

SAFE MAGASINET⁰¹

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 Mars 2007**



Oseberg Feltsenter viser vei: Strømlinjeformet forpleining med lavt sykefravær er mulig, om arbeidsgiver bare vil

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



16 5 30

- 3** Leder **5** Statoil/Hydro og eiernes feighet
6 Samråd om fusjonen Statoil-Hydro **8** – Navnet som latterliggjør
10 Statoil og oss **12** Baklengs inn i framtida **13** Bjørnen sover
16 Forpleining i særklasse **23** Forpleining i Hydro... sett i fra min plattform
28 Operatør forpleining **30** Amund Bjerkeseth vant over if Skadeforsikring **31** Å leve i konstant bråk **34** Hvordan bli kjent med
24 mennesker på seks dager **36** Ny gjennomgang av saken Deep Sea Driller **37** Colombia et merkelig demokrati
42 Årsmøter i SAFE

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren.

Ansvarlig redaktør Terje Nustad **Redaktør** Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

Besøksadresse redaksjon Engelsminnegaten 24, Postadresse PB. 145, 4001 Stavanger. Telefon 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40. E-post safe@safe.no

Layout og oppsett Melvær&Lien Idé-entreprenør **Trykk** Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN Manusfrist/Utsendelse **Nr. 1** 10.02/10.04 **Nr. 2** 10.06/10.07 **Nr. 3** 10.08/11.09 **Nr. 4** 10.11/12.12

ANNONSEPRISER S/H 1/4 side kr. 2.500,- 1/2 side kr. 5.000,- Hel side kr. 7.000,-

For annonsering ta kontakt med: SAFE på telefon 51 84 39 09/51 84 39 00. E-post mette@safe.no

Kai Hansen v/Torfinn Hansen på telefon 51 90 66 02. E-post torfinn@kai-hansen.no



Leder

Statoil/Hydro-fusjonen en fragmentering av norsk oljevirkksomhet

Statoil/Hydro-fusjonen har preget nyhetsbildet siden 18. desember, da landets befolkning ble overrasket med nyheten om oppkjøpet. Selskapenes styreverter hadde blitt enige om verdifastsetting, at navnet skulle endres til noe helt nytt, topplederstillingene var fordelt, selskapets internasjonale aktiviteter skulle ledes fra Oslo og hovedkontoret skulle ligge i Stavanger. Stoltenberg jublet, og avslørte at dette var hans overordnede målsetting helt fra privatiseringen av Statoil i 2001. Den konsensusbaserte norske oljenæringen kommer klart til syne, alle jublet for fusjonen, og ingen våget å komme med kritiske bemerkninger. Så stilnet jubelbruset, flere våknet og gjorde sine egne konsekvensvurderinger og innså fusjonens negative betydning for norsk oljevirkksomhet. Dette kom klart frem i samrådsmøtet som Olje- og energidepartementet innkalte industrien til 22. mars. SAFE var en av 11 aktører som fikk anledning til å holde en 5 minutters innledning. Det var ganske så påfallende å høre alle, unntatt SAFE selvfølgelig, begynne med å rose fusjonen for så å argumentere for det motsatte. De hevdet at fusjonen var ”industrielt riktig”, men ingen kunne/ville utdype hva de mente med det.

SAFE har vært opptatt av denne problemstillingen helt siden privatiseringen av Statoil, og som vi allerede da skisserte som en mulig konsekvens. Vi fulgte dette opp og skrev en ny rapport høsten 2005 med analyse av fusjonens konsekvenser. SAFE så også denne gangen det samme politiske spillet som under privatiseringssprosessen. LO med IE i spissen ble regjeringens alibi for at fagbevegelsen og arbeidstakerne aksepterte en fusjon. Det er bemerkelsesverdig at IE ikke hadde en eneste kritisk bemerkning, men henviste til lovnader om at det ikke ville bli noen oppsigelser og en eventuell overtallighet skulle skje ved naturlig avgang. Selvfølgelig er det bra at ingen blir oppsagt, men realiteten er at minst 3 000 arbeidsplasser går tapt. Dette er et tall som Statoil selv har beregnet seg til og er et faktum som IE og dens leder Leif Sande må ha kjent til. Har virkelig Sande glemt hva han uttalte til media i 2004, da fusjonsplanene den gang ble diskutert? Da sa han blant annet til Dagbladet at en fusjon ville bety en massakre av arbeidsplasser, en rasering av oljemiljøet langs kysten, mangfoldet ville forsvinne og eierandeler ville bli solgt til utlandet. Ingen har uttalt seg krassere vedrørende en Statoil/Hydro-fusjon. Spill for galleriet kalles det, og det har vært deres viktigste arbeidsmetoder i alle år.

SAFE fokuserer på de overordnede oljepolitiske konsekvenser og bortfallet av et teknologisk mangfold. Dette er ikke en fusjon eller oppkjøp av to hvilket som helst selskaper. Dette får så store næringsmessige konsekvenser at hele maktbalansen forrykkes vesentlig. OED, OD, Ptil, Gassco og Petoro mister to miljøer med en totalkompetanse som utfordret hverandre, og som de kunne spille på. Alle entreprenørene mister en stor kunde som kunne agere langsiktig og forskningsmiljøene gjør det samme. Hvordan skal et nytt mangfold etableres? Små spekulative børsoljebedrifter kan umulig erstatte dette.

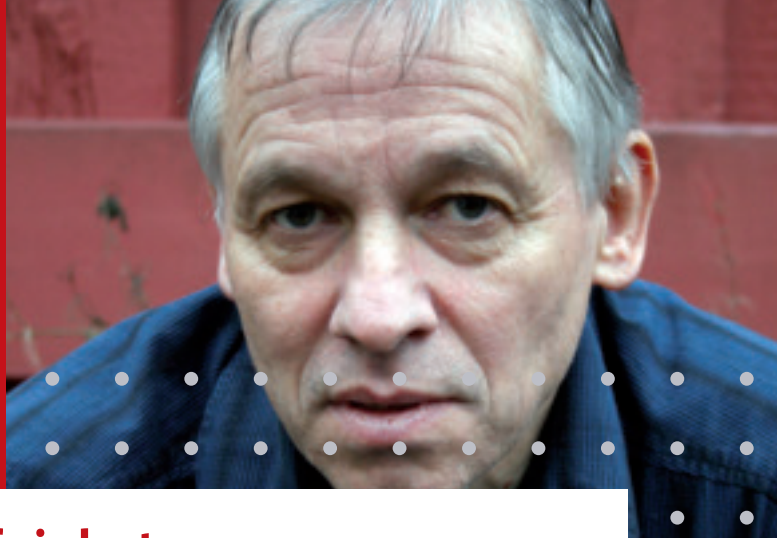
For Reiten og Lund var imidlertid navnevalget det viktigste. Det med bakgrunn i deres store aversjoner mot å ha staten som en dominerende eier. Kampen om navnet er i realiteten en kamp om eierskapet. SAFE må innrømme at også vi er betenkte når vi nå opplever så naive politikere som aksepterer en kjempefusjon uten en eneste form for konsekvensutredning eller debatt. De aksepterer alt som et par ambisiøse og egenrådige konserndirektører måtte mene. Hvor er visjonene for norsk oljevirkksomhet?

Stavanger har vært svært opptatt av byens status som oljehovedstad, og



med god grunn. En stor grad av politisk naivitet preger norsk oljepolitikk. Når de sier ja til privatisering, og på nytt et ukritisk ja til en fusjon så bør ikke konsekvensene komme overraskende. Når to store selskap med utstrakt virksomhet i flere byer fusjonerer, så blir en teigdeling uunngåelig. Det nye selskapet blir fragmentert og viktige funksjoner flyttes og etableres utenfor Stavanger, og da vil mye av synergieffekten for distriktet også forsvinne. Selskapets hovedkontor skal være i Stavanger, men når Helge Lund ikke vil forlate Oslo og utøver sin konsernledelse der i fra, så er vel også den viktigste funksjonen flyttet. Hvis Norges viktigste selskap har en konserndirektør som er totalt fraværende på sitt hovedkontor, hvor lenge kan det aksepteres?

Årets lønnsoppgjør er et såkalt mellomoppgjør, og mange forventer store lønnstillegg som en følge av det stramme arbeidsmarkedet, selskapenes store fortjenester og ledelsen grådighet i å berike seg selv. De sentrale parter, myndigheter og politikere forventer imidlertid det motsatte. Reallønnsøkningen er positiv for alle dette år, og det er ingen behov for store lønnstillegg. Noen snakker sågar om et tilnærmet nulloppgjør, og henviser til tidligere med lønnstillegg på 1. kr for de med lokal forhandlingsrett og 1,50 for de uten. Frontfaget med Fellesforbundet i spissen legger rammene for alle lønnsoppgjør. Når vi da vet at mange av de som er medlemmer i dette forbundet har de dårligste lønns- og arbeidsvilkår i landet, så forteller det noe om deres forhandlingsstrategier. SAFE fremforhandlet i fjor et meget godt oppgjør innenfor de to store avtaleområdene på sokkelen. Da måtte vi se på resultatet som en helhet, inkludere årets mellomoppgjør og akseptere et lønnstillegg på 3 000 kroner for i år. Vi tror det kan vise seg å ha vært smart. Årets oppgjør er et samordnet oppgjør, der vi må underordne oss hva LO og YS sentralt kommer frem til og legge igjen konfliktretten. Hvis det mot alle odds skulle vise seg at vi tok feil, må vi også ta dette igjen neste år.



StatoilHydro og eiernes feighet

- SAFE har tidligere spådd at navnet ville bli StatoilHydro. Denne typen fusjonerte navn er blitt en tradisjon i oljebransjen, sier Terje Nustad, leder i SAFE.

StatoilHydro er godt forankret både nasjonalt og internasjonalt. Navn går på følelser og her vil man ha minst mulig støy.

- Alle miljøer skal tilfredsstilles. Derfor konstruerer man et dårlig navn ved å koble sammen to gode, sier Terje Nustad. - I SAFE kaller vi dette beslutningsvegring.

Er det en form for feighet som ligger bak?

- Ja, det er det absolutt. Det er en feighet fra hovedaksjonærene som viser at et aktivt statlig eierskap ikke er reelt. Sterke krefter har i flere år arbeidet for en fusjon. Langsiktige strategier er lagt, også for navneproblematikken.

- Allerede i 2003 sikret selskapene seg

domenenavnet StatoilHydro.com, forteller Nustad.

- Navneproblematikken burde i utgangspunktet være den minste problemstillingen i forbindelse med en stor fusjon. Det interessante er likevel at konserndirektørene har lagt ned så mye prestige i navnesaken. Reiten har sågar gitt uttrykk for at hele fusjonen kan ryke hvis ikke navnet endres. En skulle tro at direktører på dette nivået var mer opptatt av de industripolitiske og finansielle konsekvensene ved fusjonen. Navneproblematikken er imidlertid blitt et kjernepunkt for disse to, sett i et langsiktig perspektiv for det nye selskapet. På hvilken måte?

- Statoilnavnet er belastende. Navnet

assosieres med et statlig eierskap og det er negativt når en opererer på den internasjonale arena, i følge Lund og Reiten. De bryr seg ikke om den allerede opparbeidede verdien navnene har. Det er langt viktigere for dem å kvitte seg med det som skaper negative assosiasjoner i finansindustriens verden.

Neste skritt

- Neste skritt for de ambisiøse herrer er selvfølgelig å kvitte seg med det statlige eierskapet. Helge Lund har tidligere gitt uttrykk for hvor konfliktskapende navnet vil være for selskapets framtidige næringsmessige beslutninger. Det er og den egentlige årsaken til hvorfor navnesaken er blitt så viktig. Får de viljen sin?

- Ja, det får de, men Lund & Reiten må vente et år, til fusjonen er på plass. Da vil de arbeide videre med å utvikle selskapet til en tung, internasjonal aktør. Dette har vi hørt før?

- Ja, tidligere Statoildirektør Harald Norvik hadde tidlig på 90-tallet nettopp hadde slike visjoner. Han hevdet at det var ingen selvfølge at Statoil skulle være et norsk oljeselskap om 20 år. Jeg tror Harald Norvik vil få rett.



Harald Norvik hevdet tidlig på 90-tallet at det ikke var noen selvfølge at Statoil skulle være et norsk oljeselskap.



I Helge Lunds første år som konsernleder, her sammen med Stein Bredal på Statoilansattes forenings årsmøte. Optimismen var nok en smule annerledes da.

Samråd om fusjonen Statoil – Hydro

Tekst: Terje Nustad

I 2005 ga SAFE ut rapporten “Den skjulte dagsorden, rammer for en alternativ oljepolitikk.” Få dokumenter passer bedre til situasjonen Statoil - Hydro nå, enn denne. Olje- og Energidepartementet avholdt torsdag 22. februar -07 et samrådsmøte der alle aktører i norsk oljeindustri kunne fremlegge sine syn om fusjonen. Terje Nustads innlegg finner du også her.

Rapporten finnes på linken:

<http://www.safe.no/dokumenter/ACF2E60.pdf>

Det ble holdt innlegg ved Olje- og energiministeren, rettighetshaverne, leverandørindustrien, rederinæringen, de ansattes organisasjoner og forskningsinstitusjonene. SAFE ved Terje Nustad og Leif Sande fra LO fremførte de ansattes synspunkter. SAFE sitt innlegg i sin helhet kan leses her.

Det norske oljeeventyret, snipp snapp snute..?

Fusjonen mellom Statoil og Hydro er en av de største og viktigste hendelser i norsk oljehistorie. Til tross for manglende formelle vedtak og konsekvensutredninger er fusjonens praktiske gjennomføring i full gang.

SAFE vil vektlegge og sette fokus på det faktum at Statoil og Hydro representerer en helhet i norsk oljeindustri. Fusjonen har så vidtrekkende konsekvenser i seg, at dette handler i realiteten om å

endre maktbalansen i norsk oljeindustri og hvordan norsk ressursforvaltning skal bli ivaretatt i fremtiden. Fusjonen blir et næringsanliggende, og da kan man ikke isolere fusjonsproblematikken til disse to selskaper. Det er et faktum som må vektlegges av de ansvarlige i den videre beslutningsprosess.

Fusjonen vil skape en strukturell ubalanse, samfunnsverdiene svekkes, eierstrukturenes betydning og synergieffektene mangfold forsvinner. Naturressursenes verdigrunnlag for norsk industri som en helhet undergraves og eventuelle distriktsmessige effekter vil kunne forvitte. Når dette mangfold forsvinner vil også maktrorganen kunne bli utfordret, ikke bare for det statlige eierskapet.

Navneproblematikken har fått en viktig symbolpolitisk element i seg, da konserndirektørene hevder ordet ”stat”

er en belastning å ha overfor utenlandske investorer. Det er klar tale, det nye selskapet skal ledes av personer som ser på det statlige eierskapet som et problem, og som de vil motarbeide? De samme krefter forsøker også å utnytte situasjonen til å svekke oljemiljøet i Stavanger.

Det norske oljeeventyrets grunnleggende fundament var å etablere en maktbalanse med flere oljemiljøer. Det ble etablert et teknologisk mangfold i nær tilknytning til universitet og høyskoler. Forskning og utvikling var en hovedforutsetning for å bygge opp selskapenes kompetanse. Staten skapte en balanse de kunne utnytte, der selskapene utfordret og kvalitetssikret hverandre, for på den måte å kunne videreutvikle en suksessrik nasjonal oljeindustri.

Hvem skal nå spille den rollen etter

Den skjulte dagsorden,
rammer for en alterna-
tiv oljepolitikk.



fusjonen, og hvordan vil staten sikre seg nødvendig operativ kompetanse? Skal du ha et teknologisk miljø, må det være levende og mest mulig operativt, hvordan skal de ellers kunne utfordre operatørenes totalkunnskap og kvalitetssikre lisensenes teknologiske beslutninger? Må staten nå bygge opp både OD og Petoro med en slik kompetanse? Hvordan skal Petoro ellers kunne ivareta SDØE-porteføljen på en forsvarlig måte?

Haleproduksjon kan her være et nøkkelord, der Petoro vil kunne tilegne seg nødvendig operativ kompetanse som kan utnyttes i alle faser i en lisens. SAFE vil derfor foreslå at Petoro blir et statlig operativt haleproduksjonsselskap, med ansvar for all haleproduksjon på norsk sokkel. Da vil også staten kunne optimalisere sin ressursforvaltning ved økt ressursutnyttelse. Burde heller Hydro sin nasjonale andel av selskapet fusjonere med Petoro?

Det kan ikke aksepteres at fusjonen vil få som konsekvens at Statoil svekker sin posisjon på norsk sokkel grunnet høye interne avkastningskrav. SAFE vil advare mot en situasjon der selskapet vokser seg for stor for vår sokkel, der de ikke vil ta samfunnsansvar for mindre felt og haleproduksjon. Vi registrerer og ser en stor fare i en utvikling, der et mangfold av spekulative småselskap er i ferd med å få etablere seg. Selskap som ikke har noe å bidra med, verken teknologisk, sikkerhetsmessig eller vil kunne ta ansvar for en storulykke.

Det hevdes at fusjonen skal fremme vekst, noe som igjen fremtvinger spørsmål for hvem, hvor, av hva og med hvilken risiko? Statoil driver en utstrakt politisk reklame der de har slått fast at "Det norske oljeeventyret fortsetter i utlandet", til tross for at ca 70% av de forventede ressursene på norsk sokkel fremdeles ikke er produsert. Selskapene har i mange år forsøkt å videreføre oljeeventyret internasjonalt, resultatet så langt er at denne produksjonsandel utgjør mindre enn 10 % av det totale volumet. Det er ingen automatikk som tilsier at eventyret vil bli mer suksessrik som en følge av fusjonen, selv om de finansielle musklene blåses opp. Risikoen er stadig økende og kampen om ressursene hardner til. Det fikk Statoil erfare i Angola der de ønsket å kjøpe en eierandel i et oljefelt verdsatt til 50 millioner US dollar, andelen ble solgt for 1,2 milliarder. Da handler internasjonal oljeindustri ikke bare om økonomi, men også om sterke nasjonale politiske strategier i å få tilgang på ressurser, koste hva det koste vil.

Det er påfallende hvor lite fokus det politiske miljø, myndigheter og selskaper har på de etiske og politisk problemstillinger tilknyttet internasjonal virksomhet. En har lett for å glemme sin egen historie. Skal vi aktivt delta i å tilrane oss andre nasjoners verdier eller skal vi bidra til nasjonsbygging tuftet på respekt for naturressursene eierskap, utvikling av demokrati og fred?

Med bakgrunn i en større og større

ubalanse mellom ressurstilgang og energibehov, vil eierskapsinteressene forsterkes og de politiske strategier bli langt mer avgjørende i fremtiden. Derfor ser vi nå en internasjonal oppvåkning i land som er rike på ressurser. Onde tunger vil ha det til at de har påbegynt en ressursnasjonalisme, men i realiteten har de norsk oljepolitikk som sitt forbilde.

I fremtiden vil det kunne bli en så stor politisk utfordring og belastning for den norske stat, at den verken kan eller vil kunne vedkjenne seg eierandeler i et slikt selskap. SAFE mener at det må utarbeides en alternativ oljepolitikk for Statoils utenlandssatsinger, eller hva vil egentlig staten med selskapet? Derfor har vi tillatt oss å foreslå at det opprettes et norsk/russisk statsoljeselskap som skal ivareta utbyggingen av Barentshavet. Et innspill også for å løse gråsoneproblematikken. En slik politisk strategi vil kunne gi en langt bedre samfunnsmessig avkastning.

Hvis fusjonen har til hensikt å drive internasjonal oljevirkosomhet basert på å tilrane seg grunnrenten fra andre samfunn, vil SAFE mene at det vil bli den mest feilslåtte norske oljepolitikk noen gang.

SAFE har fått utarbeidet en rapport vedrørende fusjonen, "Den skjulte dagsorden", og ber om at denne blir et vedlegg til Stortingsproposisjonen.



– Navnet som latterliggjør

Navnet skjemmer ingen, men StatoilHydro latterliggjør både lokalpolitikerne og de rødgrønnes «aktive eierskap»

Artikkelen har vært trykket i Stavanger Aftenblade og er skrevet av avisas journalist, Arnt Even Bøe.

KOMMENTAR

strid: Fusjonsforslaget som ble lagt fram 18. desember i fjor skapte strid på tre punkter.

1. At det nye selskapet skulle ha «forretningsadresse» Stavanger, at konsernfunksjonene skulle ligge både i Oslo og Stavanger – og «at konsernsjefen vil ha kontor begge steder.»

2. At det nye selskapet skulle ha et helt nytt navn.

3. At framtidens satsingsområder ikke skulle ledes fra Stavanger. Internasjonal avdeling skulle ledes fra Oslo og satsingen på ny energi fra Bergen.

Størst var forargelsen i Statoils hjemby, oljehovedstaden Stavanger i oljefylket Rogaland. Og det minst spiselige punktet var utvilsomt at ledelsen for utenlandssatsingen skulle sitte i Oslo.

LOKALE POLITIKERE var raskt og indignert frampå og bedyret at dette ikke var til å leve med. Fordi denne oppsplittelsen ville svekke Stavanger som oljehovedstad, og dermed Norge som oljeland.

Fordi konkurransen ikke står mellom Stavanger og Oslo. Men mellom Stavanger, Aberdeen, London eller Houston. Gårdagens pressemelding avslører at de lokale politikere, enten de nå sitter i kommunestyre, fylkesting eller Stortinget, har blitt skikkelig latterliggjort. Det eneste de i realiteten har oppnådd, er å beholde Statoil i navnet. Men altså ikke helt. Reiten klarte å skusle det til der og. Enn så lenge.

AT DET OPPRINNELIGE kunstgrepet «forretningsadresse» nå er byttet ut med det korrekte forretningskontor, kan heller ikke skrives på seieren konto.

Det viktigste i gårdagens pressemelding er dette: «I tråd med tidligere beslutninger, vil selskapets forretningsområder ledes fra Bergen, Oslo og Stavanger.»

Det betyr i klartekst at internasjonal ledelse blir værende i Oslo, og ny energi i Bergen. Stavanger blir størst på det forretningsområdet selskapene selv har pekt ut som taperen på sikt: Norsk sokkel.

MENS FRAMTIDEN ligger ute. Det er jo derfor de slår seg sammen. De som ser enda dypere i krystallkula, ser olje fases ut til fordel for nye energiløsninger.

