

SAFE MAGASINET⁰²

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 2 juli 2013**

SAFE krever nytt livbåtregelverk nå! s. 38

” Det skal være et likt sikkerhetsnivå på sokkelen. Verken Ptil eller fagforbundene ønsker noe A- og B-lag ute på innretningene.

Foto: Halvor Erikstein

Innhold



102042

- 3** Lederen **5** Rekruttering **8** Moderat oppgjør **10** SAFE Ung til Sopot
13 Hva sier ungdommene **14** Rapporten fra Ola, Andrzej og Charles **16** Takke samboeren for støtte og tolmodighet
20 Ledende på HMS, det er krevende prosjekt **24** Usnuelig reformer **25** Harald Sjonfjell til minne
27 På HMS-tur til sjøs **30** Unni er vår nye medarbeider **31** Kurs i SAFE **32** Veldrevet og stabil klubb **34** Viktige veivalg i Statoils organisasjon **38** SAFE krever nytt livbåtregelverk nå! **42** 25 år siden Piper Alpha katastrofen 6. juli 2013 **44** To dager med HMS-påfyll **47** Pøbler i framgang **50** Forutsigbarhet i et økonomisk oppgjør mellom ektefeller eller samboere
52 Det juridiske hjørnet **54** Medlemsfordeler **56** Oppdatering av kontaktinformasjon **59** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

Ansvarlig redaktør Hilde-Marit Rysst. Redaktør Mette Møllerop. Telefon 51 84 39 09/95 73 57 10

Besøksadresse redaksjon Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger. Telefon 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40. E-post safe@safe.no

Trykk Kai Hansen Trykkeri AS

UTGIVELSESPLAN: Manusfrist/Utsendelse: **Nr. 1** 25.02/22.03 - **Nr. 2** 31.05/28.06 - **Nr. 3** 30.08/27.09 - **Nr. 4** 15.11/13.12

ANNONSEPRISER S/H: **1/4 side** kr. 2.600,- **1/2 side** kr. 5.200,- **Hel side** kr. 7.500,-

RABATTER: Ved bestilling av to innrykk, 10 prosent rabatt. Ved bestilling av tre, 15 prosent rabatt. Ved bestilling av fire, 20 prosent rabatt.

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



Så har vinterhalvåret gått, og sommerklær og lyse kvelder har overtatt...**eller?**

Denne våren har vi hatt mye internt arbeid, både i SAFE og i YS.

Det tydeligste arbeidet eksternt er Tariffoppgjøret 2013. Arbeidsgiversiden var i alle ledd voldsomt opptatt av moderasjon og ansvar. Selv i vår bransje som går som aldri før, var det veldig viktig. «Vi må spare til de dårlige tider», og for oss som ikke helt har glemt de tøffere tidene på 90-tallet, da vi måtte spare for å klare nedgangstiden, blir dette ett paradoks. Alt i alt, skal arbeidstagerne alltid spare og være moderate, mens toppledelsen selv tar for seg en lønnsutvikling på over 20 prosent og sørger for at personell i ledende stillinger får de gode oppgjørene. Det er hva vi ser i praksis, selv om de sier «stol på oss» og «walk the talk». Det hadde vært enklere og fått forståelse blant oss, hvis ledelsen faktisk utviste moderasjon og ansvarlighet! Ved samordnede oppgjør, som i år, er det ekstra utfordrende å oppnå ønskede resultatet, da vi ikke har konfliktrett. Men, dette vil sette en ekstra spiss på neste års tariff forhandlinger, da er det hovedoppgjør med alle kampfmidler tilgjengelig! Og, vi er klar! Se også side 8. På HMS siden er hovedfokus nå Livbåtregelverket. Vårt krav er helt klart, lik sikkerhet for alle! Vår sikkerhet offshore skal ikke være avhengig av installasjonens bygge år. Vi er alle like mye verdt, og vi skal ha like stor mulighet for å komme hel og frisk hjem etter vår arbeidsdag. Regelverket

må med andre ord, få tilbakevende kraft.

Brønnservice området er ett område hvor vi tradisjonelt sett har hatt mange direkte avtaler med bedriftene. Nå er dette i endring, og SAFE klubbene våre jobber godt i den sammenheng. Området står sterkt og samlet ovenfor utfordringene, og bygger en god strategi for å utvikle dette området som SAFE tidligere har gjort på både NOG (Norsk Olje og Gass) og NR (Norsk Rederi) avtalene.

Som dere leser i alt av nyheter, så går bransjen så det kviner! Det satses enorme summer og storstilte bestillinger av rigger og operasjoner i aller nærmeste fremtid er pågang. I den sammenheng sier bransjen at det trengs mer enn 4254 personer, og disse må ha kvalifikasjoner! De personene fins ikke per, nå, verken i Norge eller utlandet. SAFE gleder seg selvfølgelig over bransjens opptur og fremtidsutsikter, men vi erkjenner også utfordringene. Vi må ha kvalifisert personell på plass. Samtaler med NR om disse utfordringene er planlagt tidlig i høst, så får vi se hvordan vi kan gripe dette an. SAFE har lenge forfektet at jevn aktivitet, som sikrer langsiktighet og fremtidige arbeidsplasser er vårt fokus. Og, vi er helt klare på at aktivitetsnivået ikke på noen måte kan gå på bekostning av HMS! Vår bransje tåler ikke feilgrep, verken menneskelige skader eller ytre miljø. Vi må ha rett kompetanse på rett

sted, og tid til å jobbe sikkert!

Det har vært avholdt tillitsvalgt grunnkurs denne våren, og det er alltid moro å få delta på disse kursene og fortelle om SAFE sin stolte historie og det vi holder på med i dag. I tillegg er det selvfølgelig en flott mulighet for oss sentralt å få tilbakemeldinger fra medlemmer og tillitsvalgte på arbeidsplassene om det som opptar de. En vinn-vinn situasjon! Etter tilbakemeldingene fra deltagerne, er dette kurset noe som absolutt anbefales å delta på. Det gir inspirasjon og kompetanse til å drive godt fagforeningsarbeid videre. Meld deg på neste gang, så er det du som får den positive opplevelsen! Se oversikt over høstens kurs på side 31.

HMS Konferansen som ble gjennomført i mai, er ett annet fora som sterkt anbefales. Her får en både faglig og kollegialt påfyll. Dyktige og veldig kompetente innledere, holdt i tøylene i akkurat passe uformell tone av våre HMS menn, Roy Erling og Halvor. Se mer på side 44.

Årets SAFE Ung seminar ble avholdt i ærverdige omgivelser i Sopot, Polen. Det ble 4 innholdsrike dager, vi lærte om TV rollen, forhandlinger, konflikt håndtering og om oss selv og mennesketyper. Som en sterk påminnelse om hvor sårbare vi mennesker er, hadde SAFE Ung også invitert tre representanter fra prosjektet «Håp om bedring». De fortalte oss om baksiden av



arbeidslivet og farene vi utsetter oss for, med tanke på kjemikalier og arbeidsmiljø. Det var hjerteskjærende historier, men også utrolige historier om håp, optimisme og stå på vilje. Dette bør du les mer om på side 10. Totalt sett var dette ett topp utviklende og lærerikt seminar. Og, rammene rundt ved å reise vekk gir mange ekstra fordeler, blant annet ved at vi er SAFE 24 timer i døgnet og får ett sterkt sosialt samhold og nettverk. Er du mellom 18 og 35 år, kan DU bli med neste år. Ta kontakt med din Klubbleder eller SAFE Ung Leder Diana Ramsvik.

I juni avholdt vi klubbledermøte, godt oppmøte og en interessert og aktiv gjeng, deltok. Regnskapet er det som er grunnen for innkallingen, men resten av dagen ble brukt til å arbeide med organisasjonen. Vi satte fokus på kjerneverdiene, og det var godt å høre gruppearbeidene samle seg om sterke verdier. Tillitt, ærlighet, mot, utholdenhet, samarbeid, kompetanse.. Det er de sterke og tydelige egenskaper som har vært og er vår styrke! Det er dette vi bygger SAFE videre på! Det varmet i alle fall mitt hjerte å høre disse verdiene fremheves og «bankes» inn i ryggraden, igjen og igjen.

Med dette innholdsrike magasinet i hendene, som viser litt av mangfoldet i vårt forbund, håper jeg du får slengt deg ned på solsenga og nydt ferie eller fridager. Fyll opp D-vitaminlageret med sola som varmer huden og møt høsten med nytt pågangsmot. ~Mitt mål er i år igjen å bli lei grillmat og jordbær.

Om jeg rekker å bli lei, er opp til værgudene. Go' sommer, klem til dere alle!



Hilde-Marit Rysst



Rekruttering

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det legges opp til svært høy aktivitet i bransjen vår de kommende årene. Men nødvendig mannskap med erfaring og kompetanse til å produsere, mangler.

I perioden fra nå og tre år framover, skal det inn i hvert fall 12 nye rigger på norsk sokkel. Disse skal bemannes, sier 1. nestleder Roy Aleksandersen i SAFE. - 12 nye rigger er mange, men rigger er i bestilling og skal være underveis og vil bli klare i tide. Så stål skal det være ok med.



Roy Aleksandersen

Mannskap til alle disse nye riggene er derimot mer i det blå. Rederiforbundet selv har utarbeidet en prognose over et mannskapsbehov som ligger på 4.254

nye kollegaer. Et betimelig spørsmål i dag er; hvor skal dette mannskapet komme fra?

- Ja, det kan du gjerne spørre om, sier Roy Aleksandersen. I mannskapsoverslaget, som altså kun gjelder nye folk, er det heller ikke tatt høyde for aldringsprosessen som selvfølgelig kommer i tillegg.

Og ikke nok med det, Statoil har nettopp tildelt to nye kontrakter til KCA Deutag hvor det er anslått et mannskapsbehov på opp mot et par hundre personer. (Kontrakten totalt sett vil

kreve mellom 3-400 personer)

- KCA Deutag-kontrakten med Statoil gjelder drift, operasjon og vedlikehold av de to nye såkalte Cat J-riggene på Gullfaks og Oseberg. Avtalen gjelder for en periode på åtte år, med opsjoner på fire ekstra perioder på tre år hver. Da snakker vi om et 20-årsperspektiv som også vil kreve en rekke ansatte.

Finnes disse folkene i en noenlunde fornuftig nærhet, og har de i så fall de nødvendige kvalifikasjoner?

- Nei. Roy trekker litt oppgitt på smilebåndet. Behovet innen riggnæringen er kartlagt og nå må det jobbes mot undervisningsinstitusjonene. Man må bruke skoleverket, simulortrening og rekruttere flere lærlinger. Samt at kollegaer i tradisjonelle sjømannsykker forventes å flytte på seg.

Er rederiforbundet i gang med dette arbeidet?

- De er nå kommet på banen og ønsker å drøfte det økende bemanningsbehovet med fagforbundene.

Vil det være mulig å fire på kravet til kompetanse?

- For oss som fagforbund er kravet til sikkerhet viktig. Vi skal inn i værharde og sensitive områder for å bore. Her vil erfaring og kompetanse være uunnvæ-

lig. Feil kan få kolossale konsekvenser. Ergo vil vi ikke fire på kravet til kompetanse.

Det er heller ikke aktuelt å gjøre andre «innrømmelser»?

- Nei, SAFE har brukt mange år på å komme dit vi er i dag med våre tariffavtaler, så avtalte arbeidsordninger er kommet for å bli.

Rekruttering må på dagsorden

Rederne er allerede sent ute. Manglende rekruttering og mangel på arbeidskraft har SAFE pekt på i mange år. - Rederier og operatører tilrettelegger ikke for flere senger om bord, eller tilgang på flere helikopterseater. De har ikke gjort, og gjør fremdeles ikke, nødvendige tiltak for å ivareta og komme i gang med rekruttering.

Arbeidsgiverne planlegger ikke for framtida?

- Nei, det er de ikke flinke nok til. Spekulerer de i å ta folk fra gata?

- Det tror jeg ikke. Rovdrift på det eksisterende personellet er nok mer typisk. Arbeidsgiveren klager på høye lønninger for offshoreansatte, men rovdraft skal koste. Ansett flere. Dårlig og mangelfull planlegging medfører alltid dyre løsninger.



Bekymret for høyt aktivitetsnivå

SAFE kan styre sin begeistring for det høye aktivitetsnivået det legges opp til. - Vi ønsker heller et jevnere nivå og en lengre horisont på det vi holder på med. Et jevnt og stabilt aktivitetsnivå og lange kontrakter gir gode økonomiske resultater. Det sikrer oss også bedre rekruttering og tilstrekkelig og riktig kompetanse. HMS er og blir et nøkkelord. Skal vi lykkes med å nå våre mål og lande våre utfordringer på en god måte, må trepartssamarbeidet virke.

Løsningene?

Roy Aleksandersen er spent på hvilke løsninger arbeidsgiverne kommer på banen med.

- De store rederiene og de store operatørselskapene løser problemer med bemanning av nye prosjekter ved «å strekke sin organisasjon oppover og fylle på i bunn».

Og det betyr?

- Enkelt sagt, du tar for eksempel 10 prosent av den best kvalifiserte arbeidstokken på et gitt antall eksisterende rigger, for eksempel sju rigger. Dette mannskapet flyttes så til den nye enheten. Da er riggen bemannet med 70 prosent kompetanse, og de sju øvrige riggene mangler kompetanse på ti prosent hver. Mannskapet som da mangler, fylles opp i bunnen. Sammenstillingen gir da mye kompetanse og

erfaring. Det er også viktig at mannskapet så tidlig som mulig får være med på ferdigstillingen av nye enheter. Derav samtrening og samhandling. Dette kan fungere for store bedrifter med mange rigger. For de mindre bedriftene, som ikke har mye å ta av, kan dette bli vanskelig. De må ut i markedet og kjøpe kompetanse. I dag er det dyrt å kjøpe seg kompetanse. Det koster å hente inn både individuelt og tariffert personell med kompetanse og erfaring.

Operatørene.

Alle de nye funnene og alle de nye operatørselskapene tilsier også stor etterspørsel av kvalifisert arbeidskraft.

- Vi har veldig høy utvinning, levealderen på feltene forlenges og oljeprisen holder seg høy. Dette gir oss også positive utfordringer som skal løses i samme settingen. Operatørene er flinke til å rekruttere fra sine underleverandører/entreprenører, så de vil nok lettere få på plass nye kollegaer.

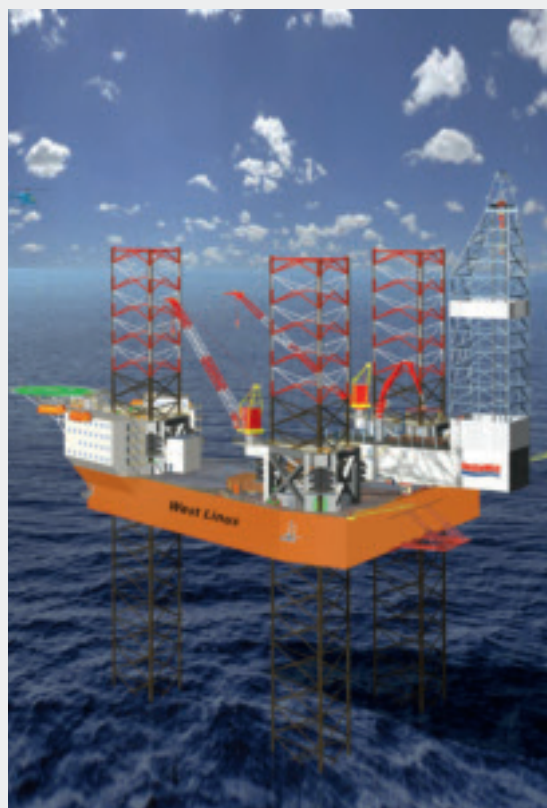
Databaser

De fleste bedrifter sier at de har nok av søkere i sine

databaser, men hvor mange av søkerne besitter den kompetanse og erfaring som skal til for å utføre jobbene på en sikker og trygg måte?

Er det de samme søkerne som ligger inne hos alle selskapene? Hvor mange av søkerne jobber allerede offshore og ønsker kun å skifte beite?

Som sagt, positive utfordringer som må løses på en sikker og god måte.





Take a position at the forefront of subsea technologies

We are looking for individuals who are prepared to take a position. Not only a position within Aker Solutions, but also a position on the exciting challenges the global oil and gas industry faces now and in the future.

Aker Solutions' subsea engineering and completion management team, based in Norway, is responsible for global processes within system engineering, document management, materials and mechanical analysis, and mechanical completion (MC). We are looking for experienced individuals to strengthen our team and support our ambitions for growth within the subsea market. We are currently seeking persons with ROV operational experience from subsea construction for ROV access verification in our PC based ROV simulator.

• ROV engineer (8798)

Responsibilities and tasks:

- Responsible for carrying out ROV access verification in our simulator
- Responsible for final delivery of ROV access reports/studies
- Communication of ROV possibilities and limitations in operation to our designers
- Participation in internal and external design review meetings
- Contribution to the development of the ROV group
- On site testing

Qualifications and personal attributes:

- Minimum 3 years ROV operational experience from subsea construction
- A burning desire to take part in creating ROV-friendly subsea installations

- Ability to work well in teams as well as independently
- Proficient in MS Word, Excel and PowerPoint
- Experience with SolidWorks is preferred, training can be provided
- Positive attitude and a communicative ability

We offer:

- Friendly colleagues in an industry with a bright future
- An environment where you are encouraged to develop your skills and share your knowledge with your colleagues
- Competitive benefits and strong focus on work-life balance
- A good and creative working environment in a technical driven organisation
- Good personnel and pension insurances and welfare benefits for all employees

Location: Fornebu, Norway

Apply by 2 August 2013

For further information please contact:
Snorre Balkøy, tel. 406 35 286.

For more information and to apply, please visit www.akersolutions.com/career

Aker Solutions provides oilfield products, systems and services for customers in the oil and gas industry world-wide. The company's knowledge and technologies span from reservoir to production and through the life of a field. Aker Solutions brings together engineering and technologies for oil and gas drilling, field development and production. The company employs approximately 28 000 people in more than 30 countries. They apply the knowledge and create and use technologies that deliver their customers' solutions.



Visit Career at
www.akersolutions.com

 **AkerSolutions™**

Preferred partner



Moderate oppgjør

Tekst og foto: Mette Møllerop/Kjell Terje Skrunes

- De generelle lønnsoppgjørene betegnes i år som både ansvarlig og moderate. Men når det er sagt, i samordnede oppgjør i NHO-området er det arbeidsgiverne som styrer forhandlingene, sier tariffansvarlig og 1. nestleder i SAFE, Roy Aleksandersen.

I tariffavtalenes reguleringsbestemmelser om lønnsregulering for 2. avtaleår, står det: «Partene er enige om at forhandlinger skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.»

- Med bakgrunn i det, burde vi hatt et mye bedre lønnsoppgjør. Vi driver i en næring som går så det griner. Men det var vel forventet at årets mellomoppgjør ville bli et samordnet oppgjør?

- Ja, YS og LO var tidlig enige om at 2013 skulle være et samordnet oppgjør. Dermed går vi inn i forhandlingene med «låste bein og armer». Resultatet sier seg sjøl, vi ender med et moderat oppgjør. Om vi har aldri så gode argumenter om hvorfor vi krever en større andel enn det vi blir tilbudt, så blir vi ikke hørt. Arbeidsgiverne benytter anledningene til å styre forhandlingene inn på det sporet de ønsker.

Frontfagene

Rammene i de samordnede oppgjørene i NHO-området legges i Frontfag-

forhandlingene. Disse forhandlingene er en klar pekepinn på hvor en forventer å lande de andre lønnsoppgjørene. Nå gjenstår de lokale forhandlingene for ISO-fagene. Rammen i det sentrale oppgjøret var på 3,4 prosent.

- Så langt vi kan se, er de som har kommet best ut av dette oppgjøret, bedrifter der SAFE har direkte avtaler, og de som er omfattet av NR-avtalen. Hva mener medlemmene om resultatene?

- Medlemmene hadde nok ønsket seg et større kakestykke enn de fikk. Mange av oss var klar over hvor dette kunne ende, da resultatet fra Frontfagforhandlingene lå på bordet.

Samarbeid?

Samarbeid med andre forbund, påvirker det resultatet?

