



SAFE Magasinet

Nr. 7/8 – 2002

Innhold:

SIDE	INNHold	SKREVET AV:
Side 1 – 4	Fra festen	Mette Møllerop
Side 5	Ny fane	Mette Møllerop
Side 6	LEDER: Kongressen styrket OFS og synliggjorde utfordringene!	Terje Nustad
Side 7 – 13	Vellykket Jubileumskongress	Mette Møllerop
Side 14 – 15	Alvorlige angrep på Arbeidsmiljøloven	Mette Møllerop
Side 16 – 17	Arbeidsmiljøkriminalitet på kjøkkenet	Mette Møllerop
Side 18	det juridiske HJØRNE	Mette Møllerop
Side 19 – 20	Kurs i forhandlingsteknikk	Mette Møllerop
Side 21 – 24	Nytt fra klubber og bedrifter	Mette Møllerop
Side 25 – 29	Olje som tema	Mette Møllerop
Side 30 – 31	Over hav og land	Mette Møllerop
Side 32	Rydd opp! Alarm om helsefare fra turbin- og hydraulikkoljer	Halvor Erikstein
Side 33	Stans brutaliseringen av arbeidslivet	Mette Møllerop
Side 34 – 36	Tøff klubb i tøft selskap	Mette Møllerop
Side 37 – 43	Utbrenthet	Mette Møllerop
Side 44	Årsmøte i BJ-klubben	Mette Møllerop
Side 45 – 46	Årsmøte i Schlumberger	Mette Møllerop

Fra festen

Skrevet av: Mette Møllerop

Fra festmiddagen lørdag kveld



Samarbeidet mellom NOPEF og OFS konkretisert ved gaveoverrekkelse fra Leif Sande til Terje Nustad...



med følge av viktige ord fra Leif Sande.



Også en jubilent! Torill Lorentzen har fulgt OFS i tykt og tynt og sett mange forskjellige ledertyper i aksjon.



Her er fire av OFS sine ledere samlet. Nåværende, Terje Nustad, hedrer Oddleiv Tønnessen, Leiv Roger Tislevoll og Harald Sjonfjell.



Gaveorverrekkelse også til Hernando Hernandez. Lois Rinzon fra Colombiakomiteen var med som tolk.



Ny fane

Skrevet av: Mette Møllerop

Både medlemmer og tillitsvalgte i OFS har i lang tid ønsket seg en representativ fane. Med bakgrunn i jubileum og konkret forarbeid i form av et faneprojekt med Bjørn Tjessem som ildsjel og pådriver, ble fanen en realitet.

Fanen er svært spesiell. OFS ønsket at fanen skulle gi et sammenfattet inntrykk av bredden i industrien som ligger bak organisasjonen. Samtidig skulle den være dekorativ og synlig. Ingen liten utfordring, med andre ord. Gro Lavoll tok utfordringen på strak arm. Fanens utforming og materialbruk har gitt fanen nøyaktig det uttrykket som en ønsket. Gro Lavoll har utformet en faneidè som på en prima måte har gjort fanen til et kunstnerisk speilbilde av oljeindustriens forskjellige områder.

Materialvalg og utforming

Rustfri finmasket netting, orange plastteksil, tekstil av forskjellige representative typer, kjetting i høypolert rustfritt stål, bein i polert aluminium, konstruksjon i børstet rustfritt stål, små plasthjelmer som symbol for de seks områdene, alt dette er materialer som er med på å gi fanen det rette uttrykket. Som illustrasjonen viser, har Gro klart å kople sammen oljeindustriens materialer uten at fanen blir en blytung og klumpet koloss.

Utfordringene sto i kø hos dem som skulle utføre jobben. Seilmaker Håvard Kristian Mathiesen sydde i plast, slet med hull og kanting av hull, slet med å få stålnettingen montert. I perioder lurte han nok på om prosjektet i det hele tatt var gjennomførbart. Det var det, til slutt. Sammen med Kjetil Selvik i Metallproduksjon som hadde ansvaret for "den harde biten" fikk de fanen klar til avduking på kongressen. Og hvilken fane! Til stor applaus marsjerte et knippe delegater stolt inn i kongresshallen med fanen høyt hevet.

Ved første og beste anledning vil den også vises fram i den sammenheng den selvfølgelig er ment å brukes til. Som et symbol på en sterk organisasjon i kamp for sine medlemmers fagligpolitiske rettigheter.



LEDER: Kongressen styrket OFS og synliggjorde utfordringene!

Skrevet av: Terje Nustad

OFS sin 25 årige jubileumskongress ble avholdt i Stavanger i fra den 7. til 10. november. Den første dagen var en temadag med et lite historisk tilbakeblikk ved tidligere statssekretær Hans Henrik Ramm og Helge Ryggvik som utfylte hverandre på en glimrende måte. Direktørene Olav Fjell, Statoil, Johan Nic Vold, Shell, Bård Johansen, Aker Energy, Helge Håkonsen, Norges Rederiforbund og Johan Alstad, Olje- og Energidepartementet, gav oss et innblikk i de fremtidige utfordringer som næringen står overfor. Sett i fra OFS sitt ståsted så vil vi som organisasjon og samtlige arbeidstagere innen oljevirksomheten bli utfordret på en rekke områder. Konserntillitsvalgt Eldar Myhre, Kværner-Aker, deltok også på temadagen og snakket blant annet om sosial dumping i et mer europeisk perspektiv, som han mente var langt mer alvorlig og vidtrekkende enn det OFS snakket om. Da tenkte han på at OFS beskyldte LO og Fellesforbundet for å drive sosial dumping på norsk sokkel. Med rette påpekte han viktigheten av et samarbeid i fagbevegelsen for å demme opp for markedskreftene. OFS ser for seg en fremtid der de operatørsansatte og de Statoilansatte i særdeleshett vil bli utfordret. De entreprenørsansatte har i en årrekke fått "spist" seg inn og fått overtatt en større og større bit av vedlikeholdsoppgavene, inspeksjonsarbeidene og andre mer rutinepregede oppgaver. Entreprenørselskap som i utgangspunktet ikke har kunnskap om drifts- og vedlikeholdsoppgaver har hatt opplæringsår i tett samarbeid med de operatørsansatte. Vi ser det på sokkelen og vi ser det i landvirksomheten. Dette har fått gått mer eller mindre upåaktet hen av de operatørsansatte som velger å se bort i fra at de er i ferd med å flagges ut. Operatørselskapene har tenkt strategisk og langsiktig og det vil bli mer tydelig nå når flere store felt går over i en haleproduksjonsfase og vi får flere marginale felt. Skal arbeidstagerne kunne stå i mot så må det mobiliseres. Det vil bli nødvendig med et tettere samarbeid og koordinering i mellom de ulike yrkesgrupper. At OFS tar dette alvorlig viste seg ved at ikke bare deltok Myhre i fra et LO-forbund, men for første gang i historien var også NOPEF-lederen Leif Sande gjest under kongressen. La oss håpe og tro at dette var et steg i riktig retning for at fagbevegelsen skal kunne samle seg, slik at vi alle skal få tilbake gløden og kampviljen fra tidligere dager. Kongressen hadde også internasjonale gjester i fra Palestina, Azerbaijan og Colombia som også satte et positivt preg på kongressen. Det er viktig for våre tillitsvalgte å få et større perspektiv på de utfordringer vi alle står overfor uansett hvor en kommer i fra. Jeg vil på vegne av OFS-AU takke for fornyet tillit, da vi alle tre ble gjenvalgt ved akklamasjon. Det samme skjedde også for våre to organisasjonssekretærer Kari og Siegfried. Ikke bare ble vi gjenvalgt, men kongressen vedtok også å forlenge kongressperioden i fra 2 til 3 år. Det har vært gjort flere forsøkt å få til og denne gang lyktes det. OFS-AU vil også gratulere alle som ble valgt inn i Sentralstyret, det lover godt for et konstruktivt samarbeid til felles beste. Det ble noen utskiftninger og det er bra. Samtidig beholder vi også kontinuitet og stabilitet i styret. En enstemmig kongress bifallt også ansettelsen av Mette Møllerop som ny informasjonsmedarbeider. Vi skal alle gjøre vårt for å videreføre OFS sin positive utvikling. Jeg vil samtidig benytte anledningen til å takke alle gjester, tillitsvalgte og ansatte for deres bidrag som gjorde kongressen så vellykket både faglig og sosialt. Budsjettbehandlingen på Stortinget har nok en gang vist at våre medlemmer på bøyelastere og offshore servicefartøyer er ekstra konkurranseutsatt. Refusjonsordningen er en gjenganger som blir angrepet og som deler av det politiske systemet ønsker å få fjernet. Dette ble forsterket i år med krav om nettolønn for alle sjøfolkene. Dette som en følge av at Sverige, Danmark, Tyskland og Nederland har innført nettolønninger for sine sjøfolk. Det har de gjort selv om de har svært få sjøfolk og ordningen i utgangspunktet var for å beskytte sin egen ferjetrafikk. Derfor innførte også Norge det for ferjeselskapene og smitteeffekten ser man nå. Dette er en form for statlig subsidiering som er lovlig i EU, til tross for deres tidligere tilsynelatende subsidieringsmotstand. OFS setter også et stort spørsmålstegn ved hele ordningen, men krever at myndighetene må følge med og gi all industri samme rammevilkår som konkurrentene. Hvis ikke vil flere tusen arbeidsplasser gå tapt og staten må i stedet betale gildet gjennom trygdeutbetalinger. Denne negative utviklingen vil ikke bare ramme arbeidstagerne og deres familie, men vil også få stor betydning for distriktene og lokalsamfunnene langs kysten. Den norske rederstanden truer nå i stor skala med å flagge ut. De bryr seg ikke om de samfunnsmessige konsekvensene, men ser muligheten for å kunne tjene enda flere penger. Selv rederiet Eidesvik truer med det samme, et rederi som OFS tidligere har berømmet for sin strategi om kun å ansette norske arbeidstagere på sine skip. Rederiets regnskaper viser også at de er veldrevne og tjener gode penger, ja avkastningen er vel langt større enn hva de fleste i landindustrien har? En blir nesten fristet til å be hele rederstanden om å ryke og reise en gang for alle. Situasjonen viser at norsk skipsfart er på vei inn i en ny krise som gir klare signaler til ungdommen, sats ikke på skipsfartsnæringen! Dette sammen med situasjonen innen riggnæringen har gjort denne høsten svært tung for mange av våre medlemmer som har fått eller frykter for sine oppsigelser. OFS har tidligere hatt møte med Olje- og Energiministeren om disse problemstillingene. Den 28. november hadde en delegasjon fra OFS et møte med statssekretæren i Handels- og Næringsdepartementet om det samme. OFS fikk fremlagt sitt syn og statssekretæren fikk flere nyttige innspill for sitt videre arbeid. Han var som forventet lite konkret i sine uttalelser, men så helt klart de store utfordringer som her lå. Dette er utfordringer som også vil forfølge oss inn i det nye året. År 2002 nærmer seg sin slutt, et år som OFS går styrket ut av på de fleste områder, også medlemsutviklingen er positiv. Jeg vil takke alle våre ansatte og tillitsvalgte for deres innsats gjennom året. Til medlemmene vil OFS takke for støtten, og oppfordrer grasrota om å være aktiv og verve medlemmer, jo flere vi blir, jo sterkere står vi. OFS håper dere alle får en hyggelig jul og en trivelig nyttårshelg, enten sammen med kolleger ute i havet eller sammen med familie og venner i nærmiljøet.