Forklaringen på det som har skjedd ligger hos den rødgrønne regjeringen som gikk til valg med en verktøykasse som skulle være stor nok til at staten kunne bli en aktiv eier.

Vi vet nå at det eneste punktet regje-

ringen har engasjert seg i, er navnespørsmålet. Det bekrefter olje- og energiminister Odd Roger Enoksen som for sikkerhets skyld legger til at statsminister Jens Stoltenberg også var med i prosessen for det nye navnet.

NAVNET VAR altså viktigere for den styringsvillige regjeringen enn den nasjonale betydningen av plasseringen av det nye storselskapets mest framtidsrettede funksjoner. Dermed utløser regjeringen den store fallhøyden de lokale rødgrønne politikere så frimodig har opparbeidet seg i sakens anledning. Møtet med bakken blir ekstra hardt for dem som sviktes av sine egne.

For de andre som bruste med fjærene er prestisjetapet mindre. Men de representerer til gjengjeld partier som aldri har uttalt seg til fordel for aktivt statlig eierskap.

DET ER riktig at plasseringen av forretningsområdene, i motsetning til hovedkontorlokalisering og navn, ikke er eiernes, men styrenes ansvar. Men hva er vitsen med en stor verktøykasse om den bare skal brukes litt, til midlerti-



dige kompromisser på de mest perifere punktene? Alle vet at aktive private eiere presser på når og hvor det passer dem.

Regjeringen har frist til å bruke verktøykassen i striden om internasjonal avdeling helt til den legger fram proposisjonen om saken før påske. Men det kommer neppe til å skje. I alle fall ikke hvis vi skal tro styrelederne i Hydro og Statoil, Jan Reinås og Jannik Lindbæk. De konstaterer nemlig i gårsdagens pressemelding at navnebeslutningen «gir oss arbeidsro» slik at de kan konsentrere seg om «en vellykket integrasjonsplanlegging.»

SLIK LATTELLIGGJØRES også den rød-

grønne majoritetseieren. Av bedrifts- styrer som verken lar seg imponere eller skremme av en verktøykasse ingen tør bruke der den trengs mest.

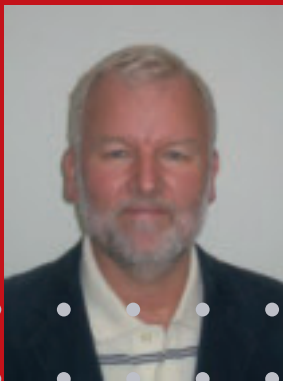
midlertidig: StatoilHydro blir navnet på det nye sammen-slåtte selskapet – i alle fall ett år til.

Møtet med bakken blir ekstra hardt for dem som sviktes av sine egne.

Slik latterliggjøres også den rødgrønne majoritetseieren.

“Det fusjonerte selskapet etableres under navnet StatoilHydro Styrene i Hydro og Statoil er enige om å anbefale overfor sine respektive aksjonærer at selskapet som etableres gjennom fusjonen mellom Hydros olje- og gassaktiviteter og Statoil skal hete Statoil-Hydro. Ifølge integrasjonsavtalen fra 18. desember 2006 skulle selskapet få et nytt navn allerede ved etablering, men styrene har kommet til at det er hensiktsmessig å overlate til styret i det nye selskapet å utvikle det nye navnet. Inntil det tidspunkt, vil selskapet hete StatoilHydro. Dette vil fremgå i fusjonsplanen som skal behandles av styrene i Hydro og Statoil i neste uke.”





Statoil og oss

Tekst: Martin Gjelsvik, Forskningsdirektør i Iris

I juni 2006 presenterte vi Scenarier2020 for Stavangerregionen. Scenarier er troverdige fortellinger om hva som kan skje, og skal trigge motivasjonen for å realisere regionens muligheter og jobbe for å unngå det negative framtidsbildet. Det positive scenariet fikk navnet "Energi", dels fordi regionen har en ambisjon innen 2020 om å utvikle seg til "Energihovedstaden i Europa", dels for å symbolisere den menneskelige energien som ligger i det innovative fellesskapet blant oss som bor i regionen. "Exit" er historien om hva som kan skje i når toneangivende, kunnskapsrike bedrifter helt eller delvis flagger ut av regionen. I en periode som i dag med en sterk regional økonomi, var det et poeng å vise at tidene har en sterk og ubehagelig tendens til å skifte. Oppgangstider avløses av nedgangstider: det er ikke mer enn sju år siden olje- og gassindustrien opplevde en voldsom nedtur pga en rekordlav oljepris på \$10 fatet.

I "Exit" scenariet fusjonerte Statoil og Hydro, og som alltid med slike fusjoner ble det en heftig diskusjon om lokalisering av hovedkontor og viktige funksjoner. Vi spekulerte i at hovedkontoret både for den norske og utenlandske aktiviteten ville bli flyttet ut av Stavanger. Den virkelige historien har allerede gitt oss delvis rett. Det framgår av fusjonsavtalen at det fusjonerte selskapets konsernfunksjoner deles mellom Stavanger og Oslo. Den internasjonale virksomheten skal ledes fra Oslo. Vi hadde imidlertid ikke fantasi til å forutse at Statoil skulle endre navn. Lederes

dårskap og forfengelighet kjenner ingen grenser, et forhold vi undervurderte.

La oss gå ut av nåtiden og flytte oss fram til 2020 og se tilbake på hva som skjedde med Statoil og oss. Allerede i 2010 framstod StatoilHydro som et Oslostyrt selskap. Endringer i store selskaper skjer ikke nødvendigvis som resultat av store beslutninger, men som resultat av evolusjonære og dynamiske prosesser med stegvise endringer. Mot slutten av dette århundres første tiår kunne vi derfor konstatere at alle viktige ledelsesfunksjoner og deres stabs- og støtteavdelinger hadde gravitert mot hovedstaden. Realiseringen av selskapets internasjonale ambisjoner la beslag på størstedelen av ledelsens ressurser og oppmerksomhet, bl.a. forholdet til de globale investormiljøene. Avdelingen for investorrelasjoner, som tidligere holdt til i Stavanger, ble dermed overført til Oslo. Investormiljøene skal ha troverdige og oppdaterte finansielle data, og etter hvert følte ledelsen seg mer komfortabel med å ha denne avdelingen i Oslo. Internasjonal aktivitet krever kompliserte juridiske vurderinger relatert til skatt- og regnskapsregler, kontrakter, eierforhold, korrupsjon etc. Gradvis ble også denne kompetansen geografisk knyttet til ledelsen av den internasjonale satsingen.

I Statoil var IT-funksjonen en integrert del av selskapets strategi med innpå tusen ansatte i Stavanger på fusjonstidspunktet. Hovedstaden hadde et langt sterkere og bredere IT miljø enn Stavangerregionen

med kreative underleverandører og en stor utdanningskapasitet. Den internasjonale virksomheten krevde svære investeringer og kompetanse for å integrere aktivitetene i utlandet med hovedkontorfunksjonene og styringssystemene, slik at både interne forhold og tilgangen på arbeidskraft førte til at videreutviklingen av IT funksjonen og de mest interessante jobbene ble skapt i Oslo. Dermed så vi en tilsvarende nedtrapning og utarming av Stavanger-miljøet. Etter nedturen i olje- og gassnæringen inntraff i 2012, kunne StatoilHydro året etter kunngjøre offisielt det som allerede var en realitet: selskapets hovedkontoradresse er Oslo.

Parallelt skjedde en radikal omstrukturering av teknologiutviklingen. Ansvar for nye teknologiområder ble lagt til Bergen som en del av fusjonsavtalen. Fra før lå Statoils teknologisenter i Trondheim. De neste årene ble bildet tydeligere og tydeligere: Trondheimmiljøets fortrinn på miljøvennlige operasjoner, gassteknologi og undervannsprosessering ble videreutviklet og knyttet til selskapets ekspansjon internasjonalt. Bergen ble senteret for utvikling av alternative energiformer. Satsingen i Stavanger ble primært rettet mot økt utvinning av eksisterende felt på norsk sokkel. Kort fortalt ble målet for teknologiutviklingen i Stavanger å effektivisere prosessene og utvinningen knyttet til norske forhold, mens transformasjonen av olje- og gassnæringen til en kunnskapsdrevet og miljøvennlig energinæring (inkl. alternative energiformer) skjedde i forskningsmil-



jøene i Bergen og Trondheim. Store deler av den rogalandiske leverandørindustrien ble også relokalisert. De som fikk innpass i Statoil, bygde seg opp i Bergen eller Trondheim, mens andre flyttet store deler av virksomheten til utlandet.

Dermed oppstod en alt mer åpenbar mismatch mellom regionens ambisjoner om å framstå som en avansert og kunnskapsrik europeisk energihovedstad, og StatoilHydros strategier for teknologiutvikling. En smertefull mental omstilling måtte til for å innse at regionens framtidige verdiskaping og utvikling av de mest innovative kunnskapsmiljøene best kunne skje uten en avhengighet av StatoilHydro. Ut over 2010 så vi derfor en reorientering av forskningsmiljøene på Ullandhaug. De ble mer og mer orientert om å løse de langsiktige energiutfordringene, i tillegg til de tradisjonelle og anvendte utfordringene med å få mer olje og gass ut av eksisterende felt. Det ble inngått nye internasjonale allianser både industrielt og forskningsmessig. Med nye samarbeidspartnere så vi effekten av å koble den eksisterende olje og gassvirksomheten til nye kunnskapsområder, bl.a. nanoteknologi og bioteknologi. Gassenteret i Risavika utviklet metoder for CO₂ rensing i stor skala, en teknologi som hjalp kineserne til å utvinne sine enorme kullreserver uten utslipp. Stavangerregionens sterke venture kapital miljøer bidro sterkt til å omsette entreprenørskapen og den nye teknologien til kommersiell virksomhet. Leverandørindustrien orienterte seg mer mot forskningsmiljøene, og fikk et

internasjonalt omdømme som innovative og pålitelige.

Fram til fusjonen var Statoil det mest solide ankerfeste for Stavangerregionen. Navnet og logoen gav oss identitet som oljehovedstaden i Norge. Med utviklingsposten 2020 ser vi at vår nye identitet er knyttet til energihovedstadens mangfold av entreprenørskap og omstillingsevne basert på internasjonalt orienterte kunnskapsmiljøer med hele verden som marked.





Baklengs inn i framtida?

Tekst: Mette Møllerop

Stavangerdistriktet har gjort det før, flere ganger, og gjør det igjen. Hvordan kan et så stort område gang på gang klare å redusere seg selv til et slags byens svar på et ensidig industristed?

Havet har vært Stavangers viktigste næringskilde i en rekke år. Som "moderne" industri var sardinindustrien først på banen. Også de hadde sine "underleverandører" i form av en voksende skipsindustri og en grafisk industri som trykket sardinetiketter. Sardinfabrikantene "internasjonaliserte" produksjonen, det vil si de forlot landet til fordel for billigere råvarer og billig arbeidskraft. Etter et aldri så lite krakk, kom oljen og Arne Rettedal og reddet regionen. Skipsindustrien bygde plattformer og supplybåter på spreng, den grafiske industrien vokste igjen, og en hel haug med forskjellige underleverandører hadde gode tider. Enn så lenge...

Ingen så behovet for å bruke overskuddet til å sikre regionen et allsidig næringsliv.

Olje er ikke framtid i et lengre perspektiv. Energi i en eller annen form er framtid. Hvem tar opp den ballen før oljefylket forvirrer?

Bekymret

I Stavanger Aftenblad er flere ute med

sine bekymringer nå: "Farvel til Statoil-teknologi i Stavanger"

"Navnede-batten og kranlingen om hvem som skal være styreleder etter at Statoil tar over Hydros olje- og gassvirksomhet har avledet oppmerksomheten fra de spørsmålene som er mer viktige. Dette mener mange sentrale bransjefolk i Rogaland.

Og mens mye oppmerksomhet også har blitt rettet mot den planlagte plasseringen av StatoilHydros internasjonale avdeling i Oslo, har det vært temmelig stille rundt en annen beslutning; at forretningsområdene Teknologi og Ny energi skal ligge i Bergen.

- Dette bekymrer en samlet leverandørindustri, mener teknologigründer Hans Olav Hide, som i sin tid var med å starte teknologiselskapet Roxar (Multi-Fluid). Ifølge Hide har nærheten mellom stor-kunden Statoils teknologiavdeling og den store klyngen av underleverandører vært helt avgjørende for at det har vokst fram så mange spesialiserte selskaper i Rogaland.

- Det er ikke likegyldig hvor beslutningstakerne er plassert. Jeg er redd for at det vil ha sterkt negativ effekt for oljeklyn-

gen at beslutningstakerne skal sitte i Bergen og ikke på Forus, sier Hide."

Til Stavanger Aftenblad sier direktør ved forskningsstiftelsen Iris, Anna Aabø dette:

"- Det som nå skjer, er en stor utfordring for den unike oljeklyngen som er bygget opp i Rogaland gjennom 30 år. Mitt inntrykk er at interessene og verdiene i dette unike miljøet ikke er tatt hensyn til i prosessen.

Ifølge Aabø kan saken diskuteres langs to akser:

Regionalt er det helt klart negativt at selskapet setter bort toppledelsen for de to mest framtidsrettede områdene; teknologi og ny energi. For klyngen i Stavanger er dette et alvorlig tap."

Ole Melberg, som leder ventureselskapet Energy Ventures og tidligere var toppsjef i riggselskapet Smedvig, har blitt mer og mer skeptisk til det nye selskapet.

Han sier til Stavanger Aftenblad:

"- Jeg var i utgangspunktet positiv til tanken om å slå de to selskapene sammen. Siden den gang er jeg blitt stadig mer og mer negativ til hele fusjonen. Den synes fremdeles kanskje å være riktig for selskapene, men jeg er i sterk tvil om den er riktig for Norge. Særlig siden det internasjonale kjøres så sterkt frem, sier Melberg.

Melberg synes det er rart at debatten ikke går mer på hvor vil de flinkeste

Fortsettelse side 48



«Bjørnen sover»

Tekst: Bitten Nordrik

I forbindelse med landsmøtet til SAFE i november, holdt Bitten Nordrik fra De Facto en innledning om trepartssamarbeidet. Her har hun laget en kortversjon til SAFE magasinet.

Forskningsstudien "Bjørnen sover: om uorganiserte arbeidsgivere og arbeidstakere i IKT-bransjen" ble initiert av Finansforbundet, IT-forbundet, STAFØ, PARAT og Abelia/NHO og deres ønske om å finne forklaringer på hvorfor det erfares som så mye vanskeligere å organisere både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i denne bransjen. I den anledning ble det foretatt intervjuer med toppledere i bedrifter som ikke er tilsluttet noe arbeidsgiverfellesskap, samt uorganiserte arbeidstakere i fem forskjellige bedrifter.

Bedriftsledelsens begrunnelser ble sortert under henholdsvis "konsensusbærere" og "harmonibærere" der førstnevnte er ment å reflektere toppledere som i utgangspunktet er positive til den norske samarbeidsmodellen. Dette er ledere som innser at måten arbeidet organiseres og belønnes på i bedriftene skaper interessekonflikter og som ser forhandlingsmodellen som fagforeningene representerer som en hensiktsmessig måte å løse konfliktene på.

Respekten en finner for de norske samarbeidstradisjonene hos "konsensusbærerne" vil i større eller mindre grad være fraværende hos "harmonibærerne". For det første benekter de eksistensen av interessekonflikter i organisasjonen. Det begrunnes gjerne med at vi har fått "et nytt arbeidsliv" med "nye utfordringer" og derav "nye krav til organisering". Krav som nærmest tvinger frem en "naturlig harmoni" i bedriften. Når slike bedriftsledere benekter eksistensen av "interessekonflikter" følger det også logisk at de heller ikke ser behovet for konfliktløsningsmodeller – ala vår trepartsmoell. Slik svarer en toppleder med ansvar for mer enn 1500 ansatte:

"Jeg ser på en måte på NHO og fagorganisasjonene som to firmaer som lever symbiotisk av å skape litt konflikt på arbeidsplassene. Begge lever da av konflikten, ingen skaper verdier i samfunnet. Begge er på en måte sånne parasittiske organisasjoner. (...) Vi ønsker ikke å ha en konflikt mellom ledelse og ansatte. Ingen konflikt – ingen behov for

verken arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjoner"

Såkalte "harmonibærere" vil i rendyrket form, være så prinsipielt imot trepartssamarbeidet at noen sannsynligvis vil være villige til å operere i gråsonen av det lovlige for å forhindre at systemet som sådan får noe som helst fotfeste i bedriften. Reiser de ansatte krav om tariffavtale forteller en i denne studien at han vil true med å flytte selskapet utenlands: "Det nytter ikke å si at man synes det er dumt at man i Kina ikke har tariffavtale og godt arbeidsmiljø. Det kan man som politiker og fagorganisert mene akkurat hva man vil om, arbeidsplassene flyttes til Kina for det". Det fortelles også at bedriftsledelsen passer opp de av de ansatte som organiserer seg for å fortelle dem våre synspunkter, og sier at hvis de på død og liv skal jobbe i en bedrift som er gjennomorganisert så får de heller slutte, å finne seg et annet sted å jobbe" i tillegg til at det antydes at ledelsen vet å sette grupper av ansatte opp mot hverandre. På



Deabatten fortsatte i
pausen. Her er Stein Bredal
i diskusjon med Kari Bukve
fra SAFE og Preben Lindøe
fra Universitet i Stavanger

spørsmål om hvordan han vil forklare at ansatte, til tross for påstått "harmoni", ønsker å etablere tariffavtale, svares det med henvisning til "misstilpasninger" og "feilansettelser".

Organisasjonsfiendtlige ledere er kjent i flere bransjer enn i IT-bransjen og et av spørsmålene er hvor alvorlig vi til syvende og sist skal ta dem? Er dette kun uttrykk for enkeltstående lederes personlige mening, eller er det ledere som forankrer og legitimerer sine holdninger og handlinger i et ideologisk system som står i motsetning til, og som dermed kan komme til å virke truende på vår fungerende modell?

Forskeren Jan Heiret har sett nærmere på utfordringene som gjerne blir trukket frem som truslene mot vårt trepartssamarbeid. Mens han mener utfordringer som følger i kjølevannet av økt internasjonal konkurranse og globalisering vil komme til å finne løsninger innenfor rammene av eksisterende system, konkluderer han med at de største truslene vil følge av de internasjonale ledelsesstrategiene som i dag forsøkes implementert både i privat og offentlig sektor. Slik jeg ser det er det nettopp i disse ledelsesstrategiene også "harmonibærerene" tufter sine oppfatninger på og legitimerer sine handlinger med. Urovekkende er det og når man ser hvilket arsenal av mer eller mindre etterprøvd populærvitenskapelig ledelseslitteratur de har å vise til.

Dette forsyner "harmonibærerene" med modeller, bilder og retorikk og gjør dem "modellsterke" noe som igjen bidrar til at så alt for få stiller spørsmål når nye strategier implementeres.

Bildene og metaforene som brukes grenser tidvis til det banale, men like fullt finner de ansatte dem tilforlatelige og lar seg forføre. Blant annet var det overraskende mange ansatte som brukte ledelsens modeller når de ble bedt om å gi vurderinger av de ansattes ulike representasjonsordninger. Eksempelvis fordi så mange aksepterer påstandene om at bedriftens mål er gitt, var det flere ansatte som mente at de som gruppe ikke burde være representert på bedriftens strategiske nivå. Gjennom det samme populærvitenskapelige batteri avpolitiseres bedriften. Med henvisning til bedriftens ytre miljø og kravene dette stiller, presenteres alle ledelsens beslutninger som en dyd av nødvendighet. Det blir "naturlig" at de ansatte må ta større risiko og at det innføres teknikker som bedre skal sette dem i stand til å fange opp endringer i miljøet og belønne dem for at de gjør det.

Flere forskere som over tid har studert ledelsesstrategier, som for eksempel Human Resource Management, hva de lover og hva de gir, har stilt spørsmål ved om dette ikke først og fremst er teknikker som er bevisst rettet inn mot å svekke det kollektive grunnlaget for motmakt i bedriften ved at alle spørsmål som angår lønns- og arbeidsforhold

individualiseres.

Når det gjelder de uorganiserte ansatte er det, med unntak av de som beskrives som "forhandlere", flere som til tross for påstander om "harmoni" erfarer en rekke interessekonflikter i arbeidssituasjonen. Blant annet fortelles det om lønnsdiktat, lønnsfrys, utstrakt bruk av ubetalt overtid, "utbrenthet", uforutsigbarhet og utrygghet i arbeidssituasjonen, særlig ved omorganiseringer og nedbemanninger med mer. En viktig grunn til at de aksepterer situasjonen er at de langt på vei er preget av ledelsens virkelighetsforståelse. De har liten eller ingen viten om den motkunnskapen som ligger i fagforbundenes alternativer. Fagorganisering og tariffavtale forbinder de med andre grupper enn dem selv, og ordet "fagorganisert" assosieres mer eller mindre negativt. Det er "militante streiker", "partipolitikk", "kameraderi" etc. som først renner dem i hu. Svært få har overhodet hørt om YS og ingen kan komme opp med noe som skiller denne hovedorganisasjonen fra LO. Langt mindre kan de komme opp med navn på potensielle forbund og hva som skiller disse fra hverandre. Når det gjelder mangelen på motkunnskap er det også et tilstøtende problem at de "nye" styringsmodellene bidrar til at de ansatte kanskje ikke først og fremst tenker på alternativer fordi egenskaper ved modellene gjør det mer nærliggende å spørre hva som er galt med den enkelte ansatte. Blant annet forteller en



30 årning at han ikke kunne forvente noe annet enn lønnsfrys etter at han fikk barn idet han nå ikke klarer å jobbe like mye overtid. En 45 årning har og forståelse for at han kanskje ikke kvalifiserer for lønnsforhøyelse ettersom han anser seg "for gammel" for kravene som stilles i bransjen. Det er med andre ord ikke kravene det er noe galt med, men den enkelte ansattes evne til å innfri dem.

De såkalte "nye ledelsesstrategiene" og disses ideologi faller også i tid sammen med det vi kan kalle en "liberalistisk tidsånd" – en tidsånd der individualistiske verdier vinner terreng på bekostning av de kollektivistiske verdier. Verdiskiftet har også til en viss grad kommet til å prege fagbevegelsen. For eksempel viser nyere undersøkelser at ulike medlemmers oppfatning av "rettferdighet" har endret seg. I lønnsammenheng har dette blant annet kommet til uttrykk ved at stadig flere medlemmer har endret rettferdighetsnormen fra "lik lønn for likt arbeid" til "lønn etter utdanning og ytelse". Fagbevegelsen preges ikke lenger av noen bred enighet om hva "rettferdighet" betyr.