- Vi hadde samarbeid i to av tre forhandlinger på de store avtalene. Vi valgte å forhandle alene innenfor sokkeloverenskomsten. Et flertall av medlemmene i forhandlingsutvalget ønsket det, og da ble det slik. Det er vel ikke sikkert det hadde hatt noen stor betydning for resultatet om vi hadde hatt et forhan-



Leif Sande, Hilde-Marit Rysst og Roy Aleksandersen.

dlingssamarbeid på den tredje avtalen. Når frontfagene har godtatt en ramme på 3,4 prosent er det vanskelig å få gjennomslag for et bedre oppgjør. Du er skuffet over resultatet i sokkeloppgjøret?

- Ja, selv om rammen ble noe bedre enn 3,4 prosent, er jeg skuffet over at arbeidsgiverne verken ville diskutere pensjon eller et par strukturelle endringer i tariffavtalen, sier Roy Aleksandersen. Som jeg sa innledningsvis, det er meget gode tider i bransjen, og det er rett og rimelig at de som jobber for å få opp



Roy Aleksandersen



oljen, skal ha sin rettmessige del av verdiskapningen.

Litt mer sol over rederiområdet

Oppgjøret ble litt bedre enn på sokkeloverenskomsten, men det ligger innenfor akseptable rammer. I tillegg til at det generelle tillegget på 2,5 prosent, dog minimum 15.000 kroner, var bedre enn for sokkeloppgjøret, fikk drifts- og vedlikeholdsoperatører (DVO) et ekstra løft på 6.000 kroner. Det innebærer heving av lønnsnivået for en stillingsgruppe som er blant de lavest lønnede.

Kravet om heving av lønnsgruppen var høyere, men likevel er det et steg i riktig retning for denne gruppen.

Reelle forhandlinger

Klimaet for forhandlinger var av en annen karakter i dette lønnsoppgjøret? - Ja, vi hadde reelle forhandlinger, ikke bare et diktat fra arbeidsgiverne. Samtidig må vi ta med at i rederioppgjøret hadde vi konfliktrett på vesentlige punkter, blant annet omfattet det generelt lønnstillegg, pensjon og innplassering i lønnsgruppe for drifts- og vedlikeholds-

operatører, og lønnsløp for mekanikere i plattformboring.

Dermed ble situasjonen i rederiområdet en ganske annen enn for sokkelområdet?

- Ja, det ble den helt klart. Men når det er sagt, vi har stort sett gode erfaringer med Rederiforbundet når det gjelder både forhandlinger og vilje til å prøve å løse opp i eventuelle utfordringer. De setter seg til bords med mål om å finne løsninger vi kan enes om.

En måtte likevel se til sokkeloppgjøret og hvilke rammer en hadde landet på der.

Oljeserviceavtalen

Også i dette oppgjøret samarbeidet Industri Energi og SAFE, uten at man klarte å komme til enighet med Norsk olje og gass.

- Norsk olje og gass gjennomførte reguleringen ensidig, noe vi selv sagt er svært skuffet over. Igjen så økte avstanden til lønnstabellene i NR- og sokkelavtalene.

Hva kan vi vente oss i forhandlingene neste år?

- I en protokolltilførsel har vi poengtert at den manglende viljen hos arbeidsgiverne til å utvikle lønnsmatrisen likt som for gjeldende avtale for operatør-, boring- og forpleiningsansatte, vil gi oss et konfliktfylt utgangspunkt for neste års hovedoppgjør. Arbeidsgiverne skyver bare problemene foran seg, sier Roy Aleksandersen. Vi er som sagt ikke i mål med alle lokale forhandlinger ennå, så fasiten får vi komme tilbake til når alt er klart.





SAFE Ung til **Sopot**



Tekst: Mette Møllerop. Foto: Lars Mikkjel Rømo

Seminalet SAFE Ung holdt i Sopot i Polen ble en kjempesuksess. Et 40-talls unge deltakere sammen med spesielt inviterte gjester av litt eldre årgang, fant tonen og skaffet seg ny og nyttig kunnskap om fagbevegelse, arbeidsmiljø og framtidige utfordringer.

Oppmøtestedet var Bergen, Flesland. Her var de samlet alle sammen og forventningene var høye.

De ble definitivt innfridd, forteller Hilde-Marit Rysst, leder i SAFE. Hilde-Marit var invitert med både som foredragsholder og som representant for ledelsen i SAFE.

- Dette er en flott mulighet for oppdatering om arbeidslivets virkelighet. Det er ikke få som mener at vi som sitter

sentralt, ikke lenger har «bakkekontakt», sier Hilde-Marit med et smil.

Hilde-Marit trekker også fram viktigheten av å bli kjent med alle aldersgrupper i forbundet.

- På slike seminarer får vi en fantastisk mulighet til å bli kjent med ungdommene og høre om deres erfaringer og utfordringer. I tillegg får vi informere om det arbeidet vi holder på med og hva vi «ser i krystallkulen».

Dette er en elegant vinn-vinn situasjon!

Sløsing med penger

Ofte hører man at seminarer som holdes i utlandet, ikke er forsvarlig bruk av medlemskontingenten. Det er ikke Hilde-Marit enig i.

- Til de har jeg bare en ting å si: bli med! Dette er seminarer for engasjerte tillitsvalgte som yter god støtte for medlemmer, kollegaer og i organisas-



jonen. De utfører frivillig arbeid uten å få betalt for det, og det meste foregår i fritiden. At de får mulighet til å lære enda mer, utvikle seg og bli enda bedre tillitsvalgte, tjener forbundet vårt på. Det kan umulig være negativt at vi legger en spennende sosial ramme rundt seminaret. Pris for reise og opphold er ikke dyrere enn et seminar i Norge, kanskje heller tvert i mot. Norge er jo som kjent et av verdens dyreste land, og det merkes spesielt godt når man skal arrangere seminarer og konferanser her. Ung-seminaret hadde en blanding av tillitsvalgte og nysgjerrige medlemmer. Her kunne de de som har lyst til å lære mer, de som vil finne ut hva de ønsker å engasjere seg i, bli med. I år var det klubbene selv som nominerte og valgte ut representantene, og det ser SAFE på som ekstra positivt.

- Da deltar ungdom som er knyttet til klubben og som klubben har tro på. Ga det resultater?

- Ja, det gjorde det absolutt. Flere meldte seg klar til arbeid, både i egen klubb og arbeid sentralt i SAFE Ung. Bedre investering i fremtiden skal en lete lenge etter!

Rollespill er utforskning

Å få teste seg selv i typiske hverdags-situasjoner ute på arbeidsplassen, er enormt lærerikt enten en er ung eller gammel. Å kunne gjøre det i trygge omgivelser hvor en kan bytte på roller og teste flere løsninger, gir en utrolig god effekt.

- Vi kan «leke» med de alvorlige og tøffe situasjonene vi kan komme opp i som tillitsvalgte uten fare for å gjøre «feil» som kan få ettervirkninger for den

det gjelder eller for vår egen arbeidssituasjon. Det gir trygghet og erfaring som er nyttig når en går inn i virkelige situasjoner.

Det kan være en «aha-opplevelse» å se hvor lite som skal til for å endre en situasjon fullstendig.

- Ja, man må nok oppleve det selv for å kunne forstå hensikten med å bruke rollespill i forbindelse med opplæring. Selskapet Splint og instruktøren Maiken McCormick ga oss en virkelig lærerik sesjon. Metodene de bruker er midt i blinken når man skal finne en vei ut av vanskelige situasjoner, konflikter og utvikle en bedre organisasjonskultur.

Prosjektet «Håp om bedring»

Tre av de skadde oljearbeiderne fra prosjektet «Håp om bedring» var invitert med til Sopot. Som vi fortalte



Charles Aase
og Diana Ramsvik



Benket til bords. Det
er tid for festmiddag.

i forrige nummer av SAFE magasinet, «adopterte» SAFE Ung Harry Stiegler Brevik. Adopsjon i denne sammenheng, innebærer det økonomiske ansvaret for Harrys medisiner. Ettersom behandlingen foreløpig ikke er godkjent i Norge, må pasienten selv dekke kostnadene.

- Følelsene som preget oss alle da gutta fra «Håp om bedring» fortalte sine historier, vil vi for alltid ta med oss videre. Charles Aase ble skadet for livet da han var like ung som mange av deltakerne på seminaret. Andrej Boniuniewicz

ble eksponert over mange år, allikevel tar ikke arbeidsgiver ansvar, og Ola Narvesen måtte nylig avslutte sitt arbeidsliv fordi arbeidsmiljøet faktisk fortsatt er skadelig. Det satte en støkk i oss alle å få dette så nært og direkte fortalt. Dette kan skje hvem som helst av oss, og det er kun du sjøl som passer på deg! Jeg er veldig takknemlig og ydmyk overfor våre kollegaer som nå lever med denne vonde skjebnen. Og at de, på tross av sine situasjoner, beriket seminaret med sitt pågangsmot, erfaringer og optimisme, sin vilje til å nyte

livet med de begrensninger de nå lever med, det vil jeg aldri glemme.

Hilde-Marit er imponert over initiativet til SAFE Ung.

- I forbindelse med «adopsjonen», går de foran og viser ansvarlighet og medmenneskelighet i praksis. Her er det ikke bare festtaler, her gjøres det! Det er klart mitt forbundslederherte svulmer over av slikt engasjement blant våre unge medlemmer. Det er så visst håp for fremtiden med tanke på solidaritet og perspektiv!



Diana Ramsvik og
Tomasz Czerniachowicz

Hva sier ungdommene?

Tekst: Susanne Aas. Foto: Lars Mikkjel Rømo

Både nye og litt mer erfarne «safere» møttes på Bergen lufthavn 30. mai for å være med på en sosial, spennende og lærerik tur.

Ved ankomst til Sofitel Grand Hotel sjekket vi inn på rommene våre. Deretter var det duket for velkomstmøte. Vi hadde fått tildelt et stort konferanserom med sjøutsikt.

Med oss på turen hadde vi Maiken McCormick fra Splint. Takket være Maiken hadde vi et kjempebra opplegg med blant annet «diversity icebreaker». Jeg tror alle fikk lære veldig mye om seg selv, om andre mennesker og håndtering av ulike vanskelige og ubehagelige situasjoner som kan oppstå. Et fantastisk og positivt engasjement som smittet.

Svært heldige var vi da Charles Aase, Andrzej Boniuniewicz og Ola Narvesen ble med på turen. De er alle med i prosjektet «Håp om bedring» som aksjonsgruppen i SAFE-Ung jobber med. Alle har en arbeidsskade forårsaket av kjemikalieforgiftning. Å få høre hver og en sin historie om hvordan de har opplevd situasjonen fra da de først fikk symptomene og helt til i dag, var oppsiktsvekkende. Safe Ung har allerede gjort en stor innsats i dette prosjektet, og det var godt å høre at det vi har gjort, har hatt en så stor betydning for

dem. Veldig inspirerende å se hvor flinke de er til å fokusere på alt det positive, etter alt de har vært igjennom.

Vi både håper og tror alle deltagende på seminaret hadde en innholdsrik tur med god lærdom som nå er klar til å tas i bruk. Vi tror og at det å bli kjent med mange nye «safere» rundt om i andre bedrifter, gir oss et nyttig nettverk.

Og Diana Ramsvik, SAFE Ungs leder:

Vi har lært masse, fått prøve oss i forskjellige vanskelige situasjoner, lært om kjemikalieforgiftning og blitt kjent med mange nye safere fra andre firma.

Vi har hatt det super gøy!

Jeg vil også takke Beerenbergs ungdomsrepresentant, Tomasz Czerniachowicz. Uten deg hadde dette ikke vært mulig! Tusen takk Tomasz!

De unge deltakerne har tatt inn over seg at Charles Aase, Andrzej Boniuniewicz og Ola Narvesen ikke var eldre enn oss da de ble syke, at Charles holdt på å dø av kjemikalieforgiftning da han var



litt over tretti år, at Harry Brevik var den første (vi kjenner til) som ble syk for 25 år siden.

Dette er ikke noe som hører fortida til! Ola Narvesen ble tatt ut av arbeid med samme symptomer for et år siden. Det gir oss utfordringer når det gjelder arbeidsmiljøet vårt.

Aksjonsgruppa

Vi har fått startet opp aksjonsgruppa og den vil bli presentert så snart alle medlemmer er på plass. Diana Ramsvik ble valgt til leder for to nye år, og vi fikk flere nye safere inn i styret til SAFE Ung.



Foto: Lars Mikkelsen
Romo

Rapporten fra **Ola, Andrzej og Charles**

Tekst: Ola Narvesen.

Foto: Mette Møllerop

Tre av de oljeskadde arbeiderne, Ola Narvesen, Andrzej Boniuniewicz og Charles Aase, fortalte ungdommene i SAFE hva det vil si å bli yrkesskadet, ufør, og fratatt det normale livet vi andre har. Historiene deres gjorde sterkt inntrykk på ungdommene.

Her forteller Ola:

Andrzej fortalte den første gripende historien. Om lammelse i hele venstre side, konstant hodepine, verking i ledd, diare, ødelagt nattesøvn, muskelsmerter og sinne. Så kom Charles med sin dramatiske historie fra 1988 om sinne, hodepine, muskelkramper og innleggelse på sykehus da kroppen nærmest stengte ned vitale organer og han ble totalt lammet. På sykehuset fikk han en kritisk/dramatisk behandling med 2,5 liter kortison rett i blodet. Ingen trodde han ville overleve, men han våknet likevel opp neste morgen. Den uortodokse behandlingen reddet livet hans.



Charles Aase

Deretter fulgte den lange og tunge veien tilbake til et normalt verdig liv som skulle fungere. Det innebar seks måneder i sykesengen og 12 år bundet til rullestol. I tillegg kommer alle plagene som aldri slipper taket. Min historie er i «nåtid», og for meg er den like dramatisk. Plagene i begynnelsen kom snikende, med tørrhoste, kort lunte og sinne, mavebesvær, smerter i ledd, konsentrasjons- og hukommelsessvikt. Hjerterbank, nummenhet i armer og bein var det neste, og etter hvert ble det lungebetennelser på løpende bånd. Jeg fikk smerter i brystet som helt ødela nattesøvnen. Da var det ikke lenger mulig å dra ut på jobb, og den lange kampen tilbake til livet er blitt både en «heltidsjobb» og en livsoppgave.

Ved å få full kontroll på, og bevisstgjøring på, eksponeringer og irritanter, vender kreftene gradvis tilbake slik at man kan ha et noenlunde verdig liv. Forutsetningen er selvfølgelig at man unngår alt som kan irritere et ødelagt immunforsvar og en hyperallergisk kropp. Denne sensitiviteten vil alltid være der, den må du altså leve med resten av livet ditt. Dette gjelder ikke bare irritanter i luften og mot huden, men også alt man spiser. At man ikke får forståelse for situasjonen hos alle, og at man selv føler at det går utover ens egen verdighet når man ikke takler dagligdagse situasjoner, det må man også leve med.

Likhetstrekkene

Det som sjokkerer mest, er likhetstrekk-



Andrzej Boniuniewicz.



Ola Narvesen

kene i sykdommen for de som har fått dette tidlig, og jeg som har blitt syk i løpet av de siste årene. Historiene våre er nærmest identiske, selv om det er over 20 år mellom eksponeringstidspunktene for de to kjemikalie-eksponerte gutta, og meg. På dette punktet er sikkerheten i arbeidsmiljøet ikke godt nok selv i dag. Det blir stadig satt inn nye tiltak, men helst når det gjelder personlig verneutstyr. Andre tiltak blir gjerne foreslått, men skrinlagt på grunn av kostnader.

Konsekvenser

Kort lunte: ikke å ha kontroll over sinnet går ut over alle, kanskje spesielt de hjemme.
Hukommelse: dette prøver man å skjule så lenge som mulig, man blir forlegen når man plutselig ikke vet hvor man

er, eller husker navnene på de aller nærmeste.
Fort sliten, mye hodepine, nummen i armer og bein, muskelkramper og mye mavebesvær: også her er likheten påfallende. Vi har alle ekstrem nattesvette og utslett på kroppen.
Det er en innrømmelse som sitter langt inne og som vi alle sliter med: vi har problemer med å lære nye ting. Årsaken er vel på grunn av at det går på verdigheten løs, og evnen til å lære, finne nye, gode løsninger i arbeidssammenheng, nettopp har vært drivkraften i arbeidet vi utførte før vi ble syke.

Vi bruker vitamin/mineralkur fra Nederland som viser seg å ha positiv effekt på oss tre, og stort sett også på alle de andre i prosjektgruppen «Håp om bedring».

Kuren ble først utprøvd som et prosjekt. Da de gode resultatene viste seg, har gruppen fortsatt med kuren. Vi har sett en positiv endring i forhold til sykdom og symptomer, og vi klarer oss bedre i dagliglivet.

Vi tre vil takke for muligheten til å bli med SAFE Ung på seminaret. Vi er utrolig glade for måten vi ble tatt i mot på, og lydhørheten ungdommene viste da vi fortalte om konsekvensene ved å jobbe i denne typen helsefarlig arbeidsmiljø. Vi håper at vi i framtiden kan bidra med våre erfaringer og kompetanse, slik at flest mulig kan ta bedre vare på seg selv og andre på best mulig måte.

Ola, Andrzej og Charles



Takker samboeren for **støtte og tålmodighet**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Det er ikke bare egen helse som ødelegges av giftig oljedamp og kjemikalier. Samlivsbrudd og skilsmisse hører med, familielivet går i oppløsning, og venner forsvinner når man ikke har overskudd til å pleie vennskap.

Heldigvis er det unntak. For Ola Narvesen og samboer Trine Frøystad er skadene og sykdommen som Ola er påført etter eksponering av kjemikalier og oljegass under arbeid for Statoil, blitt et felles ansvar.

- Trine er helt utrolig, og jeg er evig takknemlig for hennes innsats. Hun er en fantastisk støtte og står på for at jeg ikke skal gi opp. Dessuten er hun en organisator når det gjelder brev og papirer. Hun sorterer alle papirene som følger med saken min, har full kontroll på hvor alt befinner seg, hva som må følges opp og hvem som skal kontaktes. Det er ikke bare selve saken som koster tid og krefter. Også dagliglivet endres og rutiner må legges om.

- Vi måtte blant annet legge inn sove- og hvilemuligheter uansett hvor vi



Trine Frøystad,
samboeren til Ola.

befant oss. Det er ikke alltid like enkelt når vi er på reise eller besøk hos folk. Hjemme er det enklere.

Soverommet er bygget om, slik at det kan brukes som et oppholdsrom også på dagtid.

- Jeg har blant annet fått koplet opp musikkanlegget der, og har store skyvedører ut til terrassen slik at det er mulig å få glede av frisk luft også i sengen. Renseanlegg er i drift når det er for kaldt å ta luften utenifra, og et stort innebygd renseanlegg på loftet er under utbygging.

«Kjemikalier» i hjemmet

Vi som er friske, tenker ikke over hvilke helsefarlige stoffer eller kjemiske forbindelser vi utsettes for hjemme. At parfymen, hårpleieprodukter, rengjøringsprodukter, steikeos og så videre finnes i de aller fleste hjem, får svært få konsekvenser for folk flest. For Ola derimot, er dette stoffer som fører til kraftige, allergiske reaksjoner og kanskje flere dager i senga. I klartekst betyr det at godlukt, hårspray og den type ting som gjerne brukes av familiens kvinnelige medlemmer, er



bannlyst i deres hus.

Kjemikalieutslipp kommer du også i kontakt med utenfor huset ditt. Eksos er vanskelig å unngå, og røyk fra piper på hus du har i nabolaget eller du passerer på veien, kan gi reaksjoner som gjør at du må holde deg inne. Planlegging av butikkture er viktig. For eksempel er kjøpesentre med butikker som Clas Olson eller Biltema, en stor belastning.