Terje Nustad

Leder

Vellykket Jubileumskongress

Skrevet av: Mette Møllerop

Det ble applaus i salen da tidligere OFS leder og nåværende leder i Ekofisk-komiteen, Harald Sjonfjell, drog opp et "bortgjemt" stiftelsesdokument fra 9.11 1977 og overrakte dette til OFS. Leder i NOPEF, Leif Sande var tilstede for første gang på en OFS kongress og også han fikk sterk applaus for sitt ønske om videre samarbeid med OFS.



En dag med temakonferanse, tre dager kongress, gjorde OFS-helgen til en spennende opplevelse. I forbindelse med 25-års jubileet, var alle de tidligere lederne i OFS invitert som gjester. Ikke alle hadde anledning til å stille, men i tillegg til Sjonfjell, møtte også Leif Roger Tisle-voll. Dessuten var Oddleiv Tønnessen tilstede som delegat.

OFS er opptatt av å opprettholde en høy internasjonal aktivitet. Flere representanter for det internasjonale kontaktnettet var tilstede, og blant annet holdt Mirvari Gahr-amanova fra Aserbajdsjan, Mohammed Musa Jadallah, Palestina og Hernando Hernan-dez, Colombia innlegg på kongressen. For OFS er det viktig å sikre at organisasjonen og delegatene får kunnskap om de forholdene arbeidstakerne i de aktuelle landene sliter med. At vår utenlandske gjester fra Colombia og Palestina i tillegg kan rusle rundt i trygge omgivelser å prate med folk, er viktig både for dem og for oss. Slike uformelle anledninger gir god anledning til å skaffe seg kunnskap og dele erfaringer.



Stiftelsesdokumentet til OFS ble overrakt av tidligere leder Harald Sjonfjell.

Samarbeid mellom fagforeninger

Samarbeid med NOPEF og andre fagorganisasjoner tilknyttet oljevirksomheten gikk som en rød tråd gjennom hele OFS kongressen. Framtidsutsiktene for bransjen er urovekkende. Det beste verktøyet for å møte disse utfordringene er at involverte fagforeninger finner en samarbeidslinje som tjener oljearbeiderne. Dette samarbeidet har en sett spirene til i løpet av den siste kongressperioden og konkret ble samarbeidet i forbindelse med tariffoppgjøret en suksess. Sitat beretningen: "På tariffkonferansen inviterte OFS NOPEF og Lederne som gjester. Målet var bidra til en positiv dialog samtidig som en ønsket å nøytralisere OLF som spilte partene ut mot hverandre. Gruppearbeidet første dag fokuserte på om en hadde felles mål med Nopef og lederne og veien frem mot felles mål/ samarbeid."

Som kjent viste tariffkonferansen at foreningene hadde både felles mål og ønske om et målrettet samarbeid.

Konklusjonen fra første dag var:

"Samarbeid gir styrke, men det sto mel-lom 14 – 28 rotasjon og pensjonsalder.

Tariffforhandlingene startet den 23 mai og varte til den 28. mai. OFS og NOPEF leverte inn felles kravliste på 2-4 rotasjon og krav om utvalgsarbeide som skal føre til en ny petroleumsavtale, samt utvidet virkeområde for operatør, boring og forpleining. Målet er å få stoppet outsourcing og konkurranse på dårligere arbeidsvilkår. Forhandlingene endte hos riksmeklingsmannen 14. juni, og det ble enighet om innføring av 2-4 rotasjon. OFS og Nopef fikk innført en felles loss of license ordning, der selskapene går sammen om en pool ordning. Ordningen blir administrert av fagforeningene."



Utvidet kongressperiode

25-åringen var også moden for en utvidelse av kongressperiodens lengde. Kongressen vedtok å forlenge perioden med ett år, slik at perioden nå er tre år. Kontingenten til OFS vil øke med 15 kroner fra og med 1.januar 2003. I denne kontingentøkningen ligger en kollektiv forsikring på 1G for alle medlemmer som faller bort. Pengene skal utbetales umiddelbart ved død og det er ingen helseerklæring knyttet til ordningen.

Kongressen fattet en rekke resolusjoner og uttalelser hvor blant annet brutaliseringen i forpleiningsområdet med trakassering av tillitsvalgte fikk mye oppmerksomhet. Også fortsatt fokus på utviklingen i oljesektoren, styrking av HMS-arbeidet, og internasjonale problemstillinger ble diskutert og behandlet i form av vedtak.



Vedtak og uttalelser

Samarbeidskonferanse om utfordringene i petroleumsvirksomheten.

OFS kongressen 2002 vil med bakgrunn i norsk oljevirksomhets markedsutsikter invitere alle involverte fagforeninger til en samarbeidskonferanse.

Målet med en slik konferanse er å utarbeide en felles samlende strategi, for å møte de utfordringene vi vet kommer i petroleumsvirksomheten på en best mulig måte for arbeidstakerne.

OFS oppfordrer NOPEF til å være med som arrangør for konferansen.

Samling av fagbevegelsen og felles strategi for å møte kommende utfordringer i oljevirksomheten.

Den norske og britiske regjeringen har startet et arbeide med "å utvide et manifest", med formål å harmonisere forhold og standarder mellom landenes sokkelgrenser.

Viktige leteområder er i dag ikke tilgjengelige for selskapene på norsk sokkel.

Operatørselskapene har trappet ned lete virksomheten på norsk sokkel, samtidig som store kontrakter blir gitt til utlandet.

Dette skjer i en situasjon der flere av de store oljefeltene går inn i haleproduksjon.

Selskaper med andre lønns- og arbeidsvilkår profilerer seg for å overta denne produksjonen.

Samlet kan denne situasjonen resultere i tap av flere tusen arbeidsplasser, forringelse av standarder, tap av opparbeidede faglige rettigheter samt en omlegging av vår virksomhet til engelsk eller internasjonal standard.

Hovedårsaken til at dette kan skje, er etter OFS sin oppfatning, at markedet styrer og regulerer virksomheten mer enn regjering og storting.

Etter vår oppfatning er det eierinteressene som vil tjene på at denne prosessen fortsetter.

OFS tar derfor mål av seg til å lede en bevegelse som samler andre fagforeninger og aktører om en felles strategi for å møte disse utfordringene.

Nei til norsk krigsdeltagelse

I vår urolige samtid er bruk av terror blitt et stadig mer vanlig våpen og maktmiddel. Norge er i dag i krig mot terrorisme (Afghanistan), og faren for at USA går til angrep på Irak er stor. Går Norge med i en krig mot Irak, vil våre installasjoner i Nordsjøen være et opplagt mål for terrorbomber. Terror mot oljeinstallasjoner vil være en nasjonal katastrofe av uante dimensjoner for oljearbeiderne, for miljøet og for den norske økonomien.

FBI går nå ut med terrorvarsel til samtlige europeiske land, spesielt når det gjelder skipsfart og ferjer(VG 9/11-02).

Oljearbeiderne vil i en slik situasjon jobbe om bord på tikkende bomber – i dobbelt forstand. Det er et faktum at det norske forsvaret ikke har ressurser til å beskytte olje- og gassvirksomheten mot angrep fra luft eller sjø. OFS Kongressen sier nei til norsk krigdeltakelse.

Vi krever at myndighetene straks endrer strategien om full olje- og gassproduksjon i en krigssituasjon.

Vi krever at den norske regjering og deres allierte (EU og NATO) tar de nødvendige grep for å beskytte og forsvare våre liv og verdier ute i havet.

Rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

Det er en kjensgjerning at kontraktsituasjonen på kontraktøransattes arbeidsplasser på norsk sokkel er meget konkurranseutsatt, med korte kontrakter som "skvises" til beinet.

Aldringsproblematikken på norsk sokkel gir seg utslag i at eldre arbeidstakere ikke lenger er attraktiv arbeidskraft og dermed ikke lenger ønsket når andre aktører overtar en kontrakt.

I arbeidsmiljøloven har vi derfor et kapittel om virksomhetsoverdragelse som regulerer og setter visse styringsregler ved overtagelse av kontrakter.

I de siste årene har vi sett flere eksempler på at kontraktørene ikke vil forholde seg til arbeidsmiljølovens bestemmelser i forbindelse med overtagelse av kontrakter.

Det hevdes at de ikke overtar, men vinner en ny kontrakt. Dermed mener de at de ikke er bundet av loven.

Som arbeidstakere kan vi ikke lenger sitte på gjerdet å se på at våre rettigheter smuldrer opp på denne måten. Vi må derfor være villig til å sette makt bak vårt krav om at loven skal følges.



Nordsjødykkerne Rolf Guttorm Ingebretsen og Roald Vigen.

Styrk HMS-arbeidet!

1. OFS krever at det blir etablert trygg, anonym rapportering av farlige forhold og hendelser.
2. OFS krever at det blir full helsekartlegging av personer som har vært/ er eksponert for turbin- og hydraulikkoljer som inneholder organofosforbindelser.
3. Det må bli full åpenhet om ledernes performance-kontrakter med henblikk på hvordan slike kontrakter kan påvirke HMS og HMS rapportering.
4. Skader innen stillas- og vedlikeholdsarbeid rapporteres ikke inn som offshorerelatert sykdom eller skade. OFS krever en full gjennomgang av yrkesykdom / yrkeskader i dette arbeidsområdet.
5. OFS ønsker fullt fokus på søvn / skift/helse / sikkerhet. Industrien og myndighetene kan ikke lenger feie pro-blemene under teppet.
6. OFS krever at outsourcingen blir stoppet. Ansett og bruk egne krefter!