Også media har satt "arbeidsliv ved tusenårsskifte" på dagsorden og "harmonibærerne" har i stor grad visst å gjøre media til sine viktigste allierte. I "det nye arbeidsliv" presenteres opinionen for ledelsesstrategier vel harmoniserende med den nyliberale bølge som må kunne sies å ha skyld over landet

senere tiår. Fra Universitetet i Oslo har man lenge ropt et varsku til fagbevegelsen; klarer dere ikke å melde dere på i denne debatten, synliggjøre deres virkelighetsforståelse og alternativer til løsninger vil dere også komme til å tape den realpolitiske kampen, hevdes det. For det tredje svarer også en rekke ansatte at de lar være å organisere seg fordi de er redde for å bli sanksjonert av arbeidsgiver. Som en uttrykker det:

"Altså, det er ingen i vår bedrift som flagger medlemskapet. Det kan man bli straffet for både når det gjelder lønn men også når det gjelder prosjekter. Dessuten har vi sett at det er en tendens til at det er de organiserte som må gå først når det omorganiseres".

Etter min mening står NHO i en vanskelig dobbeltposisjon når det gjelder spørsmålet om organisering. Av Abelianas ønske om å få flere medlemmer må det følge en aktiv støtte til arbeidstakernes rett til å organisere seg. Slik sett kan arbeidsgiverorganisering per definisjon forstås som en "svekkelse av arbeidsgivers stilling". Dilemmaet mener jeg de langt på vei har forsøkt å løse med å bruke retorikken i "det nye arbeidsliv", med den konsekvens at de har gjort seg til talsmenn for det interesseløse arbeidsliv, og dermed bidratt til å undergrave sin egen berettigede eksistens. Alternativet er å finne løsninger på dilemmaet hvor ledere ikke skal behøve å markere brudd med eksisterende tre-

partssamarbeid, og desentralisering og deregulering er selvfølgelig nøkkelford i denne forbindelse.

Innenfor YS systemet har forbundene langt på vei muligheten til å imøtekomme NHO på dette området. Samtidig ser jeg at også forbund langt på vei er preget av de samme forestillingene om "det nye arbeidslivet", hvorpå vi ikke bare finner en mulighet til å møte NHO i spørsmål om individualisering. I den sammenheng mener jeg forbundene må passe seg for ikke å bli pådrivere i pågående individualiseringsprosess. En ting er at forbundene i visse henseender kan erfare at medlemmene langt på vei kun vil godta en viss grad av desentralisering og deregulering, men slik jeg ser det vil allikevel forbundenes viktigste oppgave alltid være å kontinuerlig overvåke og gjennomføre virkelighetsnære vurderinger av gruppenes arbeidssituasjon for på den måten å kunne avdekke områder hvor det er realistisk og mulig å møte utfordringene kollektivt.



Foto til venstre: Hans Jørgen Gunther

Foto under: Ingrid Maurangsnes og Hans Jørgen Gunther

Forpleining i særklasse

Tekst og foto: Mette Møllerop

Omtanke, humor, profesjonalitet. Det er stikkord for inntrykket som sitter igjen etter å ha vært gjest på Oseberg Feltsenter.

Det kan godt være at en legger seg ekstra i selen når journalister er på besøk. Det kan godt være at renholdet på "min" lugar hadde fått en ekstra inspeksjon før jeg kom. Det kan godt være at de planlagte intervjuobjektene hadde forberedt seg ekstra godt. Men jeg tror ikke det. Av de 306 menneskene som var ute samtidig med meg, rakk jeg å prate med 30 til 40 oljearbeidere fra forskjellige yrkesområder. Tilbakemeldingene var entydige: Her er det flott å være.

Med bakgrunn i sjokkrapport fra Ptil

Ironisk nok kom besøket i stand etter å ha lest Petroleurstilsynet sin rapport om Statoil og ESS Offshore sin styring av arbeidsmiljø og renhold innen forpleining på Statfjord C og Gullfaks B. I SAFE har de forskjellige områdene sine utvalg hvor tillitsvalgte fra de forskjellige selskapene sitter. I januar ble Ptil-rapporten fra de to Statoilarbeidsplassene diskutert først i et utvidet møte med representanter for forpleining og operatørselskap, HMS-folk og en rekke tillitsvalgte. Deretter trakk en diskusjon

og konklusjoner inn i områdeutvalget for forpleining. Her sitter blant annet Linda Kari Kleveland, kjøkkensjef på Oseberg Feltsenter og ildsjel i arbeidet for forpleiningsansatte. Etter å ha fulgt diskusjonen i to lange dager, ble en sittende igjen med et inntrykk av at de to oljeselskapene Statoil og Hydro, sitter med to forskjellige forpleiningskulturer, vel og merke før fusjonen. Inntrykket forsterkes av tallenes klare tale når det gjelder sykefravær. For de to Statoilinstallasjonene sin del ligger sykefraværet på mellom 14 og 16 prosent. På Oseberg Feltsenter er sykefraværet tre – 3 prosent!

Hvem "vinner" kultur og arbeidsorganisering?

At Hydroansatte innen forpleining er bekymret for framtida til forpleinings-tjenesten, er ikke overraskende. Hvis friske ansatte betyr mindre enn kanskje noen kroner spart, er bekymringen reell. Det er neppe ukjent for noen at lavt sykefravær er lønnsomt for alle, både arbeidsgiver og arbeidstaker. Et sammenfattet lite motto som representerer Hydro sin forpleining slik den er i dag, vil være omtrent slik: en forpleining som sørger for at kundene/gjestene får det beste, at forpleiningsarbeiderne har





et arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver som gjør arbeidsdagen trivelig, meningsfull og gjennomførbar, helt fram til pensjonsalder.

I den forbindelse oppsto ønsket om å få besøke Linda Kleveland sin arbeidsplass for å oppleve en forpleining slik de ansatte mener den skal være. Linda tok utfordringen på sparket. Tidspunkt ble bestemt der og da, og få dager senere lå invitasjonen på bordet.

Velkomst med varmt bakverk

Et forsinket helikopter gjorde at den avtalte lunchen var ryddet bort forlengs. En sulten journalist tok ingen sjanser og kjøpte med mat, ettersom det var lenge til middag.

Det var ingen fare for å sulte der ute. Det lå en eim av varm gjærbakst over spisesalen, og nystekte rundstykker, rosinboller og eplefylte kringlestykker sørget for velkomst som minnet om besøk hos bestemødre i gamle dager. - Slik har vi det hver dag, fortalte Ingrid Maurangsnes, en av to kokker på dagtid.

- Vi er heldige som har en av de meget, meget få bakerne som finnes i Nord-sjøen, og det gjør at vi alltid spiser hjemmelaget bakverk her ute.

Finn Werner Larsen, bakeren, hviler ut etter at brød, rundstykker, boller, kringler, ja et utvalg som kan konkurrerer med hvilket som helst bakeri, ligger klart til sultne oljearbeidere.

- Vi har over 300 gjester her, 306, for å være helt korrekt, og det er klart det går med en del bakverk. Det høres sikkert mye ut, men vi har et veldig godt kjøkken med gode rutiner, og det gjør at det er lett å jobbe her, både for kokkene, assistentene og meg, sier Finn Werner.

- Ikke glem arbeidsmiljøet, skyter Hans Jørgen Gunther, den andre dagkokken inn.

- Arbeidsmiljøet her er veldig bra, og det er og en medvirkende årsak til at arbeidet flyter lett.

Totalt er det fire fagarbeidere og tre servicearbeidere på kjøkkenet på dagtid. Har dere registrert noen ungdomsmat ombord? Er det noen retter som folk

stormer inn for å sikre seg?

- Nei, sier Linda Kleveland, det tror jeg ikke. Det ser ut til at folk er fornøyd med variasjon, og nettopp variasjon er vi opptatt av å ha i matveien. I den forbindelse er det et poeng å nevne at vi nettopp har startet en kampanje, "Helsefremmende Livsstil", som blandt annet inkluderer sunn mat. En ting er forresten populært. Vi serverer skalldyr på høsten. Vi sørger for en kveld med alt det som er mulig å skaffe fra havet, og kjører slike skalldyrkvelder gjennom en periode som sikrer at alle skift får delta.

Rolls Royce i matveien

Sammenlikningen med det ypperste i bilbransjen går igjen når folk skal beskrive mat og forpleining.

- Folk kommer fra forskjellige selskap og har vært på mange plattformer. Grunnlaget for å uttale seg om kvalitet og forskjeller er derfor godt, mener Preben Herregården, servicearbeider i Hydro. Maten er ekstremt bra her, og ikke minst er variasjonen bra. I tillegg er den alltid





En god klem gjør arbeidsdagen bedre

delikat anrettet og veldig flott pyntet. Hva betyr mat i forhold til andre sider ved arbeidsplassen?

- Det er jo en helhet hvor alt er viktig, men det er klart at maten betyr veldig mye. Vi arbeider, spiser og sover, og i den sammenhengen betyr maten mye. - Jeg har vært på flere andre plattformer, legger en annen til. På Ekofisk for eksempel, er det alt for mye halvfabrikata, og det er verken godt eller sunt.

Beredskapspersonell trenger også mat

Et bord befolket med teamet for helikopterberedskap, tar villig i mot besøk av journalisten.

Her sitter Stig Rolandsen, sykepleier for Norsk Hydro og mannskap på SAR(search and rescue) helikopteret. Han er nordlending og glad i mat, forteller han. Det gjør ham særdeles godt kvalifisert for uttalelser.

Vidar Sæle er helikopterpilot og ansatt i Helikopterservice, det samme er Per Solberg. Kjetil Larsen er redningsmann og Eivind Elvatun er tekniker og heisoperatør.

- Det er imponerende at de klarer å holde så høgt nivå med så mange gjester til bords, sier Stig. - Her er det nesten konkurranse mellom forpleiningsteamene om hvem som serverer den beste maten.

- At vi har egen baker her, det merker vi godt, sier Vidar.

- Ikke til forkleinelse for resten av Hydrostedene, selvfølgelig, legger Per

Solberg til. - Det er veldig bra der og, men her er det ekstremt bra.

Alle er enige om at den organiseringen av arbeidet som er foretatt, har vært vellykket.

De siste årene har ledelsen gjort et veldig godt arbeid, og det gjelder alle avdelinger, framholder de.

Godt arbeidsmiljø gir lavt sykefravær

Sykefraværet på Oseberg Feltsenter er redusert fra 12 prosent i 1999 til nåværende tre prosent. Et par måneder i høst var en faktisk nede på null. Plattform-sjef Erik Sverre Jenssen mener flere ting spiller inn når det gjelder årsaken til det lave sykefraværet.

- Først og fremst er det viktig å trekke frem forpleiningens fokus på arbeidsmiljø her ute. Det gjelder generelt. Forpleiningslederne har vært spesielt flinke til å følge opp nettverksorganiseringen gjennom blant annet IA-avtaler, forskjellige former for tilrettelegging, fokus på dem som er på jobb, for å nevne noe. Også helsetjenesten på land trekker fram dette som svært positivt.

Hva betyr måten arbeidet organiseres på for folks helse?

- Vi har innført rotasjon på jobbene her. Det fører til mindre belastning på muskler og sjellett og gir dessuten en bedre variasjon i arbeidet. Vi har satt i gang en rekke arbeidsmiljøtiltak, og kombinert med at dette også er en fin arbeidsplass, gir det totalt sett en gevinst, ikke minst i form av økt generell trivsel.

Ta det rolig

Folk skal ikke ta det rolig, bokstavelig talt. Det er det ikke tid til med over 300 mennesker i arbeid.

- Poenget er at arbeidsfilosofien baseres på å jobbe forsiktig og tenke seg om før en handler. Dette er en filosofi som folk er blitt ganske godt bevisst på, og vi prøver å ikke la oss stresse.

Det er alltid tid nok til ros?

- Ja, det er det, og det er viktig. Her er kundene flinke til å gi tilbakemeldinger til forpleiningen. Så lenge forpleiningen legger sjela si i at alle skal ha det bra, føler vi oss verdsatt og ønsker å gi noe tilbake. Det blir positive ringvirkninger av en slik måte å behandle hverandre på.

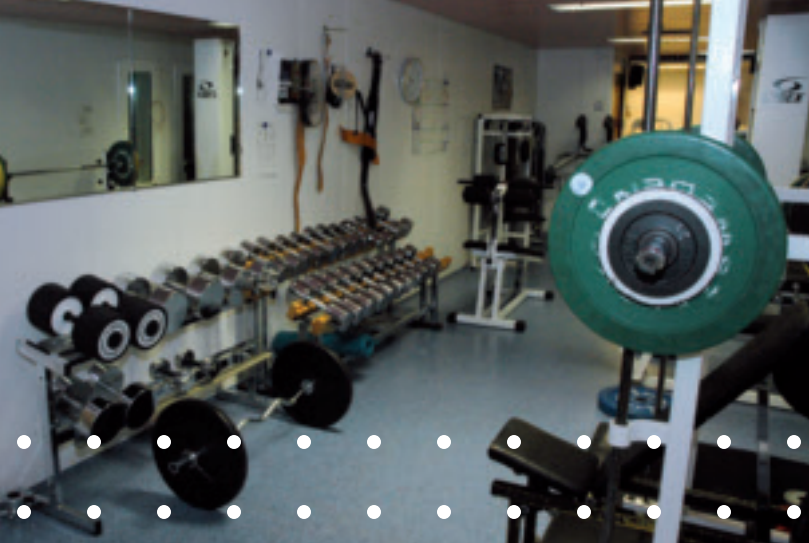
StatOil + Hydro =?

Hvilken standard faller dere ned på etter fusjonen?

- Jeg håper vi kan ha med oss mange av de verdiene og retningslinjene forpleiningen her står for, inn i det nye selskapet. Det går på arbeidsmiljøet, på sykefraværet, arbeidsrutiner og organisering av arbeidet. Måten forpleiningen drives på her, håper jeg kan være et mønster for andre steder, og i det nye selskapet.

Hvilken rolle spiller økonomi kontra arbeidsmiljø?

- Arbeidsmiljøet danner grunnlaget for det vi gjør, og er derfor viktigere enn kostøret. Likevel er det ikke alltid slik at det ene står opp mot det andre. Enga-



sjerte, dyktige kjøkkensjefer og kokker kan få utrolig mye mer ut av råvarene enn personell som ikke er engasjert. Jeg tror ikke vi har en dyrere forpleining enn andre, men vi driver også stort, og har derfor muligheten til gode innkjøp. Er det en "kamp" om å få jobbe her? - Ja, til en viss grad er det nok det. Jeg tror nok svært mange ønsker å være her.

Kjekt i forpleiningen

- Det skal være moro å være i forpleiningen, sier forpleiningsleder Rigmor Fredheim.
- Folk kommenterer det og; "det ser ut som dere har det så fint sammen". Vi skal ha en dose humor hver dag, og alvor og, selvfølgelig.
I dag har selskapet Hydro Monitor, en spørreundersøkelse som går hvert år.
- Det blir som å ta temperaturen på avdelingen, sier Rigmor.
Hvordan ligger forpleiningen an her?
- Det er faktisk vi som skårer høyest. Det er vi veldig stolte av. Vi har laget oss satsingsområder på bakgrunn av svarene vi har fått.
Hva er et satsingsområde nå?
- Det er flere, men et konkret ønske var et pc-kurs. Vi kjører nå et 8-timers kurs for at folk skal få opplæring og bli trygge i bruken av et nytt datasystem. I fjor hadde vi medarbeidersamtaler som tema. Vi laget våre egne opplegg for medarbeidersamtaler, og allerede i år så vi forbedringer.
Hvilke utslag fikk det her ute?

- Vi så det på måten vi jobbet på, hvordan vi satte sammen team, og hvordan vi fungerte i dem. Vi har tidligere sett på arbeidsbelastninger og jobbet mye med å fordele det på en bedre måte. Vi har forsøkt oss fram med forskjellige løsninger, og selv om vi har muligheter til å forandre, tror jeg vi har en god fordeling nå.

Hvordan gikk dere fram for å få til en god fordeling?

- Vi startet med å liste opp alle de forskjellige arbeidsoppgavene. Vi satte dem sammen slik at det ble en passelig blanding av tunge og lette oppgaver. På det viset får de ansatte en mest mulig variert bruk av muskler, og en blanding av oppgaver som kan utføres på egenhånd eller sammen med andre. Vi har alltid to sammen på tungt arbeid. Forpleiningen på Oseberg Feltsenter hadde et halvt års prøveperiode med litt justeringer underveis. Prøveperioden var vellykket og teamarbeid ble innført permanent.
- Ikke alle var begeistret i starten, forteller Rigmor. Noen sa; "vi liker det ikke, men vi skal forsøke". I dag er alle fornøyde, og det viser at det er mulig å forandre på rutiner, selv om andre måter å jobbe på har "grodd fast". I tillegg har sykefraværet gått ned, og ingen bytter stasjon lenger.

Vikarer finnes her og

Ofte er det slik at vikarer som kommer inn i team på en ny plass, har problemer

med å føle seg hjemme. På Oseberg Feltsenter er det ikke slik.

-Vikarene her ute syns det er lett å komme inn i arbeidet. Alt er greit tilrettelagt i system. Vi har samtaler når de kommer og når de drar, og alle ønsker seg tilbake igjen.

Dette med systemer påvirker vel også standarden på en god måte?

- Ja, det gjør det. Vi har en standard for hvordan vi ønsker det her. Den er lik for alle og følges av alle. Det gjør det også lett for vikarer å vite hva som ønskes og hvordan resultatet skal være.

Respekt for hverandres arbeid river vel også ned noen barrierer?

- Ja det tror jeg helt sikkert at det gjør. Det at folk hjelper hverandre på tvers av teamene, er jo også et utslag av det. En annen ting som gjør noe med folks holdninger, er den sosiale biten. Et par eksempler er vask av kontorer som før foregikk på natten. Nå gjøres det på dagtid, og det gjør at servicearbeiderne blir bedre kjent med kontorfolkene. Det blir hyggeligere å vaske når du samtidig kan prate med folk. Ellers er det jo viktig å ta med at den beste måten å forandre folks holdninger på, er å bli møtet med med respekt og omtanke.

Møter på hvert skift

Teamene har møter hver morgen klokka ni og hver ettermiddag klokka tre.

- Det blir "fifty/fifty" med informasjon og faglig påfyll, resten er prat og kos. Informasjon og tydelig kommunikasjon



Foto til venstre: Frokostpause

foto under: Plattformsjef Erik Sverre Jenssen

prioriteres høyt og alle er bevisst på at de er rollemodeller for hverandre og for vikarene. Jeg kan gjøre mitt, men når vi oppnår gode resultater er det på grunn av oss alle. Dette klarer vi sammen, slår Rigmor fast.

At du trivs, er vel unødvendig å spørre om?

- Ja! Det er et privilegium å få jobbe med en slik gjeng, og det gjelder ikke bare de som er her nå, det er gjennomgangstoenen på alle skiftene. Jeg må også nevne at vi ledere også har et veldig godt samarbeid. Vi jobber tett sammen og setter opp satsingsområder i fellesskap.

En annen rutine som må nevnes i forhold til trivsel, er velkommenproseduren når folk møter på jobb første dag på skiftet. Vi ser på en måte alle inn i øynene. Vi møter alle personlig, om du forstår. Alle ønskes velkommen, vi setter dem i "modus" slik at en har hodet med seg i det en gjør. For sikkerheten og

skadestatistikken er det viktig å tenke slik, og det er ikke alltid like lett når du kommer ut etter å ha hatt fri eller ferie.

Sosialt utenom jobben

Forpleiningen gjør hyggelige ting sammen utenom jobben og. Aktiviteter arrangert av Hydro, som tur til et spahotell i Loen for to år siden og til Selje for fire år siden.

- Alle Hydroansatte var for øvrig samlet i fjor med ektefeller/partner. Selv om det ble mye å organisere, var det utrolig vellykket.

Hvorfor gjør Hydro dette?

- Fordi miljøet prioriteres. Det er viktig for miljøet totalt sett på plattformen at vi gjør slike ting på tvers av avdelingene.

Oppfølging av sykemeldte

For å gjøre noe med sykefraværet ble det satt i gang en systematisk oppfølging

av sykemeldte.

- Å jobbe med dem som er syke, er både givende og viktig. Konsekvensene for den syke er verre om en blir "usynlig". Vi vet at det er viktig å komme tidlig i kontakt med folk når vi ser at de sliter. Hjelp og tilrettelegging så langt det er mulig prioriteres, og vi ser at den syke syns det er bra å være deltaker i sin egen prosess. Når en er for syk, slik at dette ikke nytter, hjelper vi dem i "jungelen" av lover, regelverk og diverse ordninger. Har dere sykemeldte nå?

- Ja, noen få. De er 50 prosent sykemeldte og går en uke i jobb. Å halvere skiftet er bedre enn å kjøre doble friperioder, er vår erfaring. Da får vi beholde de ansatte lenger, og vi ønsker jo slett ikke å bli kvitt dem! Alle syke blir savnet, og selv om det er hyggelig med vikarer, bli kjent med nye mennesker, lære noe nytt, vil vi jo helst at alle "våre" skal være her.

Framtid med Statoil

Det blir litt grunning over spørsmålet om hva som skjer når Hydro går sammen med Statoil.

- Vi syns vi har det utrolig bra og vil gjerne fortsette med det. Vi håper vi kan få bidra med det vi er gode på, og dette er vi virkelig gode på. Feltsjefen sier om oss; "se på forpleiningen, lær av dem!". Det sier vel det meste?

Høyt under taket

Mekanikeren Olav Dahle har også bare



Foto til høyre: Berit Synnøve Kleven

Foto under: Olav Dahle



godt å si om arbeidsplassen sin.

- Et flott sted! Her er høyt under taket og vi har en god arbeidsplass på alle måter. Uten å bli spurt om konkrete eksempler, trekker Dahle fram forpleiningen som han mener er i en klasse for seg.

- Forpleiningen er det beste vi har her på installasjonen. Akkurat denne delen betyr også veldig mye for oss, fordi en god forpleining er grunnlaget for trivsel. Ellers er forholdene her generelt veldig bra.

Er det andre ting du syns fortjener en kommentar?