To forskjellige liv

- For ti år siden var jeg full av energi. Jeg

hadde en jobb jeg likte, kjekke kolleger, aktiv fritid. Så snudde det. Ikke så raskt, det kom snikende. Først med tørrhoste, jeg begynte å verke i ledd og muskler, og jeg ble irritabel, sint og hadde kort lunte. Jeg fikk magetrøbbel og måtte plutselig være forsiktig med hva jeg spiste. Jeg fikk problemer med konsentrasjon og hukommelse. Lungebetennelsene dukket opp som perler på en snor, og med smerter i brystet, hjertebank, nummenhet i armer og bein, var arbeidslivet mitt ødelagt. Ola har jobbet for Statoil siden 1988. Han er mekanikerutdannet og har hatt arbeidsplassen sin på Gullfaks A. I løpet av alle disse årene har han vært utsatt for det meste av helsefarlige kjemikalier og støy. Råoljer, gass, hydraulikk- og turbinoljer, brønn-injeksjonskjemikalier er blant de verste. I tillegg kommer sveiserøyk og avgasser fra maling. Etter 25 år i dette arbeidsmiljøet kom vendepunktet.



- Jeg måtte gi opp mekanikerjobben.

Sammen med vernetjenesten ble det gjort forsøk på omplassering til Draupner, som var uten produksjonsanlegg. I forkant forsøkte jeg og å jobbe som vaktmester i boligkvarteret på Statfjord A på et par turer, men det strandet på grunn av lufteventiler som bar med seg både oljedamp, eksos og malingslukkt.

Hvordan gikk det på Draupner da?

- Det lot seg rett og slett ikke gjennomføre. Det første som måtte løses, var de problemene jeg fikk med helikopterturene. Det er vanskelig å unngå drivstofflukt og eksos når du skal fraktes ut med helikopter, men det kunne latt seg løse ved å bruke gassmaske. Det som imidlertid kullkastet Draupnerprosjektet, var de obligatoriske repetisjonene av sikkerhetskurset. Her inngår bran-nøvelse med røykdykking, og den delen klarer jeg ikke å gjennomføre.



En yngre og den gang frisk
Ola Narvesen, her nummer
tre fra venstre.

Legeerklæring fra Statoillegen

I legeerklæringen som fagansvarlig lege i Statoil, Knut Rasmus Kyvik, har skrevet i forbindelse med søknad om «Loss of licence», skriver han blant annet om konklusjonen i saken om den aktuelle brannøvelsen: «Min personlige vurdering er at dette nok var et riktig og nødvendig punktum for et tvilsomt attføringstiltak; det ville for Narvesen som arbeidstaker og for Statoil som arbeidsgiver, basert på innsamlet erfaring, vært problematisk å gjennomføre en utprøving der utfallet, til tross for radikale og helt ukonvensjonelle tilpasninger, nok ikke ville vært om han utviklet helseplager, men i hvilken grad disse var akseptable og helsemessig forsvarlige.»

Denne konklusjonen viste seg å være riktig. Ola måtte ha søvn og hvile flere ganger om dagen. Noen dager var så ille at sengen var det eneste mulige tilholdsstedet. Å tro du da skal kunne klare en «snillere» og mer tilrettelagt jobb i Statoil, var ikke lenger mulig. Arbeidslivet for Ola endte der, for et år siden, og kampen for uføretrygd og erstatning begynte.

NAV lokalt har vært en hjelp

I motsetning til de mange historier man hører om i media, er Olas erfaring med NAV lokalt positiv.

- Jeg har hatt dyktige og imøtekomende saksbehandlere og saken min har ikke dratt ut i langdrag, slik det høres ut til at mange opplever. Jeg har i tillegg hatt god nytte av legene som har

hatt meg som pasient og har undersøkt meg, og alle journaler og informasjonskriv er dokumentert og tatt vare på. 13. mars ble vedtaket om uførepensjon fra folketrygden vedtatt i NAV Tjøme, iverksatt fra 1. april. Sakspapirene og søknaden var registret mottatt 22. januar samme år. Det vil si rundt halvannen måneds behandlingstid.

Forskjell på NAV lokalt og sentralt

Når det gjelder NAV sentralt, yrkesutredningskontoret i Oslo, så har behandlingen vært under enhver kritikk, sier Ola.

- Egne tidsfrister blir bare forskjøvet, og man føler seg som en snylter som prøver å lure til seg noe som ikke er reelt. Da jeg etterspurte svaret, etter at det hadde gått et halvt år over tidsfristen de selv hadde satt, fikk jeg beskjed om at hvis jeg ville ha svaret nå, så ble det nei! De stiller spørsmål ved arvelige disposisjoner, og hvor mye av dette kan være selvforskyldt. Disse spørsmålene kommer etter utredning hos to spesialister, to leger og yrkesutredning i Telemark. Alle konkluderer med at dette er yrkesrettet.

Ola er spent på hva som vil skje når saken er ferdig vurdert av NAV yrkessykdomskontor sentralt.

- Da følger møte med forsikringsselskapet og Statoil for å få den økonomiske tryggheten man trenger når man har vært uheldig og blitt syk.

Det er forsikringsselskapet Gjensidige som er part i den saken.

- Selv om bedriftene betaler inn store

summer til forsikringsselskapene for å sikre at deres ansatte får erstatning om de skulle bli utsatt for eventuell yrkesskade, er det en kamp for å få det man har krav på. Forsikringsselskapet burde sitte på samme side som oss i slike saker. Det er jo da vi trenger støtte og oppbakking. I stedet blir de en motpart på den andre siden av bordet.

Gode råd til slutt

Typisk for skadene etter oljedamp fra turbinoljer, gass fra kjemikalier, malingsdamp og lignende, er problemene med konsentrasjon, hukommelse og den nærmest lammende trøttheten. Da er det lett å miste oversikt over dokumenter, kronologisk rekkefølge for hendelser, plan for videre oppfølging og «navigeringsmuligheter» i forhold til helsetjeneste, sykehus, NAV, fagforening, advokat og så videre. Det er heller ikke enkelt å opprettholde troen på at livet kan være bra innimellom, når man ikke klarer å fungere verken til hverdag eller fest.

- Å lage seg oversiktskart som viser ansvar, virkning og konsekvenser, er veldig lurt. Jeg har heldigvis fått god hjelp av Trine, samboeren min, i dette arbeidet. Dette «tankekartet» har vært til stor hjelp for meg, og det er et godt tips å kopiere ideen, sier Ola. Du få bedre oversikt over sykdommen din, hva den krever, og hvilke grep du må ta i livet ditt.

Kartet finner du på side 17.



Gleder blir større når de deles.

I år har vi gleden av å dele over 2 milliarder av overskuddet med kundene våre.

De beste øyeblikkene kan være de du deler med andre. I disse dager gleder vi oss over at kundene våre mottar et rekordstort kundeutbytte. Dette skjer når Gjensidigestiftelsen, vår største eier, gir sitt aksjeutbytte på over to milliarder kroner til Gjensidiges kunder.

For mer informasjon om tidenes største kundeutbytte ring 03100, se gjensidige.no/kundeutbytte eller kom innom et av våre kontorer.



Ledende på HMS, **det er et krevende prosjekt**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Norge er verdensledende på HMS innen oljeindustrien. En avgjørende bidragsyter i dette prosjektet er Petroleumstilsynet.

Petroleumstilsynet, Ptil, var ikke helt ukjent for Anne Myhrvold da hun overtok stafettpinne som direktør fra Magne Ognedal. Før Myhrvold begynte i BP Norge, var blant annet regelverksutvikling og tilsyn i Oljedirektoratet / Ptil hennes arbeidsområder. I startfasen som ny direktør i Ptil, kan det være greit å ha fått litt erfaring med «på kjøpet»?

- Ja, selv om det er blitt en del år siden sist, er det mange kjente ansikter her. Jeg kjente menneskene og jeg kjente systemet. Det gir absolutt en god start i en ny jobb, sier Anne Myhrvold. I pressemeldingen som gikk ut fra Arbeidsdepartementet, signert statsråd Anniken Huitfeldt, sies det blant annet om Anne Myhrvold: «Myhrvold kommer fra stillingen som direktør for helse, sikkerhet og miljø i BP Norge. Hun har siden 2002 vært ansatt i BP Norge, fra 2009 i toppledelsen som direktør for helse, sikkerhet og miljø. Hun er utdannet cand. scient i mikrobiologi og har tidligere blant annet arbeidet i Petroleumstilsynet. Myhrvold har toppledererfaring, erfaring i et internasjonalt oljeselskap og

særlig erfaring med ansvar for oppfølging av HMS og storulykker i petroleumsvirksomheten.

Anne Næss Myhrvold vil med sin solide faglige og administrative bakgrunn videreføre og styrke Petroleumstilsynets betydning som premissgiver og tilsynsfører med aktørene i petroleumsvirksomheten.»

Sterkt fagmiljø i Ptil

Myhrvold søkte ikke selv på jobben som tilsynsdirektør, hun ble håndplukket. Departementet brukte fem måneder på å finne Magne Ognedals etterfølger, det var med andre ord ikke gjort i en håndvending å finne riktig kandidat. Myhrvolds kunnskap, erfaring og topplederbakgrunn sammen med erfaringene fra Macondoulykken hvor BP var operatør, er grunnlaget for departementets avgjørelse.

Det er vel en god attest å ta med seg?

- Ja, det er klart. Det er hyggelig å bli håndplukket til en slik jobb, men når det er sagt, i Ptil er jeg så langt i fra alene om å ha kunnskap og erfaring. Her er fagmiljøet sterkt og godt. Staben i Ptil består av en svært god

blanding av erfaring og relativt ferske medarbeidere.

- Det gir mange muligheter til å jobbe med spennende problemstillinger, sier Myhrvold. Vi har gode faglige diskusjoner om ulike problemer og saker som vi får inn til vurdering og som arbeidstakere eller selskapene har møtt i arbeidssammenheng.

Sette seg inn i arbeidsområdet

For øyeblikket brukes mye tid til å sette seg inn i tilsynets forskjellige arbeidsområder.

- Det er veldig mange områder, saker og prosesser jeg skal sette meg inn i, både internt og eksternt. Det tar litt tid å «komme inn i» rollen som Ptil-direktør. Det er vel heller ikke ventet at man skal være utlært, eller godt «lært» i løpet av noen få måneder?

- Nei, det sies at man må være i jobb et par år før man virkelig kan bidra og påvirke. Jeg har et stykke vei å gå, med andre ord.

Myhrvold trekker igjen fram ressursene som finnes i Ptil.

- I tillegg til det høye faglige nivået som finnes på huset, er det også et ledelses-



team som fungerer bra.

Er alt her så bra, eller funksjonelt, at du ikke tenker på forandringer?

- Jeg bruker tiden nå til å gjøre meg kjent med organisasjonen og vurderer så hvilke endringer vi vil ha behov for. Så langt ser jeg ikke behov for de store endringene, men noe vil endres.

Floskelen «å fylle forgjengers sko», har du tenkt over den?

- Tja, jeg har blitt møtt av utsagnet ja. Ved en anledning svarte jeg ved å vise mine høy-helte sko. De passer meg utmerket, og jeg er sikker på at de vil gjøre nytten.

Bygge på de tingene som fungerer

Du sier at Ptil fungerer godt, og at du ikke har tenkt å endre mye. Samtidig endrer både virkelighet og behov seg, og Ptil kan ikke stå passiv og være tilskuer?

- Vi må også følge med i utviklingen. Ptil fungerer godt, i tråd med krav til utvikling og endring, men det vil selvfølgelig være ting som kan endres på. Det er imidlertid viktig å huske på at departementet er vår oppdragsgiver. De legger føringene. Vi kan derfor ikke lage noen revolusjon i organisasjonen, men vi kan være klare på hva vi kan og bør styrke.

Hvem er du som type?

- Jeg er ingen revolusjonær, jeg er nok mer typen som endrer små ting i systemet. Jeg jobber også med de områdene som fungerer bra, men som har potensiale til å fungere enda bedre. Fortsetter du samme den samme linjen som Magne Ognedal sto for?





Fra Sikkerhetsforums årskonferanse.
Anne Myhrvold sammen med Inger Anda.

- Jeg bygger på det Magne har gjort, men kanskje på en annen måte. Jeg har en annen lederstil, blant annet.

I HMS-toppen

Norge er ledende på HMS i verden. Er det et så omfattende konsept, at det blir tåket, uklart og lite konkret?

- Nei, jeg syns ikke det. Vi er verdensledende på HMS, og vi skal fortsatt være verdensledende. Det er et riktig signal å sende ut. Det er og et riktig utgangspunkt for det arbeidet vi gjør hver eneste dag. Samtidig er det et veldig krevende arbeid, og det er også krevende å leve opp til en slik status. Skjerper det oss?

- Ja, det gjør det absolutt, både formyndigheter og for partene i arbeidslivet. Vi har ambisiøse mål og strategier, det er krevende.

Myhrvold trekker fram de vanskelige sakene, både de som har vært, og de som vi vet vil komme.

- Vi må ikke bare se på hva som skal til for å løse vanskelige saker, men også ta med de refleksjoner som avstedkommes i løpet av slike prosesser. Her finnes mye læring og ny kunnskap. Det er både sunt og bra.

Evaluerer?

- Det er mye som kan og må evalueres. Både hvordan vi måler? Hva vi driver med? Det er en rekke parametere som det er viktig å sette spørsmålstegn bak. Det er ambisiøst, men vi må bruke det til å evaluere det vi driver med.

Et til tider omstridt funksjonelt

regelverk

Fagbevegelsen har ikke alltid vært like begeistret for det funksjonelle regelverket og den tilliten det innebærer å gi selskapene så mye ansvar for sikker produksjon. Problemstillingen er ikke ukjent for Anne Myhrvold, men helt enig er hun ikke.

- Det bærende prinsippet for det norske petroleumsregelverket er ansvars-plassering: Det er selskapene som er ansvarlige for at virksomheten drives sikkert og i tråd med regelverket – ikke myndighetene. Det er selskapene som skal sørge for å oppnå og vedlikeholde kvalitet, og ha kompetanse og kapasitet til å styre og følge opp virksomhetene sin. Vår jobb som myndighet er å se til at selskapene etterlever kravene og er sitt ansvar bevisst.

Har Ptil vurdert om selskapene har tilstrekkelig kompetanse og kapasitet?

- Ja vi har dette som tema i de fleste tilsynene vi gjennomfører. Jeg tror kulturen som er etablert gjennom flere år med det funksjonelle regelverket og internkontrollsystemet, har gitt selskapene den nødvendige forståelsen for prinsippet. Jeg tror dette har vært et godt og riktig grep.

Hva med små operatører kontra store? Er det forskjeller i kompetanse og kapasitet til egenkontroll?

- Å sikre tilstrekkelig kapasitet og kompetanse er en utfordring for både små og store selskap. Vi har sett tendenser opp gjennom årene til at enkelte selskaper ikke har forstått godt nok kravene som stilles på dette området.

Dette følger vi nøye med på. Det er ganske enkelt slik: Vil du være på norsk sokkel, må du følge spillereglene. Ut av dette følger også det framtidige personalbehovet på norsk sokkel. For å dekke opp framtidig økt produksjon, har man anslått et behov på 4.254 nye personer. På toppen kommer de som går av på grunn av alder og/eller skader/sykdom. Hva tenker dere om dette?

- Dette er tema som har vært tatt opp i Ptil både i fjor og i år. Vi tenker spesifikt i forhold til økt tilsynskapasitet. Dette tas også opp via departementet. Hvor lett eller vanskelig vil det bli å finne tilstrekkelig antall kompetente folk?

- Det vi hører fra deler av næringen er at det er litt lettere nå å få fatt i kompetente folk. Trykket er litt mindre, kanskje også noe mindre enn vi fryktet. Andre deler av næringen er fortsatt under stort press. Det er derfor viktig å ha dette på agendaen.

Støy og kjemikalier

Ptil setter gjennom våre funksjonskrav krav til de ulike sidene, egenskapene eller kvalitetene som et utstyr skal ha og pålegger dermed ikke selskapene å ta i bruk et bestemt utstyr. Vi setter krav til hva utstyret skal gi av resultater, for eksempel er det krav til maks støygrenser.

Positivt med bransjeprojekter

Både støy- og kjemikalieprosjektet er prioritert i Ptil. Å jobbe i et arbeidsmiljø



som preges av støy og kjemikalieutslipp, rammer direkte og konkret de menneskene som befinner seg her. Derfor er også dette et område Ptil tar tak i.

- I disse prosjektene finner du mennesker i risikoutsatt arbeidsmiljø, og risikoutsatte grupper er en av hovedprioriteringene i Ptil. Bransjeprojekter som for eksempel støyprosjektet er både viktige og nyttige. Dette omfatter flere tunge og vanskelige saker, og derfor er det viktig å samarbeide om bedre løsninger og bedre tiltak på selve arbeidsplassen. Drar vi sammen, får vi en større gevinst også på dette området.

Nordområdene utfordrer

Også nordområdene er et prioritert arbeidsområde for Ptil. Her finnes mye kunnskap om vær, kulde, utfordringer i forhold til boring og produksjon, men all nødvendig kunnskap er ikke på plass i det norske miljøet ennå.

- Vi må jobbe bredt i forhold til disse utfordringene når det gjelder kunnskap. Nå til høsten planlegger vi en konferanse om nordområdene. Der vil vi få anledning til å diskutere en rekke forskjellige problemstillinger rundt oljeutvinning i nordområdene, og jeg er ganske sikker på at vi kommer noen skritt videre på kunnskapsområdet.

Når det gjelder kunnskap, er ikke Ptil og oljeselskapene helt på bar bakke.

- Det har vært petroleumsaktivitet i nordområdene i flere tiår – også i norsk

del av Barentshavet, og vi kan innhente mye nyttig kunnskap fra det arbeidet som allerede er gjort – både i Norge og internasjonalt. Det jobbes med dette internt i Ptil, og det jobbes også med problemstillingene i trepartssarenaen Sikkerhetsforum. Det er en del spesifikke problemstillinger knyttet til is og kulde, og det er også problemstillinger i forhold til riggene. Hvordan skal de konstrueres og fungere under slike forhold. Vi må se på hva som er likt og ulikt ved de arbeidsforholdene vi har operert under i Nordsjøen. Det kan jo være tøft her sør også. Men uansett, det viktigste er nok det vi kan lære av dem som allerede driver i nordområdene. Dette er viktig for Norge, for norsk sokkel og viktig for å kunne få et godt samarbeid med andre som er i arktiske strøk.

Ptils ressurser

Ptil fikk økte ressurser i statsbudsjettet. Det omfattet både personell og følgelig og økonomi. Er det tilstrekkelig det dere har fått?

- Ja, vi har fått flere nye stillinger, og det er bra. Om det er nok, er vanskelig å svare på i dag. Det er en diskusjon jeg må ta videre i vår organisasjon. Vi må se på ressursituasjonen i lys av kompetansebehovet hos oss.

Trepartssamarbeidet

Den standarden vi har i dag på norsk sokkel har vi oppnådd på grunn av trepartssamarbeidet. Det mener alle

de involverte parter i dette samarbeidet.

- Felles løsninger er viktig. Der vi har rom for felles diskusjoner, der skapes det felles løsninger, det er min erfaring, sier Myhrvold. Denne måten å jobbe på gir bedre resultater for alle parter.

Du har ikke selv erfaring fra trepartssamarbeid i BP Norge, antar jeg?

- Nei, ikke helt på samme måten. I de enkelte selskapene blir det mest «topartssamarbeid», det vil si mellom ledelse og tillitsvalgte/verneombud, slik var det også i BP Norge. Men litt trepartssamarbeidserfaring har jeg gjennom Kjemikalieprosjektet som jeg ledet fra 2010 til 2011. Både bakgrunnen min i BP og erfaringen fra Kjemikalieprosjektet har gitt meg god kunnskap om samarbeid, hvor viktig det er at vi i fellesskap finner løsninger vi alle skal kunne leve godt med.

Nå skal du leve godt i noen uker på ferie?

- Ja, nå står snart ferien for døra, og jeg gleder meg til det, selvfølgelig. Ferien vår går først til Italia i et par uker, deretter drar vi til Østlandet hvor vi har slekten vår.

Blir det en fysisk aktiv ferie?

- I Italia blir det i hvert fall noe sykling, og selvfølgelig sommeraktiviteter som bading og turer. Det viktigste er imidlertid å være sammen, og det gleder vi oss til.

SAFE ønsker lykke til med ny jobb, og ønsker familien god ferie!



” *Fellesskapets ordninger er på et vis som gjerder. De kan oppleves som stengsler. Men mange har fortsatt sine gode begrunnelser*

Usnuelige **reformer**

Steinar Westin

Fastlege og professor i sosialmedisin

Noen av velferdsstatens ordninger får vi ikke tilbake hvis de først blir borte.

