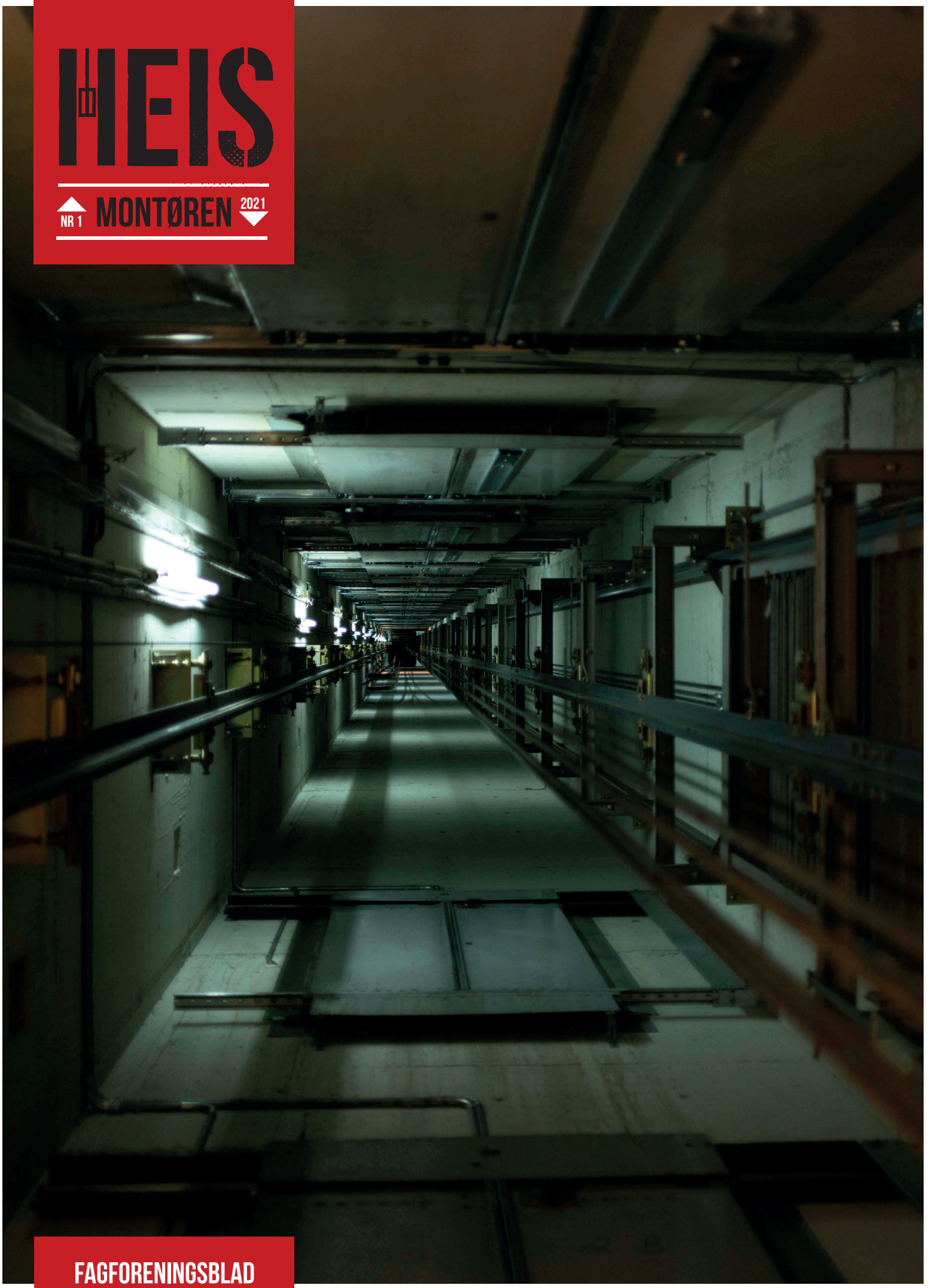
HEIS

NR 1 MONTØREN 2021



FAGFORENINGSBLAD

Konflikten på Schindler fikk bred omtale i media.

#schindlerkonflikten

Innhold

Nr 1 – Mars 2021 Årgang 53

Ledern har ordet 4
Redaksjonen 5
Klubber og avdelinger 6

Variabel arbeidskraft
Innleie, midlertidige ansettelser og bemanningsbyråer 10
Innleie på bekostning av faget? 12
Innleie i arbeidsmiljøloven og overenskomsten 13
Et oppgjør med bemanningsbransjen . . 14

Schindlerkonflikten
Schindlerkonflikten er løst 16
Hestenes herre. Atter en hest 18

Klubb og forening
Lokale forhandlinger 2020 22
Utestengt fra Norge 23
Hvordan går det med deg, Morten? 24

Kone Guitar Band
KGB – Kone Guitar Band 28

Heisteknisk
Kassasjonskrav og vedlikeholdskrav av bæremidler i 2021 30
Løftepunkt i heissjakter 32

Fair Play Bygg
Brev til samarbeidspartnarar av Fair Play Bygg Oslo og omegn 34

Heisnytt
Thyssenkrupp blir TK Elevator 35

HMS
Smitte i heissjakter 36
Nyvalgt verneombud? 37

Heismontøren for 16 år siden 38
Fra sjakta 39

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 ANGITT.
GRAFISK PRODUKSJON: 07 MEDIA. OPPLAG: 1300
REDAKSJONEN BLE AVSLUTTET 26. FEBRUAR 2021
NESTE DEADLINE: 15. MAI 2021

LEDERN HAR ORDET

Markus Hansen, leder HMF

Full seier. Det er hva jeg kaller utfallet av «Schindlerkonflikten» som ble avslutta i slutten av januar. Alexander Jordnes og Rodi Rabben fikk jobben sin tilbake. Og en hel haug med andre saker ble løst gjennom forhandlinger mellom bedrift og klubb. Hvorfor måtte direktøren på Schindler la det gå så lang tid før han innså at her må noe gjøres? Hvor stor rolle spilte egentlig Schindlerkonsernet og NHO i dette spillet? Visste Schindler i Sveits hva den norske ledelsen drev med?

Ris eller ros?

Har du forslag til forbedringer av bladet eller hjemmesiden, eller kanskje du vil bidra med artikler?

Send epost til redaksjonen@heis.no

Etter at NHO i desember åpna kampfondet sitt på 8 milliarder og lovte full støtte til måten Schindler hadde gått frem på i konflikten med å sparke tillitsvalgte, hadde vi i foreninga venta oss en spennende vinter for heisbransjen. Slik ble det altså ikke. 27.januar ble konflikta avsluttet og mange problemer lagt bak seg. Det er bare en ting å si, så sykt stolt jeg er av denne foreninga, og ikke minst Schindlerklubben! Samhold er virkelig noe vi har vist det siste året når det er stormet som verst og ting så mørkere og mørkere ut. Støtten vi har fått fra innland og utland har selvfølgelig også vært en stor bidragsyter.

Hele konflikten bør studeres nøye for å se hvordan tillitsvalgte kan bli utsatt for angrep av arbeidsgivere. Mye god lærdom kan dras fra denne konflikten. Både av klubb og forening, men også av arbeidsgivere som går etter tillitsvalgte. Schindler kommer ikke til å bli siste heisbedrift som utfører slike angrep i heisbransjen, men utfallet av denne har kanskje gjort at de øvrige vil tenke seg om én ekstra gang før de angriper tillitsvalgte.

Å stå i konflikten mens man har tidenes pandemi pågående har vært utfordrende for oss. Å ikke kunne samles og vise vår styrke har ført til at man måtte tenke nytt. Våre tillitsvalgte har blitt racere på videomøter og har allerede gjennomført flere årsmøter på plattformen allerede. Føler du at smitteverntiltak ikke blir tatt på alvor kontakt ditt verneombud eller tillitsvalgte! Jeg vil også rette en stor takk til alle medlemmer og tillitsvalgte som står på hver dag i en pandemi som nå, om det så er på service eller på en byggeplass!

Har du flyttet?

Send din nye adresse til foreninga@heis.no

Det er nå ett år siden Norge stengte ned og med vaksineringen som pågår så ser dette ut til å gå veien. Tiltakene myndighetene har satt inn har variert. En stor endring som myndighetene innførte i januar, var å stenge grensene helt for utenlandske borgere. Fra 29. januar ble flere av våre medlemmer, stort sett fra Sverige, stengt ute fra jobben sin. Regjeringen hadde ikke gjort klart kompensasjonsordninger, med andre ord hadde de ikke rett til lønn, dagpenger, permittering eller sykepenger og ble stående på bar bakke. HMF vedtok raskt støtte til våre utenlandske kollegaer når de nå sto med 0 i inntekt, men det utgjorde kun en brøkdel av hva de ellers ville ha tjent om de hadde kommet seg på jobb. Da var det gledelig å motta nyheten 9.mars at de nå vil bli kompensert for tapet de lider, det skulle da bare mangle når man skatter til Norge.

Ønsker alle medlemmer en riktig god smittefri påske med masse Antibac og kvikklunch!

Markus

REDAKSJONEN MARS 2021

REDAKTØR: TOR-ERIK LUNDBERG. I REDAKSJONEN: EDMUND BERGET, JOHNNY LEO JOHANSEN, CHRISTIAN OLSTAD, ERIK EIKEDALEN, MARTIN GRANSETH FORSIDE: CHRISTIAN OLSTAD

MØRKETIDA ER SNART OVER

FHIs oppfordring til hjemmekontor har ikke vært like gjennomførbart i alle yrker – ei heller i heisbransjen. Men til tross for pandemi har vi heldigvis (i hvert fall frem til nå) hatt tilgang til arbeidet.

Alle bransjer har desverre ikke vært like heldige, og noen har måtte betale en høyere pris for regjeringens usosiale krisetiltak og støtteordninger. For dugnaden er sponset av vanlig folk som bl.a. har mistet inntektsgrunnlaget sitt. Da er det provoserende å høre om koronastøtte til bedrifter som i tillegg tar ut utbytte.

Forut for korona – har bransjen vært infisert av en konflikt. Nye kluter utfordret den etablerte balansen i bransjen som gir de ansatte respekt, medvirkning og innflytelse på egen arbeidshverdag. Som enkeltindivider hadde vi vært sjanseløse, men sammen ble vi en motpart som motstanderen undervurderte. Etter flere runder gikk fornuften seirende ut. I disse dager røykes det fredspipe.

Forhåpentligvis har flere nå fått lærdommen om at det er foreningen som har sørget for en ryddig bransje hvor det er lite sosial dumping, hvor svart arbeid er fraværende, med få alvorlige ulykker, med ordnende arbeidsforhold og stolte fagarbeidere. Dette er ingen selvfølge.

Nå går vi heldigvis lysere tider i møte, og snart har vi forhåpentligvis også fordrevet pandemien. Vi ser frem til snart å kunne samles igjen – om det er til et kurs, foreningsmøte eller til en gedigen jubileum og seiersfest. Frem til da får vi følge smittevern og ta vare på hverandre.

Redaktøren

THYSSENKLUBBEN

STIAN ANDERSSON

Først vil jeg benytte sjansen til å gratulere Schindlerklubben og hele bransjen med 100 prosent seier over Schindler AS. Det var en utrolig viktig seier å få. En fremragende jobb av alle mann i klubben og HMF-medlemmer. Grattis!

I Thyssen har vi avsluttet lokale forhandlinger. Det ble denne gang ikke mye å skryte av og endte derfor opp med å ikke bli signert. Det skjer store endringer i Thyssen for tiden. Nye eiere, ny logo og merkevare, ny HR, ny serviceformann i Oslo, ja generelt sett mye å forholde seg til på en og samme tid. Det skal bli spennende å se hvordan vi kommer ut av denne usikre og spente situasjonen vi står inne i nå.

Noen lyspunkter er det derimot, per skrivende stund har vi fått to nye heismontører. Gratulerer til Simon Felowski og Stig Rune Grønnestad med bestått fagprøve. Vi gleder oss alle til krympelag.

Det er jo fortsatt Covid der ute i samfunnet, så klubbstyret begynner nå å forberede nok et årsmøte over Zoom. Vi skulle ønske vi kunne gjennomført med fysisk tilstedeværelse, men det lar seg dessverre ikke gjøre i disse dager. Vi ser frem til at vi kan møtes alle sammen igjen. Inntil da, ta vare på dere selv alle mine kollegaer, venner og lesere av Heismontøren. Vi vinner denne kampen også!

Ønsker alle en God Påske.

OTISKLUBBEN

THOMAS SKOGLUND TOR-ERIK LUNDBERG

Først vil jeg på vegne av Otisklubben gratulere til Schindlerklubben for vel overstått med den store konflikten dere alle har stått i. Gratulerer også til de som har stått i det aller nærmest.

Det er bra at arbeidsgiveren tok til vettet og håper at de nå har lært at det lønner seg å samarbeide enn å bare fare frem, med dekke av styringsretten sin og med å bryte inngåtte avtaler. Igjen gratulerer, nå kan dere alle se fremover.

Otisklubben hadde årsmøte 13. februar på Zoom hvor Stian Pedersen etter seks år ikke tok gjenvalg som hovedtillitsvalgt. Jeg vil på vegne av Otisklubben takke for den tiden Stian har lagt ned. Han blir med videre i klubbstyret som styremedlem etter en kampvotering. Etter en tilsvarende pause, men som klubbleder for Osloklubben, ble Thomas Skoglund valgt som ny hovedtillitsvalgt.

OTIS – AVDELING HAMAR

Desember 2020: Otis skal ikke ha «nymontasjeheismontører» tilsluttet Hamar-avdelingen lenger da det var vanskelig å sysselsette dem i nærområdet. Dette gjaldt to montører hvor den ene heismontøren har fått flyttet ansettelsessted til Oslo og den andre heismontøren har akseptert en sluttpakke. Sistnevnte fikk jobb rett etterpå i annet heisfirma.

OTIS OG INGENIØR STEIN KNUTSEN = OTIS?