- Ja, jeg syns ledelsen her ute fortjener ros. De holder en fin tone, og det gjør

at det er lett å ta opp ting om vi skulle ha behov for det. Jeg har mye kontakt med folk fra andre plattformer som er på oppdrag her, og jeg har inntrykk av at også de trivs godt og føler seg hjemme her.

Det dreier seg om gjensidighet, alle er greie med hverandre og det smitter. I tillegg må jeg nevne sikkerheten. Det er flott å se hvor hardt det kjører på sikkerhet her ute.

Har du ingen ting negativt å si?

Olav Dahle ler. - Nei det har jeg ikke. Jeg kan jo ikke bløffe heller.

Teamarbeid

Oseberg Feltsenter har kjørt teamarbeid fem – seks år, og har i denne perioden skaffet seg god erfaring med arbeidsmetoden. Resultatene som nå foreligger, bør være en tankevekker for andre selskap, ikke minst for Statoil som må tåle Ptils påtale for sitt høye sykefravær.

- Tidligere arbeidet vi i 14 dager på samme stasjon, forteller Berit Synnøve Kleven som er forpleiningsassistent og hører til det "grønne teamet" mens jeg er gjest hos dem.

- Å jobbe på samme stasjon i en eller to uker kan være hardt. Det er stor forskjell på stasjonene, det vet de som jobber der, og det resultatet ble som kjent et alt for høyt sykefravær.

Forpleiningen satte seg derfor ned sammen, plukket arbeidsoppgavene fra hverandre, satte dem sammen igjen og fordelte dem på fire team. Tre team gikk

på dag, ett på natt.

- På et av teamene (team 2) er vi bare tre ansatte. En har vaskeriet, en har 1.etasje med kaffebarer, kontorer og fellesareal, og den tredje har 6.etasje som er en ren lugarstasjon. Lugarene vaskes annenhver dag og har tilsyn en gang i uka.

Vask og tilsyn er noe vi vurderer fortløpende. Vi prøvde å redusere renholdet, men det fungerte ikke. Det var rett og slett ikke godt nok.

Hva er det tyngste arbeidet?

- Renhold av lugarer og den såkalte skrubben, altså vask og skrubbing av gryter, er nok det som sliter mest på kroppen. Når det gjelder lugarer, er avreisene de verste. Med fulle flighter og en rekke lugarer som skal ha fullt renhold med sengeskiift, må vi trø til og hjelpe hverandre. Vi har en tavle i første etasje som viser hva den enkelte har å gjøre.

Den holder vi et øye med og går inn med hjelp der vi ser det trengs.

Team 3 er "uteteamet". Skiftplanen er fordelt med to dager ute på Oseberg B og D, to dager på lugarstasjon, en dag i messa, en dag i skrubben og en dag med forskjellige oppgaver og mulighet for å hjelpe de andre. Dette utgjør en uke og denne runden tas to ganger slik at det utgjør et 14 dagers skift.

Minst mulig nattarbeid

Forpleiningen har laget arbeidsplaner som gjør at mest mulig arbeid utføres om dagen, minst mulig om natten.

- Vi har prøvd ut både arbeidsfordeling,





Forpleiningsleder: Rigmor Fredheim

sammensetting, dagarbeid og skiftplaner i flere omganger. Vi har endret og tilpasset, og syns nå vi har en fordeling som fungerer bra. Jeg tror ikke noen vil tilbake til den gamle ordningen, sier Berit.

Det viser jo og igjen på statistikken over sykefravær at dette må være er riktig måte å jobbe på?

- Ja, det gjør det. Sykefraværet har gått drastisk ned, samtidig som vi har fått et ekstremt fint miljø. Vi er trygge på hverandre og vi har det kjekt sammen.

Hvor viktig er det med å være trygge på hverandre for å få arbeidet utført?

- Veldig viktig. Egentlig avgjørende for resultatet, vil jeg si. Vi er avhengig av hverandre, at hver og en av oss fungerer. Vi er alle forskjellige, med sterke og svake sider, med forskjellig alder, arbeidskapasitet, evner og erfaring. Dette legger vi vekt på og utnytter.

Og sammen blir dere "dynamitt"?

Ja, i hvert fall sterke nok til at vi klarer å bli gamle i jobben vår. I dag har vi en fin blanding av unge, middelaldrende og "gamle", det vil si noen som begynner å nærme seg pensjonsalder. Vi er og en IA-bedrift og har noen sykemeldte som skal inn i full jobb igjen. Disse har redusert arbeidstid og kan trenge litt hjelp i blant. Det er ikke noe problem så lenge vi organiserer arbeidet slik vi gjør i dag.

Takknemlige kunder

Det virker som folk setter stor pris på dere og det arbeidet dere gjør?

- Ja, det gjør de. Jeg tror jeg kan si med hånden på hjertet at sure mennesker, det ser vi ikke her. Folk vil gjerne ha det pent og rent rundt seg. Det betyr spesielt mye for dem som jobber med olje og mud, og blir skitne i løpet av en arbeidsdag.

I hvor stor grad føler dere at lederne styrer eller "kontrollerer" arbeidet?

- Det føler vi ikke. Vi er preget av to ting, vil jeg si: vi har veldig kjekke ledere i forpleiningen, og vi jobber veldig selvstendig. Det er ingen grunn til å følge med om jobben blir gjort. Tillit er lik trivsel, og det er deilig. Det er viktig at tillit ikke misbrukes, men det er det neppe noen fare for her. Jeg håper virkelig at vi kan fortsette slik vi gjør, at vi kan få beholde denne måten å jobbe på, sier Berit Kleven.



Forpleining i Hydro... sett fra min plattform

Linda Kari Kleveland har skrevet en interessant oppsummering og vurdering av Hydrokulturen basert på "forpleiningsøyne". Her er en forkortet versjon.

Hydrokulturen.

Hydro ble grunnlagt for 101 år siden. Fra starten av ble hydrokulturen et begrep. Et begrep som fortsatt lever i beste velgående.

Hydro vokste og ansatte mennesker. Bedriften bygde arbeiderboliger og la til rette for infrastruktur, som veier, skoler og banker. På denne måten ble Hydro en bærende kraft i lokalsamfunnet. Hydro har tradisjon for å bygge virksomhetene sine på tett samarbeid med fagforeninger. Dette tror jeg har vært en viktig faktor for å lykkes, også på norsk sokkel.

Hydro blir en operatør på norsk sokkel. I 1988 ble Oseberg Feltsenter satt i produksjon, og Hydro fikk sitt første operatøransvar på norsk sokkel. I dag er Hydro operatør på 10 plattformer. Alle disse blir drevet med egen forpleining. Vikarbehovet blir dekket fra ESS. En del av de ansatte i forpleining er mennesker som er blitt overtallige fra Hydros fabrikksteder. Disse er integrerte sammen med de øvrige ansatte.

Drift onshore

Forpleining i Hydro er en del av Driftsorganisasjonen på Sandsli. Landkontoret er bemannet med en forpleiningssjef, en forpleiningsleder i rotasjon og en administrasjonssekretær.

Driftsform offshore

Hver plattform har egen forpleiningsleder. Oseberg Feltsenter har også kjøkkensjef og baker. De øvrige plattformene har forpleiningsleder, kokker og servicearbeidere. På de små plattformene med lav POB, har forpleiningsleder også praktiske oppgaver som kokk og servicearbeider. Det er ikke husøkonom eller renholdsleder på noen av plattformene. Gjennomsnittsalder i forpleining er 44 år.

Utdannelse

De fleste forpleiningsledere er utdannede kokker med fagbrev. I tillegg har de fleste tilleggsutdanning i ledelse og administrasjon. En av forpleiningslederne er servicearbeider med tilleggsutdanning. Forpleiningsleder rapporterer

til plattformssjef offshore, men personalansvaret ligger hos forpleiningssjef land. Alle kokker har fagbrev.

36% av alle servicearbeidere har fagbrev. Stadig flere servicearbeidere tar fagbrev. Hydro dekker alle utgifter etter at fagbreveksamen er bestått.

Resultater

Hva har vi så av resultater å vise til?

Forpleining i Hydro har i mange år hatt et oppsiktsvekkende lavt sykefravær og et godt og trygt arbeidsmiljø. Hvordan er dette oppnådd?

Jeg tror det har mange forskjellige årsaker, og at svaret kan finnes i summen av disse. Jeg skal prøve i gi en liten oversikt:

Sykefraværet i 2006 var på 8 %. Knyttet til sykefraværet er det minst to fokusområder. Det ene er de 92 % som kommer på jobb. Det andre er de 8 % som er syke og trenger oppfølging.

Nettverksamtaler: Alle som er syke over lengre tid (mer enn to turer), blir innkalt til en nettverksamtale. I denne samtalen prøver en å finne løsninger for den



enkelte slik at fraværet skal bli kortest mulig. Noen ganger kan løsningen være en operasjon (bedriften har avtale med et forsikringselskap som gjør det mulig å ta i bruk private foretak). Andre ganger kan det være tilrettelegging av arbeid offshore som er løsningen.

I noen tilfeller får nettverksteamet en bekymringsmelding fra forpleiningsleder offshore. Andre ganger kan det være at en ansatt selv tar kontakt med nettverksteamet. Dette har gitt svært gode resultater og har bidratt til redusert fravær.

Teamet består av forpleiningsleder land, attføringskonsulent, lege fra helsetjenesten og den ansatte. Den ansatte kan ha med seg en fagforeningsrepresentant, om det er ønskelig.

Samtale

For å oppnå en god og fortrolig dialog med den syke, er det viktig at den som er innkalt, eller som selv har ønske om en slik samtale, får bestemme hvem som er med i nettverksamtalen. Slik blir det også praktisert. Om en ønsker å snakke alene med legen, så er det fullt mulig. Legen har taushetsplikt, og denne samtalen blir selvfølgelig ikke referert til andre.

Det legges stor vekt på at samtalen skal foregå i trygge og rolige omgivelser for den som er syk. Jeg har snakket med mange som har vært med på slike samtaler. Det oppleves positivt og det føles som om de tar den enkeltes problem på

alvor.

I en sykefraværsperiode blir den ansatte fulgt opp med telefonsamtaler fra landkontoret og fra leder offshore. Også kollegaer blir oppfordret til å ha kontakt med den som er fraværende.

Egenmelding

Vi blir oppfordret til å benytte oss av egenmelding ved korttidsfravær. Dette har vist seg å være et meget nyttig verktøy, og har bidratt til å få korttidsfraværet betydelig ned. Erfaring viser at en ikke alltid trenger en hel arbeidsperiode for å bli frisk. Vi kan bruke egenmelding tre ganger i året, hver på åtte dager.

Hovedfokus:

Hver tur kommer 92% på jobb! Hva er grunnen til det?

Viktigst av alt er å ha fokus på de 92% som kommer på jobb. Hydro legger vekt på å ha dyktige ledere som ser den enkelte. Når du kommer ombord etter en friperiode, blir du ønsket velkommen. Du får en følelse av at nettopp du er ønsket ombord.

Samme dag samles alle til et kort informasjonsmøte om hva som har skjedd siden sist du var offshore. På denne måten blir du oppdatert og får følelsen av å være i et inkluderende arbeidsmiljø fra dag én.

Styringsverktøy brukt i forpleining.

T4-møter: T4 står for: Trivsel, tilhørighet, trygghet og tillit.

På noen av Hydros plattformer har man slike møter hver tur. Oseberg Feltsenter er en slik plattform.

En gruppe på fem-seks av de som jobber i forpleining, er med på disse møtene. Hvem som er med, rullerer for hver tur. Møtene blir ledet av verneombudet. Forpleiningsleder er ikke med på møtene. Nytt tema, ut fra T4, blir valgt for hver tur. Tema blir diskutert og konklusjon blir truffet. Neste dag orienteres alle i forpleining.

Medarbeidersamtaler

Disse blir holdt årlig. Medarbeidersamtaler finner sted i arbeidstiden når det er mulig. Noen ganger på fritiden offshore. Da betales overtid.

Hydro Monitor

Dette er en arbeidsmiljøundersøkelse som blir foretatt hvert år. Forpleining har veldig høye skår og bidrar til at resultatene for alle avdelinger blir trukket opp (se under).

Fagkurs/Opplæring

Annet hvert år arrangeres fagkurs både for kokker og servicearbeidere. Kursene holdes i friperiodene og betales med overtid. De siste kursene for servicearbeidere har handlet om Insta800. Kokkekursene har de siste årene omhandlet riktig kosthold basert på gode ernæringsmessige prinsipper. For øyeblikket planlegges kurs både for kokker og 6 servicearbeidere. For servicearbeidere



vil kurset omhandle golvpleie. For kokker blir det i år et teorkurs om kosthold og ernæring med forankring i Helsefremende livsstil. Helsefremende livsstil er en stor kampanje som skal gå frem til 2009.

I tillegg til dette planlegges et felles datakurs for kokker og servicearbeidere. Kurset skal ta for seg timeføring i Cats, reiseregninger i Sap, Apos og Notes.

Informasjonsblad

Forpleining i Hydro har et eget blad som kommer ut to ganger i året. Laurbærbladet skal være et "feel good" blad for trivsel, kontakt og opplysninger til den enkelte og hennes eller hans familie. Bladet er en viktig informasjonskilde for forpleining og bidrar til en felles forståelse for driften. Tilbakemeldinger vi har fått, tyder på at bladet blir lest og satt pris på.

femøter

Holdes daglig på alle plattformer. Møtene tar opp den daglige driften.

Sikkerhetsmøter

Holdes hver tur. På noen plattformer holdes møtene etter arbeidstid med overtidsbetaling. På andre plattformer i arbeidstiden.

Insta 800

Insta 800 er innført på alle Hydros installasjoner. Innføringen har ikke ført til reduksjon av antall ansatte. Alle

servicearbeidere er kurset i dette. Noen på hvert skift er ekstra kurset opp på superbrukernivå.

Enkle lugarer er fortsatt frekvensvasket to ganger i uken. I tillegg er det tilsyn en gang i uken. Doble lugarer vaskes daglig. Insta-målinger blir foretatt en gang i uken. Målingene blir registrert og lagret. I noen tilfeller har målingene ført til ekstra renhold i fellesområder og toaletter.

Innføringen av Insta800 har ikke ført til mindre renhold, men til endringer av renholdsrutinene. AQL (Akseptabel kvalitetsgrense) er en kvalitetsmåling som foretas kvartalsvis. Her måles renholdet i henhold til avtalt kvalitet. For eksempel: På Oseberg Feltsenter er det 284 lugarer, av disse skal 50 lugarer sjekkes. Av disse 50 må minst 45 være innenfor avtalt standard. Om ikke, blir ikke renholdet godkjent.

Det er utarbeidet en egen folder der de enkle prinsippene med Insta800 er gjengitt.

Kosthold

"Kostholdet offshore skal være tuftet på gode norske mattradisjoner, men også ta innover seg nye trender". Dette utsagnet er hentet fra en folder som er laget spesielt for Hydroansatte kokker. Folderen er laget for at tilbudet skal være mest mulig ensartet på alle plattformerne til Hydro. Vi satser helt bevisst på å gi et godt og ernæringsriktig mattilbud til alle som er om bord. Tanken er

at de som jobber på kjøkkenet skal gi de ansatte muligheten til å velge sunn mat. Men det er den enkelte som selv har ansvar for å foreta valget. Kokkene skal bli kurset i å veilede de som ønsker det. IK-mat er innført på samtlige plattformer.

Teamarbeid

Teamarbeid ble innført for noen år siden på alle Hydros installasjoner. En så et klart behov for å få mer varierte arbeidsoppgaver for den enkelte servicearbeider, for å unngå belastningslidelser. Det var en tung prosess å komme i gang med. De ansatte, tillitsvalgte og verneombud var med på hele prosessen. I dag tror jeg det er få som kunne tenke seg å gå tilbake til det gamle systemet med to uker på hver stasjon.

På Oseberg Feltsenter er de ikke mer enn to dager på hver stasjon. I messe og skrubbe bare en dag. Servicearbeidere er inndelt i tre dagteam og et natteam. Hvert team inneholder flere forskjellige stasjoner. Etter en tung stasjon, som messe og skrubbe, er en alltid på en lettere stasjon dagen etter. På tunge jobber går en alltid to sammen. For eksempel er det alltid to stykker på utestasjonen.

Samarbeid

Det er meget godt samarbeid mellom kokker og servicearbeidere. Servicearbeidere er svært flinke til å komme innom kjøkkenet og spørre etter arbeid



når de er ferdig på sin stasjon. Kokker er mindre flinke til å hjelpe servicearbeidere. Dette skyldes kanskje at kokkene har en travel hverdag?

Økonomi

I den grad budsjettene tillater det, blir det ikke spart når det gjelder mat og annen service i boligkvarteret.

Verneombud

Alle skift og alle plattformer har verneombud og varaverneombud. Forpleiningsleder og verneombudene har ukentlige møter der vernesaker blir drøftet. Verneombudene har 40 timers grunnkurs i arbeidsmiljø.

Apos (Arbeidsprosess Orientert Styling)

All forpleiningsdokumentasjon er lagt inn i Apos. Eksempel på dette er IK-mat, Insta800 og alle avdelingsrutiner. Samtlige ansatte i forpleining er kurset i å finne frem i dette datasystemet og har full tilgang til systemet.

Kameratsjekk

Kameratsjekk innført på alle plattformer. Forpleining har et måltall for antall kameratsjekker som skal utføres hver uke. Kameratsjekk er en organisert måte å kommunisere på. En kollega går inn i en arbeidsprosess for å se på en jobb som gjøres. Ut fra det som blir observert

har de to en samtale rundt jobben. Hensikten er at det skal være en kultur for å rette og veilede hverandre. Dette for å gjøre en jobb enda mer sikker og hensiktsmessig. I forpleining blir ergonomi spesielt vektlagt.

Egenvurdering

Et verktøy som blir brukt til kartlegge problemstillinger. Et eksempel: Etter at resultatene fra Hydro Monitor foreligger er dette et fint verktøy til å finne konkret ut hva en er misfornøyd med og som har forbedringspotensial. Noen ganger blir skjema brukt av den enkelte, andre ganger i grupper.

Utstyr

Hydro har hatt veldig fokus på ergonomi. Kan vi argumentere for at utstyret er nødvendig for å lette arbeidet, eller på annen måte bidrar til forenklinger som forhindrer belastninger, så blir nytt utstyr kjøpt inn.

Velferd

Annet hvert år har alle plattformer plattformsamling. Denne samlingen er for alle Hydroansatte på den enkelte plattform. Dette er et sosialt arrangement med noen faglige innspill. Det året det ikke er plattformsamling, er det avdelingssamling. Da samles alle i forpleining til et sosialt arrangement et

eller annet sted i Norge. Disse sosiale arrangementene er viktige bidragsyttere til et godt og trygt arbeidsmiljø.

Ledelse

Det er lite rullering blant forpleiningslederne, dette har bidratt til stabilitet på skiftene og plattformene. Jeg tror dette har en gunstig virkning for de gode resultatene.

Trivsel for alle ombord

Alle Hydroplattformer satser mye på aktiviteter i fritiden om bord.

”Et hjem for deg et hjem for oss”

Vi prøver i drive forpleining med tanke på at i to uker er plattformen hjemmet til de som er ombord. Vi tror at jo bedre stell og mat som blir levert fra forpleining, jo bedre jobb blir gjort ute i anlegget. Det handler om sikkerhet og konsentrasjon. De som jobber offshore, skal slippe å bruke energi på å irritere seg over dårlig renhold og utilfredstillende mattilbud. Mat og renhold er helt basale behov som vi i forpleining er forpliktet til å oppfylle, og som vi oppfyller hver dag.

Avsluttende tanker

Jeg har gjennom dette notatet prøvd å gi en liten beskrivelse over driften i forpleining i Hydro. Som jeg skrev innlednings-



vis, er dette mine helt personlige tanker etter 19 år som kjøkkensjef på Oseberg Feltsenter.

Når integrasjonsprosessen mellom Hydro og Statoil kommer så langt ned i næringskjeden som til oss i forpleining, tror jeg det er viktig å ta med seg de gode resultatene som forpleining i Hydro kan vise til. Det er også viktig å ta innover seg hvilken metoder Hydro bruker for å oppnå disse resultatene. Ledelsen og de ansatte i forpleining har satset bevist på å få en avdeling som kan konkurrere på flere forskjellige områder. Sammenligninger på pris er

gjort med Statoil for noen år siden. Der er vi konkurransedyktige. Når det gjelder kvalitet på de produktene vi leverer, er det ikke gjort noen sammenligninger. Driftform og lokalitet for forpleining blir viktig i det store nye selskapet som skal dannes. Personlig tror jeg det er særs viktig at forpleining blir en del av driftsorganisasjonen, og ikke blir et "selskap i selskapet." Dette vil tjene alle, både de som benytter tjenestene til forpleining og de som jobber i forpleining.

Siste nytt:

Det er bekreftet at forpleiningen i det

nye selskapet StatoilHydro-selskapet skal lokaliseres til Bergen og legges i en avdeling som heter "Driftutvikling" under der igjen "Personellstøtte og forpleining".

Dette er gledelige nyheter for oss. Det betyr at vi blir endel av driftsorganisasjonen, sier Linda Kleveland.





Forpleining fra en pensjonist

Øyvind Hvalen, pensjonist i ESS Offshore, har sendt redaksjonen dette brevet i forbindelse med fusjonen Statoil/Hydro.

Operatør forpleining.

Ja, ja så har det skjedd det som vi har hatt en mistanke om lenge, at Statoil og Hydro vil slå seg sammen. Dagens situasjon innen forpleining er at Hydro har egen forpleining, Statoil egen og kontraktforpleining. Statoil begrunner dette med at det er bra med konkurranse, slik at de kan skvise sine ansatte mest mulig. Hvis man ikke er effektiv nok, risikerer du å bli solgt til laveste anbyder. Dette blir det sikkert et godt arbeidsmiljø av. Oppe i dette er det interessant å lese tilsynsrapport fra Petroleumstilsynet om tilsyn med Statoil og Ess sin oppfølging av arbeidsmiljø og renhold innen forpleining med verifikasjon på Statfjord C.