Samordning av avtalene innen brønnserviceområdet.

Brønnserviceområdet har generelt stor belastning på de ansatte med stadig hardere konkurranse, økonomiske pressede kontrakter, utenlandsk arbeidskraft og problemer med for lav bemanning.

OFS vil i kommende periode jobbe for at avtalene samordnes i en felles bransjeavtale, dette for å kunne demme opp mot sosial dumping.

OFS vil fortsatt holde trykket på OD og operatørselskapene med hensyn til arbeidstidsbestemmelsene og følge opp alle brudd på disse.

Støtte til fagforeningskolleger i Palestina

I tråd med OFS sitt engasjement for de som har det vanskelig, vil vi støtte palestinerne i deres legitime kamp i mot brudd på FN resolusjoner og internasjonale traktater. Vi tar samtidig avstand fra bruk av ikke legitime midler for å oppnå en egen uavhengig stat. OFS oppfordrer partene til å sette seg til forhandlingsbordet.



Vår palestinske gjest, Mohammed Musa Jadallah sammen med tolken.

Stopp terroren mot colombiansk fagforening

1. Alvaro Uribe Velez som har blitt president i Colombia, står for en imperialistisk politikk som representerer det ytterst høyre. Dette har ført til at den nyliberalistiske modell har blitt styrket. Det colombianske folk har derfor opplevd en forverring av de politiske, sosiale og økonomiske forhold.
2. De tiltak som den sittende regjering har kommet med, ogsom går ut på å innføre en ny arbeidstids-, pensjon- og skattereform, vil være imot arbeidernes og folkets interesser. Disse reformene vil gjøre arbeidsledigheten i Colombia større.
3. Unntakstilstanden i landet gir fullmakt til de juridiske innstanser til å forfølge de sosiale sektorene. Slik hindres de i å organisere seg og kjempe mot den nåværende regjeringsfascistiske politikk.
4. Regjeringens privatiseringspolitikk er en alvorlig trussel. Ecopetrol, det statlige oljeselskapet, står i fare for å bli utslettet. Dette selskapet ble skapt takket være oljearbeidernes interesser og offer i den patriotiske streiken i 1948.
5. De oljearbeiderne som er organisert i USO, har besluttet politisk å kjempe mot det den statlige politikken har hatt som følge; trakassering, forfølgelse, drap og fengsling av fagforeningsaktivister og ledere.

Beslutning

1. Vi er i mot Colombias president Alvaro Uribe Velez sin imperialistiske politikk som representerer det ytterst høyre. Vi mener den truer interessene til det colombianske folk.
2. Vi er i mot de nye arbeids-, skatte- og pensjonsformene som regjeringen har lagt fram for den colombianske kongressen. Dette fordi vi tror disse reformene vil føre til tap av arbeidernes organisasjonsfrihet. De vil også miste det de har oppnådd i løpet av mange års kamp, og disse reformene vil gjøre fattigdommen større. Vi ber derfor om at disse reformforslagene blir nedstemt i den colombianske kongressen.

3. Vi er i mot den regjeringserklærte unntakstilstanden i Colombia. Vi krever at den colombianske stat stiller fulle demokratiske verdier slik at det colombianske folk kan utføre sitt sosial- og fagforeningsarbeid i fred.
4. Vi er i mot regjeringens beslutning om å privatisere ECOPETROL. Dette fordi vi mener selskapet tilhører det colombianske folk.
5. Vi støtter USOs kamp for å forsvare ECOPETROL. Vi anerkjenner streik som arbeidernes våpen for å presse regjeringen til å garantere at ECOPETROL fortsatt skal være et nasjonalt og statlig selskap.
6. Vi er i mot og vi fordømmer den colombianske regjering på grunn av dens utslettingspolitikk ovenfor USO. Vi krever at drapene opphører og at leiesoldatene som har hundrevis av arbeidsliv på samvittigheten, blir dømt. Vi krever også at de rettssakene mot flere av USOs fagforeningsledere blir henlagt. Blant disse befinner Hernando Hernandez sin sak seg. Han er tidligere leder av, og i dag internasjonal sekretær for, USO.
7. OFS kongressen uttrykker sin fulle solidariske støtte til våre klassefren-der i USO. Vi oppmoder dem til å fortsette å organisere seg, slik at oljestreiken i Colombia kan bli virkelig-het for å forsvare ECOPETROL. På denne måten vil ECOPETROL fortsette i statlige hender. Slik vil det colombianske folks sosiale velferd og fagforeningsfrihet bli ivaretatt.



Mirvari Gahramanova fra Aserbajdsjan var også denne gangen gjest hos OFS

Alvorlige angrep på Arbeidsmiljøloven

Skrevet av: Mette Møllerop

Jeg er rasende over de endringene vi står ovenfor i forhold til ny arbeidslivslov og uthuling av Arbeidsmiljøloven, sier K-HVO i Statoil, Peter A. Hansen.

- Jeg har ikke tillit til det arbeidet som Arbeidslivsutvalget (ALLU) gjør i forbindelse med framlegging av forslag til ny arbeidslivslov i 2003, sier Peter A. Hansen.



- På Arbeidsmiljøkongressen i Bergen i 2002 ble det uttalt at forslaget om nødvendig endring av Arbeidsmiljøloven (AML) ble framført av tidligere LO-leder Yngve Haagensen på en LO-kongress. Forslaget var sannsynligvis skrevet av en byråkrat, og Yngve Haagensen har neppe hatt tid til å lese igjennom forslaget. I dette lå også forslaget om å nedsette et ALLU. Uheldigvis ble dette forslaget vedtatt. Det er ikke særlig vanskelig å gjette seg til hvilke krefter som står bak...

Etter at Yngve Haagensen fremførte forslaget til endring av AML i 1999, ble Kolbjørnsenutvalget opprettet. Utvalget skulle se på nye sider av AML, med målsetting om å lage en ny arbeidslivslov som skulle være enklere, mer fleksibel og med mindre arbeidervern.

- Arbeidet ble satt i gang uten å ha blitt kvalitetssikret eller konsekvensutredet på forhånd, sier Peter.

Hvilke argumenter ble brukt?

- Argumentene for å endre AML, var at dagens AML ikke var fleksibel nok. Den var foreldet i forhold til dagens type bedrifter. Jeg vil påstå at det er helt feil. AML slik den framstår i dag, er fullt ut dekkende for all den type virksomhet vi har i dette landet. De som hevder noe annet, har manglende kunnskap om AML. Manglende kunnskap er nok også hovedårsaken til at dette arbeidet har kommet så langt som det har gjort.

Hva skjedde videre?

- Alle husker nok Sysselsettings-loven § 27, som ble fleksibilisert og endret for noen år tilbake.

Sysselsettingsloven forsvant for øvrig 16. desember 1999. (Blaalid; AML § 55 k.l.)

AML er et hinder for de privatiseringsprosesser som foregår i vårt samfunn i forhold til utskilling av tjenester, omorganisering og personalreduksjon. Svaret på dette blir avindustrialisering, flytting av industri til land med billigere arbeidskraft og tilpassning av innleie av arbeidskraft fra andre deler av verden. Resultatet vil bli enda mer opphoping av kapital, konsentrasjon av rikdom og globalisering.

Utsatt behandling i Stortinget

Det arbeides videre med å myke opp, altså fleksibilisere:

1) oppsigelsesvernet

2) nattarbeidet

3) § 58 a, (midlertidige ansettelser)

- Nå ser vi dagens høyaktuelle temaer med arbeidstidsordninger, (Victor Normann) med forslag om økning av overtidsgrensene, for forenkling og økt fleksibilitet i arbeidsmarkedet (Victor Normann). Saken som skulle bli behandlet i Stortinget mandag 9. desember i år, ble heldigvis utsatt til slutten av januar 2003.

En annen viktig når det gjelder arbeidstidsordninger som må nevnes, er at det ikke ble tatt dissens på dagens regel, med 10 timer overtid per uke og maksimum 25 timer per måned. Dette vil medføre at arbeidstakere vil kunne arbeide 16 timers arbeidsdag i opptil 16 uker, bare avbrutt av 6 søndager fri.

- Arbeidstakere kan bli presset til å inngå avtaler om overtidarbeide på 400 timer per år.

Sykelønnsordningen kommer under press. IA-delen, slik vi ser den i dag, er et kompromiss inngått mellom hovedorganisasjonene for å finne en alternativ måte å forbedre det påståtte høye sykdomsbildet vi har i Norge.

Folketrygden

Den nedsatte pensjonskomiteen som ledes av Sigbjørn Johnsen, skal avlevere sin endelige innstilling om Folketrygden innen 01.10.03. Dette må sees på i forbindelse med IA-avtaler, fleksibilisering og endring. En har ønsket et mer fleksibelt og åpent samfunn, med andre ord mer styring til næringslivet, mindre styring til folket.

Hva gjør dere med dette?

- Det vi må gjøre, er å øke kunnskapen om AML, slik loven framstår i dag. Statoil som selskap med alle våre virksomheter, er bygd opp med AML i bunnen. Dette har ikke vært, og er heller ikke til noe hinder for virksomheten. Det er snarere et bidrag til en fornuftig utvikling av bedriften og våre virksomheter. Statoil fremstår tross alt som et av de bedre konsern i verdensbildet.

Gjør du noe i forhold til ALLU?

- Jeg har innkalt medlemmer av ALLU til møte med oss hos Statoil. Finn Børge Haaland kommer til en gjennomgang på Forus 22.januar. Trine Lise Syndnes kommer 28.januar. Hvis signalene nå går mot at vi ikke greier å bevare AML slik den er i dag, kommer jeg til å arbeide på tvers av organisasjonslivet i Norge for å kreve at hele Arbeidslivsut-

valget skiftes ut, eller fjernes.

Vår største utfordring nå, er å øke kunnskapen om AML. Vi må klargjøre for alle at loven allerede er fleksibel og fullt ut tilfredsstillende for all virksomhet i Norge. Dette må gjøres for å ivareta arbeidstakerne i all norsk industri.

Arbeidsmiljøkriminalitet på kjøkkenet

Skrevet av: Mette Møllerop

Øyvind Hvalen, 59 år, kokk, nettopp mistet helsesertifikatet etter mange år i Nordsjøen, Eurestansatt, tidligere tillitsvalgt, sint og frustrert over forholdene de ansatte hos hans forhenværende arbeidsgiver og en rekke andre arbeidsgivere må finne seg i. Ikke bitter, men temmelig arg og lysten på å prøve saken "arbeidsmiljøkriminalitet" for retten.