Otis ønsker at Ing. Knutsen skal hete Otis. Men først vil ledelsen at sammenslåingen av klubbavtalene skal være *kostnadsnøytrale?* Alt i alt betyr dette at Otis ønsker at flere av avtalene i Otisavtalen må bli dårligere. Otis har her kjøpt opp en bedrift i 2014 som da ikke hadde tariffavtale eller en klubbavtale. Knutsen fikk tariffavtale og HMF hjalp Knutsen med en minimums klubbavtale. Med denne klubbavtalen til Knutsen,

Thomas Skoglund er nyvalgt hovedtillitsvalgt i Otis. Her sammen med Kolbjørn Skoglund på heiscupen i York (2018)

mener Otis at klubbavtalen til Otisklubben først må bli dårligere for at en navnendring til Otis og for at Otisavtalen skal gjelde for våre kamerater i Knutsen. I mellomtiden mister Knutsen arbeid og heismontører til ALT Heis AS, som eies av tidligere eier av Ing. Knutsen. Det beste og det eneste riktig er at Knutsen ansatte bare fikk Otisavtalen uten svekkelser. Det foregår et arbeidsutvalg med bedriften og tillitsvalgte fra Otisklubben og Knutsen som prøver å lage et «forslag» til lokale forhandlinger i «Otis».

SCHINDLERKLUBBEN

RUNE LARSEN TOR-ERIK LUNDBERG

Ledelsen og klubben hadde forhandlinger den 26. og 27. januar 2021, hvor begge parter hadde som målsetting om løsning, en omforent en, som kunne danne grunnlag for framtiden på en helt annen måte enn siste måneder.

Dessverre ble disse forhandlingsdagene gjennomført digitalt, men vi var begge innstilt på at vi måtte gjøre det beste ut av dette. Vi endte med enighet på flere viktige områder, som igjen endte ut i en felles forståelse om hvordan ledelse, ansatte framover skal jobbe sammen for å bedre forholdene og arbeidssituasjonen på flere områder.

Men, klubben uttalte ved slutten av forhandlingene at det til tross for enighet om gode resultater er det en underliggende berettiget skepsis hva tillit angår. Tillit, gjensidig respekt, respekt for avtaleverk, respekt for tillitsvalgte og verneombud, respekt for at ansatte har medvirkning og ikke minst endringer i ledelse har vært sterkt årsak til store uenigheter og sterke tilspisninger. For oss ansatte var det nye regimet ved at vi ble så til de grader tilsidesatt og ignorert over tid noe nytt.

Mange kjente ikke bedriften igjen i det hele tatt! Dette er årsaken til berettiget skepsis, og en forventning om helt annen holdning fra ledelsen.

Noe av det viktigste fra forhandlingene er uansett at klubbens avskjedigede hovedtillitsvalgt fikk tilbake jobben, at vi ble enige om kriterier for innleie/midlertidige ansettelser. I forkant av forhandlingene ble FLT tillitsvalgts oppsigelse og flere punkter med alvorlige anklagelser trukket tilbake i sin helhet, og jobben med samme stilling tilbake, og nå med utvidet ansvarsområde.

Alt i alt har dette vært en nødvendig «ryddeprosess» internt, for mye var i ferd med å gå fryktelig galt og feil. Håpet er at denne prosessen blir varig og ikke bare som en kort positiv «happening»!

Når resultatene ble formidlet internt i klubben, ble det ikke bare svært godt mottatt, men også ble det samtidig en ny giv blant de ansatte og arbeidslysten økte betydelig. De andre ansatte i bedriften, deres organisasjoner og også de som ikke er organiserte, var godt fornøyd med enigheten og resultatene. Klubben har i hvertfall trua framover foreløpig, men igjen, det beror ikke bare på oss! Totalt sett har vi som klubb kommet styrket og samlet ut av denne konflikten.

Det er enighet om å løse andre hengende saker fortløpende. Dialogen og kommunikasjonen er bedre enn på lenge. Til tross for at vi er veldig på vakt for «tilbakeslag», så har vi som en målsetting at enighetene fra den 26. og 27. januar skal en gjensidig betydning og forståelse – og ikke minst vise respekt for den.

Schindler har godt med arbeid nå og framover. Dessverre er vi underbemannet flere steder i landet, og mest i Oslo. Her har vi hjelp fra arbeidskamerater fra Litauen. Dette er arbeidslag som monterer på steder med to eller flere heiser i samme bygg, slik at de kan følges opp med tilsyn fra faglærte montører. Det er svært krevende med mange arbeidskamerater fra Litauen, men Osloklubben gjør en god jobb med å følge opp. Når de innleide har jobbet utenfor Osloavdelingen, har de blitt godt fulgt opp av de lokale verneombudene, tillitsvalgte og ikke minst av medlemmene selv.

Konklusjon: partene i bedriften er enige om en ny endret holdning framover, for å få tilbake et godt miljø, entusiasme, engasjement og at ledelse og ansatte får en helt annen tilnærming til hverandre. Dette er en forutsetning for å lykkes bra igjen, og for å få tilbake en kultur i bedriften med gjensidig respekt for hverandre. En arbeidsplass hvor de ansatte trives og føler seg verdsatt for den verdi som skapes!

Til tross for et tøft år – så er klubben totalt sett kommet styrket og samlet ut av konflikten. Bildet av disse montørene fra Schindler er tatt ved Mjøsa under konflikten på Orona i 2018.

HMF ØSTFOLD

FRANK SIG HANSEN

Først vil vi gratulere Schindlerklubben for seieren i denne meget viktige kampen om vern av tillitsvalgte og mot fagforeningsknusing.

Ellers har det ikke vært noe særlig aktivitet i avdelingen på grunn av Corona-situasjonen. Styret har holdt kontakten på mail, meldinger eller i sosiale medier. Når det gjelder de store sakene har medlemmene fått info gjennom foreninga. Avdelingen har ikke avholdt årsmøte enda. Vi håper at det skal åpne seg slik at vi kan avholde et fysisk møte. Om det ikke går, så må finne på en annen måte å gjennomføre møtet på.

I Østfold bygges det på jevne, ikke det helt store trykket. Bemanningssituasjonen er stort sett uforandret i alle bedriftene. Otis har ingen ting på nymontasje før etter sommerferien, men greit med arbeide på service. Schindler har fremdeles mye gjøre. På montasje har de to innleide fra Litauen, i tillegg til at de har hjelp av to montører fra Stavanger-avdelingen. På service ligger de langt etter bedriftens skjema. De har endelig fått tilsagn på å ansette en lærling, og de søker også etter en montør på nyanlegg. I Kone kunne det gjerne vært mer å gjøre både på service og nymontasje.

Til slutt vil jeg ønske alle
en riktig god påske.
Husk avstand og munnbind.

HMF TRONDHEIM

LASSE EVJEN EDMUND BERGET

I Trondheim begynner endelig dagene å bli lysere, Rodi Rabben er tilbake på jobb, og nå skal pinadø gutta hos Heis 1 ha tariff dem også.

Vi gratulerer Norges sterkeste klubb; Schindlerklubben og Aleksander Jordnes. Med støtte fra hele HMF klarte Schindlerklubben det som virket umulig. En seier som var viktig ikke bare for oss, men for hele fagbevegelsen. En seier som beviser nok engang at det lønner seg og kjempe mot urettferdighet og dårlig ledelse. Så får man håpe at noen lærer.

Det har vært og blir dessverre lite samlinger, hadde det ikke vært for smittevern, skulle vi hatt en stor fest for Schindlerklubben. Vi får ta det igjen når det blir mulig.

Trøndera backa Schindlerklubben. Her fra en demo 8. desember 2020.

Heis1 AS i Trondheim krever tariffavtale. Med ny klubbleder og flere nyansatte er de organiserte på Heis 1 nå i flertall, og tiden er inne for å kreve tariffavtale. Ledelsen er positiv til kravet om tariff, men skulle dette endre seg blir vi nødt til å brette opp ermene.

HMF BERGEN

PER ERIK SAGSTAD TROND POLDEN/ERLEND HAUKEDAL

Vi vil begynne med å gratulere Schindlerklubben med Alexander Jordnes i spissen med et strålende resultat i Schindlerkonflikten. Dette viser i praksis at samhold gir styrke og at arbeidskamp nytter!

Måten HMF samlet seg om denne kampen og sto skulder ved skulder er noe som har gjort oss styrket mot eventuelle angrep som skulle komme i fremtiden.

Her i vest fortsetter vi kampen mot sosial dumping. I desember ble den beryktede byggpatruljen vår nektet adgang ved Holen Skole hvor Scan Heis monterer heisene. LAB er entreprenør og Bergen Kommune er byggherre. Vi forventet egentlig ikke å finne noen ulovligheter her siden dette var et offentlig anbud. Vi har over tid hatt fokus på denne entreprenøren som nesten utelukkende benytter Scan Heis.

Men da vi troppet opp på byggeplasskontoret for å presentere oss, ble vi ganske overrasket når byggeledelsen nektet oss å komme inn. Vi fikk beskjed om, at ikke bare HMF, men at **ingen** fagforeninger hadde noe på denne byggeplassen å gjøre!

Slike fagforeningsfiendtlige holdninger lot ikke HMF gå upåaktet hen og mobiliserte dermed medlemmene og andre fagforeninger til en fanemarkering like før jul hvor Trond Polden holdt en flott appell. Og på sedvanlig vis havnet saken i media.

Arbeidet vårt med byggpatruljen og Schindlerkonflikten har gjort at vi har fått henvendelser fra flere andre fagforeninger og politiske partier her i byen som ønsker å ha et tett samarbeid med oss. Dette da de ser hva vi oppnår med små midler og enkle grep.

Trond Polden holder appell på en fanemarkering i Bergen.

Mot slutten av 2020 så vi en økning i såkalte §15-1-møter i avdelingen. I flere av de lokale bedriftene ble det avholdt slike møter, med målsetning om å kvitte seg med utvalgte ansatte. I enkelte tilfeller lyktes de dessverre. Dette er en utvikling som HMF ser med bekymring på, for hvis denne praksisen får fotfeste, så kan det fort bli ganske ødeleggende for foreningen. Da er det ekstra viktig å ha en sterk klubb som slår hardt ned på denne type angrep! Styret vil prioritere tett oppfølging av disse klubbene videre fremover.

Når vi ser tilbake på 2020 så har det vært et meget aktivt år for HMF Bergen, hvor vi føler vi har oppnådd mye og fått en god del medieomtale. Dette arbeidet planlegger vi å fortsette med i 2021. Så fort situasjonen i samfunnet normaliserer seg har vi planer om flere sosiale arrangementer – ikke minst 90-årsjubileet til HMF.

Fremover gjennomfører HMF Bergen årsmøtet digitalt på Zoom den 11/3.

Vi vil til slutt gratulere Isak Haakonsen Lid med bestått fagprøve. Han sitter som lærlingerepresentant i styret til HMF i Bergen.

Vi gratulerer Isak Haakonsen Lid med bestått fagprøve.

INNLEIE, MIDLERTIDIGE ANSETTELSER OG BEMANNINGSBYRÅER

VELKOMMEN TIL DET NORSKE ARBEIDSLIVET ANNO 2021

Verken innleie, midlertidige ansettelser eller bemanningsbyråer er noe nytt, men på de nå 21 årene som har gått siden bemanningsbyråene ble frislippet i Norge, har vi sett en markant økning i kyniske arbeidsgivere som gladelig ønsker denne formen for arbeidsliv velkommen. Hvilke konsekvenser har dette hatt for et organisert og seriøst arbeidsliv?

ERIK EIKEDALEN CHRISTIAN OLSTAD

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

Organisasjonsgraden har gått ned de siste årene. Vår egen fagforening er en av de få som kan skilte med en grad på nærmere 100 prosent. Gjennomsnittet i Norge har falt til under 50 prosent, og en av grunnene er nettopp et mer aggressivt arbeidsmarked, med innleie og midlertidige ansettelser som hovedregelen fremfor unntaket.

En av de fremste oppgavene til fagbevegelsen er å sikre at medlemmene blir ivaretatt, men de som leies inn eller ansettes på midlertidige kontrakter er ofte ikke organisert. De går på dårligere kontrakter enn de som er fast ansatt, og blir kastet fra den ene bedriften til den andre. Samholdet man får som fast ansatt i en seriøs bedrift med en sterk klubb, uteblir. Og man ser ikke verdien av å være organisert.

Fellesskap er et av de viktigste stikkordene i fagbevegelsen – et stikkord som per i dag ikke lar seg forene med det å være innleid eller gå på midlertidige kontrakter. Konsekvensene av denne utviklingen har vi sett i mange år, med blant annet nulltimerskontrakter, lave lønninger og elendig arbeidsmiljø. Byggebransjen har sammen med blant annet varehandelen og hotell- og restaurantvirksomhetene blitt hardest rammet, og særlig i de to sistnevnte ser man også en ekstrem nedgang i organisasjonsgraden. Om vi ikke står samlet og får hele, faste ansettelser til å igjen bli normen, vil nedgangen fortsatt vedvare. Og da kan vi vinke farvel til et organisert og seriøst arbeidsliv i Norge.

Fra aksjonsdag for faste ansettelser den 6. mars 2019.

Fagbevegelsen har en enorm oppgave her, og må gå i front for å få slutt på denne utviklingen. Derfor har vi i denne utgaven av Heismontøren valgt å sette fokus på hvilke konsekvenser vi kan vente oss i heisfaget, om trenden også når oss. Vi tar en titt på hva vår egen heisoverenskomst og arbeidsmiljøloven sier om innleie og faste ansettelser, og Joachim Espe og Alexander U. Hopland-Wøien fra henholdsvis Bygningsarbeidernes Fagforening og Tømrer og Byggfagforeningen tar et oppgjør med bemanningsbransjen.

HEISMONTØR OMKOM I MANCHESTER

En heismontør som utførte vedlikehold på en heis på «Royal Oldham Hospital» omkom som følge av skadene han pådro seg i en tragisk ulykke mandag den 22. februar, skriver Manchester Evening News. Hendelsesforløpet er fortsatt uklart, og saken er nå under etterforskning.