Rapportens pkt. 6 er interessant: "Ulike arbeidsbetingelser. Ptil og Htil sitter igjen med et inntrykk av at arbeidsbetingelsene for ansatte hos entreprenørselskapet er strammere enn for de forpleiningsansatte hos operatør" Dette sier oss at Statoil driver et kynisk spill med forpleiningsansatte for å redusere kostnader med noen promiller i den store sammenheng. Nå som selskapene skal slå seg sammen, er vel tiden moden for at det nye oljeselskapet tar ansvar for å overta forpleiningen fullt ut, slik at vi slipper de uverdige forholdene som nå eksisterer på sokkelen. Blant annet så har kontraktoransatte dårligere lønns- og pensjonsordninger,

dårligere oppdateringer faglig, og sliter med en arbeidsgiver som har inngått en kontrakt som gir lite rom for økt bemanning i situasjoner der det er nødvendig. Dette får som resultat et ekstremt høyt sykefravær, og alt for mange tap av helsesertifikat.

Dette bryr ikke operatøren seg stort om. Regningen går til det offentlige og skattebetalerne.

Nå må tiden være inne for at operatøren tar ansvar og overtar forpleiningen 100 prosent. Pengemessig er det bare bagateller. Samtidig må selvfølgelig fagforeningene stå på. Det blir ikke resultater av å sitte i sofaen og vente på at noe skal skje!

Fortsatt like ille på Statfjord

Etter at brevet fra Øyvind Hvalen kom, er fusjonen, plassering av hovedkontor og ledelses- og bemanningskabler lagt fram. I tillegg er fristen Statoil og ESS fikk til å ordne opp i forholdene på Statfjord passert, uten at noe er gjort.

I følge Roy Alexandersen, klubblleder i SAFE i Seadrill, sier de ansatte at tilstanden på plattformen er ufyselig. Når folk har problemer med å få sove på grunn av mangelfullt renhold og dårlig luft, er det en faktor som påvirker sikkerheten på plattformen.

Sykemeldingene i forpleiningen ligger på 14 til 16 prosent, halvparten mangler opplæring i renholdsrutiner og de

ansatte selv får ikke utføre det renholdet de selv mener er nødvendig, på grunn av økonomiske innsparinger. (kilde: Dagbladet 1.mars 2007)

Effektivitet

- Er du ikke effektiv nok, blir du solgt. Slike "trusler" benytter Statoil seg av ovenfor forpleiningen, sier Øyvind Hvalen.

Statoil driver også forskjellsbehandling når det gjelder egen og kjøpt forpleining, mener Hvalen.

- Statoils egne ansatte har bonusordninger og bedre pensjonsordninger. I tillegg har de bedre kompetanseoppdatering av sine folk.

ESS har ikke de mulighetene. De venter med å sette inn ekstra folk selv om det er behov for det, de har problemer med å legge forholdene til rette, det blir lite kursing. Statoil derimot, bare henviser til kontrakten. Jeg syns Statoil burde ta ansvar og ta over forpleiningen.

Lugarforhold

Et av ankepunktene til Øyvind Hvalen er lugarene. Lugarene ble delt i to slik at folk skulle få sove alene.

- Det er en illusjon, for i utgangspunktet er det den samme lugaren som nå har fått en tynn skillevegg med en seng på hver side. Badet er fortsatt felles. Det er så trangt at du knapt nok kan snu deg, og du hører alt som skjer bak veggen.



Privatliv finnes ikke.

Det går ut over trivselen når du skal bo slik, er tilbakemeldingene fra folk som jobber der ute.

Lyden fra naboens snorking er like høy som om de to lå i samme rom.

- Det ødelegger søvnen og søvnmangel er uten tvil en fare for sikkerheten, sier Hvalen.

Lav trivselsfaktor

Det er ingen tvil om at de nye konseptene har redusert trivselen.

- Vi får mange henvendelser fra folk som er slitne og ikke forstår hvordan de skal klare dette her. På toppen av alt er både Statoil og ESS IA-bedrifter, uten at det hjelper særlig på arbeidsforholdene til forpleiningen.

Med det sykefraværet ESS har nå, må en kunne si at bedriften er syk. Hvor høyt sykefravær må en ha før en sier at det er kriminelt?

Pensjonsordning

Den pensjonsordningen de har fra før, er ytelsesbasert. Den gir 66 prosent av brutto inntekt. Blir du 100 prosent ufør, får du 66 prosent, som er en blanding av folketrygd og kollektiv pensjonsordning.

- De som kommer fra de landsbaserte anleggene beholder sin dårlige ordning. De får en forsikringsdekning på 500.000 fra sin engangsordning. Den gjelder fram til 45 år. Deretter trappes den ned, år etter år. I midten av 50-årenene er du kommet ned på halvparten. Når du er passert 60, er det nesten ingen ting

igjen. Er det riktig å fortsette en slik forskjellsbehandling, spør Øyvind Hvalen.

A og B lag

- Vi har jobbet opp mot kredittilsynet for å kartlegge eventuell ulovlighet ved å ha to forskjellige pensjonsordninger. Hvis bedriften vil, kan den bare si opp hele avtalen. Dessverre var svaret fra Kredittilsynet at det var lovlig å bruke to forskjellige ordninger. Vi vil likevel fortsette å jobbe med saken.

I dag er det ille at folk som jobber på Gullfaks og Statfjord skal ha så stor forskjell på lønnsbetingelser og pensjonsordninger.

Jeg kunne ha forstått det om det var en bedrift i nød, på vei mot konkurs, men utgiftene til forpleining er nesten ikke målbare i den stor sammenheng. Er B-menneskene mindre verd enn A-laget?

- Ja, og mennesker er et nødvendig onde så lenge de er ansatt og du skal betale dem lønn. De trenger bare et minimum av mat og stell. Bedriften skjærer ned og skjærer ned. I en prosjektgruppe jeg satt i en gang, skulle vi vurdere besparelsen ved å gå over til engangsbestikk! Har du hørt på magen? Tror du det var mye å tjene på det? Det samme gjaldt sous vide. Det var verken billig eller sunt. Middagen luktet vondt, og sau, okse og gris så helt likt ut. Da dette ble prøvd, skar de ned på folk. En trengte jo ikke så mange kokker for å lage til ferdigmat. Da disse produktene ble forkastet og en gikk tilbake til den gamle måten å lage

mat på, ble ikke bemanningen oppgradert igjen. Nå gjør de altså det samme som tidligere, men med færre ansatte.

Er det rart folk blir sykemeldte og uføre? Når du har holdt på med dette i 20 – 25 år, røyner det på.

Det er vel heller ikke mange som klarer å holde ut så lenge. Hadde ikke ESS, den gangen de het Eurest, en undersøkelse som viste at det i snitt kun var mulig å stå i en slik jobb i rundt 13 år?

- Jo, undersøkelsen viste det. Det er vel bare baker Helge Bårdsen som var portrettert i siste nummer av SAFE magasinet, pluss en til, som har klart seg fram til pensjonsalder.

Hva tror du skjer nå med forpleiningen etter fusjonen?

- Jeg håper det beste, men frykter det verste. Hydro har en helt annen forpleiningskultur, og tiden vil jo vise om de får aksept for at det skal være den rådende kulturen i det nye selskapet.





Amund Bjerkeseth vant over
If Skadeforsikring

Amund Bjerkeseth vant over if Skadeforsikring

Tekst og foto: Mette Møllerop

Etter å ha tapt i Jæren tingrett, valgte If Skadeforsikring å anke dommen som ga helikopterflyger Amund Bjerkeseth drøyt to millioner kroner i erstatning for tinnitus som en følge av hørselskade/hørseltap.

Etter rundt 30 år som helikopterpilot merket Amund-Ragnar Bjerkeseth tiltakende problemer med hørselen. I tillegg ble han plaget av øresus (tinnitus) som Bjerkeseth mente bunnet i langvarig støy fra cockpit. I 2001 mistet han lisen-



If Skadeforsikring sin advokat, Jan Aubert.

sen og jobben på grunn av hørselsplagene. I dag er han sterkt redusert, sliter av søvnplager og depresjon.

Bjerkeseths forsikringsselskap If var uenig i at jobben som helikopterflyger var årsaken til dette, og at tinnitus ikke kan betegnes som en yrkesskade. If nektet derfor Bjerkeseth yrkesskadeerstatning. Det godtok ikke Bjerkeseth.

I 2006 startet første runde i erstatnings-søksmålet mot forsikringsselskapet. I tingretten ble Bjerkeseth tilkjent over 2,1 millioner kroner. If anket dommen, men tapte saken. Det samme skjedde også i lagmannsretten.

Etter en uke i lagmannsretten hvor en rekke sakkyndige vitner vurderte Bjerkeseths hørselsskader, sier lagmannsretten blant annet følgende: "Lagmannsretten er etter en samlet vurdering kommet til at Bjerkeseth, som helikopterflyger, har vært utsatt for en støyeksposisjon tilstrekkelig til å kunne påføre ham en støyskade/hørseltap."

Videre sier retten: "Bjerkeseth har ført

flere sakkyndige vitner for retten, som etter lagmannsrettens syn underbygger at en i Bjerkeseths tilfelle står overfor en tinnituslidelse som er en følge av hørseltap."

Lagmannsretten mener at Bjerkeseths larmskade med tinnitus faller inn under folketrygdsloven § 13-4, og at skaden også samsvarer med den aktuelle støyeksposisjonen han har vært utsatt for. I domsslutningen sier lagretten at If Skadeforsikring dømmes til å betale Amund Bjerkeseth 1.989.830 millioner i tillegg til at de skal dekke Bjerkeseths saksomkostninger i lagmannsretten på drøye 400.000 kroner.



Å leve i konstant bråk

Tekst og foto: Mette Møllerop

Tenk deg at du lever i konstant støy fra maskiner, har en evig pipelyd fra fjernsynet eller skurrende støy fra radioen, kraftig buldring eller fossedur inne i hodet ditt, hele døgnet, året rundt. Slik har de det, de rundt 50.000 menneskene i Norge som har konstatert tinnitus.

Nasjonale og internasjonale undersøkelser viser at omtrent 15 prosent av den voksne befolkningen har, eller har hatt, tinnitus i kortere eller lengre perioder. Hos de fleste forsvinner lyden av seg selv, og de færreste påvirkes av øresuset. Rundt 10 prosent av denne gruppen får likevel så store plager med øresus og lyd, at det fører til alvorlige, helsemessige problemer. Søvnproblemer, konsentrasjonssvikt og svekket hukommelse, spenninger og depresjoner, er noen av de plagene som følger tinnitus.

For den gruppen pasienter som er rammet av mer eller mindre konstant tinnitus, er det absolutt forskjell på deres opplevelse av dette og deres evne til å takle tinnitus, sier Carsten Tjell, overlege og dr.med. ved Øre-Nese-Hals avdelingen, Sørlandet Sykehus.

- Vi opplever at ressurssterke pasienter sliter mest. De føler at de har tapt mest, både i form av posisjon, ved å mistolke andre mennesker og ved at de mister

søvn. De har rett og slett problemer med å akseptere situasjonen.

Kan det forsterke tinnitusproblemet?

- Ja det kan det så absolutt. Det kan gi økte spenninger, særlig i nakken, og i tillegg til de andre plagene, kan det også gi svikt i balansesystemet. Pasientene kommer inn i en ond sirkel eller spiral som får omfanget av plagene til å øke.

Depresjoner

25 prosent av pasientene sier at det er lenge siden de har følt seg virkelig lykkelige. De sier at enkle oppgaver føles uoverkommelige, forteller Tjell.

- Dersom man fungerer dårligere og dårligere på arbeid, er det ikke uvanlig at man går inn i en depresjon. Bak depresjonen ligger en høy konsentrasjon av stresshormonet kortison. Dette kortisonet griper inn i kroppens funksjoner og påvirker flere av kroppens organer. En av dem er en kjertel i hjernen som heter hipocampus. Denne kjertelen produserer en signalsubstans,

kalt serotonin, som igjen skal sørge for et normalt stemningsleie med naturlige variasjoner. Dersom man, for å si det litt enkelt, til stadighet banker hipocampus, vil produksjonskapasiteten synke, man får mangel på serotonin, man får et senket stemningsleie og man føler seg sjeldnere glad og lykkelig. Etter hvert kan man miste alt initiativ og begynne å tenke på om livet egentlig er verd å leve, om man i det hele tatt orker å leve. Det er en ytterst alvorlig tilstand.

Medisin mot depresjon

- Den mest effektive hjelpen er medisin i form av det vi populært kaller "lykkepiller". Disse gir relativt få bivirkninger og er heller ikke vanedannende. Medisinen bremser nedbrytningen av serotonin, og hvis man samtidig klarer å fjerne noen av stressårsakene, vil kroppen sette i gang med produksjon av serotonin igjen.

Hvor raskt vil en oppleve bedring?

- Pasienten vil merke en bedring alle-



rede etter få uker. Etter ett til to år vil også hipocampusfunksjonen normalisere seg, og da kan pasienten slutte med medisinen.

Moralisering over ”lykkepillene”

Både presse og publikum har markedsført et visst moraliserende syn på ”lykkepiller”. Hvordan reagerer du som lege på det?

- Jeg syns svært lite om denne typen moraliserende holdninger. En skal huske på at vi i dag lever et moderne og ytterst teknisk liv med kompliserte krav, ikke minst av lydkommunikativ karakter.

Et av svarene kroppen vår kan gi som ”svar” på den biologiske prosessen som stress og press medfører, er depresjon. Den biologiske prosessen er en langtidseffekt av kortison på hipocampus. Samme kortison har også innvirkning på en annen av kroppens kjertler, nemlig bukspyttkjertlen. Dersom den slutter å fungere, får man sukkersyke. Jeg har til gode å høre noen moralisere over at pasienter lar seg behandle med insulin. Hvor ligger den moralske forskjellen i en underfunksjon av en kjertel i hjernen og en kjertel i buken?

Hvor mange tinnituspasienter trenger medikamenter mot depresjon?

- Rundt 10 prosent av pasientene bruker denne typen medikamenter. I denne sammenhengen er det dessuten viktig å legge til at preparater av typen ”lykkepille” kun har effekt på tinnitus om pasienten samtidig har en depresjon.

Hva er egentlig tinnitus?

- Jeg skal beskrive det ved å forklare litt om øres oppbygning og hva som skjer når lyd kommer inn i øret: Det ytre øret fungerer som en trakt som fanger opp lydbølgene og sender dem til trommehinnen som setter i gang svingninger. Hammerskaftet som sitter fast på trommehinnen, settes i samme svingbevegelse. Dette forplantes til en ambolt og stigbøyle via et vektstangsprinsipp. Øreknoklene er forutsetningen for å overføre lydenergi til det indre øret, sneglehuset, som er fylt av væske. Lydsvingningene forplanter seg i sneglehusets ytre væskerom og bølgene setter det indre væskerommet i svingninger. Dermed settes det egentlige hørselorganet seg i svingninger. I første omgang stimuleres de indre hårceller som sender et ikke bearbejdet lydsignal via nerver til hjernestammen. Der registres denne lyden og et ”justerende” nervesignal sendes tilbake til sneglehusets ytre hårceller. Disse ytre hårcellene har som funksjon å stabilisere membranen som svinger mot de indre hårcellene. Når denne stabiliseringen er blitt etablert, blir det ”musikk” i vårt lydintrykk, altså bearbejdet lyd. Fra hjernestammen ledes lyden videre opp i hjernen til hørselbarken.

Skade på hårceller

- Mye tyder på at skade på de ytre hårcellene har en viktig betydning for utvikling av tinnitus. Det ser ut til at

skadde hårceller har en ukontrollert aktivitet og sender signaler innover i hjernen. Disse ytre hårcellene har en toveis kommunikasjon med hjernen, de både mottar og videresender signaler. Signalaktiviteten fra hjernestammen til de ytre hårcellene ser ut til å la seg påvirke av signaler fra spente muskler i nakken. Noe som bekrefter denne teorien er blant annet at fysioterapi har en positiv effekt på tinnitus. Man spenner muskler ved ubehag og smerte. Når tinitusen blir kraftigere, sender de spente musklene nye signaler til hjernestammen og videre til de ytre hårceller, som så ytterligere stimulerer tinnitus. Dette gir enda mer spenning og en vond sirkel er etablert.

En annen støtte til denne teorien er kroppens sensorer som blant annet avleser spenning og posisjon. Hånden har rundt 20 sensorer per gram muskel, setet har en sensor, skuldrene har to. Nakkens dypere muskler har rundt 50 sensorer, og lengst oppe og dypest mellom skallebenet og de øverste to virvler ligger to par muskler som hver har rundt 200 sensorer per gram muskel. Disse 50 til 200 sensorene tilhører de musklene som spiller størst rolle i forbindelse med nakkespenningsproblemer.

Enkle tiltak

Fysioterapi er en ting, en annen er varmebehandling.

- Vi anbefaler en enkel behandling som du kan gjøre selv, hjemme. Du syr en

rispute på 20x40 cm og fyller den med 800 gram ukokt grøttris. Risputen legges i mikrobølgeovn i fire minutter på nest høyeste effekt. Deretter legger du deg med puten mot nakken, setter vekkerklokka på 20 til 30 minutter og slapper helt av. Dette kan du gjøre både en og to ganger om dagen. Prinsippet er at varmen i puta går mot dypet og får blodårene i de dype musklene til å åpne seg. Avfallsstoffer skylles bort fra de spente musklene og det poenget. Det er nettopp disse avfallsstoffene som trigger i gang nerveaktiviteten som igjen videresender signalene.

Andre behandlingsformer

Et såkalt CI (cochlea implantat), som kan settes inn hos mennesker med lite eller ingen hørsel igjen, er det et alternativ?

- Det er en mulighet, men medfører at all

normal hørselfunksjon fjernes og erstattes av en elektrisk styrt brukbar hørsel.

Vi har imidlertid behandlingsmetoder som ikke er så dramatiske. Vi stimulerer med lyd, en lyd som overdøver støyen. Hvordan gjøres det i praksis?

- Vi kan designe et høreapparat med lyd som fungerer som hvisking innen et begrenset område. Det gjør at bakgrunnslyden endres. Den lyden en får via høreapparatet oppleves som behagelig. Prinsippet blir slik: Tinnitus = ubehag, tinnitus + høreapparat med lyd = behag.

Hørselvern i industrien?

Hørselvern i industrien er normalt godt nok dersom man følger direktiver og regelverk. Unntaket er sandblåsing, sier Carsten Tell.

- Når man arbeider med sandblåsningsutstyr skal man være ekstremt nøye.

Hva er det med helikopter som gjør at man er så utsatt for støyskader her?

- I helikopter utsettes du for en blanding lyd som består av tre typer lyd: 1) Vanlig industrilyd. Her vet vi hvordan vi skal beskytte oss. 2) Infralyd. Den er lav og ikke hørbar.

3) Frekvenslyd. Det er lettere å beskytte seg mot høy og lav frekvenslyd. Den farligste lyden er den som ligger i midt i mellom. Her er det et stort og skadelig potensial. Problemet når du er i cockpiten er at du egentlig er godt beskyttet mot farlig lyd. Samtidig har du en lav, brummende lyd som kamuflerer annen lyd, blant annet konsonantene i tale. Det gjør at kommunikasjon flygerne i mellom blir utydelig. Derfor brukes det veldig høyt volum på kommunikasjonsradioen for å unngå misforståelser. Hver gang du har hatt pause, senkes "garden" og ved oppstart er du ubeskyttet mot det høye lydvolume.

Er det sannsynlig at mange helikopterflygere plages av tinnitus på grunn av slike støyskader.

- Ja, det er svært sannsynlig.





Hvordan bli kjent med 24 mennesker på seks dager

Av: Linda Kleveland

Flyet gikk inn for landing i Marseille. Frankrike lå for mine friske føtter. I ti minutter. For plutselig og helt pladask, der lå jeg. Med et stykk brukket og et stykk forstuet ankel. Forb... støpekant og mine høye hæler!

Ulykken ga meg en sjelden anledning til å stifte en rekke nye bekjentskap. Jeg ble også kjent med hvordan det norske trygdesystemet fungerer, og ikke fungerer, i EØS-land.

Nr. 1 i den nye bekjentskapskretsen ble den hyggelige mannen som ringte etter hjelp rett etter at jeg falt. De to politimennene som kom ilende til for å hjelpe, ble nr. 2 og 3. Ytterligere to politimenn, nr. 4 og 5, kom og sperret av veien ved flyplassen. De tre i sykebil, nr. 6, 7 og 8, kom med både sirener og blålys for å "redde" meg. Alle disse hyggelige menneskene fikk ett slengkyss av meg i det jeg, i stedet for å ta i mot hjelpen, hinket meg inn i den ventende leiebil.

Legebesøket

Den usedvanlige pene legen på den offentlige legevakten i Sete ble nr.9. Han så på røntgenbildene. Deretter så han på meg med sine nydelige brune øyne, og sa, på dårlig engelsk: - It`s broke. The ankle is broke. Do you understand?

Så startet språkmoroa: Legen slo over til fransk. Fort fransk. Og miming. Om rullestol, krykker, sprøyter mot blodpropp, smertestillende, gips, antall uker i gips, blodprøver o.s.v. For hver gang han ble ferdig med en setning, pekte han på meg slik at jeg skulle bekrefte at jeg forstod. Jeg svarte på engelsk på det jeg trodde han sa, men da kom det bare nok en setning på fransk. Han pekte på meg igjen. Jeg ga opp, nikket bare bekreftende og sa: Oui, oui. Og da skjedde det sannelig ting. I rask rekkefølge var det på med gips, en sprøyte inn i magen og vips; ferdig. Jeg holdt fram noen penger og spurte hva han skulle ha. - No, no. Send bill to Norge, sa han med et ertende smil rundt munnen.

Den store franske damen kom inn i manesjen som nr. 10. Hun hadde fått med seg hva som foregikk. - No, no, you pay, sa hun med myndig stemme. Da kom jeg på at jeg hadde ett flott europeisk helsetrygdekort fra norske myndigheter. Ha! Det vil nok imponere

henne, tenkte jeg. For der står det:

"Kortet bekrefter at korthaveren har rett til helsetjenester som blir nødvendig...osv..". Men nei, damen lot seg slett ikke imponere over noe kort fra norske myndigheter. For hun fnøs av det. Ikke tror jeg hun kunne norsk heller. Sett slik mangel på respekt for norsk trygdeetat, tenkte jeg, og betalte 90 euro og forlot sykehuset. Fornøyd med den behandlingen jeg hadde fått, men i stuss over hva som var galt med mitt fine europeiske helsetrygdekort.