Det var muligens i en artikkel av min NTNU-kollega Trond Andresen at jeg første gang oppdaget ordet «usnuelig» – et flott norsk nyord for det som på fint heter «irreversibelt». Han var opptatt av det som skjedde for mer enn 30 år siden, da Willoch-regjeringen åpnet for at leietakerne i borettslagene kunne kjøpe sine egne leiligheter. En sann gavepakke til alle som deretter fritt kunne omsette leilighetene i det åpne boligmarkedet, med gode fortjenester. Hyggelig for dem selvsagt, men på lang sikt en katastrofe for de unge som nå sliter med å komme seg inn på boligmarkedet. Poenget var at en slik reform ikke kan reverseres – den var, nettopp, usnuelig.

Det slår meg at mange av etterkrigstidens solidariske fellesskapsordninger, de som var så viktige for å bygge den norske velferdsstaten, står for fall nå om dagen. Dels er det frihetens fristelser som lokker, dels er det trykket fra det grenseløse Europa, og litt er det vår kollektive korte hukommelse. Eller for å si det med gamle stortingsmann Jon Leirfall: «Ein ska' vårrå forsiktig med

å riv' ned gjerda før ein har spurt om koffer dæm vart satt opp». Fellesskapets ordninger er på et vis som gjerder. De kan oppleves som stengsler. Men mange har fortsatt sine gode begrunnelser.

Akkurat nå ser vi virkninger av at den påtvungne lodd-trekningen for fordeling av turnusplasser for leger er avskaffet. Siden 1950-tallet har alle nyutdannede leger lydig funnet seg i halvannet års plassering ved sykehus og hos kommuneleger rundt om i landet, med valg av plass i rekkefølge etter et tilfeldig trukket nummer. En fabelaktig effektiv og rettferdig måte å fordele leger på, og som fikk mange gode leger fra by-familier til å bli værende i landets utkantkommuner. Under trykket av det grenseløse EØS-arbeidsmarkedet raknet nylig denne sentralstyrte ordningen.

Nå skal nyutdannede leger selv søke seg turnusplasser, og ferske EØS-leger skal ha samme rett til stillingene. Da må alle sende mange søknader. Det rapporteres om 15.000 søknader til 360 kandidatstillinger. Og at gode navn og familieforbindelser allerede gir fortrinn til dem som vegrer seg for å flytte ut av byene. Et svært nytt byråkrati av søknadsbehandlinger er det også blitt. Men norske leger vil neppe noen gang igjen finne seg i loddtrekning. Det var etterkrigstidens opplevelse av samfunnsansvar som gjorde en slik ordning mulig. Opphevelsen av den er usnuelig.

Flere slike fellesskapsordninger

er blitt borte. Bondevik-regjeringen avskaffet den tidligere universelle gravferdshjelpen i 2002, med begrunnelsen at folk flest hadde råd til å begrave sine døde. De fattige kunne søke om ekstra bistand. Det samme argumentet hører vi iblant om barnetrygden. Og stadig oftere om helsetjenesten, der de best bemidlede gjerne kjøper seg ut til private ordninger, med eller uten behandlingsforsikringer. Mange av disse prosessene er usnuelige.

Det er dette jeg er så redd for med en blå-blå regjering. «De bør i hvert fall få prøve seg», hører jeg iblant. Men med sterke meldinger om å fjerne gjerder i den norske modellen ser jeg for meg rekken av usnuelige reformer: frislipp av konsesjoner for privatskoler og sykehus, svekkelse av arbeidsmiljøloven, fjerning av pressestøtte til meningsbærende aviser, partipolitisk reklame på TV, kutt i overføringer til landbruket så enda flere bønder må gi opp, kutt i sykelønn for dem med middels inntekt og nedover (for det er det vi i realiteten diskuterer), osv.

De partiene som nå vil forandre Norge, har gode kort på hånden. Det er lett å bli sjarmert av skattekutt. Vi glemmer at mange av fellesskapets solidariske ordninger ble til i en tid da Norge var fattigere, men snillere. Når de kollektive verdiene står svakere, blir ego-reformene usnuelige. Jeg ønsker meg ikke usnuelig som årets nyord.

Harald Sjonfjell til minne.

Tekst: Oddleiv Tønnessen. Foto: SAFE arkiv

Tidligere leder i OFS, Harald Sjonfjell, er gått bort. Den nådeløse kreftsykdommen tok bort en av de mest fremtredende tillitsvalgte i norsk oljehistorie.



Det var gjennom sitt engasjement i Ekofisk-komiteen og som fremtredende representant i Operatør Ansattes Forbund OAF jeg først ble kjent

med Harald. Allerede under mekling i 1984, der Catering Ansattes Forening krevde avtalerett, viste han frem sin solidariske side og ga oss nyttige tips og råd når vi møtte oljeselskapene til dyst. Vi vant frem med vårt krav etter at Ekofisk-komiteen truet med å stenge oljeproduksjonen dersom prosessoperatørene på Ekofisk tank ikke fikk mat.

Etter den store og krevende streiken isenesatt av Catering Ansattes Forening CAF i 1986 ble det igangsatt en omfattende organisasjonsdebatt i hele OFS, noe som medførte at alle de fire selvstendige forbundene ble lagt ned og all makt ble lagt til OFS sentralt. I denne organisasjonsprosessen var Harald en sentral skikkelse og på OFS kongressen i 1987 ble han valgt som leder av det nye forbundet. Jeg fikk da gleden av å arbeide som 2.nestleder med hovedansvaret for HMS og med Harald som sjef. Også på dette fagområdet hadde han bred erfaring som han mer enn gjerne delte



På talestolen på årsmøtet til Statoilansattes Forening, SaF.

med undertegnende. Han fortalte med stolthet sin erfaring fra skipsfarten der mannskapet var stolt over å holde skipet i tipp topp stand, og at denne kulturen også måtte være gjeldende på oljeplattformene.

Oljeindustrien utviklet seg og sokkelaktivitetene ble mer og mer integrert med landvirksomhet. OFS var uglesett hos arbeidsgiverne, og kravet om

avtalerettigheter på land ble stadig mer framtrødende, da spesielt innenfor Statoils virkeområde. I Statoil Ansattes Forening var det et sterkt og økende krav om avtalerett. Vi visste alle at tariffoppgjøret i 1990 ville bli en manndomssprøve for OFS som da la frem krav om avtalerettigheter på land.

Kravet ble avvist, omfattende streik iverksatt og etter kort tid kom Rikslønnsnemnda og stanset den lovlige streiken. Oljearbeiderne var rasende og Harald innkalte OFS Sentralstyre til møte for å diskutere saken på KNA hotellet i Stavanger. Et enstemmig Sentralstyre vedtok å fortsette streiken uavhengig av politikernes inngripen i den frie streikeretten. Vi visste jo alle at dette var en ulovlig aksjon og møtet ble derfor ikke protokollført.

Den ulovlige streiken fortsatte på de aller fleste oljefeltene, og midt oppe i dette så sto Harald frem med rak rygg. Det sier seg selv at dette var en sterk påkjenning. Streiken vedvarte og mottrekkene fra oljeselskapene kom på løpende bånd. Alf og Kåre fikk avskjed på Ekofisk (disse to var tilfeldige medlemmer som ledelsen plukket ut og sa opp, derfor altså ingen etternavn),



Fra venstre: Harald Sjonfjell, Roald Larsen, Oddleiv Tønnessen og Gudmund Stensen.

videre ble seks ansatte i Statoil avskjediget og ca 20 personer fikk oppsigelse i Smedvig.

Kreftene tok slutt og det ene feltet etter det andre bøyde av for presset og streiken gikk til slutt i oppløsning. OFS var sterkt såret med haugevis av oppsagte medlemmer og trusler om erstatning på flere hundre millioner kroner.

I det etterfølgende spillet ofret Harald alt for at de skulle få de oppsagte medlemmene tilbake i arbeid. Blant annet ble det skrevet en protokoll med Statoilledelsen der OFS erkjente at sen-

trale tillitsvalgte hadde ledet og styrt den ulovlige streiken. Dette forsøket falt ikke i god jord og resultatet ble at Harald måtte forlate sitt verv som leder av OFS. Mye kunne vært skrevet om denne saken, men poenget mitt ved å nevne dette var at han på mange måter ofret sitt verv for å få de oppsagte medlemmene tilbake. Dette kjennetegnet på mange måter Harald som person. Kunne han gjøre noe for medlemmer og organisasjon, gjorde han det gjerne selv om han selv ble rammet.

Harald tok så en pause og tok opp jobben sin ute på Ekofisk. Senere så vi han

igjen som leder av Ekofisk-komiteen, og etter et turbulent tariffoppgjør i 1996 der alle operatøransatte uten nødvendig organisatorisk behandling ble tatt ut i sympatistreik, valgte Ekofisk-komiteen å forlate OFS til fordel for erkerivalen NOPEF.

Vi vil minnes Harald som en dyktig og tillitsfull tillitsvalgt og et varmt menneske. Han var en av de mest sentrale aktørene som fra slutten av syttitallet var med på å forme sikkerhetsstanden og lønns- og arbeidsvilkårene i norsk petroleumsvirksomhet.



Først fra venstre: Roald Larsen og Harald Sjonfjell. Bak: Per Ove Økland, Gudmund Stensen og Oddleiv Tønnessen. Disse utgjorde ledelsen i OFS på slutten av åttitallet.



På **HMS-tur** til sjøs

Tekst: Mette Møllerop.

Foto: Halvor Erikstein

I løpet av de siste fire månedene har yrkeshygienikeren i SAFE, Halvor Erikstein, besøkt fire rigger for å kurse de ansatte i viktige deler av arbeidsmiljøet.



Det er viktig å være ute der ting skjer, sier yrkeshygienikeren. Plattformbesøkene er en form for hjelp til sjøhjelp, og råd og vurdering når det gjelder arbeidsmiljø er alltid velkomne.

- Det virker som de setter pris på kunnskapsoppdatering og informasjon, for jeg blir alltid veldig godt mottatt. Halvor Erikstein har kurset en rekke oljearbeidere i arbeidsmiljø saker. Blant annet hadde han rundt 1000 Snorre-ansatte på kurs for noen år siden. Nå, i 2013, er det Statfjord C som har fått besøk to ganger, samt Vest Venture og Veslefrikk. I tillegg ble COSL Promoter besøkt da de var i Ølen.
- Det blir noe ganske annet å treffe folk ansikt til ansikt, og gjerne i uformelle settinger som i pauser, på kafferom og under måltidene. Da er det tid og rom for å ta opp konkrete saker som man gjerne lurer på eller har opplevd selv.

Eksos

Svært mange oljearbeidere er bekymret for eksos. Det er heller ikke så rart, forteller Halvor.

- Deseleksos er nå klassifisert som kreftfremkallende. Vi har også kunnskap om skader på hjerte- og karfunksjoner fra deseleksos.

Det er viktig å få gjort noe med dette området innen arbeidsmiljøet. Fram til i dag har det ikke vært tatt tilstrekkelig på alvor. Blir man utsatt for deseleksos, kan det få store konsekvenser for helsen.

Halvor ser med bekymring på neglisjeringen som foregår når det gjelder giftige utslipp fra deseleksos.

- Det fikk vi tydelig bevis for under HMS-konferansen. Folkehelseinstituttet viste til en tvilsom rapport gitt ut av Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) som konkluderte med at det

var lite problem med ekseksponering offshore.

Hvordan er STAMI kommet fram til den konklusjonen?

Det er åpenbart at målingene ikke er gjort på rett tidspunkt. Skal man få riktig informasjon fra målingene, må man også ta høyde for vær og vindretning

Støy og boreslamsbehandling

Halvor er også bedt om å kikke nærmere på vibrasjonssiktene (shale-shakerne) som brukes til rensing av boreslam. Mange lager ekstremt høy lavfrekvent støy ikke ulik den vi hører og kjenner fra bassen i et orkester eller musikkanlegg når lydnivået er på det høyeste. Det dunker og vibrerer i kroppen og det oppleves svært ubehagelig.

- Helsekader fra lavfrekvent støy er et område som er fullstendig utelatt i vurderingen av helsefarlig støy. Hvis



Utslipp av eksos.



Lugaren ble målt. Det er ikke storeplassen for to stykker.

jeg ikke hadde vært ute og opplevd dette selv, hadde jeg ikke kunnet jobbe like godt med disse sakene. Det er viktig å vite hva du snakker om, og det er viktig med førstehåndskunnskap når du går inn i materien på for eksempel støyskader.

Besøkene ute på plattformene har vist Halvor hvor stort behov det er for den fantastiske oppfinnelsen for boreslamsbehandling som heter MudCube. -Jeg kaller det tragisk og ubehjelpelig når selskaper som Statoil og andre ikke tar i bruk dette utstyret som eliminerer alvorlig kjemikalieeksponering, støy og vibrasjon. I tillegg gir MudCuben bedre teknisk behandling av boreslammet. Når en ikke har systemer som kan skjære igjennom, må en vel kunne si at HMS-miljøet rett og slett er stakkarslig som ikke har større innflytelse.



Tilgjengelige og trygge livbåter er nødvendig.

- SAFE har sendt en bekymringsmelding til Petroleumstilsynet, Ptil, om dette. -Jeg er skuffet over at ikke myndighetene gir pålegg til selskapene om å ta i bruk MudCube, når vi vet hvor alvorlig den sammensatte helserisikoen er for de som arbeider med boreslamsbehandling. Helsefarlig lavfrekvent støy er ytterligere et moment for at den gammeldagse slamrensingen må bort. En må bare gjenta at MudCube er

stillestående, lager ingen vibrasjoner og er fullstendig innelukket slik at kjemisk eksponering fra oljedamp og oljetåke er eliminert.

Turbinoljer og dokumentasjon

Oljearbeiderne ønsker informasjon om hvilke skader de kan få fra arbeid med turbinoljer.

- Det er viktig for meg å få fram at vi har mye mer kunnskap om den farlige turbi-



noljen i dag, både hvordan den virker og hvilke skader den gir på nervesystemet. Likevel tar fortsatt ikke industrien dette på alvor. Også problemet med manglende dokumentasjon har Halvor diskutert med oljearbeiderne.

- Jeg ber dem om å samle inn mest mulig dokumentasjon om arbeidsplassen sin. En vet aldri om og når en kan få bruk for det. For å få slått fast at eventuelle

helseskader er forårsaket av yrket ditt, er dokumentasjon avgjørende. Kan oljearbeidere, tillitsvalgte og verneombud legge inn bestilling på besøk av deg?

- Ja det er fullt mulig. Bare ta kontakt! Jeg kommer svært gjerne ut på plattformbesøk. Det er og viktig å ta med at man ikke må være SAFE-medlem for å delta på møtene. De er åpne for alle!





Unni er vår nye medarbeider

Tekst og foto: Mette Møllerop

Helt ny er Unni Berg Johansen ikke. Hun har vært i administrasjon til SAFE siden januar, og er blitt godt kjent med folk og hus.

Jeg er litt som poteten, sier Unni som svar på spørsmålet om arbeidsoppgaver.

- Jeg er allsidig og kan brukes til det meste.

«Det meste» i SAFE-regi, innebærer blant annet sentralbord, medlemsregister, trekklister, kursbevis og kursmapper og ikke minst service.

- Ellers gjør jeg det som måtte være nødvendig i administrasjonen. Vi hjelper hverandre for å få dekket inn alle arbeidsoppgaver.

Unni har jobbet gjennom vikarbyrå i store deler av livet.

- Jeg trivs med det og jeg trivs med å bli kjent med forskjellige bedrifter og mennesker. Du får stadig nye arbeidsoppgaver og det gir deg både ny kunnskap og allsidig erfaring.

SAFE er ikke Unnis første arbeidsplassen i «oljå».

- Jeg har jobbet i Aker Solutions, BP, Falck Nutec, Statoil, Apply Sørco og Baker Hughes Inteq, for å nevne noen. Jeg har hatt arbeidsoppdrag innen shipping, HMS og langvarige prosjektoppdrag som har vært tilknyttet flere bedrifter som er relatert til olje- og offshorebransjen.

Men du har aldri vært fast ansatt?

- Jo for lenge lenge siden jobbet jeg også som fast ansatt. Etter en stund fikk jeg et tilbud jeg ikke kunne avslå fra vikarbransjen. Da var det gjort, jeg

er en av dem som har likt veldig godt å jobbe som vikarbasert konsulent.

Vikarbyrået Adecco har vært Unnis oppdragsgiver i de fleste av hennes yrkesaktive år.

- Dessuten har jeg operert litt på egen hånd, og leid meg selv ut som organisasjonskoordinator.

Frivillig arbeid

Diverse festivaler har også hatt gleden av Unnis kunnskap og erfaring. Festivaler som Cutty Sark, sandvolleyballturneringen og Gladmaten er som regel forbundet med intensiv arbeidsinnsats over relativt korte perioder. Samtidig er det mye liv og røre.

- Det er kjekt arbeid, men det er frivillig og som regel gratisarbeid. Bonusen er erfaring, mange hyggelige mennesker og artige opplevelser.

Av utdanning er det gymnas og et år som utvekslingsstudent på highschool i USA som er det viktigste. I tillegg kommer diverse kurs.

- Jeg har for eksempel de nødvendige kursene som skal til for å være sikkerhetsvakt. Dette har jeg benyttet i forbindelse med diverse vakter under sommerfestivalene i by'n.

Den private Unni

Bostedet er Austrått i Sandnes. Hun er ikke gift, men har en hjertevenn. Kjærest altså?



- Ja.

Unni har et barn, en veldig herlig sønn, og en hund av rasen border collie, også den er verdens beste, sier hun.

Fritidsinteressene er knyttet til naturen.

- Jeg går mye i fjellet og i skogen. Jeg er like glad i å gå på ski som å gå på beina. Jeg elsker båtliv og fiske, og som Halvor (Erikstein, SAFEs yrkeshygieniker), har jeg mye fisk i fryseren.

Unni er sosial og utadvendt.

- Besøkende på huset her må gjerne slå av en prat. Det liker jeg godt.

Og legger til:

- Jeg syns SAFE er en fantastisk arbeidsplass. Jeg stortrives her.

- Jeg har aldri opplevd maken til varme, omgjengelige og hyggelige folk noe sted som nettopp her.

- Jeg er veldig glad for å være her.

Her på SAFE-huset er vi «gamle» også glad for å ha Unni her!



Kurs i SAFE til høsten

Tekst og foto: Mette Møllerop

Selv om sommer og ferie ikke akkurat får tankene inn i på kurs og opplæring, kan det være greit å ta en liten prat med seg selv; kanskje er det nå jeg bør skaffe meg mer kunnskap om det å være tillitsvalgt?

Høsten er ikke så lang. Det kommer også et landsmøte i november hvor mange tillitsvalgte deltar.

Likevel, flere kurs for tillitsvalgte og medlemmer blir det. På det grunnleggende kurset for tillitsvalgte er kurslederne Tellef Hansen fra De Facto og Mette Møllerop, SAFE. Formålet med kurset er at deltakerne skal få kunnskap om fagbevegelsens oppbygging og virkemåte og gjennom trening utvikle noen grunnferdigheter i ledelse. Det er også et mål at kurset skal bidra til utviklingen av et nettverk for kunnskapsutvikling og erfaringsutveksling i SAFE. Kurset er basert på en prosessmodell med kortinnledninger, mye arbeid i grupper og metode hvor en gjennom informasjon, refleksjon og trening utvikler noen grunnferdigheter. Tidsplanene er derfor delt inn i økter. Pausene tar vi underveis når det passer.

Som foredragsholdere får dere møte ledelsen i SAFE.

Leder Hilde-Marit Rysst forteller om SAFEs organisasjon, historie, saker det jobbes med og hvem som jobber med hva.

1. nestleder og tariffansvarlig, Roy Alexandersen, tar tak i tariffsakene, hva foregår på dette området, utfordringer SAFE står foran akkurat nå, og framover.