- Jeg er opptatt av hvor langt en arbeidsgiver kan gå på området "høyt sykefravær og tap av helsesertifikat" før man kan si at dette er arbeidsmiljøkriminalitet? Hvor mye skal samfunnet akseptere? Det er en kynisk holdning fra arbeidsgiversiden. Langtidssykefraværet koster ikke noe. Det er korttidsfraværet som koster. Har du ikke helse, får trykdevesenet betale regningen.



Folk begynner å få problemer i 40-årsalderen. Sykefraværet er like høyt hos dem mellom 40 og 50 år, som hos dem som er enda eldre.

- To ting må nevnes: I Eurest har en 12 til 15 prosent fravær i gjennomsnitt. Det er ekstremt høyt. I tillegg mister 20 – 25 personer helsesertifikatet hvert eneste år.

Var dette i tidligere direktør Bjarne Sortlands sin tid?

- Både i hans tid og tidligere. Det lå høyt også før hans tid, men det ble ikke bedre etter hans inntreden i bedriften. Det berømmelige nærværprosjektet, fraværprosjektet som vi kalte det, plukket vekk de gode ordningene som vi hadde tidligere. Opparbeidede pensjonsordninger forsvant, blant annet.

Statoil og Phillips reforhandlet sine kontrakter og anbudene ble lavere. Hvilke konsekvenser fikk det for dere?

- Vi fikk nedskjæringene i vår bedrift som følge av lavere anbud. Det resulterte i innføring av de nye matkonseptene. Det ble et helvete for oss på kjøkkenet. Vi fikk misfornøyde gjester, redusert bemanning, mer arbeid for kokkene og generell mistrivsel. Det ga oss ingen glede å sprette plastinnpakninger. Vårt viktigste arbeidsredskap ble saksen. Vi brukte mer tid og arbeid på pakke inn og ut mat med plast rundt, sette mat inn og ut av ovnene, enn vi gjorde på å utføre kokkefaget vårt. Dette platarbeidet hadde jo overhodet ikke noe med fagarbeid å gjøre.

Hva skjedde, eller skjer med dere i forbindelse med dette arbeidet?

- Dette virker sykdomsfremkallende.

Er det en felles oppfatning?

- Ja, mange av mine kolleger sier det samme. Det ble et ork å gå på jobb.

Inkluderende arbeidsliv

- Hvis du ser på Arbeidsmiljøloven, sier den at arbeidsmiljøet skal være fult forsvarlig. SAM-forskriftene sier SKAL ta hensyn til alder, yteevne og lignende i forbindelse med arbeid. La oss si at det jobber tre kokker på dagen. To med halveis yteevne, en sprek. Hvis den spreke skal hjelpe de to andre over en lang periode, er vedkommende ikke sprek særlig lenge. Resultatet blir tre "halveis-kokker". Dette er det såkalte inkluderende arbeidsliv i praksis. Med for lav bemanning blir det press på alle, både på dem med redusert yteevne, og for de med full arbeidskapasitet. Resultatet er at før eller senere ender de alle på land. Selv om verneombud og tillitsvalgte gjør jobben sin, hjelper det lite når ledelsen ikke hører etter, eller ikke vil høre. Beskjeden fra forpleiningssjefen var standard. Er dere for få folk og belastningen blir for stor, må du organisere arbeidet på en annen måte.

Rettsak?

Hva med rettsak? Grunnlaget for rettsak har vært diskutert flere ganger, både blant tillitsvalgte og medlemmer?

- Arbeidsmiljøet er med på å ødelegge helsa til folk. I den tida jeg har vært ute, i rundt 20 år, er det kun en kokk som har nådd pensjonsalder i Eurest. To år etter døde han for øvrig. Vi ser at kapasiteten synker i 50-årsalderen. Selv om erfaring og rutine kompenserer en del, er arbeidet fysisk anstrengende og arbeidet må gjøres. Folk må gi seg fordi helsa ikke holder.

Lavere pensjonsalder er jo fortsatt et aktuelt krav? Vil ikke det avhjelpe problemet?

- Jo, det vil nok hjelpe en del, men for å få dette til, må både operatør, arbeidsgiver og samfunn ta sin del av regningen. Folk tenker hele tida: Hvordan skal vi holde ut til pensjonsalderen. Det er det folk er mest opptatt av og snakker om. Forsikring, pensjonsrettigheter og lignende vet ikke folk mye om.

58 år, 59 i november. Uten helsesertifikat og ute av dansen?

- Ja, jeg er jo det. Jeg var først sykemeldt 50 prosent. Da jeg var i ferd med å gå tilbake til jobb på full tid, besvimte jeg plutselig på jobb. Jeg ble sendt på land for å foreta en hjerteundersøkelse og samtidig forsvant selvfølgelig helsesertifikatet. Selv om hjertet var ok, fikk jeg ikke sertifikatet igjen. Heller ikke anken hjalp, så her sitter jeg, ute av arbeidslivet i en alder av 59 år.

Flere Eurestansatte har "lekt med tanken" om å kjøre rettsak på arbeidsmiljøkriminalitet, og legge alle de tapte helsesertifikatene og sykemeldingene på bordet. Spørsmålet til nå har vært hvordan en taktisk kan gjøre det. Det er mange faktorer som skal avklares, det overordnede ansvaret, altså operatøren, bedriftens ansvar, enkeltpersoners ansvar, etc.

- Vi mener tiden er moden for en sak i rettsapparatet. Det er viktig både for oss og for samfunnet å få belyst dette rettslig. Hvor går smertegrensen, hvor lenge skal en holde på å ødelegge folks helse? Er det mer legalt med rovdrift på vår helse enn det er å være ansvarlig for skadene en påføres eller livet en mister, ved å falle ned fra for eksempel et stillas. Det må være like straffbart å ødelegge folks helse gjennom flere år. I dag koster det ikke arbeidsgiverne noe om folk ødelegger helsa si gjennom flere år med slitasje og dårlig arbeidsmiljø. Det er derfor det er så lettvindt for bedriften å bruke vikarer, sier Øyvind Hvalen. - Er du ikke fornøyd, står det en ny og venter. Alltid uthvilt. Alltid opplagt. Regningen for oss andre går til trykdevesenet. Samfunnet kan ikke være tjent med dette.

Tilrettelagt arbeidsmiljø

- Det får knapt nok konsekvenser for arbeidsgiverne om arbeidsmiljøet ikke er lagt til rette for dem som skal jobbe der. Jo dårlige økonomi en bedrift har, desto verre er arbeidsmiljøet. Bedrifter med gode arbeidsforhold er de som tjener mest. Jeg skjønner ikke tankegangen. Hvorfor skal folk skvises til siste nikk?

Hva sier politikerne?

- De kritiserer trygdeutgiftene! Enten er det mangel på vilje til å se, eller så må det være noe fundamentalt galt med gangsynet. Hos dem går i hvert fall ikke kart og terreng i hop.

det juridiske HJØRNE

Skrevet av: Mette Møllerop

Fars rett til permisjon i forbindelse med fødsel



1. Rett til permisjon ved nedkomst (selve fødselen)

I forbindelse med fødselen har far normalt rett til 2 ukers omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven. For arbeidstakere (sjømenn) som hører under sjømannsloven er omsorgspermisjonen ved fødselen 4 uker (forskrift av 14.02.95) En forutsetning for permisjonen er at tiden nyttes til omsorg for familie og hjem.

Dette høres jo vel og bra ut – man er sikret fri, men adgangen til å få utbetalt lønn denne tiden er dessverre begrenset. Omsorgspermisjonen gir ikke rett til lønn eller andre ytelser med bakgrunn i noen lov. Unntak er stønad i form av fødselspenger til far fra folketrygden hvis mor er så syk at hun er ute av stand til å ta seg av barnet etter fødselen, eller hvis det dreier seg om en flerbarnsfødsel.

Rett til lønn under permisjon knyttet til fødsel er regulert i noen tariffavtaler, som NR og OLF avtalen. Men begge disse avtalene gir kun rett til 2 dagers lønn. Den enkelte arbeidsgiver har imidlertid ofte ordninger som gir lønn langt ut over dette antall dager slik at en kan få lønn hele 2 ukersperioden. Dette er imidlertid opp til arbeidsgiver eller lokale avtaler i bedriften.

2. Fedrekvoten

Far og mor har normalt rett til stønad fra folketrygden i totalt 42 uker med full lønn, men oppad begrenset til 6 G (i dag kr. 325.000,-), Alternativt kan man ta ut 52 uker med 80 % av lønnen (evt. 80 % av 325.000)

Av det totale antall uker er 4 forbeholdt far. Det er dette som betegnes som "fedrekvoten". Hvis far ikke ønsker å benytte seg av denne er hovedregelen at disse 4 ukene ikke kan overføres til mor. Unntak hvor overføring likevel kan skje kan være offshorearbeid hvis avvikling av fedrekvoten skaper betydelige problemer i arbeidsforholdet.

For øvrig kan offshoreansatte velge om fedrekvoten tas ut i arbeidsperioden eller friperioden. Dette betyr at om man ønsker å ta de 4 ukene i arbeidsperioden kan man dele fedrekvoten i 2 perioder á 2 uker.

Avvikling av fedrekvoten kan skje når som helst innen stønadspannen, men tidligst 6 uker etter fødselen. Ved flerbarnsfødsler finnes ikke denne begrensningen.

3. Utvidet permisjon

Som sagt har en etter folketrygdloven rett til fødselspenger i henholdsvis 42 eller 52 uker totalt sett. Dette kan fordeles innbyrdes på foreldrene, med de unntak som finnes for fedrekvoten for far og 6 ukerskvoten for mor. Ønsker far lengre permisjon enn de 4 ukene fedrekvoten gir ham må denne permisjonstiden tas "i ett" også for offshorearbeidere. Den kan ikke fordeles kun på arbeidsperiodene.

Rett til fri følger av arbeidsmiljøloven hvor regelen er at en har krav på permisjon til barnet er 1 år.

Ut over barnets første leveår har en etter arbeidsmiljøloven rett til ytterligere ett års permisjon. For dette andre året er der ikke ytelse i form av fødselspenger. Imidlertid kan en få ytelse i form av kontantstøtte (etter Lov om kontantstøtte). Kontantstøtten er i dag kr. 3000,- pr. måned. Retten til kontantstøtte er ikke inntekts- eller behovsprøvet og er skattefri. Kontantstøtten faller bort hvis barnet plasseres i barnehage med statlig driftstilskudd.