HEISMONTØR KLEMT I HJEL

En 25 år gammel heismontør ble klemt i hjel av heisen i forbindelse med en modernisering i Bronx, skriver nbcnewyork.com. Ulykken skjedde torsdag 18. februar, og mannen skal ha blitt erklært død på stedet. Det finnes foreløpig ingen ytterligere informasjon rundt hendelsesforløpet.

INNLEIE PÅ BEKOSTNING AV FAGET?

Uforutsette topper i arbeidsmengden, som ikke kan håndteres med egne faste ansatte, løses ofte ved at det inngås avtaler om innleie. Dette kan være uproblematisk, men hvilke konsekvenser vil det ha for heisfaget dersom innleie og midlertidig ansettelser blir hovedregelen og ikke unntaket?

TOR-ERIK LUNDBERG HMF BERGEN

På byggeplassene ser det ut til at innleie og midlertidig ansatte er blitt mer hovedregelen enn unntaket. En rapport (2018) utgitt av Fellesforbundet viste at hele 40 prosent av alle som jobbet på byggeplasser i Oslo var innleid. Fag forsvinner eller bleker ut. Eksempelvis var det kun ti kandidater oppe til fagprøve i malerfaget i Oslo i 2019/2020 ifølge utdanningsdirektoratet.

Hovedregelen må være at arbeidet utføres av faste ansatte. Her fra en heisdemontering i Bergen.

KONTRAKTØRER I SKANDINAVIA

Vi vet fra dansk heisbransje at all montasje i hovedsak settes bort til utenlandske kontraktører. I Danmark er det kun Otis som fortsatt har en egen montasjeavdeling, men fortsatt settes cirka 70 prosent av montasjen bort til andre. I svensk heisbransje er det noe bedre, men fortsatt antar våre svenske kollegaer at mellom 50 og 75 prosent av montasjen settes bort. Dette med påfølgende konsekvens at de tillitsvalgte mister oversikten over de innleide, færre organiserte og det er vanskeligere å rekruttere nye heismontører til faget. Dette da montasje utgjør en stor del av faget, og det er montasje som tradisjonelt sett er starten på læringskurven.

ELEKTRIKERNE

I Norge behøver vi ikke bevege oss lengre enn over til elektrikerne for å se at bruken av innleie har tatt av. Et av flere eksempler er byggeplassen hvor *Elektromontørenes forening* avslørte inntil 90 prosent innleide elektrikere på et byggeprosjekt på Storo i Oslo. Dette til tross for at *Forskrift om kvalifikasjoner for elektrofagfolk* (FEK) viser til at personell som benyttes skal være fast ansatt i foretaket i henhold til Arbeidsmiljøloven. Men både DSB og Arbeidstilsynet satt stille i båten.

Oppskriften for en fortsatt seriøs bransje i fremtiden er at alle arbeidsoppgaver fortsatt løses med egne fast ansatte og at rekrutteringen i hovedsak skjer igjennom lærlingordningen. Klubb og forening må se til at lov og bestemmelser i avtaleverket blir fulgt.

- **Forsvar fagbrevet og bevar kvalifikasjonskravene for hele faget.**
- **Bevare lærlingordningen og Opphei.**
- **Arbeidstagere skal ansettes fast.**
- **Sikre høy organisasjonsgrad og ivareta faglige rettigheter.**

INNLEIE I ARBEIDS-MILJØLOVEN OG OVERENSKOMSTEN

I dette nummeret har vi valgt variabel arbeidskraft som tema, og hva er vel mer naturlig enn å se på hva Arbeidsmiljøloven (AML) og vår egen Overenskomst sier om innleie.

EDMUND BERGET REDAKSJONEN

I AML §14-9 står det at arbeidstaker skal ansettes fast, men at det under gitte forutsetninger kan ansettes midlertidig eller leies inn. Ifølge AML er det to typer innleie:

- Den første er fra virksomheter *som har til formål å drive utleie*, typisk bemanningsbyrå jf. §14-12.
- Den andre er fra virksomheter som *ikke har til formål å drive utleie*, dette er da produksjonsbedrifter slik som heisbedrifter jf. §14-13.

Ved midlertidige ansettelser gjelder følgende betingelser: Ansettelsen må være av midlertidig karakter, ett rent vikariat, praksisarbeid, arbeidsmarkedstiltak (NAV), i den organiserte idretten eller midlertidig innleie begrenset til 12 måneder som er inntil 15% av arbeidsstokken og som må drøftes med de tillitsvalgte (jf. §14-9).

Når man leier inn fra bemanningsbyrå gjelder stort sett de samme betingelsene som ved midlertidig ansettelse, men med en vesentlig forskjell; i bedrifter med tariffavtale kan de skriftlig avtale tidsbegrenset innleie med fagforeningen uten

Innleie og midlertidig ansettelser reguleres av Arbeidsmiljøloven, Overenskomsten og lokal avtale.

hinder av de betingelsene som er bestemt i §14-9. De innleide har krav på likebehandling som om de var fast ansatt. Det vil si at de skal ha minst samme lønn, lik arbeidstid og andre goder som de ansatte har. Dette er beskrevet i §14-12b. Bedriften og bemanningsbyrået har opplysningsplikt om vilkårene i innleieavtalen og fagforeningene har innsynsrett.

Innleie fra produksjonsbedrifter som vi ønsker mer av i vår bransje er regulert i AML §14-13.

Den innleide skal være fast ansatt i den bedriften som leier ut og utleieren kan ikke leie ut mer enn 50% av de ansatte. Innleien må drøftes med fagforeningen, men hvis bedriften har mer enn 10% innleide blant de ansatte, eller innleien har en varighet utover ett år, må dette avtales skriftlig med de tillitsvalgte. Dette gjelder ikke ved innleie innenfor samme konsern.

Som de fleste av dere kjenner til, er innleie i vår bransje regulert i Overenskomst for Heisfaget §1. Der står det:
«*Partene er enige om at driften baseres/planlegges med faste ansatte. I situasjoner der dette ikke er mulig, kan innleie av heismontører og hjelpearbeidere i heisfaget bli nødvendig. Innleie skal foregå fra virksomheter som ikke har som formål å drive utleie.*»

Dette er en «meningsløst god» tekst i en tariffavtale når det gjelder innleie, og som også er grunnen til at ESA (EFTAs overvåkningsorgan) vurderer om denne avtalen er i strid med EU/EØS-avtalens krav om fri flyt av arbeidskraft.

ET OPPGJØR MED BEMANNINGS-BRANSJEN

Koronastengningen av grensene synliggjorde brått det som har pågått lenge i det norske arbeidslivet; arbeidsgiverne har gjort seg avhengig av midlertidige stillinger og import av og billig arbeidskraft fra Øst-Europa for å gjennomføre sin daglige drift.

ALEXANDER U. HOPLAND-WØIEN OG JOACHIM ESPE
FELLESFORBUNDET OG LUNDBERG

Byggebransjen er langt fra den eneste, hvor arbeidsgivere de siste 15 årene systematisk har bygget ned andelen av fast ansatte fagarbeidere og erstattet disse med innleie fra bemanningsbyråer og bortsetting av arbeid til underentreprenører med helt andre lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsgivernes argumentasjon om å ta uforutsette produksjonstopper klinger hult når NHO nå sier at Norge stopper opp med 14 dagers innreiseforbud fra EUs indre marked.

Og hvordan er arbeidslivet for de som nå er loset inn i landet gjennom bemanningsbyråer for å arbeide i jobber som før ble bemannet med faste, heltidsstillinger?

Klassekampen skriver 02.02.21 om ansatte med deltidskontrakter i bemanningsbyråer, som har jobbet fulltid over lengre tid, men nå plutselig står uten arbeid og inntekt. Dette skjer til tross for innskjerpelsene i Arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1.januar 2019. De skulle styrke stillingsvernet til de ansatte i bemanningsselskapene. Det ble stilt krav til en arbeidsplan som skulle si noe om når den ansatte skulle jobbe og ha fri, dersom arbeidet ble utført periodevis (som er tilfelle for arbeidspendlere fra utlandet). Det ble også et krav om reell stillingsprosent. Bemanningsbyråene setter nå i stor grad fiktivt lave stillingsprosenter i de ansattes kontrakter. De ansatte jobber langt over både stillingsprosent og lengden på oppdraget som er avtalt i kontrakten. Dette fører til at bemanningsbyrået ikke har noen forpliktelser for den ansatte for å skaffe arbeid og lønn. På den måten blir den ansatte en løsarbeider fra dag til dag.

Alexander U. Hopland-Wøien. Leder av Tømrer og Byggfagforeningen.

Dette viser at lovendringen fra 2019 som skulle gjøre «fast ansettelse uten garantilønn» ulovlig, har hatt liten betydning i praksis. Med samme lovendring ble også bedriftenes adgang til å leie inn fra bemanningsbyråer begrenset, da det nå kreves en reell tariffavtale i innleiebedriften og en avtale med de tillitsvalgte i denne. Men også her finner arbeidsgivere omveier for å kunne fortsette som før. I stedet for å innrette seg etter loven, har mange arbeidsgivere børstet støv av en bestemmelse i Arbeidsmiljøloven som tidligere var lite brukt; innleie ved «arbeid av midlertidig karakter».

Arbeidstilsynet gjennomførte sommeren 2020, et pilotprosjekt hvor formålet var å føre tilsyn med det nye innleiereglementet på byggeplasser i Osloområdet. Her avdekket de at innleie begrunnet med «arbeid av midlertidig karakter» var utbredt, og skrev i sin rapport:

«Etter Arbeidstilsynets vurdering vil det være vanskelig å kunne foreta en reell overprøving av om virksomhetens redegjørelse av faktiske forhold er riktig. Vi [vil] bare i helt klare tilfeller kunne fastslå at virksomhetens beskrivelse av faktiske forhold er feil.»

Eksemplene viser at det ikke nytter å flikke på bestemmelser for å ta et oppgjør med bemanningsbransjen. Det står i dag en kamp mellom to vidt forskjellige måter å organisere arbeidslivet vårt på. Arbeidsgivere kan ikke klage på fraværet av fagfolk, eller hevde at de vil ha norsk ungdom til å velge yrkesfag, og samtidig fortsette lavlønnskonkurransen gjennom import av arbeidskraft på dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Vi trenger arbeidsgivere som vil investere i arbeidskrafta, bygge fagmiljøer og satse på kompetanse og produktivitet. Det har vært og bør fortsette å være den norske modellens konkurransefortrinn.

Joachim Espe, leder av Bygningsarbeidernes Fagforening, har vært aktiv i kampen mot bemanningsbransjen. Foto: Tor-Erik Lundberg.

Fagforeninger fra byggebransjen i Oslo-området har i flere år mobilisert til fanemarkeringer og politiske streiker for å avskaffe bemanningsbransjen og for å sikre faste ansettelser og norske lønns- og arbeidsvilkår for arbeid i Norge. Nå håper vi den rød-grønne opposisjonen kjenner sin besøkelsestid, og stiller makt bak festtalene om den norske modellen og løftene om at (anstendig) arbeid til alle, er jobb nummer en!

SCHINDLER-KONFLIKTEN ER LØST

Onsdag den 27. januar ble konflikten endelig avsluttet, etter to dager i forhandlinger med bedriften. Alexander Jordnes får jobben tilbake, og det ble enighet om flere andre punkter.

REDAKSJONEN KIRKENES OG HMF STAVANGER

«Det har stormet bra rundt HMF og meg de siste åtte månedene,» skriver Jordnes på sin private Facebook-konto. «Kampen og innholdet i den kan se ut som om har truffet en nerve i fagbevegelsen, og også kanskje generelt i samfunnet. Avmakten og urettferden som klubber, tillitsvalgte og foreninger opplever i sin hverdag og kamp for sine medlemmers vilkår og rettferdighet er endeløs.» Jordnes er godt fornøyd med resultatet, men påpeker at seieren ikke kom uten kamp. «Det er alt for mange eksempler på at vi opplever å ikke ha de rette virkemidlene for å stå opp imot skjevheten i maktforholdet til arbeidsgiverne. HMF, med Schindler-klubben i spissen, viser at moderne arbeidskamp nytter – igjen.»

Fra en støttemarkering i Stavanger den 8. desember 2020. Foto: HMF Stavanger.

Medlemmene i Heismontørenes Fagforening og alle montørene i Schindler er takknemlig for den massive støtten de har fått fra andre fagforeninger og enkeltpersoner. «Tusen takk til alle som har støttet; med penger til vårt kampfond, med skriverier i forskjellige forum og medier, appeller, invitasjoner til medlemsmøter i forskjellige klubber og foreninger, i ånden, alle telefoner og SMSer, til medlemmene i Schindler-klubben og alle medlemmer i HMF,» skriver Jordnes på sin Facebook-side.

Alexander Jordnes. Foto: Leif Martin Kirkenes.

«Støtta fra medlemmene i HMF og alle fagforeningene fra andre bransjer var helt klart avgjørende for at saken nå får et positivt utfall,» sier Markus Hansen, leder i HMF, og fortsetter: «Det er de tillitsvalgte som er vår aller viktigste ressurs, og de må aldri havne i gapestokken – fagbevegelsen må slå ring om tillitsvalgte i alle lignende saker.»

Resultatet av forhandlingene ble en avtale både montørklubben, bedriften og HMF er fornøyd med:

- Oppsagte tillitsvalgte får jobben tilbake.
- FieldLink oppdateres sånn at montørene er trygge på at det reflekterer faktisk arbeid.
- En innleieavtale kommer på plass for å regulere innleie og bruk av midlertidige ansatte.
- Partene er enige om å legge konflikten bak seg og samarbeide om å øke produktiviteten i bedriften framover.

«Tusen takk til alle som har støttet oss!» sier en fornøyd Alexander Jordnes, forhenværende klubbleder i Schindler-klubben

«Det var helt avgjørende at tillitsvalgte ikke skulle miste jobben Skal fagbevegelsen sikre gode tillitsvalgte, kan vi ikke akseptere at de blir en skyteskive i konflikt,» uttalte Jordnes til Klassekampen i januar.

Bytte bedrift eller jobbe utenbys?
Ta kontakt med lokal tillitsvalgt først.