Roy Erling Furre har ansvar for HMS. Han tar opp problemstillinger rundt rollen som tillitsvalgt og/eller verneombud. Han foreleser om forskjellige sikkerhetsfilosofier, og disse er bildelagt med både morsomme og interessante presentasjoner. SAFE er representert i en rekke utvalg og komiteer som jobber med HMS, og her er det god anledning til å sjekke ut hva man gjør i slike fora og hvilke saker det jobbes med der. SAFE sin juridiske avdeling har ansvar for arbeidsrett. Temaene som presenteres er lagt opp matnyttig, og ettersom juristene har en halv dag til rådighet, og kanskje også deler stoffet seg i mellom, får dere forskjellige interessante vinklinger. Stikkord er avtaler og regelverk.

Arbeidsrett

Kurset er et to dagers kurs med en enkel innføring i gitte emner innenfor arbeidsrett. Det forventes av deltakerene at de har noe grunnkunnskap før kursets oppstart, men likevel ikke så mye at dette kan være å anse som et kurs for viderekomne. Kurset i sin helhet vil bli holdt av ansatte på SAFE huset. Det er advokat Ellen Fjermestad-Svendsen som har det faglige ansvaret for innholdet i disse to dagene. Videre vil også advokatfullmektig/org. sek Bernt Hodne og advokat Eisabeth Bjelland ha innlegg. I tillegg til innlegg er det satt av tid til oppgaveløsning innen for temaene samt noe tid til debatt/rollespill.

HR-ledelse og psykososiale arbeidsmiljøundersøkelser del I og II

Et viktig kurs for deg som er opptatt av hva som skjer på din arbeidsplass,

hvordan godt arbeidsmiljø vedlikeholdes og utvikles, og hvordan ledelsesmetoder kan ødelegge eller styrke arbeidsmiljøet. Hva innebærer HR-ledelse kontra personalbehandling, «den norske modellen» og psykososiale arbeidsmiljøkartlegginger? Er lov og forskriftsintensjoner med psykososial arbeidsmiljøkartlegging lik intensjonene med medarbeidertilfredshetsundersøkelser? Er noen kartlegginger utviklingsverktøy mens andre er styringsverktøy?

Kurset baseres på en god del gruppearbeid og diskusjon med utvikling av problemstillinger og forslag til løsninger. Kursene har fått svært god tilbakemelding og har høy nytteverdi både for klubb og forbund, og for det enkelte medlem.

Flere kurs

Avhengig av etterspørsel og interesse, kan det bli satt opp kurs for klubbkasserere, kurs i drift av klubb, pensjonskurs og kurs i presentasjonsteknikk og kommunikasjon.

Tid og sted

I månedsskiftet juli/juni legges det ut informasjon på www.safe.no om tidspunkt og sted for kursene. Allerede nå har vi en kursnyhet for interesserte: SAFE i Stena ønsker å holde kurs for tillitsvalgte i Kirkenes. Kurset holdes i samarbeid med SAFE sentralt. Kurset går fra 12.11.2013 til 14. 11. 2013. Det blir et skreddersydd kurs i forhold til emner. Her kan det være ledige plasser, og interesserte bør ta kontakt raskt på grunn av rimelig flybillett og felles bestilling.



Veldrevet og stabil klubb

Tekst og foto: Mette Møllerop

Klubbarbeidet foregår i rolige former i SAFE i Dolphin. Forholdet til arbeidsgiver er godt, og de aller fleste saker løses på lavt nivå.

Den norske delen av Dolphin Drilling utgjør et middels stort boreselskap i norsk sammenheng, med rundt 600 ansatte og tre rigger på norsk sokkel. Hovedkontoret er faktisk i Norge, forteller klubbleder Frank Brox Nyheim.

- Selskapet har for øvrig kontorer over store deler av verden, i Brasil, Storbritannia, Afrika og Singapore, for å nevne noen.

Fordelt over hele verden, med andre ord?

- Ja, og selv om kultur og arbeidsforhold er forskjellig i så ulike områder av verden, er det selskapets filosofi og målsetting å sikre at prosedyrer og måter å organisere arbeidet på, skal være mest mulig likt uansett hvor det foregår.

Det er et godt selskap å jobbe for, sier Frank.

- Vi har en ledelse som er løsningsorientert og klarer å ordne opp i de eventuelle problemene som måtte dukke opp. Vi klarer som regel å løse konflikter på lavest mulig nivå. Det gir stabile og gode forhold på arbeidsplassen og vi får et godt arbeidsmiljø.

Og lønn?

- Vi har gode lønnsforhold. Vi følger jo tariffen og har sjelden de store konfliktenes under de lokale forhandlingene.

Tillitsvalgt på heltid

Frank er tillitsvalgt på heltid. SAFE-

Frank Brox Nyheim



klubben er den eneste klubben i Dolphin som har klubbleder på heltid.

- Vi er ikke langt unna grensen for å kunne ha to heltidsvalgte, og det hadde selvfølgelig vært fint i forhold til klubbarbeidet.

Er dere en stor klubb innen rederiområdet?

- Sånn midt på treet, tenker jeg. Transoceanklubben er den største hos oss, og flere av de andre klubbene ligger omtrent på vårt nivå.

Dolphinklubben har en god blanding av kvinner og menn i styret.

- Det mener vi er viktig, og våre kvinnelige styremedlemmer og tillitsvalgte er dyktige.

En av årsakene til at klubbstyret har så mange aktive damer, har med forplein-

ing å gjøre.

Dolphin har sin egen forpleining, og det får selskapet mye skryt for.

- Selvfølgelig er vi veldig glad for dette. Vi har flinke folk på kjøkkenet, og både mat og service holder høy kvalitet. Innen rederiområdet er vi de eneste med egen forpleining!

Styret i Dolphinklubben er spredd over alle avdelinger i selskapet.

- Vi har folk fra teknisk, forpleining, maritim og boring. Maritim dekker blant annet opp diverse dekkarbeid.

Hva med SAFE Ung? Har dere Ung-representanter i styret og egen Ung-gruppe?

- Nei, vi har ikke noe særegent SAFE Ung-arbeid, men aldersfordelingen er godt fordelt hos oss, og dermed har vi flere aktuelle ungdomskandidater.



Iren Mala



Kjell Inge Torkelsen



Heidi Gjerde

Kursvirksomheten er heller ikke helt i toppklasse, medgir Frank.

- Vi hadde en stor kontingent kursdeltakere på sentralt kurs for tillitsvalgte i fjor, og det var veldig bra, men i det store og hele kunne vi nok ha gjort mer med kursvirksomheten.

Forstår medlemmene hvor viktig det er å være fagorganisert?

- Ja, det tror jeg. De aller fleste er fagorganisert. Samtidig tror jeg ikke de er veldig opptatt av hvilket forbund de står i. Jeg tror fagorganiseringsprosenten her har mer å gjøre med trygghet i forhold til rettigheter og avtaler. Det er tryggest å være organisert.

Oppgaver

I et stabilt selskap med få uoverensstemmelser, kan klubben bruke tid på å bygge seg opp, og ta vare på medlemmene sine. Styremedlemmene gjør en god innstas i forskjellige utvalg og er med på å legge til rette for fortsatt gode samarbeidsforhold.

I tillegg kommer selvfølgelig de vanlige arbeidsoppgavene i forhold til medlemmer som har forskjellige behov og saker som de trenger hjelp til.

For tida er Frank også leder i Områdeutvalget Rederi, sentralt i SAFE.

- Det krever jo en del arbeid, dermed er det bra at jeg har en dyktig klubb i ryggen som kan ta tak i andre oppgaver, om det skulle være nødvendig, sier klubblederen.



Klubbstyret i SAFE i Dolphin

Frank Brox Nyheim:	Frank.Nyheim@dolphindrilling.no	Tlf.: 51694300 / +47 95120683
Heidi Gjerde:	Heidi.Gjerde1@dolphindrilling.no	Tlf.: 470 26 683
Terje Ingulstad:	Terje.Ingulstad@dolphindrilling.no	Tlf.: 901 67 573
Torbjørn Andersen:	Torbjorn.Andersen@dolphindrilling.no	Tlf.: 992 33 452
Onar Sandnes:	Onar.Sandnes@dolphindrilling.no	Tlf.: 901 11 994
Siv Anita Sighaug:	Siv.Anita.Sighaug@dolphindrilling.no	Tlf.: 932 87 001
Rune Nyheim:	Rune.Nyheim@dolphindrilling.no	Tlf.: 971 81 644

Stig Einar Wiik:	Styremedlem. Borgland
Atle Hellvik:	Styremedlem Borgland
Erlend Nicolaysen:	Plasstillitsvalgt (vara styremedlem Borgland)
Iren Ø Mala:	Styremedlem Bideford
Morten Sivertsen:	Styremedlem Bideford
Kjell Inge Torkelsen:	Plasstillitsvalgt Bideford (vara styremedlem)
Rune Nyheim:	Styremedlem Bredford
Geirulf Vasvik:	Styremedlem Bredford
Anne Tove Hovland:	Plasstillitsvalgt Bredford (vara styremedlem)
Gerhard Brekke:	Plasstillitsvalgt Bredford

Hjemmeside: <http://www.dolphin.safe.no/>



Viktige veivalg i **Statoils organisasjon**

Tekst og foto: Mette Møllerop

Hva slags kurs Statoil velger når det gjelder bemanning innen Drift & Vedlikehold, D&V, og skal enkelte tjenester innen Logistikk og Beredskap flyttes til land, det er noen av sakene Statoil Sokkel ønsker å påvirke resultatet av.

Totalt er fire store områder prioritert høyt i SAFE-klubben Statoil Sokkel: Det ene er videreutvikling av «felles driftsmodell», det andre; kjøpe/ gjøre selv, det tredje er sikker og effektiv drift av nye, små installasjoner i UPN (Undersøkelse og produksjon i Norge), og det fjerde er LERC (Logistikk og beredskapssenter) med bakgrunn i å flytte noen av tjenestene i land.

I tillegg kommer en rekke saker som også skal behandles og jobbes videre med:

- Bruk av redundante livbåter
- Alternativ til dropp av livbåter på feltet (nye installasjoner)
- Samsøving og shuttling
- Effektivisering av forpleining
- Inn/out sourcing av forpleining
- Seniorpolitikk
- Omorganisering av Offshore Fagsenter

Det er tydelig at klubben ikke blir arbeidsledig med det første.

Felles driftsmodell

Evaluerings av felles driftsmodell var en stor sak i fjor. Å følge dette videre er en

viktig oppgave for klubben.

I Statoil Sokkels årsberetning skriver styret dette om arbeidet med driftsmodellen: «SAFE sokkel har med både lokale og sentrale tillitsvalgte vært en sterk bidragsyter til endelig rapport som ble levert helt på tampen i 2011. I 2012 har tiden vært brukt til å sette seg inn i rapporten og gjennomføre de tiltakene rapporten beskriver. UPN har tatt tak i utfordringene og mange av tiltakene er på god vei til å bli implementert. Mye er implementert med gode prosesser, mens andre saker har vært mer utfordrende. Ikke alle resultatområdene er i mål enda, men jevnt over foregår det gode prosesser. Det er viktig å huske på at det er den jobben dere gjorde ute på installasjonene, med egenevaluering, som har dannet grunnlaget for endringene. Det er på sin plass å nok en gang berømme de lokale tillitsvalgte som har vært med på dette arbeidet.»

- Arbeidet med å få en mer helhetlig vedlikeholdsavdeling var en av de viktigste sakene i evalueringen, forteller klubbleder i Statoil Sokkel, Terje Enes. Dette var noe som etter vår mening

førte til en bedre styring og kontroll av kapasitet og kompetanse.

Bragesalget

Videre sier beretningen dette om salget av Brage: «UPN BU ble tidlig i 2012 involvert i prosessen med salg av Brage. SAFE sokkel kommuniserte tidlig at vi ikke ville støtte et slikt salg. Bedriften valgte på tross av manglende støtte fra samtlige fagforeninger å gå videre med salget.

SAFE valgte dermed å bidra i prosessen for å ivareta de berørte på en best mulig måte. SAFE var i førersetet ved fremforhandling av betingelsene og vi er godt fornøyd med resultatet. Videre har SAFE vært ledende i forhold til å følge opp våre berørte medlemmer i møter og arbeidsbutikker.»

28. februar 2013 var fristen for å svare for de som jobber i Brage hvor vidt de ønsket å bli med over i Wintershall eller ikke.

- Her svarte 2/3 at de ville bli med over, og en av disse var Gunnar Mjånes som har vært en sentral TV i SAFE Sokkel over mange år. Det blir et tap for oss i SAFE Sokkel å «miste» Gunnar, men



Terje Enes, ny klubbleder i SAFE Sokkel Statoil.

trøsten må være at han er en aktiv bidragsyter til oppstart av ny SAFE klubb i Wintershall.

Wintershall – godkjent som operatør av Brage

Proessen med å få de nødvendige godkjennelsene fra myndighetene er på riktig spor. Olje- og energidepartementet har nå godkjent Wintershall som ny operatør for Brage fra og med 1. oktober 2013. Neste steg i prosessen er samtykkesøknaden til Ptil som vil oversendes rundt 1. september.

På sin hjemmeside sier Wintershall: «I Wintershall Norge får vi ting til å skje. Vi er et av de mest fremgangsrike leteselskapene på norsk og britisk sokkel, og vi har ambisjoner om å bli en av de ledende aktørene i bransjen. Den norske sokkelen har utviklet seg til en av

kjerneregionene i Wintershalls globale portefølje, og vi er kommet for å bli.»

Situasjonen i dag

- Når det gjelder kjøp av tjenester eller gjøre jobben selv, er dette en problemstilling vi følger nøye med på, sier klubbleder Terje Enes. Nå pågår det en prosess om saken i en partssammensatt gruppe. Det innhentes fakta i alle operasjonsgrupper for å kartlegge i hvilke områder Statoil kjøper/leier inn tjenester.

30 installasjoner er involvert i denne kartleggingen, og i mandatet ligger det en rekke intervjurunder for å samle inn informasjon. Det høres ikke ut til å være en liten jobb?

- Nei, det er en omfattende jobb, og en viktig jobb. Nå i juli er vi omtrent halvveis i kartleggingsarbeidet, og re-

sultatet vi kommer fram til når jobben er gjort, vil få stor betydning i forhold til sysselsettingsnivået i framtida.

Da tenker du på Statoils egen bemanning?

- Ja, og vi ønsker at Statoil i all hovedsak operer med egen bemanning innen området drift og vedlikehold, der det er naturlig og fornuftig. Dette prioriteres høyt hos oss, og i våre vedtekter og handlingsprogram ligger dette inne med et eget avsnitt.

Kjøpe eller gjøre selv fra beretningen

I beretningen er dette prinsippet tatt med som eget punkt: «Arbeidet med Kjøpe/Gjøre selv ble startet opp i 2012, men det første møtet ble ikke avholdt før 05.11.12. Gruppen er partssammensatt, og har deltakere fra alle 5 fagforeningene.

I det første møtet ble mandatet gjennomgått, samt en grundig diskusjon om hvordan v som gruppe skal fungere i prosessen. Vi ga klart uttrykk for at vi ville være med i alle faser, og ha reell påvirkning på resultatet.

SAFE Sokkel vil ha stort fokus på dette prosjektet framover, da sluttresultatet kan få betydning for den fremtidige sysselsettingen innen D&V (Drift og vedlikehold). Vi vil også ta initiativ til å involvere fagpersonell fra ulike felt i det videre arbeid. Her ser vi for oss å arrangere arbeidsbutikker (workshops) i takt med fremdriften i prosjektet. Det er videre enighet om å innhente fakta i to dimensjoner, gjennom intervju i hver OPS-gruppe (operasjons-



gruppe), og innhenting av data fra registrerte data.»

Fra handlingsprogrammet: **12. Bemanningsstrategi**

SAFE i Statoil avd. sokkel skal innenfor de etablerte felles organer i selskapet arbeide aktivt for at Statoil til enhver tid:

- har nødvendig personell ansatt i selskapet for å sikre at driften foregår under betryggende og sikkerhetsmessig fullt forsvarlige forhold, og at overtidarbeid kan holdes på et absolutt minimum.
- har tilstrekkelig bemanning for å sikre at tillitsvalgte (og VO) uten hindringer kan drive et effektivt arbeid for foreningen i h.h.t hovedavtale, forskrifter og arbeidsmiljølov.
- vurdere behovet for nyansettelser, arbeide aktivt for å redusere omfanget av innleie/korttidsansatte og søke å unngå bruk av kontraktorselskap/entreprenører i sin virksomhet.
- har oppdaterte jobb-beskrivelser og kvalifikasjonskrav for alle deler av sokkelvirksomheten.
- opprettholder et høyt kvalifikasjons- og kompetansenivå på sine ansatte,

og at det minst skal være på høyde med myndighetenes krav der disse finnes.

- følger opp og kontrollerer at de kontraktorselskap som er engasjert på Statoils installasjoner har gyldig utleietillatelse og at det er etablert tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte.

- bestreber seg på å unngå å benytte utenlandsk arbeidskraft gjennom bl.a gruppearbeidstillatelser.

SAFE i Statoil avd. sokkel skal arbeide aktivt i kjøpe/gjøre selv-prosessen for å sikre at dagens oppgavesett opprettholdes. Vi kan også ta til oss oppgaver det er naturlig å gjøre med egen bemanning.

Drift av de små installasjonene

Arbeidet med dette prosjektet startet i oktober 2012, og også her er alle fem fagforeningene representert. I beretningen står dette om sikker og effektiv drift av nye installasjoner i UPN, og bakgrunnen for arbeidet: »Bakgrunnen for arbeidet er at UPN vil de kommende årene sette mange nye installasjoner i drift. Disse vil baseres på kvalifiserte, tilgjengelige teknologier og gjøre bruk av den eksisterende infrastrukturen. I forbindelse med flere prosjekter (Gudrun, Valemon og Dagny) har det kommet opp behov for avklaringer mot krav i for eksempel Felles Driftsmodell/

OMCo1-drift, beredskap og forskrifter. Formålet for arbeidet er med utgangspunkt i kravene UPN, Statoil og myndighetene setter til sikker og effektiv drift, vurdere og foreslå forbedringstiltak for å ivareta behovene til små, nye installasjoner.»

LERC – logistikk og beredskapssenter
At dette området også har fått høy prioritet i klubbens arbeid, ligger i at konsekvensene tydeligvis blir større etter hvert som klubben har stilt spørsmål ved formål, innhold og ønsket resultat. Et par punkter i avsnittet om formål, virket ganske tilforlatelige:

Styrke planlegging og operasjonell styring av produktene ved bruk av sanntidsinformasjon, informasjonsutveksling og effektive arbeidsprosesser. Synliggjøre og ta ut sikkerhet, kvalitets- og effektivitetspotensialer ved bedre samhandling.

I beretningen sier klubben følgende: «Det har gjennom hele prosessen vært stilt spørsmål om noen av de endringsforslagene som ligger i dette arbeidet vil få noen konsekvens for de som jobber offshore. Her fikk vi til svar at det bare ville være grensesnitt til noen arbeidsoppgaver som gjelder offshore. Etter som prosjektet gikk fikk vi informasjon om at det lå forslag på overføring av oppgaver til land som vil berøre oppgavesettet til de som jobber med lufttrafikk.



Sentrale personer i SAFE i Statoil. Fra venstre, Sten Atle Jølle, Per Emil Helgesen, Terje Enes. Bak: Roy Erling Furre fra SAFE sentralt og Peter A. Hansen, K-HVO i Statoil.

Planen for det videre arbeidet ble presentert, og her ble det lagt opp til 5 oppgavegrupper som skulle utarbeide forslag til nye løsninger. Videre ble det planlagt for risikovurderinger for hver gruppe, samt en felles risikovurdering for hele prosjektet. Dette fikk oss til å skjerpe fokus, og vi tok umiddelbart et initiativ til økt arbeidstakermedvirkning.»

Dette ga resultater, forteller Terje Enes. - Vi sjekket opp berørte medlemmer i de forskjellige gruppene, og fikk flere av medlemmene med i arbeidet. I tillegg fikk vi inn et hovedverneombud fra UPN til risikovurderingene og som fast medlem i referansegruppen.

SAFE-klubben fikk også trukket med UPN BU (bedriftsforsamling), UPN AMU og lokale AMU som hadde berørt oppgavesett.

- Vi samarbeider nå tett med berørte medlemmer og representanter for de øvrige involverte fagforeningene for å sikre at våre synspunkt kommer med i alle presentasjoner som skal brukes fram til beslutning tas.