Oppholdet

Ingrid, mitt reisefølge, prøvde å overbevise damen inne på apoteket, nr. 11, at jeg trengte krykker og rullestol. Jeg kunne se, fra min posisjon rett utenfor, at hun satt seg halvveis ned og lot armene gå i runde sirkler langs siden. Rullestol! Deretter så jeg at Ingrid hoppet rundt på en fot og med armene i en merkelig stilling. Krykker! Jeg hadde lyst til å rope det ut. Dette må da damen skjønnere? Og damen forstod. Hun fylte



opp en bærepose med medisiner og sprøyter. Krykkene hentet hun på bakrommet. Rullestolen måtte vi hente et annet sted. Apotekdamen ringte hjemmesykepleien med beskjed om å komme til meg neste morgen for å sette sprøyte. Hun sa en hel masse på fransk, og vi forstod at hjemmesykepleien også kunne bade meg. Betryggende å høre...

Man trenger å handle også i Frankrike. Mannen på kjøpesenteret, nr. 12, lo seg skakk over det faktum at jeg satt i en handlevogn og shoppet, mens Ingrid dyttet bak. Men mat, rødvin og Cola Light måtte vi jo bare ha! Etter hvert innså jeg at jeg ikke kunne sitte i en handlevogn i fem dager. Damen på Demm Medical ble derfor nr. 13. Hun lot meg få leie en rullestol. En kan ikke være i Frankrike uten å frekventere en og annen fransk restaurant. En brukket ankel er slett ingen hindring. Mannen på restauranten i Pesenas ble nr. 14. Han insisterte på å skrive autografen sin på min nye, hvite gips.

Naboen i nummer 23, nr. 15, kom ilende til for å hjelpe hver gang han så at jeg kom ut eller inn i huset. Han trøstet meg og viste meg stort arr bak i nakken sin, og mente nok at han selv hadde vært mye sykere enn meg. Og jeg, vel, jeg lot meg både trøste og imponere.

Det er fortvilet å være så avhengig av andre mennesker, så en dag ville jeg forsøke å ta meg fram selv bare ved

hjelp av krykkene. Det var en klar overvurdering av egne ferdigheter under de rådende forutsetningene. For forsøket endte opp rett i asfalten. Den trivelige gutten som slang fra seg sykkel og hjalp meg opp ble min bekjente nr. 16.

Hjemturen

Noen begivenhetsrike dager var over, og tiden var moden for å sette snuten hjemover. Damen hos Europeiske Reise-forsikring, nr. 17, insisterte på å sende meg i sykebil til flyplassen. Men hun lot seg smått om senn overbevise om at jeg var fullt ut i stand til å sitte i en vanlig bil med Ingrid som sjåfør.

I mangelen av rullestoler på flyplassen i Marseille, måtte jeg sitte oppå bagasjen. Vi valgte å ta raskeste veien, som var oppe på et rullebånd. Men det skulle vi ikke ha valgt! For den tunge lasten medførte at bagasjevognen satte seg fast i båndet. Jean Paul og fru, nr. 18 og 19, kom oss heldigvis til unnsetning og reddet både Ingrid og meg fra en ny ulykke.

Forsikringsselskapet mitt hadde betalt ekstra for at jeg skulle få et ekstra sete å legge den gipsete foten på. Dette hadde ikke flyselskapet fått med seg, men de søte flyvertinnene på KLM, nr. 20, 21 og 22, trikset og fikset slik at jeg fikk det ekstra setet.

Nedturen

Vel hjemme i gamlelandet fant jeg ut at

anklene burde kontrolleres. På norsk. Jeg henvendte meg til legevakten i Bergen, betjentskap nr 24 og spurte om det var mulig å få en kontrolltime der. Damen i skranken sa med en noe bister mine: - Nei, det er bare de som har fått gipset foten her hos oss som kan bestille time. Alle andre må sitte i kø, og køen kan være lang.

- Men kom en dag det ikke er glatt på fortauene i Bergen og helst før klokken 7 om morgenen, la hun til. Jeg kunne formelig høre "Æddabædda, nå kan du bare ha det så godt når du ikke brekker ankelen i Norge". Men de nye bekjentskapene mine, de kan ingen ta fra meg! Men betjentskap nummer 24 kunne jeg klart meg uten.

Ps. Ingrid fikk oppgjøret fra Gjensidige Nor fem dager etter hjemkomst, hun fikk også dekket tapte feriedager. Jeg fikk oppgjøret fra Europeiske etter 65 dager, da etter 6 skriftlige purringer. Tapte feriedager fikk jeg bare dekket delvis.

Men det var jeg som skadet meg...ikke Ingrid.

Uten reiseforsikring kan en ikke klare seg, men kanskje jeg kunne klart meg uten Europeiske Reiseforsikring?

Velg reiseforsikring med omhu må bli moralen.

Ny gjennomgang av saken om Deep Sea Driller

Tekst: Kari Bukve. Foto: Støttegruppen for Deep Sea Driller

Etter lang tids kamp for å få til en ny granskning av havariet Deep Sea Driller, har støttegruppen endelig fått gjennomslag for at forliset skal gjennomgås på nytt.

Justisdepartementet har engasjert politimester Rolf B. Wegner til å foreta en utredning av forliset av riggen Deep Sea Driller. Etter hva SAFE har fått opplyst, er foreløpig dato for ferdigstillelse av arbeidet 1. november 2007.

Riggen Deep Sea Driller forliste natt til 1. mars 1976. Kapteinen på riggen ba Odfjell Drilling om los, men selskapet avviste dette av kostnadshensyn.

Mannskapet på riggen måtte evakuere i livbåten. Livbåten hadde ikke motor-kraft fordi batteriene var flate. Livbåten kunne vanskelig styres i uværet. Sju mann, inkludert kapteinen satt ute, oppe på den overbygde livbåten for å få styrt den unda skjærene. Alle med fare for sitt eget liv. Livbåten gikk rundt og 6 stykker omkom. Eierne av riggen, komanditselskapet Deep Sea Drilling Company tok ikke på seg noe ansvar for

ulykken. De 6 omkomne ble regnet som skadevoldere for egen død og kapteinen fikk i stor grad skylden for ulykken. Riggens sikkerhetsserifikatet var gått ut og de 7 utbedringspunktene som sjøfartsdirektoratet påla selskapet var heller ikke utført.

Dette og en rekke andre punkter har støttegruppen påpekt i brev til justisdepartementet for flere år siden.

Ingunn Vier Gabrielsen, talsperson for støttegruppen i Deep Sea Driller, er lettet og glad over Justisdepartementets avgjørelse om å gjennomgå forliset på nytt. Mange tårer har falt i løpet av gårsdagen både i glede og vemod. Nå håper hun at alle sider av forliset blir gjennomgått og at rettferdighet skjer fyllest.



Colombia et merkelig demokrati

- fremdeles er sivilbefolkningen taperne

Tekst og foto: Luis Pinzon, nestleder i Latin-Amerika gruppen i Stavanger og medlem i SAFE-Aceryg

Jeg var i Colombia i den andre uke i desember for å delta på Polo Democrático Alternativo-PDA sin første kongress (et ny politisk parti), og leste en støtteerklæring fra norske organisasjoner bl.a. SAFE. I denne kongressen møtte jeg folk fra alle verdensdelene, deltakelsen var på ca. 3.600 delegater og 38 delegater fra Europa, USA, Canada og Latin-Amerika. Jeg traff venner og kamerater som vi i Colombia Komiteen i Norge og SAFE har hatt kontakt med lenge.

Rapportene om forholdene i Colombia når det gjelder menneskerettigheter, er en trist lesing. De dokumenterer at volden i Colombia bare forsetter å øke. Myndighetenes manglende vilje til å gjøre noe med situasjonen er skrem-

mende, likevel har de investert masse penger for å sminke på statistikkene og innført den såkalte "Plan Colombia" de siste 4 årene. En plan som har blitt støttet av USA med ca. 4,5 milliarder dollar, pluss ca. 18 % av Colombias årlig BNP, det betyr at det har blitt brukt ca. 5 millioner dollar hver dag i kampen mot "terrorisme" de siste 4 år. Av dem 85 % anvendes direkte til, først og fremst hæren og politiet. Den resterende 15 % har gått til å modernisere rettssystemet, til "skolering av de militære i menneskerettigheter" og til bekjempning av kokaavlingene.

Den nåværende president Alvaro Uribe, som ble gjenvalgt i mai 2006 er fast bestemt på at man kun kan "vinne demokratiet" ved en militær seier. Colombia er et demokrati når det gjelder den nye grunnloven, men kan man si at det er et demokrati når det legger vekt på militær kamp og overgrep mot folket som et ledd for å oppnå sikkerhet i samfunnet? Det kan ikke eksistere noe demokrati uten at det foreligger konsensus - at det politiske system bygger på et fredelig "spill" om makten, at de som er "ute", aksepterer de beslutninger som blir tatt av dem som er "inne", og at de som er "inne" anerkjenner at de som er "ute" har rettigheter.

Han konstaterte med at konflikten er mellom "oss" (presidenten og befolk-

ningen) og "dem" (de illegale væpnede gruppene). "Kun med militær seier kan vi overvinne disse terroristene!" sier Uribe ofte. Han bruker ordet terrorister ikke bare om disse illegale væpnede gruppene, men mot alle de som gjør lovlig og demokratiske opposisjon mot regjeringen: Journalister, parlament medlemmer, sosiale og menneskerettighetsorganisasjoner både fra inn og utlandet. Det sammen med regjeringsrepresentanter fra naboland som Ecuador og Venezuela, noe som ikke har blitt gjort tidligere. Colombia er ikke det eneste landet som bruker ordet terrorister om væpnede grupper. Etter 11. september har dette blitt en global retorikk, innført av USAs president George W. Bush. Det er ikke tvil om at Alvaro Uribe adopterer en Bush-retorikk, ved å bruke ordet terrorister som setter noen grupper i "bås", og ved å vise til militær innblanding og kamp som eneste vei ut av konflikten. Det er mulig han gjør dette for å ikke miste ansikt internasjonalt og få Colombias situasjon på dagsordenen i det internasjonale samfunn. Ved å innføre begrepet terrorister om de illegale væpnede gruppene mottar han mer oppmerksomhet og støtte enn ved å legge vekt på de aktuelle sosiale og politiske forholdene i landet.

Da jeg var i Colombia var de fleste fra over- og middelklasse glad for den mili-





tære tilstedeværelsen ved veier, bygninger og kjøpesentre. Militæret samarbeider med politiet i de største byene og har sine egne bondesoldater på landsbygden, som er en reservestyrke for hæren. Hovedmålet deres er å trygge befolkningen og de tar sitt utgangspunkt i presidentens sikkerhetspolitikk. Presidenten er deres øverste leder, og siden han kom til makten har det blitt 60 % flere kampsoldater enn tidligere. De har etter hvert overtatt kontrollen over de viktige innfartsveiene og skapt et nettverk med 1 million informanter. Målet er å ta tilbake territorier som geriljaen har makt over, men i denne kampen må folk flykte, og når sivile blir internflyktninger mister de både sin sikkerhet og troen på et bedre liv, for hvem kan de stole på når de illegale gruppene og militæret utfører vold mot sivilbefolkningen og skremmer de vekk fra sitt hjem? .



“You are with us or against us” sa George Bush etter 11. september. Alvaro Uribe sier de samme ordene når han hevder at det er befolkningen mot terroristene. Befolkningen må støtte opp om ham og militæret for å bekjempe terrortrusselen. Hvis folket ikke støtter og respekterer hans vilje og militærets handlinger så sympatiserer de med geriljaen og blir straffet. Denne frykten er reell i det colombianske samfunnet. Det kan se ut som om folk ”gir opp” å kjempe for sine rettigheter til støtte for den ledende skikkelsen i samfunnet. Inntil i dag har Colombia ca. 2,8 millioner interne flyktninger. De fleste søker inn til de store byene på jakt etter en bedre fremtid. De bosetter seg i utkanten av slumstrøkene, små provisoriske boliger blir sentrum for en høyst usikker tilværelse.

Presidenten og Paramilitære

Uribe ble tatt i ed den 7. august 2002, og oppnådde i løpet av kort tid sterk støtte fra folket på grunn av sin klare og harde retorikk mot de venstre væpnede gruppene i landet. Han tente et håp for det colombianske samfunnet ved å overbevise det colombianske folket om at han var en handlingens mann og en mann som først og fremst skulle kjempe for folkets sikkerhet. Han introduserte med dette sin nye politikk, den såkalte ”demokratiske sikkerhetspolitikk”. I tidligere år har Uribefamilien vært knyttet til den mer kjente Ochoafamilien; dagens president vokste opp med tre av sønnene i Ochoa familien. De er mest kjent for å være medspillere i narkokartellet Medellín som ble ledet av den beryktede Escobar, selveste symbolet på colombiansk narkotikahandel. Det er også blitt antydnet at i den tiden Alvaro Uribe var guvernør i Antioquia, samarbeidet han tett med Escobar om å få igjennom sin politikk og programmer, ved at Escobar donerte penger til staten. Narkotikakartellet er ikke det eneste som har dukket opp fra fortiden. I 1994 ble det innført et ”nabonettverk”, en lokal vaktstyrke i byen Medellín som fikk navnet Convivir. Alvaro Uribe var guvernør i regionen. Det ble opprettet av forsvarsdepartementet for å bygge



opp lokale nettverk som kunne beskytte befolkningen og gi dem trygghet i en tid da narkokartellenes herjinger førte til drap, massakrer og kidnappinger. De skulle sammen med den colombianske hæren opprettholde fred og orden, spesielt i byene.

Opprettelsen av Convivir førte til maktmisbruk og nettverket utførte kriminelle handlinger mot sivilbefolkningen, de beskyttet rike landeiere, multinasjonale selskaper, forretnings- og fabrikkereiere i tillegg til å ha nabovakt, men de gikk bare mer og mer over til å bli elitesoldater, paramilitære som truet enhver potensiell geriljasympatisør, fagforeningsmedlemmer og ledere, og menneskerettighetsaktivist. Alvaro Uribe gav de paramilitære beskyttelse og garantier mot å bli forfulgt og arrestert av militæret. De fleste paramilitære hadde jo blitt trent av det colombianske militæret, og ved å la dem gå ble de sett på som militærets ”forlengede arm” i konflikten. De har drevet narkotrafikk og stått bak mange massakrer.

Det nye partiet, PDA, forsetter imidlertid å avdekke bånd mellom hæren, den paramilitære gruppen kalt AUC og regjeringspolitikere som er blitt valgt under press og valgfusk.

I den siste måneden måtte Colombias utenriksminister, Maria Consuelo Araujo, gå av fordi hennes bror, senator

Alvaro Araujo, ble arrestert for å ha tilknytning til de paramilitære. Araujos far er på flukt og er under etterforskning i forbindelser med militsen og Jorge Noguera, som gikk av som direktør for etterretningsorganisasjonen DAS i oktober, og en personlig venn av Uribe. Men han har blitt arrestert for å ha gitt navn på fagforeningsfolk og menneskerettsaktivister til de høyreorienterte militsene AUC. Flere folk på listen han ga dem, ble drept. Noguera ble arrestert etter vitnemål fra en tidligere medarbeider, som soner en dom på 18 år for narkotikaforbrytelser, og opplysninger er funnet på en PC som er knyttet til en paramilitær leder.

Inntil i dag har 9 politikere fra Uribes regjering blitt arrester, flere måtte si opp sine stillinger og det er vekket mye internasjonal solidaritet med PDA, spesielt fra media og demokratiske og progressive krefter både i USA og Europa. Her man kan lese mer om Colombias president og hans venner: <http://www.narconews.com/narcocandidate1.html> <http://www.msnbc.msn.com/id/5570107/site/newsweek/>

Arbeidernes situasjon

I 2006 var bare 7 % av arbeidstakerne i Colombia fagorganisert. Dette er en klar nedgang fra 80 tallet da fagbevegelsen var på sitt sterkeste med 26 %

av arbeidstakerne. Det må presiseres at den samlede arbeidskraften har vokst kraftig siden 1980, for tiden bor ca. 78 % av befolkning i Colombia i byer. Den samlede arbeidskraften utgjør ca 13 millioner i et land med ca. 42 millioner innbyggere.

Når andelen fagorganiserte ikke har vokst etter dette, skyldes det ikke minst de vanskelige forholdene fagbevegelsen har arbeidet under, siden 1987 har det blitt registrert at mer enn 2400 colombianske fagorganiserte har blitt drept, 3400 har blitt truet på livet, 159 kidnappet, 190 attentater, 139 forsvinninger og 37 tortur saker.

Den colombianske fagbevegelsen har forsøkt å få fotfeste både ved BPs og Occidentals installasjoner uten å lykkes, men like fullt beholdt et fotfeste i det fleste av landets nøkkelindustrier. Bananarbeidere, lærere, sykepleiere, ansatte i stat og kommune, og oljearbeiderne tilhører de best organiserte arbeiderne i Colombia.

Fra midten av 80 tallet har oljearbeiderne blitt regnet som den strategisk viktigste gruppen i den colombianske fagbevegelsen. Også de har blitt hardt rammet av Colombias paramilitære grupper, mer av 140 medlemmene i



oljearbeiderfagforegning Union Sindical Obrera (USO-Oljearbeidernes Fagforbund) er blitt drept i attentater. USO og SAFE har samarbeidet en rekke år.

De høyreorienterte paramilitære gruppene betrakter mange fagforegninger som sivile nettverk for landets gerilja-grupper.

Oljearbeiderne og andre fagorganiserte hevder imidlertid at svært mange drap kan knyttes direkte til innholdet i de faglige konflikter. Det er en allmenn oppfatning blant fagorganiserte at det er en forbindelseslinje mellom de paramilitære gruppene og arbeidsgiverne.

Situasjonen har ikke bedret seg, USO gjennomførte en politisk streik i april 2004, mot privatisering av statsoljeselskap Ecopetrol, mot pensjon reformen, mot ALCA (Amerikansk Fri Handelsavtale), streiken varte i 38 dager, med 253 sparkede fagorganiserte arbeidere som deltok i streiken. Etter ett år med støtte fra internasjonale organisasjoner måtte de fleste tas inn i sine stillinger igjen og nå er det ca. 8 som forsetter kampen for å bli reintegrert i sine jobber. USO forsetter en juridisk kamp, siden ILO i Geneve, erklærte at streiken i 2004 var lovlig, noe som den colombianske regjering fortsatt benekter.

Tre fagforeningsledere har blitt utsatt

for mordattentater, trakassering og forfølgelse i Cartagena, hvor det nest største oljeraffineriet befinner seg, som regjeringen har truet å privatisere, p.g.a. dette begynte 5 styremedlemmer av USO i Cartagena by en sultestreik i sivilanbudsmannkontoret, de klarte å mobilisere forskjellige organisasjoner og statlige myndigheter som til slutt lovte at raffineriet ikke skal privatiseres.

I august 2006 ble Cartagenas raffineri privatisert, det ble solgt for 600 millioner dollar til det Sveitske multinasjonalselskapet Glencore, det samme har skjedd med det colombianske statlige oljeselskap Ecopetrol, 25 % ble privatisert.

Olje, miljø og indianere

Når internasjonale nyheter kommenterer den interne konflikten i Colombia er det nesten alltid narkohandelen som står i fokus, men det er olje som spiller en sentral rolle når USA trapper opp sin militære hjelp til Colombias militærstyrker.

I diverse møter med representanter fra forskjellige NGO'er ble jeg oppdatert om den aktuelle situasjonen angående oljepolitikk og menneskerettigheter.

Multinasjonale selskaper i Colombia utvinner 81 % av colombianskolje og

97% av gassressursene. Selv om oljeindustrien er ønsket av lokale myndigheter, nesten over alt hvor multinasjonale selskaper har etablert seg reiser det seg spørsmål av sosial, menneskerettslig og miljømessig karakter.

En forklaring på det kan være at Colombia rent historisk er blant de mest ustabile i verden og at oljeselskapene dermed blir uskyldig ofre i vanskelig politiske settinger. Et motsatt utgangspunkt kan være å hevde at oljeselskapene både rent historiske og pr. i dag er sentrale aktører i et internasjonalt økonomisk system som i første omgang har skapt de historiske forutsetninger for problemer og dernest kontinuerlig bidrar til å gjøre situasjonen vanskeligere.

De multinasjonale oljeselskapenes etablering i Colombia på 80 og 90 tallet kan knyttes til menneskerettighetsproblematikk på mange nivåer:

På et overordnet globalt og regionalt nivå kan etableringene oppfattes som en trussel mot regnskogen og levemåten til den gjenværende indianerbefolkningen som fremdeles lever på tradisjonelt vis. Guahibos - indianere i Arauca provinsen og U'wa i Casanare provinsen er to eksempler.

I et område preget av betydelige geo-



politisk interesser, delvis på grunn av store oljeressurser, kan oljeselskapenes etableringer knyttes til større regionale politiske og militært maktspill som i Colombia - Venezuela forhold.

Med sine investeringer i Colombia går oljeselskapene inn i en kontekst preget av ekstrem sosial polarisering. Spørsmålet som reiser seg er hvor vidt det er mulig for oljeselskapene å operere under slike forhold uten selv å bli part i de aktuelle konfliktene. Her har BP blitt anklaget i EU parlament, beskyldt for miljøødeleggelser som følge av selskapets aktiviteter og for å støtte opp paramilitære styrker, og på den måten bidratt til overgrep mot menneskerettighetene og politiske drap. Occidental (Oxy) på sin side har presset USAs kongressen for å finansiere den omstride Plan Colombia, med 4.5 milliarder dollar. Både BP og Oxy har betalt en krigskatt på 17 millioner dollar hver som gikk direkte til de militære. I tillegg

til krigskatten gikk 10 % av de operative kostnadene ved Caño-Limon feltet til ulike sikkerhetstiltak. Oljerørledningene beskyttes nå av egne militære styrker, under kommando av USAs militære rådgiver.

Som så ofte i langvarige konfliktsituasjoner er det den fattigste delen av befolkningen som rammes hardest. I Colombia er afro-colombianerne og indianerne en svært utsatt gruppe. Flere av indianerstammene i Amazonas-regionen i Colombia står i fare for å bli utryddet på grunn av konflikten. Noen består av 1000 mennesker, andre av under 100.

Konflikten mellom USO og regjeringen er uavklart, på samme måte som den colombianske interne konflikten, og det er derfor spesielt viktig at norske oljearbeidere, norske myndigheter og organisasjoner engasjerer seg og bidrar med sine synspunkter og erfaringer for å få slutt på den voldelige og brutale

situasjonen.

Situasjonen i dag oppfattes, etter vurdering fra uavhengig organisasjoner, internasjonale observatører og en stor del av den colombianske befolkningen, som ren fiasko, fordi tiltakene har resultert i mer fattigdom, undertrykkelse og statlige terrorisme.