HESTENES HERRE
ATTER EN HEST

Den en gang så fine åkeren på Økern er ikke lenger som den var, det er en slagmark nå. Etter at Slangens nye disippel og løpegutt, Guttorm, implementerte det nye treskeverk-tøyet uten avtale i mai, ble aldri ting det samme.

CHRISTIAN OLSTAD

Det var Lil Pøg som hadde merket at treskesadelen plutselig var oppdatert, dette til tross at for at Mel Pøg ettertrykkelig hadde presisert at dette ikke skulle gjøres uten at det forelå en avtale i forkant. Den nye oppdateringen hadde vært tema i flere år, på grunn av sin omtalte effektiviseringsfunksjon. Den gav et aldri så lite støt om hestene skulle finne på å senke tempoet i arbeidet. God praksis og kommunikasjon mellom tillitshester og Slangen hadde etablert seg etter slaget for Vrinsky, Marchadoren som ble syk og tiltenkt avliving, heller enn stell i hine håre dager. Etter dette hadde det i praksis vært god dialog, og gulrot foran pisk som gjaldt. Dette ga tydeligvis den nye lakeien flatt faen i. Guttorm var intet annet enn en grusom cv-rytter,

som tydeligvis ikke kunne se lenger enn sin egen LinkedIn-profil. Skuddet i Sarajevo gikk av den dagen.

Mel Pøg hadde vært hestenes valgte talerør i mange år, opparbeidet seg en trygghet i sin posisjon, men aldri vært mer usikker i sitt sinne enn nå. Hva var intensjonen til Guttorm med å gå mot hesteklubben på denne måten, hvorfor tok ikke Slangen grep i et ønske om å beholde roen, og hvordan skulle hestene reagere – spørsmålene var mange. Reagere måtte de, for avtalebruddet var klokkeklart, «eventuelle utvidelser eller endringer i bruken av treskesadelen, som for eksempel benyttelse av strekkoder, skal ikke finne sted uten avtale med klubben,» sto det i avtalen. Umulig å misforstå, med mindre intensjonen er nettopp det da, å misforstå. Guttorm kan ikke ha misforstått i god tro, han var ikke så dum vel? Hadde jo bachelorgrad fra BI og greier.

Det ble diskutert i det etablerte styret i hesteklubben og konsensusen var klar, dette var et soleklart angrep på avtaleverket som hestene hadde opparbeidet seg gjennom år med forhandlinger med Slangen. Det var hestforeningsfiendtlig oppførsel å regne, og på allhestamøtet som ble avholdt i hast etterpå, ble de alle enige om at de ikke lenger stolte på treskesadlene og skulle la være å bruke dem. Samtlige 270 hester i Slangens staller, over hele Norge la ned den elektroniske traskesadelen fordi en nyansatt kylling skulle bruse med fjæra. Ganske humor, sett i retrospekt. Men det er jo en gang slik at avtaleverket er ganske grei skuring; man følger de inngåtte avtaler, og skulle de brytes er de ikke verdt mere en styrken som ligger i klubben som kan forsvare den. Her måtte altså hestene gå for det siste, mane seg opp og forsvare sine avtaler. Kunne Slangen og lakeien hans bare «stryke» en avtale, så kunne de vel bare stryke neste også?

Det ble en lang vår og onna bar preg av manuell tresking. Men hestene var ikke fremmede for å gå tilbake til gamle teknikker for å ivareta det opparbeidede kartoteket av rettigheter avtaleheftet måtte sees som.

Det ble ikke stille i stallen da dagen for storforing og knaskerøtter kom, dette gikk ned annenhver torsdag, men samtlige vanntrau og foringsspann var tomme nettopp denne torsdag. Slangen hadde sanksjonert hestene for å gå tilbake til den manuelle treskingen. «Hva faen er dette for noe piss?» utbrøt Braute i en frustrasjon som vanskelig lar seg beskrive.

«Hmm,» Mel Pøg ble betenkt. Han så på Lil Pøg, rynket på brynet og kastet på nakken. «Stikker utenfor en tur a ...»

Diskusjonen gikk som en studentradio i bakgrunnen mens Lil og Mel

Pøg trakk seg ut på hjørnet for liten debrief.

«Vi må ta i bruk treskesadlene igjen»

«Var det noe lurt å terge Slangen a, det er jo han som bestemmer?»

«Tøys, det er vi som produserer, og det er våre rettigheter.»

«Enig, vi må faen ikke gi oss nå, da blir det hvert fall ikke noe ordning»

Det tok dem nøyaktig to minutter å enes, det var liksom ikke noe å diskutere for noen av dem, men de måtte ha med resten som stadig diskuterte i stallen.

«Fløøøøøyt, hei hei kamerater. Kan jeg få deres øre et par stunder?» Mel Pøg var dedikert, engasjert og lett frustrert. Han var presis, det var noe han hadde lagt til seg.

«Slangen, og Treskler AS har holdt tilbake rasjonene våre. Det er betalingen for arbeidet vi gjør, som vi stadig har utført, til tross for at de brøt avtalen. Guttorm var nok sniken som utførte avtalebruddet, men vi må holde hele sjappa ansvarlig. Det er ingen unnskyldning, og vi i hovedstyret mener det kun er en holdbar reaksjon på en slik sanksjon.»

«VI STREIKER,» beljer en dølahest bak i rekkene

«TIL RASJONENE ER PÅ PLASS,» følger en annen opp.

Det diskuteres frem og tilbake, og enigheten går på å reagere mot bedriftens handling. Det må ageres for å vise at et angrep på avtaleheftet ikke aksepteres. Bortsett fra de to Shetlandsponniene Kuk og Tverke er samtlige hester klare på dette.

«Om vi bare gjør som slangen ber om vil alt gå bra.»

«Det er jeg helt uenig i, Tverke,» sier Lorrang

«Mener Tverke har et poeng,» lyder det spakt fra Kuk.

«Vi må rett og slett stemme over det,» konkluderer Mel Pøg.

Som stemt, så gjort. Hestene endte med å sitte tre dager, tre dager for å markere sin vrede. Dette endte i både presse og rettsal. Norsk Dyrerovdrift Organisasjon (NDO) som Treskler er medlem av blir involvert, og presser på for å at Slangen og Treskler skal fortsette kampen mot hestene.
I retten blir Treskler dømt for å holde tilbake rasjonene, og hestene blir dømt for å handle kollektivt ulovlig. Hestene tar i bruk treskesadlene igjen, men motivasjonen er ikke hva den engang var. Mel Pøg og resten av hestene i styret legger hodene i bløt, diskuterer taktikk og legger planer samtidig som det går smått og trått på jordet, neppe mer enn halv maskin. Det er en fin takt å holde i en fase hestene nå er i. Situasjonen krever en løsning, treskeverktøyets oppdatering må reverseres. Klubbens eksistens må anerkjennes på nytt fra ledelsen i Treskler, og Guttorm må nok dessverre stifte sitt første bekjentskap med samholdet som ligger i solidaritet.

Stallhundene, som organiserer hestenes arbeidsdag og legger til rette for logistikken i stallen, blir kjørt stadig hardere av Guttorm.

«De hestene er ikke kapable til annet enn å telle høyballer, se å få dem motivert!» skal Guttorm ha meldt til Babben, lederen for hundenes organisasjon. Babben hadde tatt han til motmæle; «Det hjelper ikke motivasjonen å piske noen, tror heller du skal sette deg inn i tradisjonene og avtaleverket her i bedriften.»

Det nærmet seg en tilspisset situasjon mellom Guttorm og hundene også.

Høsten kom, løsningen var ikke engang i horisonten. Det var dog en ny DR-ansvarlig i Treskler. Fisla var nylig ansatt i avdelingen som hadde ansvar for Dyre-ressurser, hun skulle ta over håndteringen, forvaltningen og dialogen med arbeiderne i alle sjikt. Og visst var hun fremme i skoa, gikk rett ut og sa opp Babben etter sin fjerde dag som Head of DR. Babben sin sak var sterk den, Fisla sin var det verre med, hun hadde ikke engang tatt seg bryet med å hilse på Babben. Som et svakt filmmanus kom det rett og slett en lapp i posten.

Dette var uhørt, hevet over enhver tvil et angrep på hundeforeningen. Babben var sagt opp av den enkle grunn at han var tillitsvalgt – det blir ikke mer uakseptabelt enn det.

«Vi må rett og slett reagere, dette er et klart angrep på foreningen deres, og et klart signal om at vår hovedtillitsvalgt, Mel Pøg kan ryke når som helst,» sier Braute.

Han hadde rett, dobbelt så rett som han ønsket; hestene satt to dager på ræva i protest mot behandlingen av Stallhundenes leder Babben, og dermed så røyk faen med Mel Pøg også. Han ble ikke oppsagt, han ble rett og slett kastrert på dagen. Det var nok NDO som hadde presset på denne gangen. Treskler kunne ikke ha så ulydige hester i stallen, og argumentet var at Mel Pøg ikke hadde gjort det som stod i sin makt for å hindre treskestoppet som ble igangsatt i solidaritet med Stallhundenes leder. Slangen stod nok i en real spagat; la hestene aksjonere og indirekte godta dette, eller følge

rådet fra Norsk Dyrerovdrift Organisasjon og kastrere lederen.

Mel Pøg var stadig anerkjent av hestene som sin leder, men han var ikke lenger velkommen i stallen av Slangen, Guttorm og Fisla. Hestenes hovedtillitsvalgt var ikke lenger på rasjoneringslista til Treskler AS.
Av samme grunn som Babben, var Mel Pøg nå også et brysomt talerør som stod i veien for Tresklers ønske om at det var profitten som skulle definere driften. Og som Babben, måtte Mel Pøg ryddes av veien.

Tiden gikk, og mediene, spesielt avisen NOAH-kampen begynte å presse veldig på mot Slangen. Hestene som stadig forsøkte å komme i konstruktiv dialog med Slangen bar på en frustrasjon, men opplevde en veldig støtte i samfunnet for øvrig. Det viste seg at hesten, hunden og eselet i gata var interessert i arbeidshesters rettigheter og rettferdig håndtering av avtaleverk. Ikke minst rettigheten til å organisere seg og velge sine tillitsvalgte som kunne tale deres sak som en grunnpilar i arbeidslivet. Det ble endel journalistisk graving rundt dyrevernsforholdene i stallen og dette med kjøp og salg av kornet som hestene tresket. Presset mot Slangen førte omsider til et ønske om normal produksjon igjen. Det hadde vært det dårligste året på lenge, selv om avlingene var fantastiske dette året, så hadde åtte måneder med konflikt satt sitt preg. Motivasjonen hadde faktisk ikke steget etter at Mel Pøg ble tatt, snarere tvert imot.

En januardag ble fire fra hestenes forening kalt inn til forhandlinger med Slangen og Guttorm. Hestene var glade for å kunne jobbe frem mot en konstruktiv løsning, og finpusset sine krav.

Etter to dager i forhandlinger kunne Mel Pøg, Lil Pøg, Trofast og Osede skåle i tresprit. Det var en løsningsorientert ledelse som hadde stilt forståelsesfulle, med et ønske om å normalisere tilstandene i stallen og gjenreise tilliten hos hestene. Det ble signert flere protokoller og innholdet var særdeles tilfredsstillende. Babben var tilbake i sin stilling, Mel Pøg sin kastrering var reversert og han skulle få vise frem sine formidable treskeferdigheter atter en gang. Oppdateringen av treskesadelen skulle endres tilbake, og begge parter var enige om at samarbeid var veien å gå. Ledelsen lovte å endre sin involvering av heste- og hunderepresentanter til det bedre.

Store ord og protokoller er fine saker det, men tillit kan ikke gjenreises basert på avtaler og fine formuleringer – de må også etterleves. Slangen og co hadde kanskje normalisert produksjonen ved å signere protokollene, men lovnadene må manifestere seg i handling.

Enn så lenge tresker Mel Pøg åkeren lang.

Hester, foren dere!

LOKALE FORHAND-LINGER 2020

Mye grunnet korona og utsettelse av tarifforhandlingene i 2020, ble også fjorårets lønnsforhandlinger utsatt for klubbene. Mange ble ikke ferdig før på nyåret.

TOR-ERIK LUNDBERG MARIANNE HAUGEN

Klubbene er nå så vidt ferdig med fjorårets lokale forhandlinger, før de skal begynne å forberede dette *års lokale forhandlinger*.

Alle har nok ikke fått innfridd samtlige av sine forventninger som ble satt før landet ble rammet av pandemien. Men sett i lys av at dette har påvirket økonomien, så har ikke klubbene oppnådd noe dårlig resultat. Konsumprisindeksen (KPI) fra april 2019 og frem til april 2020 lå på 0,8 prosent. I tillegg har flere av de klubbene som har hengt etter på OTP, fått innfridd krav om å øke denne slik at de nærmer seg nivået for resten av bransjen.

Forhandlingene mellom partene i frontfagene, som tradisjonelt setter rammene for resten av oss, endte i år på 1,7 prosent. Noe som mirakuløst ikke utgjorde mer enn femti øre i lønnsøkning for den gjennomsnittlige industriarbeideren etter at det var tatt høyde for overheng og lønnsglidning.

KLUBB	KRONETILLEGG 2019	SERVICELØNN 2019	KRONETILLEGG 2020	SERVICELØNN 2020	PROSENT
Kone	12,50	361,50	6,50	368,00*	1,8 %
Schindler	13,00	365,00	6,20	371,20	1,7 %
Otis	8,00	354,66	10,00	364,66	2,7 %
Thyssen	11,00	358,00	4,00	362,00	1,1 %
Orona	14,00	360,00	10,00	370,00	2,7 %
Ing. S. Knutsen	9,00	360,12	4,54	364,66	1,2 %
Uni	15,00	365,00	5,00	370,00	1,4 %
GM	8,25	379,25	–	379,25	0,0 %
Alimak	8,07	351,57	8,43	360,00	2,3 %
Heiskompaniet	–	365,00	15,00	380,00	3,9 %

Tabellen viser kronetillegg og servicelønn i 2019 og 2020. Feil på tabellen meldes til redaksjonen@heis.no.
**KONE har et tillegg på lønn produktive timer v/servicearbeid på 9 % (Avtalen løper i 12 mnd.). Flere klubber har i tillegg akkord.*

UTESTENGT FRA NORGE

29. januar stengte grensene til Norge, med den konsekvens at tusenvis av arbeidsinnvandrere ble stående uten inntekt. Ingen ordninger var på plass for denne gruppen arbeidere fra myndighetenes side, noe som førte til at vår egen fagforening tok saken i egne hender.