Samarbeidsklimaet i Statoil

På flere områder kan det virke som samarbeidet, i hvert fall innen området UPN, har fått bedre vilkår. Terje Enes bekrefter også at man nå ser en positiv utvikling her.

- Vi har definitivt et bedre samarbeidsklima nå. Om vi ser tilbake på innføring omorganiseringen av «Felles Driftsmodell» som foregikk i 2008/2009,

og som virkelig skapte høye bølger og massiv kritikk fra vår side, ser vi i dag at evaluering av denne modellen som har foregått de siste par årene, har ført til endringer og gitt oss bedre løsninger. Vi har fått et resultat vi er fornøyd med, men det er fortsatt utfordringer som det må jobbes med for å få til en effektiv hverdag på sokkelen.

Det betyr likevel ikke at klubben ikke har andre utfordringer.

- På HR-området (som også Bitten Nordrik i De Facto har forelest om både på sentrale kurs i SAFE og i en rekke SAFE-klubber), merker vi en mer kjølig HR-politikk. Det fører til at vi får en rekke personalsaker som vi må involvere oss i.

En kynisk dreining?

- Ja, det kan en godt si. Vi opplever en kynisk holdning til mennesker og en tøffere holdning i HR-politikken.

Framgang for klubben

Medlemssituasjonen er klubben godt fornøyd med.

- Vi har en solid medlemsøkning hos oss som vi setter stor pris på. Når folk melder seg inn, må det bety at vi gjør mye riktig. Vi jobber jevnt og trutt med prioriterte oppgaver og prøver samtidig å ta vare på medlemmene våre. Det å ivareta enkeltpersoner og grupperinger som er kommet i en utfordrende situasjon vil alltid få førsteprioritet hos SAFE Sokkel. Selvfølgelig kan vi alltid bli bedre, ikke minst på området informasjon, men vi har framgang her og.

Framgangen det siktes til her, er klubbens nye hjemmeside. Den har fått velfortjent skryt fra medlemmene, og organisasjonskartet med oversikt over alle SAFE i Statoil Sokkels tillitsvalgte, bør kunne gi mange organisasjoner og klubber inspirasjon til forbedring.

Dere har «mistet» tidligere leder Tor Egil Løvli, du har overtatt, og noe nye ansikter er på plass i styret deres. Fungerer det godt?

- Ja det vil jeg absolutt si. Vi har et veldig bra samarbeidsklima i AU, og fordelingen av arbeidsoppgaver og ansvar fungerer fint. Vi har også etter hvert fått mer fokus på økonomi, med jevnlig gjennomgang av budsjett og kvartalsregnskap. Skal vi drive godt fagforeningsarbeid, må også økonomien være på «G», sier Terje Enes.

Tor Egil Løvli er HVO på heltid

Klubben «mistet» Tor Egil Løvli fra fast posisjon i AU, og det er ikke tvil om at det merkes. Tor Egil gjorde en stor innsats i den tiden han satt som leder, og det er flere av hans initiativ som videreføres i det nye AU.

- Heldigvis er Tor Egil med oss videre i styret, slik at vi fortsatt kan nyttiggjøre oss av hans kompetanse. Tor Egil jobber nå på heltid som prosjekt HVO i Johan Sverdrup, og har på den korte tiden i engasjementet rokket å få til et fundament for en solid arbeidstakermedvirkning i dette prosjektet, sier klubbens nye leder, Terje Enes.



SAFE krever nytt livbåtregelverk nå!

Tekst: Mette Møllerop. Foto: Mette Møllerop/Halvor Erikstein

Ja, det høres ut som en parole, sier Roy Erling Furre, HMS-ansvarlig og 2. nestleder i SAFE, og det oppsummerer hvor livbåtsaken står nå.

Fra livbåttesten på Veslefrikk i juni 2005 og fram til dags dato har det gått over åtte år. Fortsatt er ikke den viktigste fluktveien fra den og andre installasjoner sikre. I like mange år har partene som har deltatt i livbåtprosjektet ventet på et nytt regelverk. Fortsatt ligger regelverksforslaget på «vent» i Petroleumstilsynet, Ptil.

Historien startet altså på Veslefrikk 21. juni 2005 med en test av en sliskelivbåt (FF 1000 S). Båten ble sterkt skadet, og hele næringen, ikke minst oljearbeiderne selv, ble sjokkerte. Hadde det vært mennesker om bord i livbåten, hadde de neppe overlevd testen.

Hvilke livbåttyper var i bruk?

Livbåttesten på Veslefrikk førte til at Ptil laget en oversikt over hvilke innretninger på norsk sokkel som hadde fritt fall-livbåter fra Umoe-Schat-Harding. Oversikten viste at Veslefrikk og Kristin hadde sliskelivbåter, mens Oseberg Sør og Troll C, West Venture, Valhall, Kvitebjørn og Visund brukte drop-livbåter. Totalt fantes 21 drop-livbåter på de sju innretningene.

Statoil foretok et modellforsøk av drop-livbåtene og samme svakhet ble

funnet her.

Ptil reagerte raskt og iverksatte flere nødvendige tiltak. Blant annet ble det innført værrestriksjoner med påfølgende nedbemanning.

I tillegg var tilsynsdirektør i Ptil, Finn Carlsen, klar på hva som måtte gjøres: »Det er viktig at en samlet næring tar ansvar for å finne årsaken til de avdekkede svakhetene, slik at man kan gjenopprette tillit til evakueringsmidlene.» Videre sa han dette om regelverket: «Vi må raskest mulig finne ut hva som har sviktet - også om regelverket er mangelfullt med hensyn til testing og testkriterier for livbåter. Ptil ser positivt på at OLF engasjerer seg i saken, slik at en samlet næring nå blir involvert i oppfølgingen»

Påstår livbåtregningen blir 62 milliarder kroner

- Det er en generell motvilje hos Norsk olje og gass mot å skifte ut livbåtene, sier Roy Erling Furre. Arbeidsgiverne har lagt fram en prislapp på over 60 milliarder kroner, en sum som kun er egnet til krisemaksimering.

Hva ligger i deres pristimat?

- Dette er summen det koster å skifte ut



absolutt alt, både livbåter, utsetningsarrangementer og arbeidstimer. Det er imidlertid livbåtene som ikke holder mål, ikke utstyret som skal stå igjen på installasjonen.

SAFE har gått løs på flere av punktene som ligger til grunn for de 62 milliardene, det har også Ptil gjort.

- Vi snakker om en langt lavere sum, slår Roy Erling Furre fast. Det er også

Livbåter på Statfjord.



Fra Sikkerhetsforums årskonferanse i år. Roy Erling Furre med Inger Anda, Ptil.



viktig å ta med i regnskapet at det koster en god del å stenge ned produksjonen og sende folk hjem hver gang det er dårlig vær. Med nye livbåter vil produksjonen gå sin gang. Ser ikke arbeidsgiverne det?

- Det gjør de nok, men det kan virke som industrien vil ha både i pose og sekk. De vil ikke skifte livbåter, ikke stenge ned. Det ser ut til at de nærmest analyserer

seg vekk fra problemet. I så fall er det neppe en analyse med rot i virkeligheten, snarere en gambling med værforhold og hendelser som har fått folk i livbåtene, men ikke det siste skrittet ut i sjøen. Kanskje tenker man at livbåter er en unødvendig utgift så lenge det ikke har vært bruk for dem fram til nå.

- Det kalles flaks, sier Furre. Har man

mange nok lodd iulykkeslotteriet, «vinner» man til slutt.

Langt løp for sikre livbåter

Mange sitter på vent. Arbeidet stopper opp. Folk venter på et nytt regelverk. Det har vært et langt løp for å skaffe en trykk evakueringsmulighet, en livbåttype som ikke kollapser og knuses når den treffer havoverflaten og går i en bue under havflaten.

Nå er vi på vei mot en ny høst, med nye høststormer. Åtte år er lenge nok.

Dersom en startet nå, hvor lang tid vil det da ta for å gjennomføre selve utskiftingen?

- Det tar lang tid, minimum et par år. Sannsynligvis må en finne overgangssordninger mens det står på, men slike ordninger må også ivareta sikkerheten. Og nytt regelverk?

- Vi registrerer drakampen mellom Norsk olje og gass, selskapene under operatørene, og oss.

Tror du det er årsaken til at det skjer lite med regelverksforslaget i Ptil?

- Jeg tror drakampen er hovedårsaken, ja.

Ikke A- og B-lag

Det skal være et likt sikkerhetsnivå på sokkelen. Verken Ptil eller fagforbundene ønsker noe A- og B-lag ute på innretningene.

I brev til Ptil 20. november 2012 skriver SAFE, ved Roy Erling Furre: «Kommentarer til Norsk olje og gass brev til Petroleumstilsynet angående forslag



til regelverksendring for livbåter og utsettingsarrangementer.»

Om A- og B-lag sies følgende: «Når man avdekker mindre mangler ved et regelverk bruker ikke oppdaterte/nye krav gis tilbakevirkende kraft. Når det avdekkes fundamentale mangler må kravene også pålegges retroaktivt. Et eksempel på dette er skjerping av krav relatert til vanntett inndeling og krav til sekundærbarrierer i baug- og hekkport på bil/passasjerferger i kjølvannet av Estoniaulykken.

Det kan ikke være slik på norsk sokkel at man sitter på innretning A, med gamle livbåter, og ser over til innretning B (med nye livbåter) og vet med seg selv at hvis ulykken først er ute en stormfull natt, må man redde seg med et «utrangert» redningsmiddel, mens mannskapet på innretning B kan stupe trygt vekk i sine nye livbåter.»

Kanskje er slike situasjoner en av årsakene til at folk planlegger egne rømningsveier for å unngå å havne i en livbåt. Knut Thorvaldsen i Norsk Olje og gass uttalte til Stavanger Aftenblad 2. juni at sikkerhetsnivået på alle plattformer er fullt forsvarlig. Er du enig i det?

- Nei, det er jeg ikke enig i, og det er heller ikke oljearbeiderne enig i. Vi vet blant annet at folk har planlagt sin egen evakueringsvei dersom det skulle oppstå en ulykke som gjør det nødvendig å evakuere plattformen. De tør rett og





slett ikke bruke livbåtene.

Forstår du denne reaksjonen?

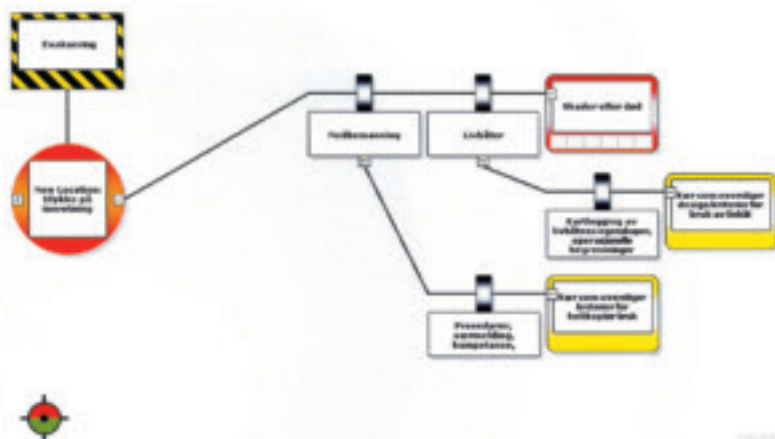
- At folk ikke har tillitt til livbåtene, er fullt forståelig utifra all kunnskapen som nå er kommet frem i livbåtprosjektet, og det er derfor det haster med å gjenoppbygge tilliten til livbåtene. Her vil også et nytt regelverk kunne gjøre nytte for den manglende tillitten, mener Roy Erling Furre.

- Et nytt regelverk kan være første trinn på veien til å få tilliten tilbake til livbåtene, men regelverket må følges opp. Det er ikke nok med noen ord på et papir. Vi ser og at operatørene har forskjellig praksis når værforholdene er slik at man skal nedbemanne de plattformene som ikke har tilstrekkelig livbåtkapasitet. Et av argumentene for ikke å følge regelverket har vært at det er farligere å nedbemanne og fly helikopter enn det er å bli værende på installasjonen. Når dette blir praksis hos enkelte operatører, viser det at vi trenger et standardisert regelverk som sikrer lik praksis hos alle operatører, også hos utenlandske, innleide rigger. Dette påpekes også av Petroleumstilsynet som slår fast at myndigheten ikke kan akseptere ulike sikkerhetsstandarder.

Til Stavanger Aftenblad sa tilsynsdirektør Finn Carlsen:

«Vi mener det er behov for en ny standard hvor vi forsikrer oss om at det er

Livbåt som barriere, styringsforskrift § 5



samme sikkerhetsnivå på alle innretningene. Vi kan ikke ha noe A- og B-lag der ute. Alle må ha samme mulighet til å komme seg bort når evakuering er nødvendig.»

Statoil har gjort en god jobb

Livbåtprosjektet i OLF og Statoil har avdekket en rekke grove svakheter som kunne ha ført til katastrofe om båtene hadde vært brukt under de værforhold som man vanligvis opererer under i Nordsjøen. Det er derfor riktig å trekke fram Statoils innsats for å kartlegge situasjonen og avdekke de feil og svakheter som livbåtene har hatt.

- I SAFE er vi tilfreds med det arbeidet

som er gjort for å finne de forskjellige livbåters begrensninger. Særlig har Statoil brukt store ressurser over lang tid og tilført livbåtprodusenter, myndigheter og oljeselskap helt ny og nødvendig kunnskap om livbåter.

Og nå må man komme seg videre?

- Ja, planen fra Ptils side var at forskriftsendringene var planlagt fastsatt til 1. januar i år. 1. januar 2015 skulle de tre i kraft for permanent plasserte innretninger. Flyttbare innretninger skulle være i samsvar med nytt regelverk ved første klassing etter 1. januar 2015. Nå har vi mistet nok et halvår. Hva venter vi egentlig på?

DEDICATED TO
THE MEMORY OF THE
ONE HUNDRED AND SIXTY SEVEN MEN
WHO LOST THEIR LIVES
IN THE
PIPER ALPHA OIL PLATFORM DISASTER

6TH JULY 1988

25 år siden **Piper Alpha katastrofen** 6.juli 2013

Tekst: Peter Alexander Hansen. Foto: John Håkon Larsen

Det er nå 25 år siden katastrofen på britisk sokkel, men for mange er det som om det var i går.



ARVID EIRIK SKINES OG TERJE ENES

Det var en fin seremoni, mange mennesker og en fin setting med et fantastisk vær. Alt klaffet og det vil være fint når 11. 000 roser etterhvert blomstrer.

SAFE vedtok å sende tre personer over til Aberdeen, i tillegg reiste to fra SAFE Sokkel Statoil. Deltakerne fikk en kraftig påminnelse om hvor galt det kan gå når det først går galt. 167 arbeidstakere omkom og det var sterke scener når nå overlevende, etterlatte, venner og familievenner samt personell tilknyttet oljevirksomheten, deltok. Dagen var perfekt med strålende sol og en fin bris som en ramme rundt seremonien som tiltrakk seg nærmere 1.000 deltakere. Arrangementet ble gjennomført av organisasjonen Pound for Piper, UK Oil&Gas Chaplaincy, UK Oil& Gas samt Aberdeen by.

Vi opplevde at det ble satt stor pris på vårt nærvær, så fungerende leder i Transocean klubben, Geir-Jonny Tvedt. Seremonien var en verdig anledning og en påminnelse om å minne de 167 som mistet livet på Piper Alpha for 25 år siden. Koordinerende hovedverneombud i Transocean klubben var klar og tydelig på at budskapet vårt er at dette ikke må skje igjen, og at vi kan lære av hverandre på tvers av kultur, språk og landegrens-er for å bedre sikkerheten for sokkelarbeiderne.

Organisasjonsmessig på stedet hvil, men bedre sikkerhet

Organisasjonsmessig har ikke våre britiske venner kommer veldig mye lenger enn den gang vi hadde samarbeid med tidligere OILC. Vi snakket med en preget Jake Molloy som leder nåværende OILC, forbundet som nå har blitt en del av LO-organisasjonen RMT. For å forklare hvor kompliserte organisasjonsforholdene på UK sektor er, betaler de fortsatt i all hovedsak sitt medlemskap på postgiro da det ikke er akseptabelt å være tilknyttet fagforeninger.

Unite har signert avtaler foran nesen på OILC/



Terje Enes og Peter Alexander Hansen med vår venn Les Linklater, fra Step Change for Safety i bakgrunnen.

Til venstre: Geir-Jonny Tvedt, Arvid Eirik Skines, Terje Enes, Peter Alexander Hansen.



RMT, og «eier» avtalen, noe som gjør at de internt ikke er fornøyd med hverandre selv om begge er i LO familien (TUC). Men vi er tydelige på at et samarbeid med UK sektor er like viktig i dag som for 25 år siden, kanskje faktisk ennå viktigere i dag.

Sikkerheten har fått milevis med forbedringer, men den offisielle organisasjonsgraden er fortsatt for lav.

Aldri glem ulykken

Dette er noe vi aldri må glemme, sa

også Terje Enes, leder av SAFE Sokkel i Statoil, som var sterkt preget da hvert enkelt navn på de omkomne ble lest opp. Det var en fin setting under seremonien og vi har en del å lære på den siden.

Arvid Eirik Skines, også fra SAFE Sokkel, påpekte at sikkerhet er ferskvare og både han og Enes var klare på at dette kan skje igjen om vi ikke gjør tingene riktig.

Jeg er glad jeg var her og føler også at arrangørene satte pris på at vi kom og

viste sympati, selv om vi var de eneste fra norsk sokkel.

Peter Alexander, takker for at vi fikk reise over å representere.

Jeg er sikker på at slike minneseremonier er viktige både for å huske hvor risikoutsatt vår industri er, og fordi det er viktig at vi holder kontakt med våre britiske kamerater for å utvikle begge sider av sokkelen i riktig retning.



VIL DU SNAKKE
MED NOEN OM
KREFT?

**Lurer du på noe om kreft?
Hos oss kan du snakke med fagpersoner enten du er kreftpasient, pårørende eller helsepersonell.**

- > Hva skjer med følelser og familieliv?
- > Hva kan de praktiske, økonomiske og juridiske virkningene bli?
- > Hva skjer etter behandlingen eller hvis den ikke virker?

Kreftlinjen har mer enn 25 års erfaring og bred kompetanse innen kreftomsorg. Hos oss treffer du sykepleiere, sosionomer og jurister som du kan snakke med. Du kan være anonym og tjenesten er gratis fra fasttelefon.

Ring 800 57338 (800 KREFT) eller chat med oss på kreftforeningen.no
Vi snakker norsk og engelsk.



KREFTFORENINGEN



To dager med **HMS-påfyll**

Tekst og foto: Mette Møllerop

En rekke foredragsholdere med stor kompetansefaglig spennvidde, ga deltakerne på SAFEs HMS-konferanse både ny kunnskap og utfordringer til videre refleksjon.

23 foredragsholdere klarte å holde den røde HMS-tråden, og sørget for at de forskjellige innleggene til sammen ga et helhetlig bilde av dagens situasjon og morgendagens utfordringer. At de to dagene også sosialt sett ble svært hyggelige, viser at de to ansvarlige HMS-folkene til SAFE, Halvor Erikstein og Roy Erling Furre, har funnet en form som tar vare på både det formelle og uformelle.

Ledelsesfilosofi – et angrep på den norske tre-partsmodellen

De Facto-forsker Bitten Nordrik satte standarden ved sitt foredrag om norske ledelsesformer som i stadig større grad preges av amerikansk ledelsesfilosofi, oppsmuldring av den norske tre-partsmodellen i arbeidslivet, og en utvikling av arbeidsmiljøundersøkelser som er på ville veier. Arbeidslivet individualiseres, samtidig som menneskeverdet til den enkelte ansatte reduseres.

Når arbeidsundersøkelser eller tilfredshetsundersøkelser gjennomføres, hva er da formålet med kartleggingen? Er formålet med kartleggingen styring eller utvikling av virksomheten? Ansatte måles på hvor forpliktete de er



til virksomheten de arbeider i. Ledere måles på hvor gode/dårlige de er til å forplikte de ansatte. Tilfredshetsskår inngår i totalvurderinger og kan få konsekvenser for poeng/karakter og med det, ansettelsesforhold.