Mer info:

- <http://www.amnestyusa.org/countries/colombia/index.do>
- <http://www.latin-amerikagruppene.no/>
- <http://www.hchr.org.co/>
- <http://www.colombiasupport.net/>
- <http://colhrnet.igc.org/>
- <http://web.amnesty.org/library/eng-col/index>



Bildene viser følgende fra det nyvalgte styret i
SAFE i Statoil - Avdeling Sokkel

Fra venstre:

Kenneth Vaage, Terje Enes, Bjørn Asle Teige,
Hilde-Marit Rysst, Sten Atle Jølle, Tor Stian Holte

Ikke tilstede: Anders Lothe, Lars Salhus, Per Ove
Okland

Årsmøter i SAFE

Flere klubber er både godt i gang og ferdige med sine årsmøter. En del av dem har også sendt inn referat og styreoversikt til redaksjonen.

Felles for flere av dem, er økonomisk støtte til de oljeskadde i Arbeidsmiljøskaddes Landsforening, ALF offshore. En del klubber har bevilget støtte før årsmøtene er avholdt.

Nytt styre i SAFE-klubben DeepOcean

Johnny Sprangberg ble valgt til klubbleder i SAFE i DeepOcean..

I forbindelse med avstemmingen ble det sent ut forespørsel på e-post til alle medlemmene med oppfordring om å komme med forslag til personer som kunne tenke seg å være med i et nytt styre.

God respons resulterte i følgende styremedlemmer:

Leder: Johnny Spangberg - valgt for 2 år

Nestleder: Ove Herøy - valgt for 1 år

Kass./sekretær: Alvin Mølstre

- valgt for 1 år

Styremeldem: Jørgen Espedal

- valgt for 2 år

Styremedlem: John Steinar Osen-Sund

- valgt for 1 år

1.varamedlem: Hans petter Bjørnson

- valgt for 2 år

2.varamedlem: Jostein Holen

- valgt for 1 år

Valgkomiteen har bestått av Øystein

Boksasp, Olav Magne Molde, Frode Sørhaug og Bjørn Henriksen.

5.000 kroner i støtte til oljeskadde i Arbeidsmiljøskaddes landsforening, A.L.F

SAFE i Odfjell bevilger 5.000 kroner til oljeskadde i A.L.F og utfordrer andre klubber om å gjøre det samme.

De oljeskadde Nordsjøarbeiderne har ikke verdens beste økonomi etter å ha tilbrakt arbeidslivet sitt i et arbeidsmiljø hvor en eksponering av oljegasser har gjort dem syke og uføre. Kampen for godkjent yrkesskadeerstatning og oppreisning for et hundretalls kjente oljeskadde er ikke gratis. Klubben i Odfjell vedtok derfor på styremøte 31. januar å både bevilge penger og gå ut med en utfordring til andre klubber i fagbevegelsen.

De fleste av de skadde oljearbeiderne er organisert i IE, tidligere Nopef, gjennom Ekofiskkomiteen. Verken Ekofiskkomiteen eller IE har så langt gitt dem noe støtte. Derfor er behovet stort, både når det gjelder støtte til selve saken, og økonomisk støtte til å fortsette arbeidet for å få den oppreisningen de har krav på.

Årsmøte i SAFE i Acergy

SAFE i Acergy avholdt sitt årsmøte

2. til 4. februar på Ullensvang hotell i Hardanger.

Tradisjonen tro var første dag "bedrif-

tens dag". Ledelsen presenterte en positiv utvikling både innen drift og utviklingen generelt sett. Utfordringene ligger her som ellers i bransjen i å skaffe nye og beholde eksisterende arbeidstakere. Årsmøtet gikk greit for seg uten de store sakene. Forholdet til bedriften har bedret seg betraktelig det siste året, men det ligger fortsatt utfordringer for begge parter i å opprettholde et godt klima. Klubben og bedriften har store utfordringer i forhold til de landansatte og organisering av disse. Diverse belønningssystemer iverksatt av bedriften har skapt en del uro og utfordringer. SAFE sentralt var representert med Bjørn Tjessem som blant annet fortalte om en særdeles positiv utvikling i hele organisasjonen.

Nytt styre i 2007

Leder : Odd Amundsen

Nestleder : Trond Vikse

Sekretær : Robert Møgster

Kasserer : Nils Petter Skeie

Styremedlem : Geir Medaas

Kjetil Hjelmervik

Cliff Olaussen

Roy Olav Olsen

Varamedlem : Helge Mobekk

Luis Pinson

Geir Hovden

Vidar Olsen

Revisor : Oddmund Flatnes

Foto til høyre:
Det nye styret er sam-
let etter valget.

Fullt hus under års-
møtemiddagen til SAFE
Kårstø



Hovedverneombud : Odd Jarle Hovland
Valgkomitè : Geir Medaas, Roy Olav
Olsen og Robert Møgster.

5000 kroner til oljeskadde

- Vi er sjokkert over IE og Ekofiskkomiteens passivitet ovenfor de oljeskadde i Arbeidsmiljøskaddes Landsforening, A.L.F, sier klubbleder Oddleiv Tønnessen i SAFE-klubben i ESS Offshore.

Klubben som virkelig har erfart hvor viktig det er med støtte når det blåser som hardest, er både skuffet og sjokkert over den manglende støtten fra Ekofiskkomiteen til sine egne medlemmer.

- Ekofiskkomiteen ble blant annet tuftet på krav om en bedre arbeidsmiljølov, sier Oddleiv Tønnessen. Komiteens første leder, Øyvind Krovik gikk i spissen for å få bedre helse, miljø og sikkerhet i Nordsjøen og Norges rikeste industri. At

komiteen i dag framstår som en passiv organisasjon som avstår fra å hjelpe medlemmene sine med å få ut nødvendig informasjon om hva slags eksponering de har vært utsatt for, er rystende, sier Tønnessen.

De oljeskadde arbeiderne trenger all mulig støtte, og klubben ber fagorganiserte om å ta i mot utfordringen og trø til.

Klubben i ESS har har bevilget 5.000 kroner. Tidligere har Odfjellklubben gitt det samme beløpet.

Årsmøte i SAFE i Talisman

Årsmøtet i SAFE i Talisman 16. februar ble avholdt på Victoria Hotell i Stavanger. Av viktige vedtak ble det besluttet å gi 5.000 kroner til de oljeskadde i Arbeidsmiljøskaddes Landsforening. Bjørn Tjessem var invitert og hadde et godt innlegg om OFS sin historie frem til i dag, hvor vi nå er blitt SAFE, forteller sekretær Thore Trøite i det nye klubbstyret.

- Bjørn orienterte også om den positive utviklingen med nye medlemmer i SAFE som viser at det jobbes godt med vervingen i forbundet. Talisman er i gang med å bygge YME som kommer i drift i 2009. Forhåpentligvis får vi da enda flere SAFE medlemmer.

Styret består nå av:

Formann : Stein Roar Johansen
Nestformann: Claus Idland

Kasserer: Svein Tore Hølland

Sekretær: Thore Trøite

Styremedlem: Finn Arne Jacobsen

Styremedlem: Jan Roger Langåker

10.000 kroner til oljeskadde fra SAFE klubben i Schlumberger

- Det er en stor glede for oss at SAFE klubben i Schlumberger vedtok på årsmøtet å støtte ALF Offshore med kr.10.000. Det er virkelig gledelig og viser en stor anerkjennelse av arbeidet, sier Jan Terje Biktjørn og Jan E. Tandberg i Alf Offshore.

I et takkebrev til SAFE i Schlumberger skriver de følgende:

“ALF Offshore forsøker etter beste evne å ivareta ca 130 arbeidskollegaer som ikke lenger kan forholde seg til et yrkesaktivt liv offshore. ALF Offshore er en organisasjon som forsøker å ivareta arbeidskollegaer fra de forskjellige offshorefeltene.

Vi kan se tilbake på et arbeid der vi ofte føler å få en seriøs behandling å støtte på mange plan, både politisk og medisinsk, men vet også hva de vil si å føle motgang og den smerte mange opplever.

Det betyr svært mye for oss at dere ser nødvendigheten og verdien av arbeidet med å få fokus på eksponeringsforholdene offshore og støtter oss i arbeidet med å få riktige diagnoser og dermed en



Klubbleder i SAFE i ESS, sier det er flaut å se at Ekofiskklubben neglisjerer de oljeskadde.



rettferdig behandling i trygdesystemet.

For mer info vedrørende symptomer og eksponeringer er det bare å ta kontakt.”

Vennlig hilsen

ALF offshore

Jan T Biktjørn / Jan E Tandberg.

Adresse:

ALF Offshore

Postb.9217 Grønland (Besøksadresse:

Schweigaards gt.12) 0134 Oslo

Konto nr : 0539.45 92007

5.000 kroner til oljeskadde fra Petrojarl

SAFE i Teekay Petrojarl har avholdt årsmøte i perioden 22.02 / 24.02.

Årsmøtet ble holdt på Color Fantasy, som går i rute mellom Oslo og Kiel.

Dette var klubbens første årsmøte. Vi har til nå fungert som et interimstyre. Klubben har fått på plass vedtekter / handlingsprogram og et nytt styre.

Fra SAFE sentralt deltok Siegfried Bischofer. Han holdt innlegg rundt utfordringene rundt pensjonsordninger. Klubben vedtok å bevilge kr. 5000 til oljeskadde i Arbeidsmiljøskaddes landsforening A.L.F.

Delegatene valgte følgende styre i klubben:

Leder: Leif Eriksen

Nestleder: Vidar Mostrøm

Sekretær: Trond Johnny Nilssen

Økonomiansvarlig: Knut Hansen

Styremedlem: Stig Andre Kjøpsnes

Styremedlem: Bjørn Bue

Styremedlem: Gaute Utkilen

1. Vara: Kjetil Brandvik

2. Vara: Geir Gudvangen

3. Vara: Nils Georg Bjørkelund

Revisor: Arne Mjøs

Årsmøtet i SAFE i Statoil

Årsmøtet i SAFE i Statoil - Avdeling Sokkel ble avholdt 13.-14. mars 2007 på Clarion Admiral hotell i Bergen, med 91 delegater og gjester tilstede. SAFE i Statoil - Avdeling Sokkel har 1700 medlemmer og er den største foreningen på sokkelen i Statoil.

Uttalelse fra SAFE i Statoil – Avdeling Sokkel om StatoilHydro

Årsmøtet i SAFE i Statoil – Avdeling Sokkel krever at staten skal kjøpe seg opp utover de planlagte 67 % i det nye selskapet StatoilHydro. Vårt mål er at selskapet skal bli heleid statlig selskap. Vi mener dette er nødvendig for å sikre at selskapet kan bidra sterkest mulig til å sikre forsvarlig utnyttelse av ressursene på norsk sokkel.

SAFE i Statoil vil videreføre arbeidet for at å fremme en drift- og vedlikeholdsfilosofi som er i samsvar med våre krav om at alle oppgaver innefor drift, vedlikehold, logistikk og forpleining

skal utføres av egne ansatte. Dette er en forutsetning for sikker og effektiv drift av installasjonene. Drift- og vedlikeholdsfilosofien må være innrettet på at kompetanse skal beholdes og videreutvikles blant egne ansatte i selskapet. Dette gjelder også i en situasjon der bruk av ny teknologi gir grunnlag for bedre kvalitet på støtten fra land.

Årsmøtet i SAFE i Statoil – Avdeling Sokkel krever at Statoil/Hydro skal drive all forpleiningsvirksomhet selv når fusjonen er et faktum.

SAFE i Statoil – Avdeling sokkel støtter videre kravene fra fagforeningene i Statoil og Hydro om at ingen skal sies opp eller tvinges til å flytte til nye arbeidssteder i forbindelse med sammenslåingen. Lønn og arbeidsvilkår skal videre være slik at ingen taper noe i forhold til sin situasjon i dag, det vil si at vilkårene i det nye selskapet skal bygge videre på det beste i dagens ordninger i de to selskapene.

PTIL må tilføres tilstrekkelige ressurser til å kunne følge opp Statoil Hydro fusjonen på en forsvarlig måte.

Årsmøtet i SAFE i Statoil - Avdeling sokkel krever at det fusjonerte selskapet skal hete Statoil - i fremtiden.

Odfjellklubben støttet de oljeskadde med 5.000 kroner



Uttalelse fra SAFE i Statoil – Avdeling Sokkel om helseskader

Definisjonen av yrkesskader er svært mangelfull. SAFE i Statoil – Avdeling Sokkel krever at kriteriene for yrkesskaderstatningen revideres.

Kjemiske helse skader

SAFE i Statoil - Avdeling Sokkel krever at oljearbeidere som har vært eksponert for turbin- og hydraulikkoljer, og har nevrologiske skader, skal få sine skader godkjent som yrkesbetinget helseskade.

Belastningsskader

Muskel- og skjellettsskader er svært utbredt. SAFE i Statoil – Avdeling Sokkel krever derfor at slike skader skal godkjennes som yrkesbetinget helseskade.

Årsmøte SAFE på Kårstø

SAFE sin klubb på Kårstø hadde sitt årsmøte fredag 9. mars på Rica Maritim Hotell i Haugesund. For første gang i historien hadde en to kandidater til nestledervervet. En av grunnene til at akkurat det vervet ble sett på som viktig, var den vordende mor, leder Kathrine Hetterviks nært forestående permisjon. Over 80 forhåndsstemmer var kommet inn. Det ble Svein Inge Huseby som til slutt ble valgt. - Det er gledelig med så stort engasjement, sier Kathrine. – Det viser at aktiviteten hos oss er på vei opp. En annen gledelig sak som dokumente-

rer økt aktivitet, er forslag til endring av vedtekter. Også dette bruker å være sjelden kost i klubben.

- Vi hadde en veldig bra diskusjon rundt vedtektssaken, og det bringer også nye spennende problemstillinger inn i arbeidet vårt.

Fra en omfattende beretning er foreløpig dette sakset:

Verving.

Vi har siden årsmøtet 2006 vervet 42 nye medlemmer. Vervekampanjen har bidratt til at flere har vært aktive ververe. Totalt er vi nå ca 280 medlemmer i SAFE- klubben Kårstø.

Bussordninger.

Etter vellykket prøveperiode på skiftbussordning til juni 2006 fikk vi etter evalueringen den faste ordningen vi håpet på. Ordningen skal på nytt evalueres etter 1. års drift. Bussgruppen starter dette arbeidet i mars/april. Høsten 2006 tok vi initiativ til å få startet en prøveperiode med dagtidsbuss. Denne ordningen ble startet 05. februar 2007. ordningen skal evalueres til sommeren og vi håper å få til fast ordning også her.

Kårstø som den beste arbeidsplassen på Haugalandet.

SAFE- klubben Kårstø tok initiativ til å få

satt i gang en gruppe som skal ha trivsel i fokus. AMOU undersøkelsen 2005 viste nedgang i trivsel i hele P&T og noen sa opp jobbene sine

Det nye styret:

Leder:	Kathrine Hettervik
Nestleder:	Svein Inge Huseby
Sekretær:	Janne Førre
Kasserer:	Svein Johansen
Styremedlem:	Ronny Kalstø
Styremedlem:	Trygve Holgersen
Styremedlem:	Georg Strømfors
Varamedlem:	Harald Halvorsen
Varamedlem:	Per Helgesen

for å begynne i andre selskaper. Gruppen har startet opp nå på nyåret og blir ledet av VO Jan Sigve Stangeland. Fra SAFE er Ronny Kalstø representant.



Det juridiske hjørnet

Nye regler om tettere oppfølging av sykemeldte

Av Birgitte Rødsæther, advokat i SAFE.

Fra 1. mars er plikten til sysselsetting av arbeidstaker med redusert arbeidsevne utvidet ved endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

Hovedmålsettingen med endringene er at disse skal bidra til reduksjon i sykefraværet da dette er en stor utgiftspost for samfunnet både i form av sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet. Endringene bygger på forslag fra Sykefraværsutvalget i november 2006, et utvalg som ble opprettet etter at regjeringen kom med forslag om andre tiltak med samme formål, men som ikke "falt i smak" hos arbeidslivets organisasjoner.

Tettere oppfølging av sykemeldte ved at de i størst mulig grad skal bli værende i arbeid til tross for redusert arbeidsevne, foretas her ved at både arbeidsgiver, arbeidstaker og Arbeids- og Velferdsetaten (NAV) gis noe andre plikter og virkemidler enn det som tidligere har fremgått av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

De nye reglene passer godt inn med det som fremgår av innledende bestemmelser i arbeidsmiljøloven etter den store lovrevisjonen med "ny" lov fra 01.01.06. Som et av lovens hovedformål skal loven bidra til et inkluderende arbeidsliv (§ 1-1 e).

1. Endringer i arbeidsmiljøloven

Det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte. Arbeidsgivers plikt til tilrettelegging for arbeidstaker med redusert arbeidsevne følger av arbeidsmiljølovens § 4-6.

I denne bestemmelsen fremgår det at hvis arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, skal arbeidsgiver så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Videre framgår det at arbeidstaker fortrinnsvis skal gis anledning til å fortsette sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsstyr, gjennomgått attføring e.l.

Arbeidsgiver skal altså strekke seg svært langt for å sysselsette arbeidstaker, og ulike relevante alternativer skal både vurderes og forsøkes gjennomført.

Utarbeidelse av oppfølgingsplan
Arbeidsgiver har sammen med arbeidstaker plikt til å utarbeide en såkalt oppfølgingsplan. Her skal det fremgå hvordan man ser for seg tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje e.l. I planen skal det

foreligge en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne i tillegg til aktuelle tiltak fra arbeidsgiver, NAV, og videre oppfølging.

Tidligere var regelen slik at arbeidet med oppfølgingsplanen skulle starte så tidlig som mulig, men senest når arbeidstaker hadde vært helt eller delvis borte fra arbeidet i 8 uker.

Nå er denne delen av bestemmelsen endret til at arbeidsgiver skal ha utarbeidet oppfølgingsplanen senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i 6 uker. I tillegg til at fristen er endret fra 6 til 8 uker er det altså ikke tilstrekkelig at man skal starte arbeidet med planen innen fristens utløp – nå skal man også ha denne oppfølgingsplanen ferdig utarbeidet før 6 uker er gått.

Dialogmøte hos arbeidsgiver

Helt nytt fra 1. mars er at arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til et såkalt dialogmøte hvor innholdet i oppfølgingsplanen skal diskuteres. I dialogmøte skal i tillegg til arbeidsgiver og arbeidstaker også bedriftshelsetjenesten være representert. Hvis arbeidstaker ønsker det, eller arbeidstaker er enig med arbeidsgiver at det er ønskelig skal også arbeidstakers lege (eller

annen som har sykemeldt) også delta i dialogmøtet.

Det skal innkalles til et slikt møte senest innen 12 uker etter at arbeidstakeren har vært helt eller delvis borte fra arbeidet.

Arbeidstakers medvirkningsplikt

Tidligere var det fastsatt i loven at arbeidstaker pliktet til medvirkning til utarbeiding av oppfølgingsplanen. Dette følger av bestemmelsene om arbeidstakers medvirkningsplikt i arbeidsmiljølovens § 2-3. Etter den nye regel om dialogmøte er bestemmelsen utvidet til at arbeidstaker også er pliktig til å delta i dialogmøtet med arbeidsgiver (§ 2-3 (2) g).

2. Endringer i folketrygdloven

Større vekt på bedriftsinterne tiltak Folketrygdlovens § 8-6 inneholder bestemmelser som skal stimulere til aktivisering og arbeidstrening. Her fremgår det at det skal iverksettes aktive arbeidsrelaterte tiltak så tidlig som mulig og senest når arbeidsuførheten har vart i 8 uker.

I bestemmelsens 2. setning fremgikk det tidligere at dersom medlemmet (altså arbeidstakeren) delvis kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver, skal det ytes graderte sykepenger, dvs. delvis sykepenger og delvis lønn. Nå er arbeidsgivers plikt til sysselsetting av delvis arbeidsufør arbeidstaker også tatt inn i folketrygdloven ved at bestemmelsen

nå lyder; ”Dersom medlemmet delvis kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver eller nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging etter bedriftsinterne tiltak” skal det ytes graderte sykepenger.

I 3. setning i samme bestemmelse gis rett til fulle sykepenger i en begrenset periode under aktivisering og arbeidstrening hos arbeidsgiver hvis arbeidstaker ikke kan utføre sitt vanlige arbeid. Hvis arbeidstreningen/aktiviseringen vil kunne resultere i tilbakeføring til opprinnelig arbeid vil det kunne gis fulle sykepenger i ytterligere 4 uker etter en slik periode. Tidligere fulgte så en setning om at dersom rehabiliteringen tar lengre tid eller det er behov for varig tilrettelegging av arbeidet kan det ytes sykepenger i opptil 8 uker. I tillegg vil en kunne yte sykepenger også i en periode ut iver dette dersom arbeidstrening eller annen bedriftsintern attføring fortsatt er nødvendig og hensiktsmessig for at den ansatte skal kunne beholde arbeidet

Nå er teksten endret ved at sykepenger knyttet til aktivisering hos arbeidsgiver er presisert til å omfatte rehabilitering, utprøving av funksjonsevnen, opplæring i nye arbeidsoppgaver eller annen tilrettelegging.

Manglede medvirkning til de ulike tiltak, vil alt etter omstendighetene kunne føre til at retten til sykepenger bortfaller iht. folketrygdlovens § 8-8.

Presisering av plikten til utarbeidelse av oppfølgingsplan og dialogmøte mlm. arbeidsgiver og arbeidstaker.

Tidligst mulig og senest etter 12 ukers sykemelding uten at der er arbeidsrelatert aktivitet hos arbeidstaker, vil NAV innhente oppfølgingsplanen fra arbeidsgiver. Dette fremgår av folketrygdlovens § 8-7 (7). Nytt i denne bestemmelsen at det er tatt inn at planen evt. skal være revidert etter dialogmøtet.

Arbeidsgiver må dokumentere at bedriftsinterne tiltak ikke fører frem I samme bestemmelse (ftrl. § 8-7) men i 8. avsnitt, fremgår det at NAV skal vurdere så tidlig som mulig om yrkesrettet attføring skal prøves dersom bedriftsinterne tiltak ikke fører frem eller det ikke lenge finnes noe arbeidsforhold. Nytt er at der nå er et krav til arbeidsgiver om at det skal dokumenteres at bedriftsinterne tiltak ikke fører frem .