REDAKSJONEN

«Vi syntes det var ganske urimelig at medlemmene gikk fra full lønn til ingen lønn. Vi vedtok å gi en støtte på 4.000 kroner i uka. Det dekker bare en liten del av det de har mistet, men vi håper det skal være et bidrag til at de holder ut,» sier Markus Hansen, leder i Heismontørenes Fagforening. Grunnen til at de nå står uten inntekt, er rett og slett fordi de ikke får lov til å reise over grensa til Norge. De har dermed ikke rett på dagpenger, fordi de i utgangspunktet har jobb. Heller ikke sykepenger har de krav på, fordi de ikke er syke. Og arbeidsgiveren kan ikke permittere dem, fordi bedriften egentlig har jobb til dem. I hjemlandet får de heller ingenting, fordi de jobber og skatter til Norge.

Vedtaket fra styret i HMF gjelder i første omgang for opptil fire uker, altså for hele februar. Fra 1. mars åpnet grensene for dagpendlere, men dette løser situasjonen kun for dem som bor rett ved grensa. I HMF har vi rundt 25 medlemmer med adresse i utlandet. I første omgang var det kun sju av disse som ble sittende «koronafast» i hjemlandet sitt, men tallet kan øke dersom nedstengingen av grensene blir langvarig. Styret i HMF vurderer saken fortløpende og er åpen for fire nye uker med støtte.

HMF har også satt opp nettkurs for medlemmene som sitter fast i hjemlandet.

I et intervju med FriFagbevegelse i februar sa Hansen: «Det er viktig å vise at du blir tatt godt vare på som medlem av fagforeninga vår, også om du ikke har hjemmeadresse i Norge.» Han sier videre at det bare skulle mangle at ikke fagforeninga stiller opp. Men ansvaret for at mange tusen pendlere nå er havnet i dette uføret legger Hansen på myndighetene, og avslutter: «Dette er fullstendig svikt av regjeringa. Og det er ingen som snakker disse arbeidernes sak.»

HEISMONTØR FALT NED I SJAKT

En heismontør ble kjørt til sykehus etter en arbeidsulykke i Karlstad den 23. november, skriver Aftonbladet. Mannen, som er i 20-årene, falt ti meter ned i en heissjakt og overlevde uten alvorlige skader. Ulykken er under etterforskning.

KORONA PÅ BYGGEPLASS

Torsdag 26. februar ble det kjent at nok en byggeplass i hovedstaden var blitt rammet av et smitteutbrudd. Byggeplassen «Mills-kvartalet» på Grünerløkka ble stengt etter at 18 ansatte hadde fått påvist koronasmitte. 150 personer er satt i karantene etter utbruddet. Det er Schindler som har montasjen på byggeplassen. Dette er dessverre bare et av mange smitteutbrudd den siste tiden.

HVORDAN GÅR DET MED DEG, MORTEN?

Det er snart fem år siden Morten Sandaas ble skadet for livet under ombyggingen av kulisseheisen på Det Norske Teateret (DNT). Morten er evig optimist, og målet var hele tiden å komme tilbake i jobb, men mot slutten av 2020 måtte han innse realitetene. Mortens tid som heismontør var forbi. Hva var det som egentlig skjedde? Vi har tatt en prat med Morten.

ERIK EIKEDALEN HMF ARKIV

Vi møter Morten på foreningskontoret i Østre Aker vei. Han er, som alltid, blid og fornøyd, smertene til tross. «Helseplagene er mange, og konstante,» sier Morten. «Men jeg har blitt vant til å leve med smertene, og tar en dag av gangen. Livet kunne selvsagt vært bedre, men jeg lever, har en flott familie, og prøver å være glad for det jeg har.» Og det slår oss at Morten ikke virker bitter. Tvert imot. Han oser av livsglede og positivitet – noe vi har vanskeligheter med å forstå, tatt i betraktning alt som har skjedd med ham. La oss spole noen år tilbake.

OMBYGGING AV KULISSEHEISEN

Sommeren 2015 ble Morten og en kollega satt til å bygge om den enorme kulisseheisen på DNT. Dette var ikke en hvilken som helst jobb – de 80 kvadratmeter store pneumatiske lamelldørene på heisen skulle bygges om. Heisen ble bygd i 1985, av det som da het Reber Schindler. Kapasiteten på heisen er på hele 5000 kilo, og gulvarealet på stolen er cirka 50 kvadratmeter. Heisen har tre motvekter og Miconic B-styring. To av motvektene veier 9,2 tonn hver, og den siste veier hele 11,2 tonn. I Heismontøren i 2016 fortalte montørene oss at ombyggingen var en lærerik utfordring med mye prøving og feiling. Det var solgt billetter til forestillinger, hvor heisen var en viktig del for at kulissene skulle fraktes opp og ned. Det lå med andre ord et press på montørene, som likevel klarte å gjøre unna jobben i tide.

Neste sommer, 2016, fikk Schindler en ny jobb på samme heis. Jobben besto i store mekaniske og elektriske endringer, og alle 17 skivene i maskinrommet skulle byttes. Dette er skiver som er tre ganger så tunge som vanlige skiver. Erfaringen DNT hadde hatt med Morten og kollegaen fra sommeren før, var avgjørende for at de ønsket de samme montørene tilbake til denne jobben. Men denne gangen endte det katastrofalt for Morten.

ULYKKEN SOM ENDRET ALT

Hendelsesforløpet er godt forklart i Heismontøren i 2016: «Da jobben med lageret var ferdig, skulle motvekta senkes for å få strammere vaiere. Gutta var nøye med å holde motvekta i lodd mens de senket den ned. Det var da det skjedde. Styreskoene i toppen på motvekta ga etter for de enorme kreftene, da den nesten ni tonn tunge motvekta begynte å bevege seg sidelengs. Hvor kom krafta fra som utløste den bevegelsen sidelengs? [...] Toppen av motvekta gjorde et så kraftig utfall mot montøren på stillaset (Morten, red.anm.), og han ble reddet av vaierne før den traff han. Nå løsnet også styreskoene i bånn av motvekta, slik at den nederste delen av motvekta pendlet mot montøren og traff ham i magen. Han ble slått unna motvektas rekkevidde, slik at han unnslapp nye slag.»

Hvordan kan en ulykke som dette skje? Morten mener noe av svaret ligger i Schindlers prosjektering, samt manglende samarbeid om løsninger med montørene. «Vi ville gjøre det annerledes,» forteller Morten. «Prosjekteringen fra Schindlers side var ikke gjort skikkelig. Vi gjorde endringer, fulgte sikker jobbanalyse, og presenterte vår metode for ledelsen, men vi fikk ikke gehør – kostnadene ble for store.» Morten forklarer at det ble for dyrt å få tak i en talje som kunne holde ti tonn. Problemet ble derfor løst ved å senke motvekta for å få slakk på vaier i stedet. Ulykken ble etterforsket i etterkant, som alle arbeidsulykker med personskade blir, og Schindler ble anmeldt. Ledelsen i bedriften forsøkte å frifinne seg selv, og innkalte montørene til separate møter. De nekta, og gikk i møter samlet hvor de gjennomgikk tidslinja sammen med bedriften. «Det var åpenbart at bedriften forsøkte å dytte ansvaret for ulykken over på oss,» forteller Morten, «men vi hadde vårt på det rene!» Og det var også politiet og arbeidstilsynet enige i. Saken endte med dom mot Schindler for mangelfull prosjektering.

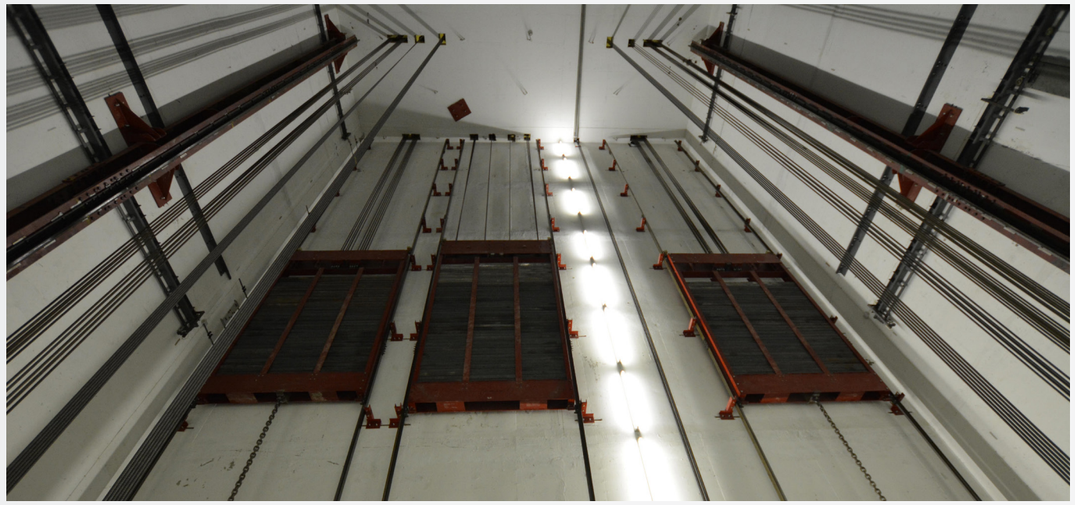
MORTEN SANDAAS, FØDT 1964

- Heismontør fra 1984 hos Thyssen
- Jobbet på 2000-tallet hos Uniheis og senere Otis
- Fra 2007 hos Schindler
- Ble skadet for livet under ombyggingen av heisen på DNT i 2016
- Har hatt flere verv i foreninga

Morten Sandaas

TIDEN ETTER

Morten husker selv veldig lite fra ulykken. Han har blitt gjenfortalt hendelsesforløpet av kollegaen. Morten lå lenge på sykehus med store smerter. «Jeg forsøkte også å få hjelp av Schindler til alle behandlingene i etterkant av ulykken,» sier Morten. Han møtte motstand. Bedriften var villige til å dekke to behandlinger, men Morten var avhengig av mye mer enn det. Også hos bedriftens yrkesskadeforsikring var det lite å hente. Schindler benyttet seg da av forsikringsselskapet Berkeley i forbindelse med yrkesskader. Vi har tidligere i Heismontøren skrevet om deres virke, og hvordan de bruker en såkalt «claimhandler» i sine saker. I Berkeleys tilfelle er «claimhandleren» selskapet Crawford. Og det er Crawford som har trenert denne saken i nå snart fem år. Det første året fikk Morten dekket rundt 12 behandlinger via Crawford, men i etterkant har han dekket nærmest alle behandlinger selv, blant annet en MR-undersøkelse anbefalt av både fysioterapeu-



Kulisseheisen har tre motvekter som veier ca. 9 tonn hver seg.

ten og kiropraktoren som begge mente noe var skjevt i skjelettet hans. Etter flere runder kommer det frem at hele brystregionen til Morten er forskjøvet fra ryggraden.

VIL ALLER HELST JOBBE

Skadene til tross; Morten ville tilbake i jobb, og lenge trodde han det ville ordne seg. I hele 2017 gikk Morten på arbeidsavklaringspenger, samtidig som kona lå med uhelbredelig kreft. Livet hennes sto ikke til å redde, og Morten mista kona samtidig som han selv forsøkte å komme seg på bena. I januar 2018 gikk han over på arbeidstrening via NAV, etter initiativ fra Morten selv. Etter en operasjon i april, og lengre tids fravær som følge av denne, var han klar for å gå tilbake på arbeidstrening i juli. Men Schindler ville ikke la Morten jobbe, før de riktige kildeveier var fulgt. Etter et felles møte med NAV, Mortens lege, ledelsen i Schindler og Morten selv ble det endelig satt en restarbeidsevne på Morten på inntil 50 prosent. Likevel møtte Morten fortsatt motstand fra bedriften. «De ville sette meg på vaierskift og andre tunge oppgaver, men jeg var jo ikke i stand til det,» sier Morten, og påpeker at han ønsket seg en fast servicerute. Det fikk han ikke. I stedet ble han en kasteball – sendt rundt på andres heiser han ikke hadde kjennskap til. Samtidig satt Morten i klubbstyret i bedriften på denne tiden, noe Schindler ikke satte særlig pris på. «De holdt tilbake lønna mi fordi jeg hadde tillitsmannstid i foreninga,» forteller Morten oss. «Klubbarbeid er jo lønna arbeid, akkurat som all annen lønn man betaler skatt av, og her hadde jeg heldigvis NAV på min side.» Bedriften forsøkte gjentatte ganger å holde tillitsmannstiden mot Morten, noe han selv mener kan være fordi han tidligere har vært i konflikt med ledelsen, som nettopp tillitsvalgt. «Bedriften har gjort det ekstremt vanskelig for meg i alle ledd, og ser ut til å ha problemer med å skille på meg som en vanlig arbeider og meg som tillitsvalgt,» sier han. Morten var likevel på jobb i 50 prosent stilling i 13 måneder i strekk, før det sa stopp.

I september i 2019 ble Morten lagt inn på sykehus med lammelse i hele venstre side av kroppen. «Det var vel da jeg innså at det var slutt, at full uførhet var neste steg,» innrømmer han. Nå startet også NAV-systemet opp for fullt. «NAV-systemet er som det er, de har gjort det de skal, som de ville gjort med alle andre,» mener Morten. Etter en kort kartleggingsrunde, ble det mot slutten av 2020 gjort vedtak på 100 prosent uførhet. «Forholdet med bedriften bedret seg også i denne perioden,» sier Morten, og legger spøkefullt til: «Men det kan jo være fordi de skjønte at jeg endelig var på vei ut!»