Kurs i forhandlingsteknikk

Skrevet av: Mette Møllerop

Essoklubben slo på stortromma og arrangerte tre dagers kurs i forhandlingsteknikk for medlemmene sine. Kurset var åpent også for andre interesserte, og flere meldte seg på.

Blant annet var Sodexho, Statoil og Dolphin representert. Spennvidden i bedriftssammensetningen styrket utvilsomt debatten og de forskjellige innspillene, og oppsummeringen etterpå viste at dette var et riktig valg.



Tellef Hansen fra De Facto var foredragsholder de første dagene, mens Mette Møllerop, OFS, hadde ansvaret for den tredje dagen. Kurset var lagt opp i tråd med arrangørens ønsker og behov, nærmest skreddersydd, og fungerte helt etter intensjonen.

Tellef startet med opplegg for analyse av de samfunnsmessige utfordringer og hvordan de kan påvirke fagbevegelsen og bransjen. Kursdeltakerne diskuterte forskjellige utfordringer som lønn, utdanning, arbeidstid, etc. De så nærmere på mål og strategier og plukket ut aktuell prosessform. De tillitsvalgte ble vurdert i forhold til holdning, adferd og skolering, og samarbeid og diskusjon med andre tillitsvalgte ble trukket fram som nyttig.

Neste innfallsport til temaet var valg av forhandlingsmodell. Alternativer ble gjennomgått og debattert. Når var den ene eller andre modellen riktig? Forskjellige analyse/kartleggingsmetoder ble også prøvd ut. Også innen denne biten ble de forskjellige prosessene vurdert og plassert i henhold til klubbens behov. Noen gode råd til slutt ble presentert: Delta aldri alene i forhandlinger, fordel oppgaver – snakke, lytte, skrive... før loggbok.

Kurset ble avsluttet med utarbeidelse av ei sjekkliste for forhandlinger. Sjekklisten inneholdt ideer og gode råd når en skal forhandle. Sjekklisten blir vanligvis delt inn i tre deler: Før forhandlinger, under forhandlinger og etter forhandlinger. Her er noe av det som er vektlagt på tidligere kurs:

Før forhandlingene

er det tre saker som står sentralt – at forhandlingsdelegasjonen er tydelig på hvem de forhandler for, at det gjøres nødvendige analyser av situasjonen og at det utarbeides et konkret opplegg for forhandlingsprosessen.

Under forhandlingene

er det viktig at en er tydelig i presentasjonen av kravene og bakgrunnen for kravene. Gode forhandlinger krever god kontakt med oppdragsgiver. En vellykket forhandling er avhengig av at en har en gjennomtenkt plan for framdrift og avslutning av forhandlingene.

Etter forhandlingene

er to saker viktig – presentasjon av forhandlingsresultatet og en oppsummering av forhandlingene fra begynnelse til slutt.

Mye av stoffet ble bearbeidet og brukt i rollespill. Aktuelle problemstillinger som grunnlønn eller bonus, krav om tillitsvalgt på heltid ble dramatiserte forhandlingsspill. I tillegg fikk deltakerne en god del teori på kroppsspråk, hva som skjer med/i kroppen når en er presset/stresset, og kroppsspråk/signaler i forhandlingssituasjoner. I tillegg presenterte deltakerne krav, gjennomførte en debattrunde og orienterte om forhandlingsresultatet på et fiktivt medlemsmøte.

Kurset ble holdt i Oslo, på Plaza, altså svært så elegante omgivelser i forhold til de reelle forhandlingene. Essoklubben spanderte også en flott middag på deltakere og foredragsholdere på en anbefalt fiskerestaurant. Nydelig mat og drikke som inspirerte flere til å ta opp igjen diskusjonene og komme med nye, kreative innspill.

Essoklubben både oppfordrer og utfordrer andre klubber til å ta opp hansken. Slike spesialsydde kurs er utrolig nyttige når en sitter med motparten på andre side av forhandlingsbordet.

Nytt fra klubber og bedrifter

Skrevet av: Mette Møllerop

OFS var på stortinget i åpen høring om utvidelse av arbeidsmiljø-lovens bestemmelser om overtid

2. nestleder Roy Erling Furre og yrkeshygieniker Halvor Erikstein gjennomgikk OFS sitt høringssvar i en åpen høring i Stortingets kommunalkomiteé mandag 11. november 2002.

Tilstede var kommunalkomiteen og forbundene UHO, LO, YS, Akademikerne, Norsk Journalistlag og OFS.

OFS har sendt inn et grundig høringssvar i forbindelse med de foreslåtte endringene i Arbeidsmiljøloven. Dette medførte at OFS fikk god til å legge frem våre punkter, der vi var sterkt imot de foreslåtte endringene. OFS anser det som en anerkjennelse for vårt arbeid at vi blir spurt om å delta i en slik høring, og blir gitt så stor del av den samlede tiden høringen foregikk.

OFS sine medlemmer har alle lang erfaring med lange arbeidsøkter. I vår argumentasjon mot utvidelsen av overtidsrammene viste vi til de store utstøtningsproblemene knyttet til lange arbeidsdager, og sikkerhetsmessige aspekter knyttet til trøtthet.

Vi la vekt på våre utstøtningsproblemer i lys av avtalen om et inkluderende arbeidsliv, og viste til at utstøtningsmekanismene i samfunnet ville bli ytterligere forsterket dersom de foreslåtte endringene blir gjennomført.

Bakgrunn for høringen er at AAD har sendt ut lovforslag om å endre arbeidsmiljøloven, slik at den enkelte arbeidstaker skal kunne jobbe 400 timer overtid etter avtale med den enkelte! Disse overtidstimene skulle også kunne gjennomsnittsberegnes over tid. Et slikt forslag ville medført et enormt press mot den enkelte arbeidstaker, og ville i realiteten satt oss mange tiår tilbake i tid med en drastisk forverring av arbeidsmiljøet.

OFS Kongressen har også vedtatt en resolusjon der vi går sterkt imot de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven i regi av arbeidslivslovutvalget. Les mer om dette arbeidet på:

www.dep.no/aad/arbeidslivslovutvalget/

Eurest fortsetter fagforeningsknusing

Den 25. november startet ankesaken mot Oddleiv Tønnessen.

OFS hadde store forhåpninger til at det ville bli inngått forlik i alle de tre sakene som er anlagt mot Oddleiv. Dette med bakgrunn i at det har skjedd store positive endringer i Eurest etter at bedriften kastet ut den gamle ledelsen. Dette beviser at det ikke er Oddleiv som er problemet. Klubben fikk et godt forhold til den nye ledelsen og de klarte sammen å få bedriften på rett kjøll. På grunn av denne positive trenden og signaler fra direktøren, valgte vi å tro at vi kunne legge alle sakene bak oss og starte med ny giv. Men hvor lenge varte det? Direktøren har nå forlatt alle løfter og bestemt seg for at Oddleiv skal bort "koste hva det koster" OFS er svært skuffet og vi føler oss sveket av den nye ledelsen i Eurest.

Den strategien som den nye ledelsen har valgt, føles nå som et dolkestøt i ryggen.

Kort fortalt har følgende skjedd siden mai 02.

1. Det kommer ny leder inn i bedriften våren 02.
2. Den gamle ledelsen kastes.
3. Den nye lederen sammen med Oddleiv får etablert tillit mellom klubb og ledelse.
4. Store deler av klubbens tidligere forslag til endringer i bedriften blir innrømmet og iverksatt.
5. Det er et konstruktivt samarbeid mellom ledelse og klubb, inkludert Oddleiv
6. Ledelsen signaliserer et klart ønske om å forlike alle sakene som ruller i rettsapparatet, og Oddleiv var positiv til dette. Det eneste Oddleiv krever er at han skal beholde ansettelsesforholdet til Eurest.

7. Det blir avtalt et meklingsmøte i Bergen hvor en skal forsøke å få til et forlik, dette blir avblåst av bedriften i siste liten.

8. Oddleiv blir på ny tilbudt lederjobber i Eurest som han takker nei til, og forsøkt kjøpt ut.

9. Når dette ikke lykkes, snur bedriften og vil kjøre alle sakene, som igjen betyr at de skal ha Oddleiv ut av bedriften. Grunnen til dette kan vi bare spekulere i.

Eurest mener at Oddleiv skal fjernes fra Eurest og norsk sokkel. En brysom tillitsvalgt skal bort. OFS anser ikke selskap som driver systematisk fagforeningsknusing som seriøse arbeidsgivere.

Vi har for ordens skyld lagt ved e-post adresser til ledelsen samt resolusjon fra OFS kongressen 2002. LO sin Trondheim-konferanse 2002 vedtok og en resolusjon som er vedlagt.

OFS oppfordrer alle til å fortelle ledelsen i Eurest at vi arbeidstakere ikke ønsker å ha slike selskap på land eller Norsk sokkel.

OFS har sendt et opprop til ledelsen i Eurest, se OFS sine hjemmesider.

Full seier til av-skjediget isolatør i NSL gruppen.

OFS ser seg meget tilfreds med at isolatøren som ble avskjediget i konstruksjon og vedlikeholdsselskapet NSL fikk full oppreising etter en lang og pinefull prosess.

Stavanger tingrett har avsagt dom for at en isolatør i NSL Gruppen ble urettmessig avskjediget fra sin stilling. Retten kom fram til at det ikke forelå forhold som kan føre til avskjed. I tillegg konkluderte retten med at måten saken var håndtert på, var klanderverdig.

NSL hadde hevdet at om retten skulle finne at avskjedigelsen ikke var berettiget, ville en oppsigelse uansett være på sin plass. Dette fikk NSL heller ikke retten med på.

Isolatøren ble også tilkjent erstatning. Vårt medlem er meget glad over å være renvasket for de beskyldningene som har vært rettet mot ham, noe som var like viktig for ham som å få jobben tilbake.

OFS og isolatøren vil i særdeleshet takke OFS sin advokat, Birgitte Rødsæter, for glimrende innsats.

Norges Rederifor-bund utfordrer OFS!

OFS møtte NR til drøftelser vedrørende kravet om partsrettigheter i avtalene for offshore servicefartøyer/bøylastere i Oslo den 04.11.02.

NR avviste kravet med kun en begrunnelse: De ønsker ikke OFS som part i disse avtalene.

De påpekte at de har avtaler med organisasjoner som ivaretar interessene til alle stillingskategoriene om bord, og kunne ikke se nødvendigheten av enda en aktør på området.