Dialogmøte hos NAV

I det samme avsnittet fremgår også den nye bestemmelsen om at også NAV også skal avholde til et såkalt dialogmøte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og dette senest innen 6 måneder med arbeidsuførhet. Her skal lege eller annet helsepersonell også delta hvis det er hensiktsmessig.

Plikt til å utlevere oppfølgingsplanen til NAV - sanksjoner
Arbeidsgivers plikt til å føre statistikk



over sykefravær, utarbeide oppfølgningsplan og gjennomføre dialogmøte er presisert i ftrl. § 25-2. Her fremgår det også at NAV kan kreve utlevert oppfølgningsplanen, som eventuelt er revidert etter det interne dialogmøtet.

Unnlatelse av utlevering av oppfølgningsplanen kan medføre gebyr for arbeidsgiver pålydende et halvt rettsgebyr, for tiden kr. 430,-. Manglende utlevering etter purring fra NAV og med ny frist for utlevering har tidligere kunnet medføre tvangsmulkt på 3 promille av folketrygdens grunnbeløp (G'en) pr. dag. Etter de nye reglene er beløpet doblet til 6 promille, dvs. i dag kr. 380,- pr. dag, inntil utlevering skjer.

3. Unntak; "hvis åpenbart unødvendig"

Både i arbeidsmiljølovens regler om plikt til utarbeidelse av oppfølgningsplan og i folketrygdlovens regler om NAVs dialogmøte fremgår det at disse tiltak ikke skal iverksettes dersom dette er åpenbart unødvendig.

Hvorvidt tiltakene er åpenbart unødvendig kan skyldes både at man kan fastslå med svært stor sikkerhet at arbeidstakeren kommer tilbake til sitt vanlige arbeid, eller det kan være helt klart at arbeidstakeren ikke kan komme tilbake i arbeid pga. den medisinske situasjon.

En slik fortolkning av ordlyden fremgår også av forarbeidene til lovendringen – og underbygger at det skal svært mye til for at arbeidsgiver ikke skal sette i gang tiltak for å inkludere arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne.

For de mer interesserte; Husk alle lover og endringer er å finne på www.lovdata.no som gratistjeneste (betalingstjenesten gir utfyllende stoff)

På www.safe.no under "Klubbkontor" får du også tilgang til alle tenkelige lover som omhandler forhold knyttet til ditt arbeidsforhold og en rekke kommentarer knyttet til disse. Passord for tilgang får du ved henvendelse til SAFE.

Fortsatt fra side 12

folkene skal arbeide.

- De beste hodene trengs der hvor verdipotensialet er størst, for å sørge for at vi får den beste ressursutnyttelsen på norsk sokkel, hvor Statoil Hydro har - og fortsatt vil ha - sin største aktivitet."

Videre skriver Stavanger Aftenblad: "I ettertid har Melberg kommet til at det er viktig å ha de sentrale drifts- og teknologiområdene samlet og at det derfor vil være både best og riktigst for selskapet å ha teknologienheten i

Stavanger. Skulle den først omplasseres, er kanskje Trondheim en bedre plass enn Bergen, undrer Melberg. Han advarer mot en prosess der det kan se ut som om lokalisering blir bestemt ut fra personlige preferanser og distriktshensyn. - Det som må være retningsgivende, er hva som er best for selskapet. Og ettersom StatoilHydro vil være i alle fall 62 prosent eiet av Staten, kommer en heller ikke unna spørsmålet om hva som er best for Norge."

LOVENDRINGER 1. MARS 2007: TETTERE OPPFØLGING AV SYKMELDTE

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven har fastsatt noen møtearenaer og tidsfrister for virksomhetens oppfølging av sykmeldte. Unntaket er hvis det er åpenbart unødvendig.

TIDSFRISTER, ROLLER OG OPPGAVER	EGENMELDING 1-3 DAGER For IA-virksomheter: 1-8 DAGER	SYKMELDING > 6 UKER	SYKMELDING > 8 UKER	SYKMELDING > 12 UKER	SYKMELDING > 6 MND	SYKMELDING > 1 ÅR
ARBEIDSGIVER • Har ansvar for tidligst mulig å legge til rette for at sykmeldt arbeidstaker kan være i aktivitet i virksomheten	• Ha skjema for egenmelding • Ved fravær over flere dager: Ta kontakt med arbeidstaker	• Utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker - Planen skal inneholde • vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne • aktuell tilrettelegging eller tiltak i arbeidsgivers regi, evt. med virkemidler fra Arbeids- og velferdsetaten • plan for videre oppfølging		• Innkalle til dialogmøte med arbeidstaker og bedriftshelsetjeneste, evt. lege/sykmelder Dialogmøtet skal omhandle innholdet i oppfølgingsplanen og avklare om det er aktuelt med tiltak på arbeidsplassen. NAV-kontoret skal ha tilsendt skriftlig melding fra møtet	• Delta på nytt dialogmøte. Her skal det foreligge en beskrivelse av hvilke bedriftsinterne tiltak som er gjennomført, eventuelt om det er vurdert og vist seg umulig å gjennomføre	
ARBEIDSTAKER • Skal samarbeide og bidra til å finne løsninger som reduserer sykefravær	• Gi beskjed til arbeidsgiver om fravær • Si fra om tidsperspektiv	• Informere om egen funksjonsevne og tidsperspektiv på fraværet • Bidra til å finne løsninger som gjør at du kan komme i arbeid raskest mulig • Være innstilt på å gjøre andre arbeidsoppgaver, hvis dette kan bidra til raskere tilbakevending		• Delta på dialogmøte med arbeidsgiver. Legen din eller sykmeldende behandler skal også delta, hvis du ønsker det Det er møteplikt på dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det	• Delta på dialogmøtet, med mindre det er medisinske grunner som forhindrer det	• I samarbeid med NAV-kontoret vurdere om det er behov for rehabilitering eller yrkesrettet attføring. (Retten til sykepenger bortfaller etter 52 uker)
LEGE/SYKMELDER • Er medisinsk ansvarlig		• Hvis det er nødvendig med fravær utover egenmeldingsperioden, må det skrives sykmelding • Løpende vurdere gradert (delvis) sykmelding, evt. aktiv sykmelding	• Skrive utvidet legeerklæring hvor de medisinske grunnene til fraværet er beskrevet og dokumentert	• Delta på dialogmøtet hvis det kommer innkalling. Evt. gi beskjed til arbeidsgiver hvis det er medisinsk utilrådelig	• Delta på dialogmøtet, hvis det er hensiktsmessig	• Vurdere om arbeidstakeren fortsatt er arbeidsufør med behov for andre ytelser fra Arbeids- og velferdsetaten
BEDRIFTSHELSETJENESTE • Arbeider forebyggende				• Delta i dialogmøter i bedrifter som har denne tjenesten		
NAV-KONTORET/ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN • Er en støttespiller		• Kan etterspørre oppfølgingsplan	• Vurdere kravet om arbeidsrelatert aktivitet • Avgjøre om det fortsatt er grunnlag for rett til sykepenger	• Innhente oppfølgingsplan og motta skriftlig melding fra møtet • Vurdere muligheter for den sykmeldte i eller utenfor virksomheten	• Innkalle til dialogmøte senest etter 6 måneder. Tema er oppfølgingsplanen og muligheter for løsninger på arbeidsplassen samt om det er behov for rehabilitering eller yrkesrettet attføring	Maksimumsgrense for sykepenger. Yrkesrettet attføring eller rehabilitering skal vurderes på ny
TILLITSVALGT/VERNEOMBUD	Bidrar til å gjøre sykefraværarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet, gir råd og veiledning til arbeidstaker og bistår i dialogen med arbeidsgiver. Kan delta på dialogmøter.					
ARBEIDSTILSYNET	Veileder og fører tilsyn med at virksomheter arbeider forebyggende for å hindre sykdom eller skade og at de har en plan for oppfølging og tilrettelegging for langtidssykmeldte. Fører også tilsyn med virksomheters bruk av bedriftshelsetjeneste.					

NAV har en rekke virkemidler som kan bidra til raskere tilbakevending til arbeid (**se nav.no**).

IA-virksomheter får spesiell oppfølging via sin faste kontaktperson ved arbeidslivssenteret i sitt fylke.



Gratis SAFE-veste til alle

SAFE-navnet forplikter, og som vi har informert om tidligere, så får alle medlemmer tilsendt refleksvester. SAFE har fått laget sine egne vester, som det nå er påbud om å ha i bilen fra og med 1. mars. Vi ivaretar våre medlemmer på en sikker og trygg måte. Dette er en liten gave som alle medlemmer får, både aktive og såkalte passive medlemmer. Dere som nå velger vårt fellesskap, og melder dere inn, vil selvfølgelig også få tilsendt refleksvesten. SAFE vil imidlertid minne alle om å kjøre forsiktig, slik at vesten blir brukt minst mulig i slike situasjoner. Vesten er en gave som en følge av en spontan glede over den meget positive medlemsutviklingen SAFE har. Medlems-tallet er nå snart 7 600.

Kurs for tillitsvalgte – grunnleggende

Vi har planer om å avholde kurs for tillitsvalgte i uke 19, fra 7. til 11. mai. Vi ber klubber merke seg uka og melde inn aktuelle kursdeltakere så raskt som mulig. Siste frist er 10. april. Medlemmer som ikke er tillitsvalgte,

men kan tenke seg å gjøre en innsats for klubben sin i framtida, er velkomne til å delta.

Sted er ikke avklart. Alternativene er Stavanger eller Geilo.

Fedre som arbeider turnus har rett på 6 uker fedrekvote

SAFE henvendte seg til barne- og likestillingsdepartementet i desember 2006 med spørsmål om uttak av fedrekvote for arbeidstakere med turnusordninger som arbeider intensive arbeidsperioder med påfølgende avspaseringsperioder. Årsaken til SAFE sin henvendelse til departementet var at selskapene regnet om fedrekvoten i timer eller offshoredager slik at fedrekvoten i realiteten ble komprimert til 10 eller 14 dager. Likeledes opplevde de med turnusordninger at de fikk feil/ eller redusert utbetaling på grunn av at selskapene sendte inn krav til trygdekontoret på godtgjøring for kun 10 eller 14 dager. SAFE har også flere ganger henvendt seg til ulike trygdekontor om problemstillingen uten å få klart svar.

skriver at ”etter Arbeids- og inkluderingsdepartementets oppfatning er det ikke anledning til å omregne denne permisjonsretten til en kortere periode selv om arbeidstakere arbeider mer intensivt i perioder av sin turnus. Permisjonen vil normalt dekke både arbeids og frieperiode i en turnusperiode. Dette har sammenheng med at permisjonen etter AML 12 –5 ikke skal kunne deles opp. Videre skriver departementet at fra og med 1. januar 2007 kan uttaket av fedrekvote taes ut i kombinasjon med skriftlig avtale om heltids- eller deltidsarbeid frem til barnet er 3 år/ 3år etter omsorgsovertagelsen.

Foreldrepenger beregnes etter samme måte som sykepenge etter bestemmelsene i folketrygdlovens kapittel 8. Dette betyr at dem som har fått redusert utbetaling grunnet at arbeidsgiver har oppgitt 10 eller 14 dager til trygdekontoret har rett på å få kompensert 30 dager innenfor 6 G.

Dersom en har avtale om full lønn under svangerskap for mor så har også far rett på full lønn ved uttak av fedrekvote.

Nå har både Barne- og likestillingsdepartementet sett på problemstillingen, likeledes har Arbeids- og inkluderingsdepartementet også uttalt seg om samme problemstilling: Departementet





Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

- Du blir en del av SAFE, energiansattes egen organisasjon.
- Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønnsmessige arbeidsforhold.
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold og juridisk telefon service i andre saker.
- Du får frivillig forsikringstilbud.
- Du får gode vilkår i Gjensidige-bank.
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser.
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmeadresse.

Grasrotorganisasjon

Du blir en del av energiansattes egen organisasjon hvor medlemmene utvikler og leder organisasjonen. SAFE betegner seg som en "grasrotorganisasjon". Selv om forbundsstyre og arbeidsutvalg står for den daglige driften, er det medlemmene som i siste instans kan avgjøre kursen gjennom uravstemning. Medlemmene er dermed organisasjonens øverste myndighet. Nest øverst står kongressen som velger organisasjonens ledelse, peker ut prioriterte arbeidsområder og foretar nødvendige endringer av SAFE sine lover og målsettinger.

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber og tillitsvalgte ansvaret for å ivareta medlemmenes interesser. Disse deltar i

møter, kurser og seminarer etter behov. Vårt mål er at alle SAFE sine tillitsvalgte skal være godt skolerte og holdes faglig oppdaterte, slik at de kan imøtegå hverdagens utfordringer. Vi ønsker også at medlemmene deltar på kurs og seminarer. En organisasjon med faglig oppdaterte og kunnskapsrike medlemmer er en sterk organisasjon.

Innflytelse som medlem

Du får direkte innflytelse på dine sosiale og lønnsmessige arbeidsforhold. SAFE oppfordrer klubbene, tillitsvalgte og medlemmene til å holde møter lokalt, slik at lønn og saker som har tariffmessig betydning kan diskuteres, fremmes som forslag og derigjennom bidra til forbedring av tariffavtalen. Det holdes felles tariffkonferanse hvor alle klubber/foreninger er representert. I tillegg til den tariffmessige biten, blir organisasjonen bedre kjent med hverandre og får en god innsikt i de tariffmessige problemstillinger hvert enkelt tariffområde måtte ha. Det styrker samholdet i organisasjonen.

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/ problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater bistå i saken, selvsagt vederlagsfritt.

SAFE har en samarbeidsavtale med Advokatfirma Vogt & Wiig AS om behandling av yrkesskadesaker for medlemmene. Firmaets personskadeavdeling har lang erfaring i behandling av alle typer personskadesaker for skadelidte. Ta kontakt med advokatene i SAFE for videre henvisning. Du kan også kontakte firmaet direkte på telefon 22 31 32 00. Bergsjø eller Vidhammer er dine kontakter i firmaet. Bistanden er i utgangspunktet gratis for medlemmene.

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

SAFE har inngått avtale med Advokatene Eldhuset og Skjeffrås vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.00 – 16.00. Ta kontakt på telefon 51 20 70 10. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1050,- pr time. 25 prosent merverdiavgift kommer i tillegg.

Før du ringer, ha følgende klart:

- medlemsnummer i SAFE (du finner det på baksiden av SAFE magasinet eller gamle OFSA)
- alle dokumenter i saken.

Du får et godt forsikringstilbud i SAFE/YS forsikringene. Forsikringene er et tilbud og baseres på frivillighet. Ingen forsikringer



er derfor inkludert i SAFE kontingenten, med unntak av grunnforsikring i SAFE som gjelder fra 01.01.03. Avtalen er lagt ut i SAFE arkiv.

www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc

www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc

Som medlem av SAFE har du tilgang til bank- og forsikringsavtalen og de tilbud som er forhandlet frem mellom YS og Gjensidige. Les mer på om medlemsfordelene hos Gjensidige og YS Unique – egen konto for YS-medlemmer.

REGLER FOR MEDLEMSKAP

Aktivt medlemskap:

Aktivt medlemskap gjelder fra du melder deg inn til den dag du melder deg ut. For å være aktiv medlem må du betale kontingenten hver måned, hvis ikke annen melding er gitt til SAFE. Dersom du er deltidsansatt og betaler redusert (1/2) kontingent til forening/klubb, betaler du tilsvarende redusert kontingent til SAFE. Forhold som nevnt i § 14.6 kan også innvilges redusert kontingent.

Overføring av medlemskap:

Hvis du skifter arbeidsgiver husk på å gi SAFE og klubben din melding om at medlemskapet skal overføres, slik at vi får gjort de nødvendige rutiner i forbindelse

med opprettholdelse av ditt medlemskap.

Fritak for kontingent

Etter §14.5 kan du for kontingent dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

- a) arbeidsløshet
- b) verneplikt,
- c) skole/kurs, utdanningstid uten lønn
- d) permittering uten lønn
- e) lærlingkontrakt

Passivt medlemskap:

I henhold til SAFE vedtektene § 14.6 kan du søke midlertidig om passivt medlemskap dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

- a) pensjonering
- b) uførhet
- c) attføring
- d) støtte-medlemskap

Du betaler da kr. 300,- pr. år i kontingent.

Blir du sykemeldt skal trygdekontoret

sørge for at trekket blir vedlikeholdt.

Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoret ved oversendelse av inntekts- og skatte-opplysninger.

Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette. Kontingent til SAFE fastsettes av kongressen/landsmøte.



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn:

Adresse:

Postnummer/ Sted:

Tlf.:

Fødsel- og personnr. (11 siffer):

E-mail adr.:

Arbeidsgiver:

Arbeidssted/arbeidsplass:

Stilling:

Lærling f.o.m.:

t.o.m.:

Fast ansatt

☐

Vikar

☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund:

For å ivareta mine medlemsbetingelser samtykker jeg i at SAFE utleverer nødvendige opplysninger om min fagforeningstilknytning til SAFE/YS samarbeidspartnere.

Dato:

Signatur:

Ønsker du SAFE/YS kollektive innboforsikring fra i dag, eller informasjon om øvrige kollektive forsikringer i SAFE, ring 03100 eller ta kontakt med nærmeste Gjensidige kontor.

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren
Besøksadresse: Engelsminnegt 24, 4008 Stavanger
Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger
Telefon: 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40
www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!



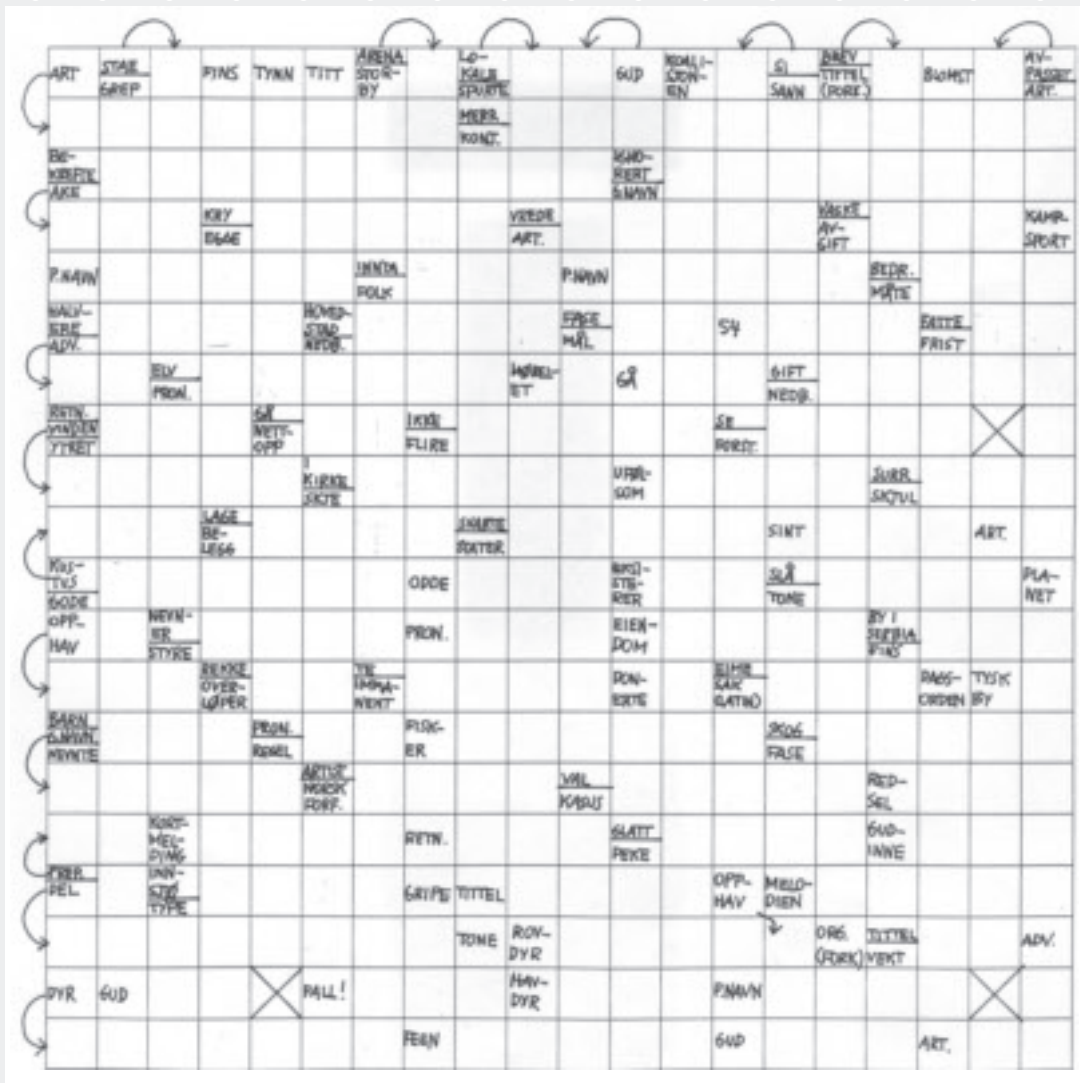
Trykkstart!

Vi vet mye om hva som skal til,
for å komme i mål med
en trykksak.



KAI HANSEN 
FØRST OG FREMST - TRYKKERI

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 20. juni, og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 1 kommer i SAFE magasinet nr.2

Navn:

Adresse:

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

**Tor Zimmermann,
Langenesveien 375
4640 Søgne**



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

B-BLAD/B-EQONOMIQUE

Returadresse
SAFE
Postboks 145
Sentrum
4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 Mars 2007**

LEDERE	Terje Nustad Bjørn Tjessem Roy Erling Furre	Leder. Telefon 51 84 39 01/909 07 332. E-post: terje@safe.no 1. nestleder, Tariff. Telefon 51 84 39 02/900 42 387. E-post: bt@safe.no 2. nestleder, HMS. Telefon 51 84 39 03/975 61 889. E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Kari Bukve Siegfried Bischler	Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 10. E-post: kari@safe.no Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 31. E-post: sb@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Anita Floisvik Margrethe Stole	Kontorleder/Økonomi. Telefon 51 84 39 07. E-post: torill@safe.no Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig. Telefon 51 84 39 09/957 35 710. E-post: mette@safe.no Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig. Telefon 51 84 39 06/986 09 337. E-post: anita@safe.no Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister. Telefon 51 84 39 00. E-post: margrethe@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rødsæther	Advokat. E-post: bent@safe.no Advokat. E-post: br@safe.no
SAFE HMS	Halvor Erikstein	Org. sekretær/Yrkeshygieniker. Telefon 51 84 39 21. E-post: halvor@safe.no