BLIR IKKE TRODD

I dag står altså Morten som 100 prosent ufør, men ifølge Crawford har han ikke kommet dit på grunn av ulykken. «Crawford forsøker å tegne et sykdomsbilde som ikke stemmer,» mener han. Morten har tidligere vært personlig trener, og har vært i god form i hele sitt liv. Morten var også en lang stund den eneste i Schindler som reiv heis – en tung jobb som krever en frisk og sterk kropp. Likevel legger Crawford blant annet en tidligere senebetennelse og en ikke-eksisterende kronisk magesykdom til grunn for uførheten. «De har tatt alt de har funnet i sykehistorien min med i betraktningen,» konstaterer Morten. På dette grunnlaget hevder Crawford at Mortens skader etter ulykken ikke var utslagsgivende for at han nå er blitt 100 prosent ufør, og dermed ikke har krav på full erstatning.

For hva har man egentlig krav på? I yrkesskadesaker skal man ha en erstatning for økonomisk tap resten av livet. Det blir derfor ingen endelig erstatning før man vet om den skadde er varig arbeidsufør, helt eller delvis. I Mortens tilfelle har dette tatt flere år, og med Crawford som saksbehandler, har han ikke fått forskudd på erstatningen underveis. Og om han i det hele tatt vil få full erstatning, er avhengig av om påstandene om at de fleste skadene allerede var til stede før ulykken får stå eller ikke. «Du blir klemt av ni tonn, også må du svare på påstander som dette!» utbryter Morten.

NAV anser hendelsen som en arbeidsulykke, men er ikke klare på hvorvidt uførheten skyldes ulykken eller ikke. Morten har hatt flere runder med NAV-leger, som per i dag mener at tidligere skader har påskyndet uførheten. «Dersom NAV sier at ja, uførheten er 100 prosent en følge av ulykken, kan jeg kreve staten for penger. Og her ligger det nok en økonomisk begrunnet kynisme hos NAV,» sier Morten.

ADVOKATBISTAND

Morten har hele veien fått støtte av både foreninga og LOs juridiske avdeling. Advokatregninga er det EL og IT som tar, og forbundet har også godkjent at advokaten kan forberede søksmål for at Morten endelig skal få den erstatninga han har krav på. Da er det forsikringsselskapet Berkeley som blir saksøkt.

Noe har likevel Morten fått. I 2018 utbetalte Berkeley 150.000 kroner for tap av arbeidsinntekt. Dette skattet han 55 prosent av. Etter denne utbetalingen har Berkeley kommet med tilbud fire ganger. Samtlige av disse tilbudene har vært skambud, hvor Berkeley anser Mortens uførhetsgrad på 75 prosent, basert på en beregningsmodell som er helt feil. «Beløpene ser kanskje høye ut på papiret, men en yrkesskadeerstatning skal i utgangspunktet rekke til pensjonsalder, og det er jo mange år til,» sier Morten, som fylte 56 år i fjor. «Forsikringsselskapet blandet sammen tapt arbeidsfortjeneste og erstatning i en pot. Og det er feil! Erstatningen skal være ett skattefritt engangsbeløp, mens tapt arbeidsfortjeneste skal skattes og dekke tiden fra ulykken til pensjonsalder. Også det man eventuelt taper i AFP fra fylte 62 til 67 år skal være med i regnestykket. Det beløpet de tilbyr er langt i fra dette!» LO-advokaten vil at Berkeley utbetaler det de mener han har krav på, og at resten tas til retten. Morten er usikker på veien videre: «Jeg vil jo aller helst bare bli ferdig med dette her, men advokaten mener vi har en god sak.»

INGEN DRØMMESITUASJON

I dag er Morten lettet over å være 100 prosent ufør. «I en ideell verden ville jeg jo egentlig jobba. Jeg er glad i å jobbe,» sier han. «Det er jo ikke noe drømmesituasjon å være 56 år og uførepensjonist, men når det er som det er må en gjøre det beste man kan for å få et bra liv. Sånn sett er jeg glad og fornøyd jeg.»

Mens han venter på at erstatningssaken skal få en avslutning, får han noe støtte av NAV, samt en årlig utbetaling som følge av en personalforsikring Schindler tegner på alle sine ansatte. Det har til tider vært tøft økonomisk, og Morten roser og takker gutta i Schindler-klubben som har bidratt via innsamlinger og annen hjelp. «Det hadde ikke gått uten hjelpa jeg har fått fra gutta!» sier Morten. Han lever med smerter i kroppen daglig, og tar sovemedisin for å sovne. Per i dag finnes det ingen behandling som hjelper, annet enn en nakkeoperasjon, men denne vil ikke legene utføre. De er redd for full lammelse, eller at skadene kan forverres. «Det er rett og slett ikke noe mer å gjøre, jeg må leve med dette resten av livet,» konstaterer Morten.

Og planene for resten av livet er klare. Det er ingen hemmelighet at Morten aller helst vil flytte ut av landet, til et varmere sted, for å starte et nytt liv. «Først må jeg bare bli ferdig med hele denne saken,» sier han, og påpeker at han verken er sur eller bitter, men søker rettferdighet fra systemet. «Rett skal være rett! I mellomtiden tenker jeg ikke på det, velger å se positivt på livet, og tar en dag av gangen. Det som skjer, det får skje!»

KGB – KONE GUITAR BAND

Bandet KGB, som står for *Kone Gitar Band*, kom til ved en ide til underholdning ved et julebord hos Kone i 2017. Bandet spilte helt akustisk og med en cajon-tromme, som er en slags boks man trommer på. Dette ble en stor suksess.

JOHNNY LEO JOHANSEN CHRISTIAN OLSTAD

Etter hvert ble det mer elektrisk og som et ekte band. Direktøren på Kone kjøpte PA-anlegg til gjengen og de fikk tilgang til øvingslokale hos Kone.

«Vi var vel først fem stykker som dro i gang med stor suksess og det var såpass artig at vi har fortsatt,» forteller heismontør Jan-Tore Baardseth. Han begynte på Kone for rundt 20 år siden og kjente Henrik Wergeland gjennom foreningen. Sammen med Terje Skår, utgjør de tre kjernen i bandet.

Kjernen i husbandet til Kone. Henrik Wergeland (kontrakt-salgssjef, med vokal, trommer og diverse duppeditter i studio) Jan-Tore Baardseth (heismontør, gitar og kor) og Terje Skår (arbeidsleder-support, gitar og kor). Illustrasjon er basert på et av KGBs private bilder.

«Vi hadde musikk som hobby og snakket litt i korridorene på Kone. Men det tok nesten 20 år før vi kom i gang med å øve månedlig. Vi tenkte litt som om dette er bedriftsfotball, hvor alle som vil kan få være med. Først kalte vi oss vel *Kone-bandet* og så ble det til *Kone Gitar Band*. Senere endte vi opp med *KGB*, som er litt kult.»

«Det er nå til og med blitt til innspilling av noen videoer. Vi gjør alt selv. Den ene videoen vi lagde i forbindelse med jul har Kone Norge delt på sin nettside. Henrik Wergeland har blant annet lagt ut coverversjon av låta, *Never can tell* av *Chuck Berry* på *Youtube*. Denne spilte vi inn fra hver våres stue.»

KGBS FØRSTE OPPTREDEN

«Det var veldig gøy på det første julebordet hvor dette var en overraskelse. Folk ante ikke at vi skulle spille. De ante kanskje ikke engang at vi kunne spille. Det stod noen instrumenter på scenen og folk i salen tenkte at det var leid inn et band. Det var kjempe morro og slikt krydrer hverdagen. Men en god øving er like moro som en spillejobb. Vi har hatt tre spillejobber i forbindelse med Kone.»

«Det er jo en sosial greie og folk synes det var gøy når de plutselig ser Henrik, som den gang var servisesjef, stå der og spille. Vi har også hatt med lærlinger, så det har vært et stort aldersspenn av folk som har vært med i bandet. Vi hadde og med ei dame fra kontoret som sang en periode.»

CREEDENCE OG METALLICA

«Dette er et lite band til eget bruk. Tre- fire-akkorders lettbeinte låter funker best for oss. Vi spiller stort sett slagere. Alt fra Creedence til Metallica. Alt som kan funke som partymusikk, som vi får til og som er godt kjent. Den ene låta vi spiller er jo fra dansescenen til filmen *Pulp Fiction*. Den sangen har jeg vel gått å nynnet på siden filmen kom», forteller Jan-Tore.

«Vi lar oss også inspirere av hva vi har spilt i band vi har vært med i hver for oss tidligere. *Fru Johnsen* av *Inger Lise Rypdal* har vi og med. Vi har vel totalt rundt 30 låter på repertoaret. Vi får ikke alltid satt av så mye tid til øving. Det viktigste er at vi har det artig selv. Dette er stor spilleglede og det er derfor vi gjør det. Slikt bidrar til et godt arbeidsmiljø. Her er alle velkomne.»

SEKS MÅNEDER FENGSEL FOR BRUDD PÅ SMITTEVERN

For å få kontroll med smitte på byggeplasser innfører Oslo kommune egne forskriftsfestede regler med klare regler for smittevern på byggeplasser fom tirsdag 2. mars. Forsettlig eller grovt uaktsom overtredelse av smittevernregler på byggeplasser skal kunne straffes med fengsel i inntil 6 måneder. De nye reglene vil bli kombinert med en målrettet og forsterket testing på byggeplasser.

20 ÅR MED GEN2

OTIS marker 20-årsjubileet for Gen2 med salg av mer enn 1 million heiser. Noe som gjør denne heisen til deres mest bestselgende heis, skriver prnewswire.com

KONSULENT FUSJON

Heisrådgiveren AS og HSConsult AS fusjonerte den 1. januar i år. Selskapet vil videreføres under Heisrådgiveren AS og er nå blant de største innenfor rådgivning i heisbransjen, skriver de selv i en pressemelding.

LØNN SOM FORTJENT?

Toppdirektørene i Norge hadde nær 6,1 millioner kroner i gjennomsnittlig årslønn i 2019, viser oversikten Fri Fagbevegelse har lagd ved å hente ut lønnstall fra årsregnskapene til de 100 største selskapene i Norge. De fleste får også frynsegoder, som heter naturalytelser, som bil, aviser, telefon og laptop. Flere har sluttvederlag på mange millioner kroner.

KASSASJONSKRAV OG VEDLIKEHOLDSKRAV AV BÆREMIDLER I 2021

Ettersom tiden går har regelverket blitt oppdatert uten at mange av oss har fått det med seg. Så det som følger er en liten oppdatering på kassasjonskrav og vedlikeholdskrav til bæremidler i henhold til regelverket.

MARTIN GRANSETH MARIUS FRANG

De fleste heiser bruker i dag wire eller belte. Selv hydrauliske heiser kan løfte indirekte ved bruk av wire derom de ikke er direkte drevet. Hastighetsbegrenseren er også gjerne utstyrt med wire. Vi skal her se nærmere på kassasjonskrav og vedlikeholdskravet.

RELEVANTE STANDARDER

NS-EN 81-20 5.5

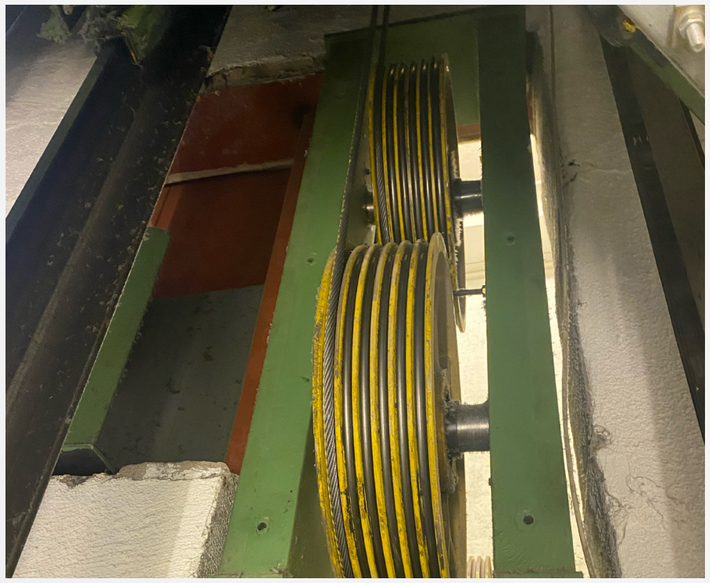
Her beskrives kravene til bæremidlene, og en rekke referanser til andre standarder. Skal man sette opp en ny heis er dette sammen med NS-EN 81-50 5.12 det riktige stedet å slå opp.

NS-EN 12385-5

Denne standarden er ment for de som lager wire. Den standarden beskriver de generelle kravene til wire som levers for heis, mens de andre delene i serien NS-EN 12385-x også inneholder mer spesifikke detaljer for wire. Denne standarden er også ment for nye heiser, men inneholder et informativt tillegg B som tar for seg hva slags informasjon som bør følge med standarden, bl.a. bruk, smøremidler, inspeksjon osv.

NS-INSTA 730:2017

Dette er en standard som omhandler regler for kassaksjon av wire (ståltau) til heiser. Standarden er laget med tanke på å gi en veiledning der man ikke har FDV for wirene som vi finner på heisen, der man har underlag fra produsenten skal den brukes. NS-INSTA 730 kan ikke brukes for belter eller plastbelagte wire. Den siste utgaven kom i 2017 og er den som er veiledende for mye av innhold i denne artikkelen.



FDV

Dette er ikke en standard, men sammen med heisen skal det følge med dokumentasjon for FDV, forvaltning, drift og vedlikehold. I FDV dokumentasjonen skal det også opplyses om hvilke type bæremidler som brukes og vedlikeholdsinstrukser knyttet til disse.

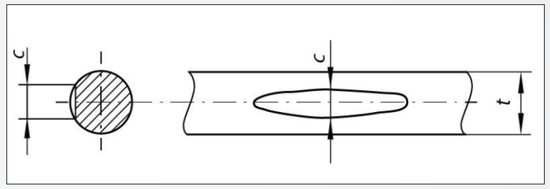
Så her behøver vi ikke å gjøre det vanskelig. På eksisterende heiser skal vi slå opp i FDV for å finne ut hvordan vi vedlikeholder bæremidlene og når bæremidlene skal kasseres. Finner vi ikke underlag på ståltau så har vi NS-INSTA 730 som kan brukes som en veiledning.