- Vi ser at det foregår en begrensning av de tillitsvalgtes og verneombudenes innflytelse i kartleggings- og utviklingsprosessen.

Aml § 4-1 (første ledd): «Arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer

i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd

Aml § 4-1 (andre ledd): «arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi og lønssystemer med videre skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn tas». Bitten Nordrik viste til internkontrollforskriften som setter retningsslinjene for hvordan dette skal gjennomføres. Her har arbeidstakerne og tillitsvalgte en aktiv rolle ved å medvirke ved innføring og utøvelse av internkontroll.

Kroppen er en container

Per Fugellis foredrag handlet også om menneskeverdet satt inn i en ramme som styres av aksjekurs og kapitalistisk grådighet. Viktigheten av tilhørighet, enten flokken er familie og venner eller kolleger på arbeidsplassen, er avgjørende for den enkeltes helse. Fire viktige punkter er avgjørende for god helse: verdighet, handlingsrom i eget liv, tilhørighet og likevekt.» Fugelli brukte befolkningen på Røst som referansegruppe.



Gunnar Skarping og Marianne Dalene.

- På Røst ville de sagt; være hoveds-
mann i eget liv, å ha en rimelig grad
av eiendomsrett til seg selv, også i
arbeidslivet.
- Fugelli trakk fram SAFE sitt arbeid for å
begrense og fjerne helsefarlig arbeid i
industrien.
- Dere som er opptatt av epoxy, iso-
cyanater, turbinoljer og slike farlige
stoffer, fortsett med det! Det er ikke så
dumt. Vær opptatt av kroppen, for krop-
pen er en container.

Varmt arbeid

De to svenske forskerne Marianne
Dalene og Gunnar Skarping, viste den
negative betydningen varmt arbeid
har for oss alle, selv om vi ikke jobber
i en industri som bruker varmt arbeid
i produksjonen. Vi lever i et plastsam-
funn og vi bruker daglig produkter som
inneholder epoxy og polyretan. Billakk,
interiøret i bilen, lim, tekstiler i møbler
og lignende er noen eksempler.

- Det nærmer seg St. Hans. Ikke lag St.



Per Fugelli



Bitten Nordrik og Roy Erling Furre

Hans-bålene om til brennende søppel-
hauger, advarte Dalene.

De tok forskerne påpekte viktigheten
av å foreta målinger av gass og an-
net utslipp på arbeidsplassen under
alle værforhold og på de stedene
hvor utslippene er verst. Flere av de
måleresultatene som foreligger i rap-
porter i dag, gir ikke et riktig bilde av
de faktiske arbeidsforholdene for dem
som jobber der.

I hvilket arbeidsmiljø blir arbeidstak- erne syke?

Innlegget til Marianne Dalene er i tråd
med kritikken som ble framført av flere
av innleiderne som enten har opplevd
det på kroppen, har forsket i det eller
har fulgt konsekvensene på nært hold.

Både SAFEs yrkeshygieniker, Halvor
Erikstein, Susan Michaelis, tidligere
flykaptein, nå forsker med doktorgrad
på helse- og flysikkerhet ved ekspon-
ering for giftig innemiljø i fly, Morten
Isaksen, overingeniør i Hydro og Harry
Stiegler Brevik, tidligere turbinetekni-
ker i Statoil, i dag ufor og helsemessig
ødelagt etter å ha vært i nærkontakt
med turbinoljer i flere lange arbeidsår,
tok opp disse problemene sett fra deres
ståsted.

Uten dokumentasjon på hvor mye, hvor
ofte og over hvor lang tid man har vært
utsatt for giftige utslipp, er det vans-
kelig å oppnå status som "syk på grunn
av yrkesskade".

Hvorfor brukes ikke ny teknologi?

Konferansen hadde med to represent-



Rolf Wiborg



Tore Tjelmeland

anter for ny teknologi. Jan Kristian
Vasshus, Cubility, medoppfinner av
MudCube, et innelukket og stillegående
system for behandling av boreslam, og
Tonny Berge, Safety Tools, utvikler av
slipe- og kutteverktøy som har redusert
støy og vibrasjon, og heller ikke er
brannfarlig.

Særlig for MudCubes del, sitter
oljeselskapene fortsatt på gjerdet
og velger å bruke et gammeldags og
helsefarlig system for behandling av
boreslam.

Erikstein spurte om funksjonelt
regelverk virkelig fremmer nyskapning
og forbedring, eller om vi heller trenger
klare krav som håndheves av en tydelig
myndighet?

Hvem har ansvar – hvem tar ikke ansvar?

Tore Tjelmeland er en foredragsholder
med spesiell bakgrunn. Han er stil-



Panelet med oljearbeidere skadet av kjemikalieutslipp i jobben sin.

lasbygger og doktorgradsstipendiat innen emnet risikobegrep. Han hadde et spennende, og til dels også humoristisk foredrag om risiko i oljebransjen og selskapenes holdning til prosedyrer og ansvar. I løpet av året vil han komme med en artikkel om temaet i SAFE magasinet.

Jan Olsen er far til stillarbeider Tom Erik Olsen som omkom da han falt 15 meter ned fra et stillas på Oseberg B-plattformen i Nordsjøen. Han overlevde fallet, men døde etter feilbehandling på Haukeland sjukehus. Ingen tar ansvar, verken operatør eller sjukehus. Statsadvokaten har henlagt saken med begrunnelsen "vi har funnet at det ikke var hensiktsmessig med foretaksstraff. Vi har ikke funnet noen enkeltpersoner vi kan straffe", sier førstestatsadvokat Harald L. Grønlien.

- Vi trodde det nettopp var da man ga selskapene foretaksstraff, sier Jan Olsen.

I neste nummer av SAFE magasinet vil vi følge Jan Olsens vei i arbeidet for å få plassert ansvaret der det hører hjemme.

Ansvar?

Rolf Wiborg, nå spesialrådgiver, tidligere ressursdirektør i Oljedirektoratet, påpekte i sitt foredrag at ansvar er noe man har, ikke noe man tar. Wiborg trakk fram flere av de arbeidsoppgavene som samfunnet er avhengig av at noen utfører. Krigsseilerne for eksempel, eller dykkerne



Sigve Knudsen, Ptil

og stillasbyggerne. Det er frivillig å ta slike jobber, men at de utføres, det er nødvendig for samfunnet. Hva gjør vi med ansvaret? Hvem tar det?

Asle Hansen, Dagbladjournalisten som har brukt millioner av ord, metervis med spalteplass og flere års graving i selskapenes manglende vilje til å erkjenne ansvar, fulgte opp temaet med et kritisk innlegg som var rettet både mot selskapene, myndighetene og enkelte forskningsmiljøer.

- NIVA friskmeldte norsk oljeindustri, men de sjekket aldri utslippene fra varmt arbeid.

Advokat Øyvind Vidhammer tok for seg den juridiske siden av ansvaret. Muligheten til å plassere ansvaret der det hører hjemme, ligger i kvaliteten på det som kan dokumenteres. Han har også påpekt viktigheten av dokumentasjon i et intervju med SAFE magasinet 4-2012, og han kommer tilbake med en ny artikkel om emnet til høsten.



Angela Ebbesen, Ptil og Sikkerhetsforum.

Håp om bedring

Flere av de oljeskadde deltok på konferansen. I et panel siste dag, fortalte de om sine erfaringer i oljearbeidslivet, hvilke symptomer de fikk etter helsefarlig arbeid på arbeidsplassene sine, hvilke diagnoser de fikk av legene som igjen førte til store problemer med å få godkjent sykdommene som yrkesskader. Også her glimrer ansvarstakning hos leger, selskap og myndigheter med sitt fravær.

I dag er de med i et prosjekt i regi av nederlanderene Dirk Zoutewelle. Alle har de merket stor helsemessig bedring. Prosjektet Håp om bedring er finansiert av SAFE og flere SAFE-klubber. Fortsatt trengs midler til videre behandling.

En påle i Sikkerhetsforum

Helt på tampen av konferansen kalte Halvor Erikstein opp Angela Ebbesen opp på scenen. Ebbesen er ansatt i Petroleumstilsynet og faglig sekretær i Sikkerhetsforum. En stor blomsterbukett fra SAFE ble overrakt med takk for hennes mangeårige innsats som sekretær i Sikkerhetsforum. Halvor Erikstein trakk fram hennes store betydning i "driften" av forumet, ryddighet, grundighet og samarbeidsevne er stikkord, og alle utfordringer møtes med alvor, sammen med nødvendig humor og vennlighet. Angela Ebbesen nærmer seg en karriereavslutning i tilsynet og Sikkerhetsforum blir aldri helt det samme når hun forsvinner, sa Erikstein.



Illustrasjon: Lisa Benson

Pøbler i framgang

Tekst og foto: Mette Møllerop

Pøbel, som egentlig betyr folk, kommer fra det latinske ordet *populus*. Det brukes gjerne på bråkmakere, ramp og pakk, og fra gammelt av var pøblene ofte synonyme med den «den gemene hop», altså slik «de fine» omtalte arbeidere og fattigfolk.

Vi bruker ordet pøbel positivt, sier Eddi Eidsvåg, grunnlegger av Pøbelprosjektet i 1997, i dag en av prosjektets ledere. - For oss er det ingen forskjell på pøbler og annen ungdom, Henrik Wergeland var en av dem som prøvde å heve statusen til pøbelordet. «Dette er et slet, vanærende, beskjæmmende Ord, og alle vender sig bort fra det, det betegner. Og dog betyder Pøbel intet andet end et Indbegreb af Mennesker!»

Av og til kan det være greit å ta i bruk ord som har en dårligere klang enn det fortjener. Ved å knytte det positivt til et prosjekt, vil kanskje navnet etter hvert få en bedre skjebne enn det har hatt til nå.

Oljeunger

Ungdommene i pøbelprosjektet er ungdom som ikke har gjennomført videregående skole og derfor ikke har noe tilbud.

- De ungdommene vi har her, er barn av arbeidere. Det er også interessant at 70 prosent av ungdommene er barn av oljearbeidere. Det hadde du nok ikke trodd?



Nicolai Ludvigsen og Eddi Eidsvåg.

Eidsvåg forteller at fellestrekkene som går igjen, er fravær av far, enten i perioder eller over lang tid.

Undersøkelsen ble fortatt for et par år siden. Den tok for seg pøblene på sørvestlandet og resultatet viste at 72 prosent av den undersøkte gruppen hadde vokst opp i en familie hvor fortrinnsvis far jobbet i Nordsjøen.

- Det er et trekk ved oljesektoren, og det sier også noe om skiftarbeid.

Du må kunne klokka, og du må være rusfri

- Da vi startet Pøbelprosjektet på i 1997 på bakeriet på Dale (mottakssenter for asylsøkere, ligger utenfor Sandnes sentrum, på østsiden av Gandsfjorden), ville vi ha ungdommer som hadde dropet ut. De kunne ikke veldig mye teori, men de hadde hjertet med seg. I dag har vi fått over 1000 ungdommer, 1008 for å være helt nøyaktig, tilbake på



Nicolai Ludvigsen

skole eller i jobb. Eventuelt er de under oppfølging av Pøbelprosjektet. I prinsippet er det slik at fire oppfølgere følger 12 ungdommer hver i inntil to år. I tillegg er Eddi «overoppfølger» for alle ungdommene.

- Vi er strenge. Ungdommene skal være presise. Kommer du to ganger for sent, er det «takk for kampen». Hvis du virkelig vil slutte, komme deg ut av prosjektet, da kommer du for sent.

Du må også være «frisk», ikke ruset.

- Vi har to hovedregler. Du må kunne klokka, og du må være rusfri.

Hvilke drømmer har du?

I Pøbelprosjektet får du spørsmål om hva du drømmer om å bli. Hva er de tre øverste ønskene dine i forhold til jobb?

- Vi spør ikke hva du kan, vi spør hva du ønsker.

Kan dere skaffe ungdommene jobb ut fra et så tynt grunnlag?

- Ja, vi lover det. Vi skal kunne klare å oppfylle ett av tre jobbønsker.

Hva går igjen når det gjelder jobbønsker?

- Alt mulig, men over 80 prosent ønsker seg empatiske yrker. Enten noe med mennesker eller noe med kunst/kultur. Skal du gjøre noe med dropouts, må du gjøre noe med deres drømmer, sier Eidsvåg.

- I disse drømmene inngår ikke praktiske fag. Dette er ikke ungdommer som vil bli rørleggere, bilmekanikere og slike ting.

Uten å kunne tallfeste det, har Eidsvåg inntrykk av at en god del er teoretisk



Eddi Eidsvåg

flinke. Han tipper rundt 20 prosent.

- Kanskje spesielt flinke i realfag.

Er det ikke rart at disse ungdommene dropper ut?

- Nei ikke i det hele tatt. De ligger langt foran i pensum, mens læreren underviser gjennomsnittselevne og dem som trenger ekstra hjelp. De flinkeste får ikke tilfredsstilt sine behov. De kjeder seg.

Det blir et nytt klassesamfunn, mener han.

- Ikke slik som jeg opplevde det da jeg vokste opp i Sauda. Nå produseres det en taperklasse. Vår jobb er å få disse ungdommene til å bli vinnere.

Hvordan lager du en vinner av en dropout

Å lære dem å tro på seg selv, er kanskje det viktigste elementet.

- Vi kan klare å gjøre drømmene dine virkelige, hvis du tror du kan klare det. Sannheten er at hver ungdom er verdensmester i å være seg selv. Det forteller vi dem. Husk at «eg e god nok!»

Samarbeidspartnere

Pøbelprosjektet samarbeider med rundt 500 bedrifter i Stavangerregionen, og disse tilbyr pøbelene jobb. NAV er en aktiv medspiller. Prosjektet jobber tett sammen med både NAV og Oppfølgingstjenesten (OT). Ungdommene må registrere seg hos NAV, og de må igjennom en inntakssamtale i Pøbelprosjektet.

Når ungdommen er tatt inn i prosjektet, starter de opp med et seks ukers bevisstgjøringskurs. Kurset er en forlengelse av inntakssamtalen hvor det legges vekt på bevisstgjøring i forhold til eget ståsted og en realistisk framtid. Samtidig legges det vekt på å følge spillereglene som gjelder, enten det i jobb, skole eller gruppen din. Alle får individuell oppfølging, og her er motivasjonsaspektet viktig. Etter endt kurs får du Pøbelbevis og kan gå ut i arbeidslivet. Noen må imidlertid ta veien om skole eller behandling, og noen må kanskje sone en dom før de er klare for å gå videre.

Pøbelhjelpen

I alle typer bedrifter er det sykefravær og ofte består sykefraværet av syke og bekymrede foreldre.

Her kan Pøbelhjelpen trø til.

- Vi jobber med foreldre som er bekym-



Pøbler om foreldre

- En god far er til stede for ungen sin. Han gir støtte og lytter til det barnet vil. Min far var ikke der på rett måte.
- Mor skal være mer mor enn venninne. Du skal være der for barna dine.
- Foreldre er gode hvis de setter pris på ungen sin.
- En god far er engasjert i livet ditt.
- Gode foreldre setter grenser.
- En god mor gir komplimenter.
- Gode foreldre gir barna rom for å dyrke seg selv.
- Jeg ønsker et åpent forhold til foreldrene mine.
- Gode foreldre ser ungen som den han er.
- En god far er aktiv, leker, synger og danser.
- En god far må gidde å holde kontakten, selv om han har ny kone og nye barn.
- En god far snakker med meg, ikke bare kjefter på meg.
- Gode foreldre sier mer enn «nå må du stå opp», og «nå er det middag!».
- En god far bestemmer ikke alt, barna får også mene noe.
- En god far stiller opp og er der.
- Gode foreldre holder det de lover.
- Gode foreldre tror på deg.
- En god mor maser ikke for mye.
- En god mor legger ikke på røret når vi snakker i telefonen.
- En god mor forklarer mer enn «fordi jeg sier det».
- En god far truer ikke.
- Gode foreldre støtter deg uansett.
- En god mor glemmer ikke klærne dine.
- Gode foreldre viser forståelse.



ret for sine barn, og vi gir dem oppfølging. Som regel er ungdommene bare i opposisjon.

Tar foreldrene i mot hjelpen?

- Ja, det gjør de. Vi gjør dem trygge både gjennom bedriftsbesøk og hjemmebesøk.

Det skal også bli mulig for bedrifter å booke plass i Pøbelprosjektet for sine ansattes barn.

- Det jobber vi med å finne en finansiering på. Vi har flere gode støttespillere, og regner med at det blir en del av tilbudet vårt.

I dag har prosjektet 24 ansatte på heltid. Prosjektet har kontor i Oslo og Arendal og hovedkontoret er her i Stavanger. Prosjektet er også på vei til å etablere seg i Hordaland.

- Pøbelprosjektet er et ideelt selskap. Ingen kan ta ut utbytte eller gjøre seg fete på prosjektet.

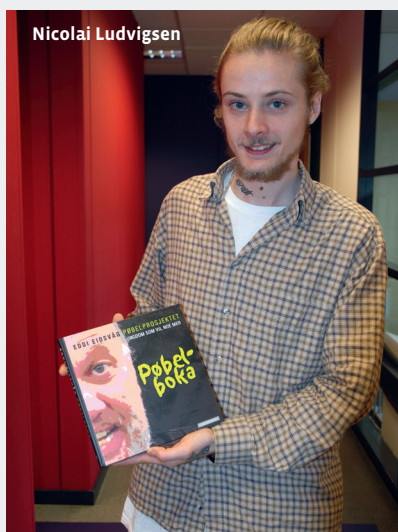
Er politikerne glad i dere og følger opp med støtte?

- Å ja, alle er begeistret. De vil sole seg i glansen. Når det gjelder handling derimot, forsvinner interessen. Man snakker om å ta ungdommen på alvor. For dem handler det kun om å få dem inn i videregående skole. Det holder ikke. Vi må lage alternative miljøer. Det er å ta ungdommen på alvor.

Nicolai er ikke oljebarn

Jeg er vel litt av alt, forteller Nicolai Ludvigsen.

- Jeg hadde en far som var narkoman og døde da jeg var 12 år. En sterk mor med tre barn og mange drømmer. Hun



måtte legge sine drømmer på is. I dag, 50 år gammel, har hun fått gjort noe med sine drømmer. Hun er en hønemor, en veldig god mor. Jeg er heldig som har henne.

Hvorfor kom du inn i Pøbelprosjektet?

- Da jeg gikk i 8. klasse døde altså faren min. Det gikk dårlig i skolesammenheng, veldig dårlig. Jeg skulket mye. Begynte i videregående, men det fungerte ikke. Det ble mye bekymring fra omgivelsene. Barnevernet og miljøarbeidere kom på banen, og jeg bestemte meg for å skrive meg ut av skolen.

Nicolai ble tipset om Pøbelprosjektet. De ga beskjed om at det var ledig plass til ham. Han la på røret. Ville ikke. Det var et alt for negativt ladet ord.

En kompis oppfordret ham til å søke likevel.

- Til slutt gjorde jeg det. Jeg kom til intervju, jeg fortalte om drømmene mine. Men jeg kom for sent. Jeg kom 10 minutter for sent. Jeg fant ikke veien,

men det holdt ikke som unnskyldning. Eddi sto i døra og brølte «UT». Der sto jeg på gata.

Nicolai ringte moen, moren ringte politiet, og alle ringte Eddi. Han sa jeg måtte ringe selv. Nicolai ringte, han kom inn, fikk kurset, kom ut igjen på skolen og ble billakerer.

- Jeg trodde det ville bli kjekt, men det var et deprimerende arbeidsmiljø. Jeg gikk ned i kjelleren igjen.

Etter to år mistet han jobben, mistet leiligheten og begynte å ruse seg.

- Jeg var hjemløs i sju måneder. Det kom en telefon fra Eddi. Han tok meg inn og ga meg jobb.

Nå er Nicolai også kursholder og forteller andre ungdommer sin historie. Det holdes kurs i 11 fylker, og Nicolai har ansvar for to av dagene i seksukers kurset.

- Det er rart å se at du er aldri så langt nede at det ikke er mulig å klatre opp igjen. Det forteller jeg ungdommene. Nicolai er heltidsansatt. Han har startet Pøbelscenen sammen med Geir Bakken, teaterinstruktør fra Steinerskolen. Scenen ligger ved togterminalen i Stavanger, og her har alle muligheter til å gå på scenen og vise fram det de kan.