NR påstod også videre at rederiene, deres egne medlemmer, frykter at OFS vil greie å forbedre arbeidsvilkårene vesentlig for de ansatte, derfor ønsker de ikke OFS som part.

Rederiforbundet og rederne er så komfortable med de etablerte sjømannsorganisasjonene at de ikke frivillig vil gi arbeidstakerne en mulighet til å organisere seg i en annen organisasjon og gi den forhandlingsrett.

At over 500 arbeidstakere i dette området til nå har vist sin misnøye med de samme organisasjonene, ved å melde seg inn i andre organisasjoner (OFS og SOF) viser at de ønsker seg et reelt alternativ. Og det skal OFS være.

OFS tar utfordringen!

OFS vil nå diskutere hvilken fremgangsmåte som er best egnet for å oppnå partsrettigheter.

OFS ser på begrunnelsen til NR som et angrep på den frie forhandlingsretten og den er OFS beredt til å forsvare. OFS er derfor villig til å bruke de nødvendige resurser, og benytte alle de virkemidler som loven gir adgang til, for å bli part i avtalene.

NR har ved flere tidligere anledninger gitt OFS beskjed: Det er makta som rår!

La oss nå stå sammen og bevis at de har rett i det!

For OFS gir seg ikke!!
OFS-klubben Eurest, OKE

Fortsatt uenighet om LOL.

Som kjent har det i de siste årene hersket stor uenighet omkring LOL ordningen. Partene ble i siste tariffrevisjon enig om en ny ordning hvor organisasjonene overtar administreringen av LOL erstatningen pr. 1. oktober i år. Dessverre er det fortsatt igjen saker fra før denne tid og det er med beklagelse å meddele at bedriften i et tilfelle ikke vil dekke differansen mellom 2 G og 8 G. Bedriften lener seg til NHO som i en tvistesak av 5. og 8. april i år protokollførte følgende:

Alternativ 1a;

Dagens vilkår (vilkårene i någjeldende forsikringsavtale)

Forsikringssum 2G

Årlig premie kr 3.850

Arbeidsgiversiden meddelte videre at YS/OFS eventuelt vil bli holdt økonomisk ansvarlig såfremt organisasjonens manglende vilje til å finne løsning medførte tap for bedriften."

Som det fremgår av ovennevnte er OFS varslet om at selskapet pr 8.4.02 iverksatte ovennevnte ordning for alle ansatte innenfor den aktuelle arbeidstakergruppen. Ordningen tilsvarer en erstatning på 2G ved varig tap av helseattest.

For OKE er det helt utrolig at NHO i denne protokollen beskylder YS/OFS for manglende vilje til å finne løsninger i saken. Ved siste tariffrevisjon strakk OFS og NOPEF seg meget langt for å finne en konstruktiv løsning. NHO/OLF og bedriftens sitt bidrag frem til dette skjedde var å redusere utbetalingen til dem som mista helsa si. Ingen andre løsninger var diskutabel for NHO og legger vi til at OLF og NHO ved alle de siste tariffoppgjør har nektet å føre reelle forhandlinger i saken, ja da får enhver gjøre seg opp en oppfatning om hvem som har ansvar i denne saken. OFS må igjen ta veien om arbeidsretten som frem til nå har slått fast at alle skal ha 8 G med mindre partene i tariffavtalen er enig om noe annet.

Årsmøte i OKE.

Vi minner om at OKE årsmøte går av stabelen i februar og at frist til innsendelse av saker går ut 30.november. Vi ber derfor medlemmer og tillitsvalgte som har saker som de ønsker behandlet på årsmøte sende inn disse til OKE så fort som mulig.

Valg av tillitsvalgte.

På enkelte skift er det ennå ikke valgt tillitsvalgte og vi ber derfor medlemmene på disse innretningene sørge for at dette blir gjennomført og sende melding om dette til OKE med kopi til linjeleder.

Skiftplanene.

Det er dessverre fortsatt enkelte rigger som ikke er ferdig med skiftplanene for neste år og vi vil igjen oppfordre de tillitsvalgte til å sørge for at dette blir gjennomført. Husk at det skal være full arbeidstakermedvirkning i forbindelse med godkjenning av disse planene og dersom dette ikke har vært gjort må alt arbeid gjøres om igjen.

Kurskompensasjon for vikarene.

Bedriften er nå blitt enig med klubbene om at bedriften dekker utgiftene i forbindelse med repetisjon av sikkerhetskurs. Både personell som ble oppsagt i fjor og vikarer med 3-4 års ansiennitet vil få sine utgifter dekket med tilbakevirkende kraft fra 01.01.02.

Med hilsen OKE
Oddleiv Tønnessen
Leder

OKE INFO

Nye omstillinger på Ekofisk.

Bedriften har startet nye omstillingsprosesser på Ekofiskfeltet. Det er de økonomiske rammebetingelsene i kontrakten som danner grunnlag også for denne runden og det er igjen lederstrukturen på Ekofisk Kompleks og Ekofisk Kilo som står på dagsorden. OKE reagerer meget skarpt på at bedriften allerede har gått til oppsigelser av faglederstillinger på Ekofisk K plattformen og har krevd forhandlingsmøte med bedriften med påstand om brudd på hovedavtalens regler. OKE er skuffet over bedriftens manglende arbeidstakermedvirkning i danne saken og har blant annet oppfordret bedriften til å legge saken frem i AMU før rasjonaliseringsplanene effektueres.

OKE avviser K&R pool

Styret i OKE har etter samarbeidsmøte med NOPEF besluttet å si nei til videre arbeid med den såkalte K&R poolen. Det er i dag en liste på ca 170 personer som har vert benyttet som kontraktsvikarer og dette vil etter OKE sin mening dekke sysselsettingsbehovet til bedriften i lang tid fremover.

Sykelønnsordningen

I forbindelse med nærværprosjektet 1999 – 2000 ble det etablert en ordning med redusert sykelønn for finansiering av prosjektet. I denne sammenheng ble også nattillegget fjernet som en del av sykepengegrunnlaget. Etter reglene skulle også ordningen med nattillegg gjeninntre ved nærværprosjektets slutt 31.12.00, men disse midlene ble etter dette øremerket en videreføring av friskvernsprosjektet. Styret i OKE finner ikke grunnlag for en videreføring av denne ordningen og har meddelt bedriften et krav om at nattillegg skal inngå i sykepengegrunnlaget for medlemmer som blir syk i tidsrom vedkommende skulle ha arbeidet på natt.

Ledige stillinger og innplassering

Bedriften har nå lagt frem en ryddig fremdriftsplan for implementeringen av 2 – 4 ordningen. Ny arbeidstidsordning og andre ledige stillinger tilsier at det pr 1. januar vil være cirka 45 ledige stillinger.

OKE har tidligere krevd at personell med gjennintakelsesrett skal plasseres rett inn i ledige stillinger. Dette hadde sin bakgrunn i at vi lenge har krevd at disse skulle gjeninntas i bedriften i ledige stillinger. Dette har skapt enkelte misforståelser og hodebry ved utarbeidelsen av de nye skiftplanene og bedriften har i samarbeid med OKE kommet til enighet om hvordan innplasseringen skal skje.

Som hovedprinsipp kan vi si at antallet ledige stillinger skal tilsvare antall nyansettelser i bedriften, inkludert personell med gjennintakelsesrett. Alle nyansatte vil i første omgang bli plassert inn i fast vikarpool for deretter, etter forespørsel bli tilbudt ledige stillinger etter ansiennitet på sokkelen.

Bedriften vil også ta hensyn til alders sammensetning slik at HMS aspektet blir ivaretatt. Slike hensyn kan og vil sannsynlig skape noe misnøye, men bedriften er etter regelverket pliktig til å tilrettelegge arbeidet på best mulig måte for personell med redusert arbeidsevne. Bedriften vil ut fra økonomiske hensyn legge vekt på den enkeltes kompetanse i form av Leiro 2 kurs etc, samt den enkeltes ønske om arbeidssted. Av erfaring vil det sikkert bli noe misnøye, men vi får prøve etter beste evne å løse disse problemene. Det aller viktigste er at ledige stillinger blir besatt slik at flere får en mer stabil arbeidsplass.

Hele planen innebærer at ingen av de ledige stillingene vil bli lyst ut i denne omgang. OKE vil snarest sende ut nye ansiennitetslister når disse foreligger i neste uke.

Årsmøte 2003

Årsmøte i OKE avholdes 4. og 5. februar 2003 på Haukeland pasient hotel i Bergen. Styret har nå gjennomgått dagsorden for Årsmøte og som Tema vil vi sette opp "Samarbeid med Bedriften". De nye forslagene til lokalavtaler vil også bli behandlet på Årsmøtet.

Vi ber de tillitsvalgte merke seg datoen og gi klubben en rask tilbakemelding når påmelding skjemaene sendes ut. Sakspapirene til Årsmøtet vil bli sendt ut til de tillitsvalgte ved årsskifte.

Med vennlig hilsen OKE
Oddleiv Tønnessen
Leder.

Olje som tema

Skrevet av: Mette Møllerop

Sikres framtidig sysselsetting med sosial dumping? - Hvis svaret på dette spørsmålet er ja, kan vi bare gå hjem, sa Eldar Myhre, konserntillitsvalgt i Aker Kværner. – Vi trenger verken fagforeninger, medlemmer eller tillitsvalgte. Kombinasjonen arbeidsgiver – fagforening preget temadagen fra hvert sitt ståsted. En lærerik og til tider også artig dag, var oppsummeringen.

”Et lite oljehistorisk tilbakeblikk med hovedfokus på fremtiden”, var den talende tittelen på OFS sin temadag. Administrerende direktør Johan Nic Vold fikk første utfordring, et innlegg spunnet rundt Shell sine fremtidsutfordringer.

- Vi vil være med å spille en rolle i utviklingen, sa Vold og listet opp flere prioriterte områder, som teknologiutvikling, utfordringer på sokkelen og sikkerhet og ledelse. - Uansett hva dere mener om vår kompetanse, viser våre aktiviteter at vi har høstet mye erfaring. Utvikling av teknologi har vært og er nødvendig for å få de resultater vi ønsker. Vi er en stor operatør globalt og det er ikke mulig å drive i den størrelsen vi gjør uten å satse på teknologi. Shell er stor globalt, liten i norske forhold, sammenliknet med Statoil og Hydro.