KASSASJONSKRAV PÅ WIRE ETTER NS-INSTA 730

1. Hvis slitasjen på en ytre tråd utgjør mer enn halvparten av diameteren på tråden, C er større en t, skal wiren byttes uavhengig av antall tråbrudd (Se figur 1).

2. Hvis antall tråbrudd er større enn det du finner i tabell 1 skal wiren byttes. Tabell 1 sier også om de skal byttes umiddelbart eller snart.

3. Reduksjon av diameteren til wiren. Wiren skal vurderes byttet hvis slitasjen har ført til at diameteren på wiren er redusert med 6% eller mer.



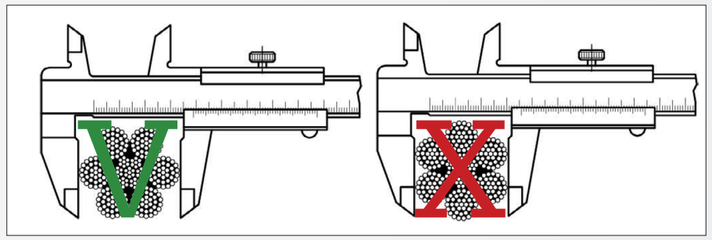
Figur 1

Table 1 – Number of visible broken wires – Single layer ropes with fibre or steel cores operating in cast iron or steel sheaves (ISO 4344)

Condition	Replace ropes or examine within a specified period as stated by the competent person		Discard ropes immediately	
	Class 6 × 19	Class 8 × 19	Class 6 × 19	Class 8 × 19
Broken wires randomly distributed among the outer strands	More than 12 per rope lay [a]	More than 15 per rope lay [a]	More than 24 per rope lay [a]	More than 30 per rope lay [a]
Broken wires predominating in one or two outer strands	More than 6 per rope lay [a]	More than 8 per rope lay [a]	More than 8 per rope lay [a]	More than 10 per rope lay [a]
Number of broken wires in one outer strand	4	4	More than 4	More than 4
Valley wire breaks	1 per rope lay [a]	1 per rope lay [a]	More than 1 per rope lay [a]	More than 1 per rope lay [a]

[a] The length of one rope lay is approximately equivalent to $6 \times d$ (where d is the nominal rope diameter).

Rope lay er en lengde hvor kordelen har gått en hel lengde, eller det vi kaller en stigning.



Wiren skal måles minst 3 steder med minimum 1,5m mellomrom. Og mål wiren minst 2 ganger på hvert sted med en 90° endret vinkel på målingene.

4. Andre skader, deformasjoner og misfarging skal også vurderes når man vurderer om en wire skal byttes. Er det rust, har wiren en knekk, åpner wiren seg osv. skal den normalt byttes.

Wiren skal undersøkes i sin helhet, men størst slitasje skjer der den går over skiver. Vi anbefaler å følge vedlikeholdsinstruksene fra wireleverandørene. Dersom man ikke finner denne anbefaler vi å benytte NS-INSTA 730 (pass på at det er 2017-utgaven) ved vurdering av wire. Ved vurdering av belter og plastbelagte wire må man bruke underlaget fra leverandøren.

LØFTEPUNKT I HEISSJAKTER

I Norsk heiskontroll har vi den siste tiden hatt en økning av spørsmål angående løftepunkter i heissjakter, og vi vil gjerne benytte denne muligheten for å kunne informere litt ut til dere brukere i bransjen.

JAN THORE LYGREN, NHK NHK

Dere som til daglig er ute i heissjaktene for montering og ombygging av heiser er helt avhengige av at sikkerheten ved utførelsen av disse jobbene til enhver tid er ivaretatt. Dette gjelder også ved løfting av utstyr og komponenter inn og ut av sjakten. Var dere klar over at de fleste skader i arbeidslivet involverer faget kran og løft?

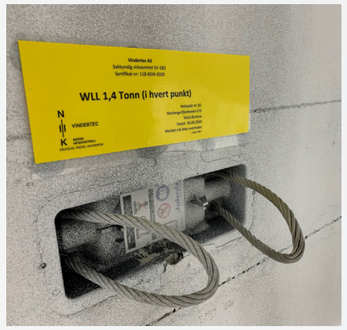
For å kunne utføre sikre løft i en heissjakt er løftepunktene som benyttes viktige. Disse skal være montert slik at de kan brukes til løftene man trenger for en sikker installasjon av heisen. Dette ivaretas i forskriftene DIBK TEK 17 §16-1 og videre til veiledningen med krav om at løftekroker, stropper og annen redskap skal kontrolleres av en sakkyndig virksomhet.

En sakkyndig virksomhet skal i henhold til Arbeidstilsynets «Forskrift om administrative ordninger» §8-6 være sertifisert av et sertifiseringsorgan. Dette innebærer at det skal foreligge en komplett beskrivelse av virksomheten, roller og ansvar, i tillegg krever §8-7 prosedyrer for kontroll, sjekklister og rapporteringsrutiner. Kontrollørene i virksomheten må også ha kompetanse i henhold til kravene fra Arbeidstilsynet som må dokumenteres og godkjennes av sertifiseringsorganet.

Arbeidstilsynets «Normer for kontrollomfang» krever også at bedriften må være S1 sertifisert sakkyndig virksomhet for å kunne utføre en såkalt førstegangskontroll. Dette innebærer at bedriften skal inneha teknisk kompetanse på ingeniørnivå som et minimum for å kunne sertifisere løftepunkter i taket på en heissjakt. Det er også krav om ansvarsforsikring hos den sakkyndige virksomheten.

Eksempel med løfteringer montert på Halfen skinne.

Eksempel på løftepunkt som mangler merking og sertifisering.



Eksempel der man har benyttet innstøpt wireboks.

Eksempel på merking som ikke oppfyller forskriftskrav. Det er heller ikke permanent festet og vil falle av når man bruker løftepunktet.

Korrekt merking med WLL, navn til Sakkyndig virksomhet, tillatt belastning (WLL) og referanse til sertifikat nr. og dato for sertifisering.

Når alt dette er på plass er det også behov for kunnskap om løfteredskapet i seg selv (øyebolter og øyemutre), samt god kjennskap til Arbeidstilsynets «Forskrift om maskiner» nr.544 (norsk utgave avl EU Rådsdirektiv 2006/42/EC) for å vite hvilke tekniske krav den stiller til løfteredskapet. I tillegg trengs det god erfaring for å kunne vurdere eventuelle feil og mangler som blir oppdaget under sertifiseringen. Etter at sertifiseringen er ferdig og løftepunktene er godkjent skal det da utstedes et sertifikat fra fagleder i den sakkyndige virksomheten.

Som dere ser stiller myndighetene klare krav til virksomheter som vil drive med dette.

Vi som utfører førstegangskontroll (TKO) på de fleste heiser i Norge i dag, ser at det dessverre er mange som tar snarveier og ikke får utført nødvendig sertifisering av disse løftepunktene. Har dere tenkt over hvilken risiko dette innebærer og hva konsekvensen av dette er?

Hvem har hovedansvaret når det jobbes i en heissjakt? Som arbeidsgiver har installasjonsfirmaet selvfølgelig ansvaret når de sender sine ansatte inn i sjakten for montering eller ombygging av heisen. Og det er nettopp dere i sjakten som benytter dere av løftepunktene.

Vi ser ofte at heisleverandørene setter ansvaret for løftepunktene over på entreprenøren. Men hvor lurt er det når det er heisleverandøren selv som skal bruke dem og til syvende og sist har ansvaret for at alt er på plass før utstyret blir tatt i bruk? Hvor sikker kan dere være på at entreprenøren har gjort dette etter boka og fått løftepunktene sertifisert av en sakkyndig virksomhet? Vi ser også at en del av heisleverandørene hopper over sertifisering.

Uten at vi skal gå igjennom alle paragrafene i arbeidsmiljøloven som forteller hvilket ansvar arbeidsgiver og arbeidstaker har ovenfor hverandre, så er det helt klart at det å benytte usertifiserte løftepunkter vil havne på bordet hos Arbeidstilsynet der både arbeidsgiver og arbeidstaker kan bli stilt til veggs skulle det skje en ulykke.

Det ble kanskje litt mye denne gangen, men vi kan oppsummere:

- Løftepunkter i heissjakter skal være sertifisert av en sakkyndig virksomhet S1
- Løftepunktet skal være merket iht. myndighetskrav
- Det skal foreligge ett sertifikat fra den sakkyndige virksomheten

BREV TIL SAMARBEIDS-PARTNARAR AV FAIR PLAY BYGG OSLO OG OMEGN

På vegner av Fair Play Bygg Oslo og omegn ønskjer vi å takke for ditt bidrag til ein meir seriøs byggjebransje. Ditt bidrag til Fair Play Bygg Oslo og omegn har vore viktig, både økonomisk men også gjennom vilje og innsats for å delta i dugnaden for ei byggjenæring utan kriminalitet og sosial dumping!

LARS MAMEN OG HARALD HANSEN
TOR-ERIK LUNDBERG

230 VARSEL TIL OFFENTLEGE ETATAR

Fair Play Bygg Oslo og omegn har i 2020 levert 230 varsel til offentlege etatar. Dei fleste varsla har gått til Akrimsenteret i Oslo, der Arbeidstilsynet, Skatt og fleire etatar samarbeider mot arbeidslivskriminalitet. I tillegg har vi samarbeidd med politiet, lokale eltilsyn og andre etatar i nokre saker. Det typiske varsel handlar om svart arbeid og sosial dumping, men vi har også avdekt ulovleg el-arbeid, grov utnytting, svindel, id-tjuveri og elendige forhold der arbeidstakarane er innkvartert. Fleire av dei bedriftene vi har varsla om har mottatt koronastøtte. Vi mistenker at nokre av desse bedriftene har kontakt med andre kriminelle grupper.

TIPS FAIR PLAY BYGG

Fair Play Bygg Oslo og omegn har fått fleire gode tips frå bedrifter og tillitsvalte. Slik informasjon er «ferskvare» – ikkje nøl med å kontakte oss ved mistanke om kriminalitet. Fortsett med å sende tips. Viktig informasjon i tipset er: Adresse på byggeplass, namn på bedrift eller oppdragsgivar, omfanget (tal på arbeidstakarar og varigheit på prosjektet). Få gjerne med bilete av bygg, registreringsnummer på bil og adresse på innkvartering. Vi handsamar all informasjon konfidensielt, og opplyser om kjelda berre dersom det er avtalt.

ETIKKPLAKATEN OG LOGO

Vi har fått gode tilbakemeldingar på Etikkplakaten vår. Både store og små aktørar i byggjebransjen har underteikna og implementert denne i sine rutinar og kontraktar. Vi vil gjerne ha hjelp til å promotere Etikkplakaten i bransjen og har produsert logo som underskrivarane av Etikkplakaten kan vise fram på sine heimesider. Se www.fairplaybygg.no

Lars Mamen (t.v.), daglig leder, og Harald Hansen, styreleder.

TA KONTAKT

Vi i Fair Play Bygg har begrensa ressursar, berre ein tilsett, men heldigvis eit aktivt og dedikert styre og mange bidragsytarar. Vi håpar at vi får tid til å følgje opp støttemedlemmane våre meir i tida som kjem. De er også hyggeleg om det tek kontakt med oss. Dersom de har spørsmål, har lyst til å lære meir om arbeidet vårt eller har behov for råd – ikkje nøl med å ta kontakt.

THYSSENKRUPP BLIR TK ELEVATOR

På verdensbasis har de etablert seg blant de største heisfirmaene. Nå stiller de med nytt navn og ny logo etter eierskiftet i august i fjor. Det nye navnet er TK ELEVATOR (TKE).

REDAKSJONEN TKE

«Det nye navnet gjør at det uavhengige selskapet kan utvides ytterligere. Det er en flott mulighet til å styrke markedsposisjonen og ta teknologiledelsen. Med den nylige integrasjonen av vår skybaserte digitale plattform MAX i alle nye heis- og rulletrappsystemer, har vi tatt et betydelig skritt mot digitaliseringen av våre produkter og tjenester», skriver TK Elevator i en pressemelding.

TK Elevator er representert over hele verden og har mer enn 50 000 ansatte. Service vil fortsatt være den viktigste delen av virksomheten. Serviceporteføljе på 1,4 millioner heiser og rulletrapper serves av 24 000 servicetekniker over hele verden. I produktporteføljen sin har de et bredt spekter mobilitetsløsninger.

Nå bygger de videre på den vellykkede arven fra Thyssenkrupp Elevator med et salg på ca. åtte milliarder euro i regnskapsåret for 2019 og 2020. *Kilde: © thyssenkrupp Elevator, www.tkelevator.com*

Nytt navn og ny logo, men de samme merkevarene. TKE har blant annet heisene i skyskraperen One World Trade Center i New York. Foto: tkelevator.com

FLERE ORGANISERTE UNDER KORONA

Det noteres kraftig medlemsvekst under koronakrisen. LOs forbund kan vise til en netto medlemsvekst på nesten 20 000 medlemmer i 2020. Det er nå 970 000 LO-organiserte.

TK ELEVATOR STYRKER SIN POSISJON I NORDEN

TKE er i ferd med å styrke sin posisjon i det svenske markedet ved å kjøpe Sdiptech AB, skriver tkelevator.com. Med 115 ansatte forvalter de en vedlikeholds portefølje på ca. 9500 enheter i den svenske hovedstaden. Transaksjonen er underlagt godkjenning fra de svenske konkurransemyndighetene, forventet i april 2021.

SMITTE I HEISSJAKTER

Rutiner for smittevern ved arbeid på heiser bør ikke bare være gjeldende under koronapandemien. For det er flere kilder som kan være årsak til smitte under arbeid i sjakter, og da særlig ved arbeid på eksisterende heiser.

TOR-ERIK LUNDBERG PIXABAY

Sprøytespisser, urin, avføring og kloakk er blant hva montørene kan møte på under sitt arbeid i heissjakta. Noe som utsetter oss for smitte for HIV, hepatitt og andre uønskede sykdommer.

Her må arbeidsgiver i samarbeid med verneombudene risikovurdere arbeidet og iverksette tiltak for å hindre eksponering av smitte. Både arbeidsmiljøloven og smittevernloven stiller krav til dette.