Utrolig at det gikk slik

Her i Pøbelprosjektet tenker du å bli?

- Ja, her vil jeg bli, veldig lenge. Dette er en drømmejobb! Da jeg tok kurset i 2008 sa jeg at en av mine drømmer var å få jobbe her. Den gangen lo jeg da jeg sa det. Jeg trodde selvfølgelig ikke det ville skje. Men her sitter jeg.



Forutsigbarhet i et økonomisk oppgjør mellom ektefeller eller samboere

Som advokater for SAFE medlemmene gjennom Legal24 advokatforsikring får vi varierte forespørsler på flere ulike rettsområder. Vi opplever å kunne bistå medlemmene på en verdifull måte, fortrinnsvis ved å bistå til å innrette seg, men også i forhold til tvisteløsning. **Tekst: Christian Baklund**

I denne artikkelen skal vi se kort på hvordan ektefeller og samboere har muligheten til å innrette seg i forhold til et økonomisk oppgjør ved et fremtidig brudd.

Rettsstillingen mellom ektefeller er i hovedsak regulert i ekteskapsloven. Dette er regler som kommer automatisk til anvendelse og som setter rammer for hvilke avtaler ektefellene kan inngå om økonomiske forhold. Når et oppgjør faktisk aktualiserer seg, har imidlertid ektefellene avtalefrihet til å bli enige om løsninger.

Rettsforholdet mellom samboere er i hovedsak ikke lovregulert. Samboere må derfor inngå avtale hvis de ønsker at rettsstillingen dem imellom skal være annerledes enn mellom enslige. Samboere har i utgangspunktet full avtalefrihet både før og underveis i et oppgjør.

Ektefeller

Ektefeller har som hovedregel felleseie. Denne formuesordningen inntreder automatisk hvis ikke ektefellene inngår avtale om helt eller delvis særøie, eller hvor særøie er bestemt av en giver eller arvelater til en av ektefellene.

Skjevelingsregelen medfører imidlertid at midler ofte kan kreves holdt utenfor delingen. Det som kan skjevel-

les er verdien av formue som klart kan føres tilbake til midler som en ektefelle hadde da ekteskapet ble inngått eller senere har ervervet ved arv, eller ved gave fra andre enn ektefellen.

Der det ikke er særøie eller skjevelingsmidler, er altså utgangspunktet at ektefeller under ekteskapet opparbeider felleseie. Utgangspunktet for felleseiemidler er at det skal skje en likedeling av den samlede formue etter at det er gjort fradrag for gjeld. Ektefellenes formue skal deles likt etter at det er gjort fradrag for den enkeltes gjeld. Ektefellenes formue skal vurderes hver for seg, slik at den enkelte ektefelle får et krav på halvparten av den andres netto formue. Fra det som skal deles må man så trekke i fra gjelde man sammen er ansvarlig for.

Særøie

Opprettelse av særøie er den måten ektefeller kan avvike fra lovens utgangspunkt om felleseie på. Ekteskapslovens § 42 åpner for at ektefeller ved ektepakt kan avtale at det de eier eller senere erverver skal være unntatt fra deling. En slik avtale kan også inngås med sikte på et forestående ekteskap, noe som ofte er et naturlig ståsted for å vurdere nettopp dette. Avtalen kan

begrenses til å gjelde den ene ektefellens formue eller deler av den enes eller begges formue.

Særøie må opprettes ved ektepakt i henhold til de formkrav som oppstilles. Ekteskapslovens § 54 krever at dette gjøres skriftlig, og at det benyttes vitner (som for testament). Det som bestemmes i en gyldig ektepakt er bindende for ektefellene selv og deres arvinger.

En ektepakt er en privatrettslig avtale hvor ektefellene selv tar vare på ektepakten. Det er ikke krav til tinglysning, men for at ektepaktens disposisjoner skal få rettsvern mot ektefellenes kreditorer må den tinglyses i Ektepaktregisteret ved Registerenheten i Brønnøysund. Dersom disposisjonen i ektepakts form overdrar fast eiendom fra den ene ektefellen til den andre må ektepakten tinglyses hos registerføreren for tinglysing i fast eiendom (Kartverket) etter de alminnelige regler for dette.

Hos Ektepaktregisteret i Brønnøysund finner man formular for ektepakt, som kan benyttes enten den skal tinglyses eller ei. Vi anbefaler uansett at en ektepakt tinglyses.

Samboere

For samboere er utgangspunktet to



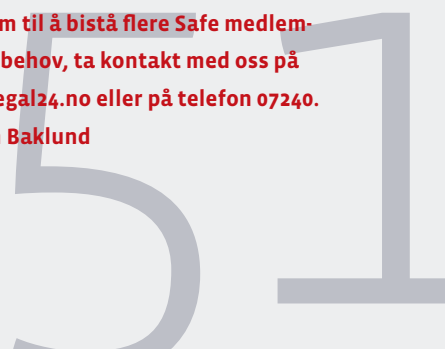
separate økonomier, og vi har ikke felleseie som utgangspunkt for det de erverver under samboerskapet. Imidlertid vil det være slik at samboere ofte erverver formuesgjenstander i fellesskap. Ved samlivsbrudd eller død blir problemstillingen hvorvidt samboeres eiendeler er ene-eie eller sameie. Ved brudd i samboerskap er hovedregelen at hver av partene beholder det den enkelte eier, og at de deler verdien av det de har i sameie i samsvar med eierandelene, noe som reguleres konkret av lov om Sameie. Vi har heller ingen spesielle regler om fordeling av gjeld ved brudd i samboerskap, og utgangspunktet er at hver av samboerne vil være ansvarlig for den gjelden han eller hun har stiftet. Hvis de sammen har stiftet lån, vil de også etter bruddet sammen være ansvarlige for denne gjelden. Uten avtale om annet gjelder altså

alminnelige formuerettslige regler ved oppgjør mellom samboere, og situasjonen blir mye lik som ved brudd mellom to ektefeller som har fullstendig sær-eie. For samboere gjelder som utgangspunkt full avtalefrihet, innenfor alminnelige avtalerettslige rammer. Mange samboere etablerer dermed samboeravtaler som regulerer forhold som partene ønsker klarhet rundt. Å etablere en samboeravtale kan være et godt utgangspunkt enten den regulerer inn avvik fra bakgrunnsretten, eller ikke. Avtalen skaper forutsigbarhet og visshet rundt et eventuelt senere oppgjør. Dette gir et godt utgangspunkt for å unngå uenighet og vanskelige prosesser rundt deling. Skifteloven har regler om når et felleseieskifte mellom ektefeller skal foretas av skifteretten og hvordan dette skal foregå. Samboere har i motsetning

til ektefeller, ikke anledning til å kreve offentlig skifte, og en tvist må bringes inn for de ordinære domstolene til avgjørelse. Domstolsbehandling er dyrt og tidkrevende. En samboeravtale vil regelmessig bidra til at dette unngås! Ta kontakt med oss i advokatforsikringen / Legal24, så vil vi bistå Safe medlemmer med opprettelse av ektepakt og samboeravtaler.

Safe medlemmer opplever som alle andre å komme i vanskelige situasjoner. Som et eksempel på verdien av det å ha en advokatforsikring tilgjengelig, vil vi trekke frem vår bistand i en byggesak i april. Her opplevde byggherren (Safe medlemmet) at kommunen nedla full byggestans i et pågående privat husprosjekt. Dette var en prekær situasjon for medlemmet, som hadde byggeplassen full av bygningsarbeidere. Bakgrunnen var klager fra nabo, som ved advokat fikk stoppet arbeidene. Legal24 bidro raskt til at byggestans ble opphevet og at naboens klager ble avvist. Som medlemmet selv har uttrykt det; I desperasjon ringte jeg Legal24 for å høre hvordan denne advokatforsikringen fungerte, og hvor omfattende det var og benytte seg av den. Jeg har sjelden blitt så positivt overasket som da jeg tok denne telefonen.

Vi ser frem til å bistå flere Safe medlemmer. Ved behov, ta kontakt med oss på skade@legal24.no eller på telefon 07240. Christian Baklund





Det juridiske hjørnet

PRØVETID I ARBEIDSFORHOLD

Arbeidsmiljøloven (heretter kalt Aml.) har bestemmelser som regulerer det som kalles for prøvetid bl.a. i §§ 14-6, nr. 1 bokstav f), 15-3, 7. ledd, § 15-6 og 15-11.

Arbeidstaker og arbeidsgiver har adgang til å inngå arbeidsavtale med en bestemt prøvetid. En slik avtale skal imidlertid inngås skriftlig og innen arbeidsforholdet er etablert, for å være gyldig. Avtalt prøvetid skal fremkomme av arbeidsavtalen, jf Aml. § 14-6, nr. 1, bokstav f. I dette ligger at en arbeidsgiver ikke kan diktere en prøvetid etter at tiltredelse har skjedd uten en forutgående skriftlig avtalt prøvetid.

Prøvetidens lengde kan ikke overstige 6 måneder. Innenfor lovens maksimumsgrense kan det derimot avtales at prøvetiden skal forlenges. Er det avtalt 2 måneders prøvetid kan det, innenfor den avtalte prøveperioden, inngås en ny avtale om at prøvetiden skal forlenges med ytterligere 4 måneder.

Prøvetid anvendes for det meste ved nyansettelser, men kan også fore-

komme ved overgang til helt ny stilling i samme virksomhet. En forutsetning da er at arbeidstaker ved utløp av prøvetiden har adgang til å gå tilbake til sin opprinnelige stilling.

Formålet med prøvetiden er at arbeidsgiver i en tidsbegrenset periode får anledning til å vurdere arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet og pålitelighet

Det er særlig tre forhold som skiller en fast ansatt med prøvetid fra en fast ansatt uten prøvetid.

1. For det første er arbeidstakers stillingsvern noe svakere i prøvetidsp perioden. Bestemmelsen i § 15-6 (1) gir nemlig arbeidsgiver en noe videre adgang til oppsigelse i prøvetid ettersom det ifølge høyesterett stilles noe strengere krav til en arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet og pålitelighet i prøvetiden.

2. For det andre er oppsigelsesfristen kortere, nemlig bare 14 dager om ikke annet er avtalt, jf § 15-3 (7). En oppsigelse i prøvetiden må være gitt innen den avtalte prøvetiden, som ikke må overstige 6 måneder. Det betyr at oppsigelsen kan gis på den siste dagen i prøvetiden, og at oppsigelsestiden dermed løper ut over den avtalte prøvetiden. Gis oppsigelsen etter utløp av prøve-

tiden kommer de ordinære regler i § 15-7 til anvendelse.

3. Og for det tredje har en ansatt med prøvetid som hovedregel ikke rett til å stå i stillingen ved en evt. oppsigelse, jf § 15-11 (3).

En ansatt med prøvetid kan som nevnt også sier opp etter de ordinære saklighetsgrunner i Aml. § 15-7, dette fremkommer i Aml. § 15-6 (2).

Til slutt nevnes kort at selv om det inngås avtale om prøvetid så er arbeidstakeren å anse som fast ansatt. Det er en utbredt misforståelse at arbeidstakeren først blir fast ansatt etter endt prøvetid.



Ellen Fjermestad-Svendsen
Leder jur.avd/advokat





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 lønsmessige arbeidsforhold
- Du får nødvendig juridisk hjelp i ditt arbeidsforhold
- Du får frivillig forsikringstilbud i Gjensidige
- Du får gode vilkår i Gjensidige Bank
- SAFE avholder jevnlig ulike typer kurs og konferanser
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til din hjemmemadresse

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 lønsmessige 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.

Forsikringer inkludert i medlemskapet

- SAFE Grunnforsikring
Erstatning til etterlatte ved medlem og/eller ektefelles dødsfall
- SAFE Advokatforsikring
Juridisk rådgivning og advokatbistand ved tvist innenfor rettsområdene familierett, arverett, forbrukerkjøp av varer og håndverktjenester, privat kjøp/salg av varer, fast eiendoms rettsforhold, ID-tyveri og førerkortbeslag.

Medlemsfordeler gjennom YS

Som medlem i SAFE/YS har du også tilgang til gode, frivillige medlemsfordeler på bank- og forsikringstjenester i Gjensidige. Du kan også benytte deg av de øvrige medlemsfordelene YS har fremforhandlet blant annet på strøm, telefoni, hotell og drivstoff.

Les med på www.ys-medlemsfordeler.no



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 §16.5 kan du fritas 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 §16.6 kan du søke midlertidig om passivt medlemskap

dersom dokumentasjon foreligger ved følgende forhold:

- a) pensjonering
- b) uførhet
- c) attføring
- d) støttemedlemskap

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.



Oppdatering av kontaktinformasjon

SAFE bestreber seg på, til en hver tid, å ha medlemsregisteret oppdatert med korrekt informasjon om det enkelte medlem.

For å få til det er vi avhengig av at du som medlem, selv sjekker din kontaktinformasjon. Skifte av arbeidsgiver, ny bostedsadresse, ny e-postadresse, nytt mobilnummer osv. kan endres ved å gå inn på «Min side». Her vil du også finne annen nyttig informasjon gjeldende ditt medlemsforhold.

Fremgangsmøte for å komme inn på «Min side».

1. Gå inn på www.safe.no
2. På forsiden til safe.no finner du knappen:
3. Trykk på knappen og du vil få opp et påloggingsbilde:

Innlogging til Min side krever at du logger inn med ditt medlemsnummer og passord

Medlemsnr:

Passord:

Passordet er fødselsdato (ddmmåå).

Medlemsnummeret finner du på medlemskortet, SAFE-magasinet eller ved å kontakte din klubbleder.

NB! INNMELDINGSSKJEMA Fra og med dette nummeret av SAFE magasinet vil innmeldingsskjemaet ikke lenger være i papirform. Administrasjonen i SAFE ønsker at all innmelding skal foregå elektronisk via www.safe.no. Du finner linken her: www.safe.no/index.cfm?id=246886



57



Stavanger

Kontorveien 12 - 4033 Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00 - Faks: + 47 51 90 66 35

Kristiansand

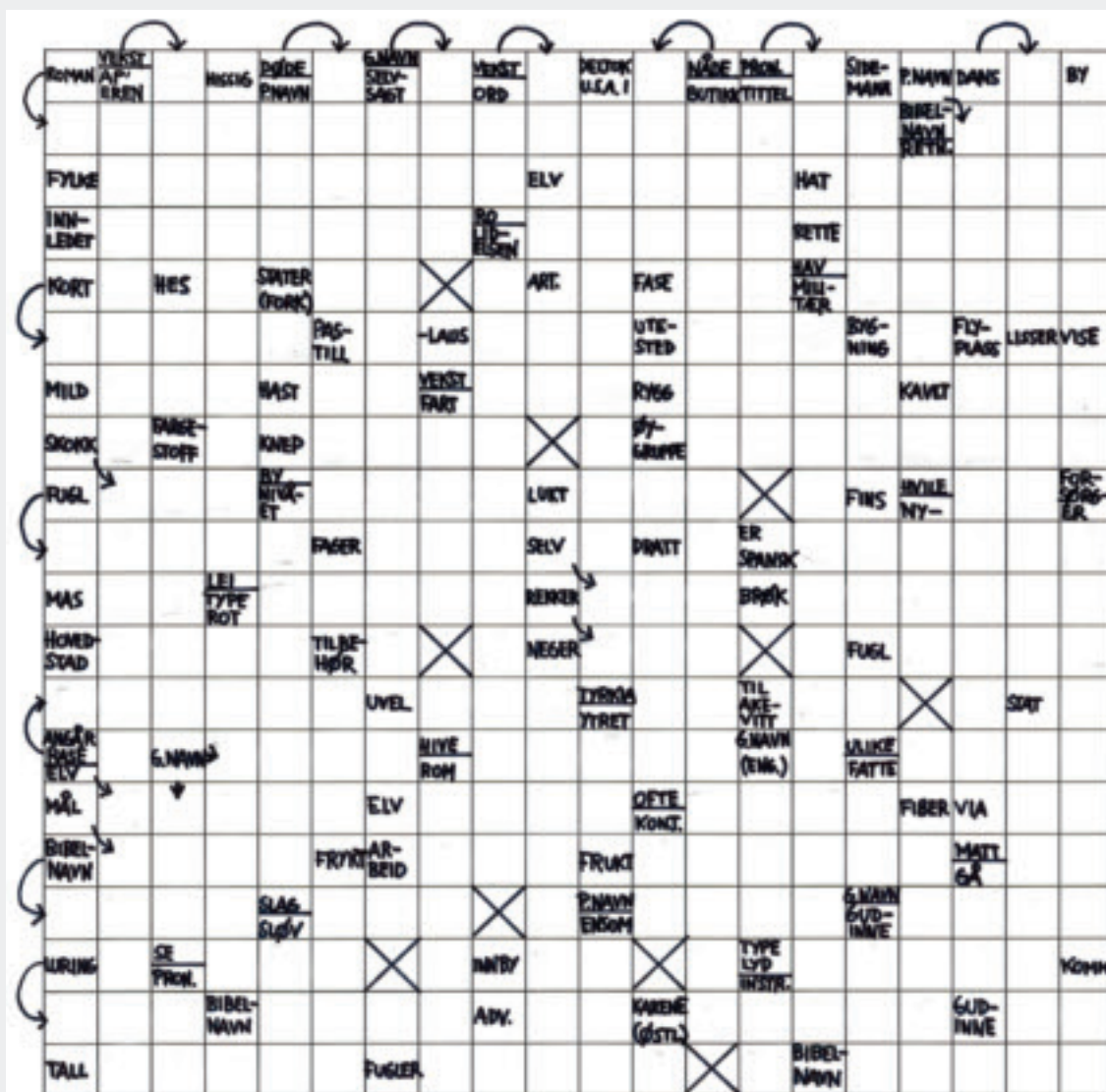
Rigetjønnveien 3 - Postboks 146 - 4662 Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50 - Faks: +47 38 01 43 42

www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI

Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 30. august.
og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 2 kommer i SAFE magasinet 3 -2013.

Navn: _____

Adresse: _____

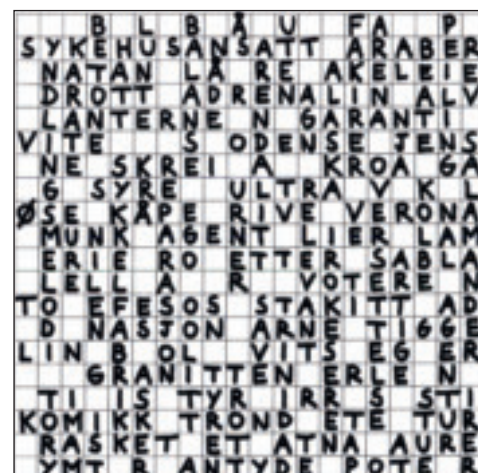
Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

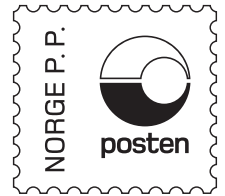
Vinnere:

Vi hadde en rekke riktige løsninger på kryssordet i forrige nummer. Vi sender ut kryssord premier i posten.

Premier for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk





Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. Nr 2 Juli 2013

LEDERE	Hilde-Marit Rysst Roy Aleksandersen Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/926 00 257 • E-post: hilde-marit@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/906 54 208 • E-post: royal@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Reidun Ravndal Bernt Hodne Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær/Tariff • Telefon 51 84 39 10 / 924 92 441 • E-post: reidun@safe.no • Org. sekretær, Tariff/ Adv.fullmektig • Telefon 51 84 39 08/930 53 443 • E-post: bernt@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no • Jurist / Org.sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Anita Fløisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no • Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no • Adm.medarbeider, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 04 • E-post: anja@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE INFORMASJON	Mette Møllerop Kjell Terje Skrunes	• Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Nettsideredaktør, kommunikasjonsrådgiver • Telefon 51 84 39 16/928 57 304 • E-post: kjell@safe.no
SAFE JURIDISK	Ellen Fjermestad-Svendsen Elisabeth Bjelland	• Advokat E-post: efs@safe.no • Telefon 51 84 39 00 • Advokat E-post: elisabeth@safe.no • Telefon 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no