Ikke god nok teknologi i dag



Johan Nic Vold

- Nye arbeidsformer, teknologi og kompetanse går hånd i hånd. Det er viktig å ha arbeidsprosesser som gjør at vi rekker våre mål, sa Vold. – Vi har ulike nettverk, sentre rundt om i verden som er med på å videreutvikle teknologi. Vi tok utgangspunkt i kulturen i det norske samfunnet og bygget utviklingen på våre lange tradisjoner og styrke i Norge. Men vi ser at vi trenger ny teknologi for dagens utfordringer. Det vi har i dag er ikke godt nok.

Shell i Namibia

Vold oppsummerte tilstanden på dette området slik: En helt eventyrlig utvikling, rikelig med nye leteområder, mange nye funn, store felt, hurtig vekst, høy verdiskapning.

Likevel er en alltid pessimistisk, slo han fast.

- Det er vanskelig å spå om framtida, men jeg tror ikke det blir like lett framover. Vi er ikke flinke til å kommunisere og delta i debatter. Ser vi på forvittringsbanen, er det lite investeringer, stagnasjon og redusert verdiskapning. Den langsiktige utviklingsbanen må ha målrettet satsing, effektiv ressursutnyttelse og høy verdiskapning.

Tidsskifte

Petroleumsnæringen kan forbli den viktigste næringen i dette århundret, men basert på et tidsskifte: En moden sokkel, kontra en jomfruelig sokkel, økte miljøutfordringer, hvert fat er mer kunnskapsintensivt, strukturendringer i næringen, og markedstilpasning og internasjonal konkurranse. Vold så også på sikkerhetsutfordringene. Stikkordmes-sig oppsummerte han uønskede hendelser med årsakssammenhenger som utstyr, prosedyrer, kompetanse, adferd, kultur og tid. Han var også opptatt av lederutvikling og den enkelte leders bidrag til bedret sikkerhet.

- Vi ønsker oss bedre ledere, ikke sammenliknet med andre, men for vår egen del. Prinsippene for ledelse skal bygges på engasjement, læring, team, arbeid og respekt for mennesker.

For en bærekraftig vekst er det også nødvendig med samarbeid. Vi har felles problemer og må ha felles løsninger. Hos oss er styrken forskning, vi er en bedrift i verdensklasse, vi er teknologiorientert og vi har mye dugnadsånd. Svakheterne våre er en fragmentorientert organisasjon, manglende fokus, mangel på menneskelige ressurser og skippertaksmentalitet. Dette er utfordringer vi må gjøre noe med. Men, det er et spennende område å arbeide på, både for oss og for våre barn. Jeg har en sterk tro på denne næringens framtid. Det krever arbeid, sammen, og næringen må bli mer velansatt. Vi har noe å være stolt av her i landet.

Norsk oljepolitikk for fremtiden, vil markedet overta?

- Det var ikke noe ønske fra vår side om å privatisere Statoil for å få norske eiere. Små aksjonærer er risikabelt. Vi ønsket store, solide eiere ute, altså eiere med geografisk spredning, sa Johan Alstad fra OED. – Vi vurderer hele tida eierandelene og kan redusere statens andel. I dag er det ingen planer for videre nedsalg.

I sitt innlegg la han fram elementer som påvirker petroleumsformuen: Marked, aktørbilde, teknologi, internasjonal konkurranseevne, kompetanse, priser, eierskap og reguleringer. Veien fram til verdiskapning strakk han opp på følgende måte: Fra utlysning – leting – funn – utbygging – drift – transport – marked. I tillegg er regulering, konkurranse og marked med på å styre verdiskapningen.

- Vi har hatt en markedstilpasset linje i petrokjeminæringen. Denne linjen vide-reføres. Vi har fortsatt behov for statlig eierkapital og statlige reguleringer.

Sikres framtidig sysselsetting med sosial dumping?

- Hvis svaret på dette spørsmålet er ja, kan vi bare gå hjem, sa Eldar Myhre, konserntillitsvalgt i Aker Kværner. – Vi trenger verken fagforeninger, medlemmer eller tillitsvalgte.



Myhre viste hvordan sosial dumping foregår i praksis når det er snakk om arbeidskraft og lønninger. – Du får tre portugisere for en nordmann, du får fire polakker for en nordmann. Dessuten skal du regne med arbeidskostnader og sosiale kostnader. Sosial dumping handler nemlig ikke bare om lønn. I Polen har de gitt opp Folkestrygden og overlatt dette til bedriftene. Ettersom dette ikke er lovpålagt, er det altså opp til bedriften hva de vil betale inn til framtidige trygdeytelser.

Arbeidsmiljøloven svekkes, overtiden går opp

- I dag permitteres ikke folk. De sies opp. Er dette sosial dumping, spurte Eldar Myhre.- Vi hadde ikke akkurat sett fattigdommen spre seg hos våre konkurrenter. Vi satte ned et utvalg for å se på dette og andre områder som er berørt av "dumpingspøkelset". Norsk leverandørindustri er tatt igjen på HMS, og kanskje også kvalitet, ikke på pris. Lønnskostnadene er ikke svaret, verken sammenliknet med Spania eller Portugal. Hva er det da? Sosiale utgifter? Hva med sykelønn?

Myhre viste til Nederland hvor arbeidsgiverne betaler nesten hele sykelønnen. Det samme gjør de i Belgia.

- I Norge er oppsigelser svaret på alt. Hvis du skal si opp folk ute, er det veldig vanskelig. Her i Norge er det stort sett gratis, hvis du bare planlegger. Når det gjelder lønn, er det flere faktorer som spiller inn. Bedriftens egne, faste folk er greit betalt. Tas det inn arbeidere, for eksempel fra Portugal, får de lavere lønn uten sosiale påslag. Victor Normann sier: Ta innvandrere inn i de jobbene som de norske ikke vil ha. Hva slags virkelighet får disse arbeiderne? Det opereres med to kontrakter. En utad, en reell. Den siste med hårreisende betingelser. Hvor finner en disse arbeiderne? I Hydro, Kværner, Elkem. De jobber for tre dollar timen. Fagbevegelsen tok saken opp. Resultat? Ingen av arbeiderne ble spesielt glad for dette. Hjemme får de bare lavere lønn i et halvt år, polakkene blir trukket for differansen når de kommer hjem.

Hva med HMS? På Mongstad/Kværner viser skadestatistikkene at her jobber utlendingene. Den sosiale dumping ligger ikke på den enes tariffavtale mot den andres. Den ligger på tariffavtaler mot makroøkonomi, sa Myhre i avslutningen av sitt innlegg.

- Sosial dumping er et så stort og omfattende problem at det er på tide med et samarbeid. Herved er utfordringen gitt.

Statoils ambisjoner

Konserndirektør i Statoil, Olav Fjell, tok opp en del av norsk oljehistorie og knyttet den til Statoils ambisjoner. Kanskje en litt "tam" utgave av Fjell denne gangen? Han pekte på at næringen er blitt viktigere enn noen trodde og at dette ikke har skjedd av seg selv. En del framsynte personer tok de rette beslutningene, mente han.

- Vi har bidratt til å gjøre Norge rikt, sa Fjell. Selv om noen av våre kontrakter har gått ut av landet, går to tredjedeler til norske leverandører. Vi har fått lov til å skape en ny næring og vi har skapt nye lokalsamfunn. Vi har skapt topp sikre arbeidsplasser, så sikre som det går an å få til i dagens samfunn.

Fjell fortsatte med å se på planer og ambisjoner. I den forbindelse var nye leteområder viktig. De få store områdene skal produksjonsmessig erstattes av de mange små.

- Vi skal være den beste leverandøren av norsk gass. Russerne klarer vi ikke å slå, men i mellom oss og dem er det ingen som slår oss. Vi skal ekspandere utenlands. Vi ønsker å være den beste samarbeidspartneren ute i verden.

Ja til haleproduksjon

- Vi har kommet til et nivå hvor det kreves mer for å jobbe sikrere. Vi har satt i gang tiltak for å få knekke denne utflatningen. Hva skal vi så tilby våre ansatte? Dere får være med på eventyret. Vi vil legge forholdene til rette for å få ut ressursene i havet. Er vi interessert i haleproduksjon? Ja.

Vårt tilbud til de ansatte er å være med på å ta del som operatørselskap ute i verden. Nå, konkret, har vi fått vårt første operatørskap i Iran.

Fjell trakk fram spisskompetanse og kunnskap som noen av virkemidlene i denne oppbyggingsfasen. Han påpekte også viktigheten av å opparbeide seg og bruke erfaringer.

- Du blir bare best på det du får jobbe med.

Også leverandørene fikk tilbud om å være med. Han kommenterte Eldar Myhres beskrivelse av lønnsbetingelser og arbeidsforhold for utlendingene i Norge og var enig i at dette måtte tas på alvor.

Oljehistorien

Helge Ryggvik hadde en levende og engasjerende beskrivelse av norsk oljehistorie og OFS sin plass i den. Den kommer i sin helhet i neste nummer av OFSA. Kort stikkordmessig trakk Ryggvik blant annet fram forskjellene på OFS og mer tradisjonelle fagforeninger. Han berømmet OFS sin evne til å "ligge på" golvplannivå. Selv om OFS ikke er noen stor organisasjon, har den preget norsk oljesamfunnsliv på en meget god måte. Han trakk fram mangfoldet av yrker som er representert og det samholdet som likevel preger organisasjonen. – Det er heller ikke mange organisasjoner som ligner på dere, sa Ryggvik. – Det nærmeste må være USO i Colombia, selv om de er utsatt for fiender som dere ikke kan tenke dere en gang. I forhold til framtiden avsluttet han:

- Framtiden går alltid i bølger, ikke rette linjer. Selv om en har vært svartsynt mange ganger, og følt at verden har vært miserabel, er den ikke det. Vi har behov for en bedre verden og det er folk som forandrer historien.



Hans Henrik Ramm, Ramm Com-munication, la fram sin vurdering av norsk oljehistorie og morgendagens muligheter, i en spesiell, men svært pedagogisk framføring. Ved hjelp av en blank overhead og to, tre fargestifter, tegnet han opp alle oljehistoriens begivenheter og

Helge Ryggvik og Hans Henrik Ramm, to meget engasjerte foredragsholdere på temadagen.

utviklingstrekk på en humoristisk måte. Selv om Ramm ble avbrutt av lattersalver fra salen, var likevel innholdet seriøst nok. Han delte sine bekymringer for næringen med salen til slutt.

- Hvem skal vi tilfredsstille? Først og fremst de som er med oss. Vi har en tendens til å glemme våre medspillere og konsentrere oss om våre fiender. Finansdepartementet gjør meg bekymret. Det er makroøkonomien som bestemmer. Industrien har ingen betydning, Kompetanse kan vi bare kjøpe. Dette er en næring. Den består av folk som er glad i næringen sin. Nå er det viktig å bygge allianser.