Fra tid til annen kommer også montører over narkotika, kontanter, våpen og skarpe skudd lagret da enten i heissjakta eller i maskinrommet. Bør man da fjerne det eller la det ligge? Dette bør det foreligge egne rutiner på.

Man kan få hepatitt dersom man stikker seg på en sprøyte.

FORSLAG TIL HANDLINGSPLAN FOR HEISANLEGG MED SMITTEFARE	
Informasjon	Informasjon om hvilke anlegg som har høy risiko for smitte. Anlegg bør merkes.
Forebyggende tiltak	Forebyggende tiltak kan være vaksiner, bruk av personlig verneutstyr (PVU), rutiner for hygiene og opplæring. Løpende helseundersøkelse av arbeidstakere som kan utsettes for biologiske faktorer.
Biologisk avfall	Kanylebøtte (sprøytebøtte) på anleggene og etablere returordning for biologisk avfall.
Desinfisering	Ekstreme tilfeller som ved avføring og kloakk i sjakta eller annet bør desinfiseres av eksternt firma med opplæring og utstyr for dette.
Beredskapsplan	Det utarbeides en handlingsplan/beredskapsplan dersom man blir utsatt for smitte.

HEPATITT

Virale hepatitter er en samlebetegnelse på sykdommer forårsaket av ulike virus. Flere virus kan angripe leveren og gi like symptomer, men virusene har svært ulike egenskaper. Smittemåte og klinisk forløp er også forskjellig. Det skilles mellom hepatitt A, B, C, E. Hepatitt B og hepatitt C smitter hovedsakelig gjennom blodsmitte (sprøyter). Hepatitt A og hepatitt E smitter hovedsakelig gjennom næringsmidler.
Les mer på fhi.no.

NYVALGT VERNEOMBUD?

TOR-ERIK LUNDBERG

Verneombudets oppgaver er mange. Som verneombud skal du ivareta arbeidstakernes interesser i alle saker som angår arbeidsmiljøet, og skal si i fra dersom du finner avvik som ikke ivaretar hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for et velfungerende arbeidsmiljø.

VALG
Verneombudet velges for to år om gangen av og blant arbeidstakerne.

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 igjennom fagforeningen.

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

RETTEN TIL Å STANSE FARLIG ARBEID
Hvis det er umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse som ikke kan avverges på annen måte, kan verneombudet legge ned stansevedtak. Verneombud er ikke ansvarlig for tap som er en følge av at arbeidet stanses.

Ta kontakt med HMS-ansvarlig i foreninga, Lars Selebø (995 30 820), for informasjon om kurs eller annen veiledning.

FØLG HMF PÅ SOSIALE MEDIER

@HMFagforeninga

hmf1930

heismontorene

@HMFagforeninga

HEISMONTØREN FOR 16 ÅR SIDEN

FRA HEISMONTØREN NR 2/2005, rett etter at den fem måneder lange streiken mot sosial dumping ble avsluttet med tvungen lønnsnemd (red. anm.)

Thyssen

Av Vidar Holm

De lokale forhandlingene står i stampe hos oss, som hos de fleste andre. Uenighetene er mange. Bedriften vil ikke være med på en økning av medlemstilskuddet, selv om de ikke lenger hevder at det er ulovlig. De vil bare ikke inngå avtaler lokalt, som i utgangspunktet er en sentralt regulert. Det samme gjelder en tekst om sosial dumping. Thyssen har leid inn folk fra Ungarn, Tyskland og Sverige i perioden, og har ikke dokumentert for klubben at disse jobber med norske lønns- og arbeidsforhold. Siste utvikling i denne saken er dog positiv. Bedriften innrømmer at de må følge AML's bestemmelser om å tegne kontrakt med den enkelte innleide arbeider – i det minste. Saken går videre.

Klubben fikk i 1991 en avtale om en ekstra ferieuke i stedet for lønnstillegg dette året. Bedriften har nå sagt opp denne avtalen, og konvertert verdien av denne uka til timelønn. Dette innebærer for bedriften en mulighet til å fakturere omtrent 1 årsverk mer enn tidligere.

Videre har vi fått et tilbud om et lokalt tillegg på kroner 5,- per time, men da under forutsetning av at reisetidsavtalen endres. Kort sagt innebærer bedriftens forslag at det skal defineres en tid (20 minutter morgen og kveld f. eks) som skal holdes utenfor ordinær arbeidstid.

Når klubbens tillitsvalgte melder seg på kurs, skal på møter eller trenger tid til annet tillitsmannsarbeid motarbeides det fra bedriften. Tillitsvalgte nektes fri i mange situasjoner, og trekkes i lønn hvis «man tar seg til rette». Påstander som at de tillitsvalgte leter etter muligheter til å slippe å arbeide slenges i fjeset på de tillitsvalgte, og spres som faktaopplysninger ut i bedriften – fra ledelsen.

Veldig mye nærmere trakassering kommer man ikke.

Men det er slett ikke bare de tillitsvalgte som føler at hverdagen på Thyssen er tung, noe flukten fra bedriften selvfølgelig er et signal om. Bare siden konflikten ble avblåst ved voldgift har 4 mann sagt opp sine stillinger. Går vi enda et par år bakover er tallet mer enn dobbelt så stort. Spørsmålet er vel bare om bedriften tar, og skjønner, dette signalet.

KONE LEVERER HEISER TIL DRAMMEN SYKEHUS

I løpet av 2022 til 2023 skal KONE stå for leveransen av 32 heiser til det nye sykehuset i Drammen. Nye Drammen sykehus skal bli lokalsykehus for Lier, Drammen og Sande. I tillegg skal det ha områdefunksjoner for hele Vestre Viken. Dette skriver KONE på sin nettside.

BREXIT AVTALE

Nei til EU ønsker avtalen mellom Storbritannia og EU velkommen. Det er flott at partene har blitt enige om en handelsavtale, sier Roy Pedersen, leder i Nei til EU. Dette viser også at det finnes andre avtalemuligheter med EU enn EØS.

JA OG NEI TIL MIDLERTIDIGHET

Først legger EU til rette for midlertidig ansettelser med sine direktiver. Så slå EU-domstolen fast at vikarer ikke kan brukes for å unngå forpliktelser virksomheter har som arbeidsgiver. Innleie skal kun benyttes midlertidig, ifølge domstolen.

NEI TIL AFP OG SYKEPENGER

Venstre vil innføre egenandel ved sykefravær og avskaffe AFP, skriver frifagbevegelse.no.

Fra Sjakta

CHRISTIAN OLSTAD

Navn: Tor-Erik Lundberg
Alder: 48 år
Klubb: Schindler
Yrke: Heismontør
Verv: Klubbleder i Oslo, Hovedverneombud og redaktør i HMF

Tor-Erik Lundberg

Hva fikk deg til å begynne i faget?
«Faren min jobbet i Kone, så jeg kjente godt til bransjen. Så det var nok derfor jeg ble nysgjerrig på faget, men det var ikke så lett å få læreplass i heisfaget da jeg var ferdig på skolen. Da ble det til at jeg begynte i elektrikerlæra. I 1997 fikk jeg jobb som hjelper på Melby Heisservice i Oslo. I 2000 begynte jeg i Reber Schindler hvor jeg avla fagprøve året etter.»

Hva er det beste med heismontørfaget?
«Det beste med faget er bredden og variasjonen i faget og Heismontørenes Fagforening.»

Schindler har nettopp landet en åtte måneder lang konflikt, hva er den store lærdommen vi kan ta med oss derfra?
«Dette viser hva vi kan få til som klubb dersom vi står samlet. Ekstra gledelig var det å se engasjementet blant de yngre montørene på montasje. Det er en engasjert gjeng som er opptatt av faget, samhold og medvirkning på egen arbeidsplass. Dette lover godt. Totalt sett så har denne konflikten styrket samholdet og engasjementet i klubben.»

Hvilken betydning har en sterk fagbevegelse?
«En sterk fagbevegelse betyr mindre forskjeller. Fagforeninger er viktig slik at vi kan selge arbeidskraften vår samlet gjennom kollektive tariffavtaler. Uten fagbevegelsen kunne man sett langt etter de goder som man i dag ser på som en selvfølge slik som ferie, arbeidstidsordninger, oppsigelsesvern osv. Og hvem skulle tatt kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet hvis ikke fagforeningene satt det på dagsorden?»

Hva er de største utfordringene i arbeidslivet i dag?
«Den største utfordringen i arbeidslivet i dag er sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Dette utfordrer blant annet yrkesfagene, faste ansettelser, organisasjonsgraden, arbeidsbetingelsene, velferdsordninger og samfunnet. EU/EØS-avtalen og medfølgende direktiver legger dessverre til rette for dette.»

Hva driver du med når du ikke jobber med heis?
«Jeg har hatt aleneomsorgen for mine tre barn de siste tolv årene, så egne fritidsinteresser utover dette har vært veldig begrenset. Nå har to av barna passert 18 år, så da begynner jeg gradvis å få mer egentid. Da liker jeg blant annet å trene styrke og stå på ski. Gjerne nedover.»

Returadresse: Heismontørenes fagforening, Østre Aker vei 24, 0581 OSLO

Verv i Heismontørenes Fagforening per 01.01.21

VERV	PERIODE	NAVN	TLF	E-POST
Leder	20 – 22	Markus Hansen	469 13 040	leder@heis.no
Nestleder	20 – 22	Rune Larsen	951 91 555	rune.larsen@heis.no
Nestleder	19 – 21	Alexander Jordnes	959 82 334	ajordnes@heis.no
Sekretær	19 – 21	David Coron-Andersen	480 06 131	davidcoron@msn.com
Kasserer	19 – 21	Thomas Johansen	959 82 361	kasserer@heis.no
Studieleder	20 – 22	Per Arne J. Salo	918 53 408	per.arne.salo@heis.no
1. Styremedlem	20 – 22	Stian Andersson	959 86 222	stian.andersson@thyssenkrupp.com
2. Styremedlem	19 – 21	Stian Pedersen	959 08 344	baanrud@gmail.com
3. Styremedlem	20 – 22	Nicolai Larsen Lund	489 92 053	nll@gmheis.no
4. Styremedlem	19 – 21	Bård Navrud	905 57 919	baardnav@hotmail.com
5. Styremedlem	20 – 22	Tor-Erik Lundberg	951 91 560	torerl@online.no
6. Styremedlem	19 – 21	Kristoffer Syvertsen	940 52 678	ksyvertsen@orona.no
Lærlingrep.	19 – 20	Henrik Smerud	901 58 875	henrik.smerud@outlook.com
1. Distriktsrep.	20 – 22	Håkon Bauge	959 82 339	h_bauge@hotmail.com
2. Distriktsrep.	19 – 21	Lasse Evjen	959 86 244	lasseev@hotmail.com
3. Distriktsrep.	20 – 22	Trond Polden	415 60 675	75polden@gmail.com
4. Distriktsrep.	19 – 21	Bjørn Magnus Aspevold	909 54 660	bm_aspevold@hotmail.com
Andre oppgaver				
HMS-ansvarlig	20 – 22	Lars Aleksander Selebø	995 30 820	lars@selebo.no
Lærlingansvarlig	19 – 21	Even Thorstad	951 91 570	even_thorstad@hotmail.com
Redaktør	20 – 22	Tor Erik Lundberg	951 91 560	redaksjonen@heis.no
Kontrollkomitè	20 – 22	Rune Foshaug	951 91 562	rf@live.no
Kontrollkomitè	19 – 21	Lars Aleksander Selebø	995 30 820	lars@selebo.no
Regnskap	Ansatt	Bjørn Tore Egeberg		bjorn.tore@heis.no
Org. sekretær	Ansatt	Erik Eikedalen	472 30 599	eikedalen@heis.no
Landsstyrerepresentant (vara)		Terje Skog	908 77 069	terje.skog@gmail.com
Avdelinger				
Bergen	20 – 22	Trond Polden	415 60 675	75polden@gmail.com
Drammen	19 – 21	Lars Aleksander Selebø	995 30 820	lars@selebo.no
Hedmark/Oppland	18 – 20	Kristoffer Saug Lie	950 56 349	kiffe_93@hotmail.com
Haugesund	18 – 20	Andre Birkeland	410 04 256	andre.b.birkeland@hotmail.com
Agder	19 – 21	Tor Helge Reber	915 63 130	threber@frisurf.no
Møre og Romsdal	19 – 21	Erlend Andberg	911 51 662	erlend.a@hotmail.com
Trondheim	19 – 21	Lasse Evjen	959 86 244	lasseev@hotmail.com
Tromsø	19 – 22	Jan Wahlgren	951 91 583	janb.wahlgren@gmail.com
Nordland	19 – 22	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	frahan53@gmail.com
Klubber				
Otis	Hovedtill.	Thomas Skoglund	922 30 888	thomas.skoglund@otiselevator.com
Kone	Hovedtill.	Bård Navrud	905 57 919	bard.navrud@kone.com
Schindler	Hovedtill.	Rune Larsen	951 91 55	Rune.Larsen@heis.no
Schindler	Oslo	Tor-Erik Lundberg	951 91 560	torerl@online.no
Thyssen	Hovedtill.	Stian Andersson	959 86 222	stian.andersson@thyssenkrupp.com
Thyssen Bergen	Bergen	Kim Thomassen	959 86 266	kfthomassen@gmail.com
Ing Stein Knutsen	Hovedtill.	Arild Lyngøy	974 29 130	arild_lyngoy@hotmail.com
Ing Stein Knutsen	Haugesund	Andre 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	Jørgen Marius Jensen	982 30 873	jorgen@uniheis.no
HBU	Oslo	Martin Granseth	481 03 378	martin@heisutdanning.no

Avdeling	Adresse	Telefon	E-post
Oslo	Østre Aker vei 24, 0581 Oslo	22 17 45 50	foreninga@heis.no
Bergen	Kalfarv. 71, 5018 Bergen		75polden@gmail.com
Stavanger	Lagårdsvei 124, 4011 Stavanger		vegardolimstad@hotmail.com

www.heis.no

Feil på lista rapporteres til foreninga@heis.no, ev. 22 17 45 50