen	Kalfarv. 71, 5018 Bergen	55 36 87 66	75polden@gmail.com	
Stavanger	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger	51 84 04 60	vegardolimstad@hotmail.com	