Over hav og land

Skrevet av: Mette Møllerop

Lyrikk for sjøfolk, oljearbeidere og landkrabber, skrevet av Guttorm Johnsen.

Frihetens vinger

*Han sto alltid ensom ved rekka i le
og speidet mot vest før solen gikk ned.
Sitt livs horisont var det han fikk se
og frihetens vinger som svedde av sted.*

*Å Gud, gi meg vinger så jeg kan fly
Jeg vil ikke møte det neste morgengry.
Jeg orker ikke å gå den siste nattevakt.
Så fri meg Gud, fra min slavekontrakt.*

*Det funkler i havet, en mektig stråleglans.
Blant solens barn en sjel i frihetsdans.
Ingen vet sikkert, men mot vest et sted,
forsvant han for godt da solen gikk ned.*

Guttorm Johnsen

I pressemeldingen fra forlaget Kolofon, skriver forlagets skjønnlitterære ansvarlige, Lillian Vatnøy, "Har du noen gang lurt på hvordan et liv på sjøen arter seg? Alle kjenner vi sjømannsmytene, men ikke alle kjenner virkeligheten. Med den nye utgivelsen fra Kolofon; "Over hav og land" får vi et innblikk i sjømannsliv, tilværelsen på en oljerigg, og tørrskodde dager på land gjennom Guttorm Johnsens lyrikk."

Guttorm Johnsen har flere års fartstid som radiotelegrafist i den norske handelsflåten bak seg. I de siste 25 årene har han vært ansatt som radiooperatør på Ekofiskfeltet i Nordsjøen. I hele sitt sjømannsliv har Johnsen beskrevet små og store hendelser, nedtegnet sanne og oppdiktete historier og fabulert over ting som kunne ha skjedd.

Styrken til lyrikkboka ligger i Guttorm Johnsens fortellerevne. Historiene er saftige, levende beskrevet og virker selvpålevde.

- Det er de imidlertid ikke alltid, forteller Johnsen. Noen av historiene fra sjøen er selvpålevde i større eller mindre grad, men de fleste er sjømannshistorier som fortelles i godt lag.

Innholdet er rått og røft. Noen av historiene er så rå, at sarte landkrabber neppe koser seg med en matbit samtidig som de leser Johnsens dikt. Galgenhumor, morsomme situasjoner og uventede avslutninger gjør at grensen aldri overskrides, selv om jeg personlig nok kunne ønsket meg en annen balanse i utvalget. Jeg savner dikt som beskriver vennskap, samhold, lengsel. Noen "mykere" deler, ville ha gitt sjømannslivet som beskrives et mer tosidig uttrykk. Det er lettere å akseptere det brutale livet og røffheten, når en også får beskrevet de andre sidene av sjømannstilværelsen. Vi vet jo at de finnes. Riktignok kommer denne siden fram hos Johnsen, men først når han kommer hjem. I bokas siste del, Landkrabbeliv, er vi med på sopptur, vi får en vakker historie om en liten enarmet engel i snøen, en liten historie om den første hestehoven som ender i et eggeglass på kjøkkenbordet, en hel rekke små historier som beskriver livet med og i en familie med stor kjærlighet.

Hvorfor er livet på sjøen så brutalt beskrevet?

- Miljøet er enda verre. Jeg er snill. Det er på mange måter sånn livet er. Jeg har nok også selv valgt å skrive mest om dette. Det er disse historiene som inspirerer meg. Det er klart det finnes andre viktige sider ved dette livet, både godt vennskap og fine, varme historier, men det har jeg ikke skrevet så mye om. Jeg hadde med noen få dikt som representerer noe av det du etterlyser, litt mer uskyldige historier, men de valgte forlaget bort. Kanskje var de ikke gode nok. Noen av diktene som ble valgt vekk, syns også konsulenten var vanskelige å forstå.

Diktene er godt mottatt av sjøfolk og oljearbeidere, særlig oljearbeidere som har fartstid på sjøen fra før. Det sier jo ganske mye om deres oppfatning av livet på sjøen og deres erfaringer.

Det sier kanskje litt om sånne uerfarne landkrabber som meg?

- Ja, kanskje heller det. Jeg fikk for øvrig veldig god hjelp av forlaget når det gjaldt utvelgelsen av diktene, og jeg har vært enig med dem i det utvalget som ble gjort.

Har du skrevet noe tidligere?

- Jeg har skrevet en del krim, og noe av dette er kommet ut som noveller i blader. Den første novellen fikk jeg trykket i Alle Kvinner i 1965. Jeg husker jeg fikk 40 kroner for den. Det var stort. Dikt har jeg skrevet i mange år. Jeg har jo vist diktene til en del folk, og mange i miljøet har presset på for å få meg til å gi ut noe av det. Jeg utsatte det og utsatte det. Regnet det egentlig som håpløst å få gitt ut noe. Jeg vet jo at det er vanskelig å få innpass på forlagene med diktbøker. Du må ha et usedvanlig talen for å få foten innenfor der. Kolon er et lite forlag som hjelper deg med å få ting gitt ut, om de har tro på det. Jeg var heldig og fikk en konsulent som sa ja. Men, jeg har selv ofret penger for å få gjort dette. Det er jeg som står for finansieringen.

Har du solgt mye?

- Halvparten er dekket inn. Dersom resten blir solgt, håper jeg det er mulig med et opptrykk. Jeg ønsker jo å dele mine historier med flest mulig mennesker.

Hva med markedsføring?

- Tja, det er ikke så stort opplegg for markedsføring. Bokhandlerne går jo på sine innkjøpsordninger. Det blir mest "fra munn til munn".

Diktene er skrevet i bunden form, det vil si på vers og rim. Det kan være en tradisjonell og til tider enkel måte å gjøre det på, men ikke her. Johnsen har jobbet mye med å fortelle historiene på en naturlig måte, til tross for det stramme valget av form.

- Ja, jeg har jobbet mye med setningene for å få dem flytende i forhold til den måten vi snakker på. Det er vanlig å avslutte setninger med verb når du skriver i bundet diktform, men slik snakker vi jo ikke til vanlig. Du sier ikke hjem at kjøre, hjem at spise og lignende. Utfordringen min lå i å både klare den bundne formen samtidig som språket hørtes naturlig ut. En annen ting er at dette også er et eksperiment i skriveteknikk.

Boka er også full av tegninger. Er det dine egne?

- Ja, jeg bruker å tegne en del. Det går i perioder, riktignok, men jeg har liggende ganske mye fra mine "tegneperioder". Noen er laget hjemme, andre er tegnet i Nordsjøen. Mange er tegnet på nattevakter.

Boka er på mange måter todelt. Brutalt på sjøen, vakkert hjemme, for å sette det på spissen? Er livet ditt tydelig todelt, syns du?

- På en måte ja. Det å være på sjøen og hjemme, er to vidt forskjellige liv. Det samme er det å jobbe i Nordsjøen. Det blir to forskjellige tilværelser. Som oljearbeidere kan vi ikke ta del noe organisert liv. Vi har fri i fire uker, familie, naboer og venner har ikke fri. Vi blir litt spesielle, sosialt sett. Dessuten har du jo ikke fri, du må ta din del av arbeid og ansvar når du kommer hjem.

Trives du med å bo inne i landet der du bor nå?

- Jeg ser ikke havet her jeg bor. Heldigvis ser jeg vannet. Jeg må se vann, ellers trives jeg ikke. Jeg oppfyller på mange måter kravet til myten. Engang sjømann, alltid sjømann.

Rydd opp! Alarm om helsefare fra turbin- og hydraulikkoljer

Skrevet av: Halvor Erikstein

Industrioljer blir tilsatt mange forskjellige stoffer for at de skal få de rette egenskapene. For turbin- og hydraulikkoljer er det krav til spesielle smørende, temperaturbestandige og brannhemmende egenskaper. Til dette formålet er det en utstrakt bruk av en gruppe kjemiske forbindelser som går under samlebetegnelsen organofosforforbindelser.

Dessverre har mange organofosforforbindelser vist seg å være svært helsefarlige ved hudkontakt, innånding og opptak gjennom mage og tarm. Helsen skaden er svært sammensatt, men de alvorligste effektene er at stoffene ødelegger nervesystemet ved å blokkere/kutte det fine ledningsnett som overfører nerveimpulser til kroppens muskler.

Eksposering kan gi en rekke ulike symptomer, som hodepine, kvalme, smerter i mageregion, nummenhet og lammelser i føtter og hender. Enkelte tilsetningsstoffer kan gi en forsinket reaksjon som først gir lammelser og nedsatt førlighet flere uker etter eksponering. Det kan derfor godt tenkes at eksponering for turbin- og hydraulikkoljer er blitt oversett når folk som har jobbet med disse stoffene har utviklet sykdom.

Statfjord-feltet har den såkalte "MS-saken". Her har folk som har vært eksponert for turbinoljer utviklet nevrologiske symptomer, men uten at det er blitt satt i sammenheng med eksponering for organofosforforbindelser. Vi har også fått meldinger om at det finnes folk på andre felt som har jobbet med turbiner og fått nevrologiske utfall.

I dag er det særskilt oppmerksomhet fra flygere og cabinmannskap på episoder hvor oljelekkasjer har ført til alvorlig forgiftning av flymannskapet. Den norske flyhavarikommisjonen har nettopp frigitt en rapport om en hendelse for to år siden med røyk-/oljelukt i et SAS fly. Fartøysjefen ble senere beskrevet som alvorlig skadd, og har ikke lenger helseattest for å fly. Mens kapteinen valgte å sitte uten maske for å kunne følge med i gassutviklingen, berget styrmannen helsen fordi han benyttet åndedrettsvern.

Ulike organofosforforbindelser har meget stort anvendelsesområde. Eksempelvis tilhører flammehemmende tekstilimpregnering (Pyrovatex) og mange sprøytemidler mot insekter denne kjemiske gruppen. Det er også omfattende bruk av organiske fosforforbindelser som flammehemmende midler i polyuretanskum.

Det er vist at kraftig oppvarming (termisk dekomponering) av organofosforforbindelser kan utvikle kjemiske forbindelser som virker som nervegasser utviklet for kjemisk krigføring. Det er blant annet slike mekanismer en tror kan ha medvirket til akutt forgiftning av flymannskap.

Hva må gjøres?

På årets OFS kongress ble det vedtatt følgende resolusjon; "OFS krever at det blir full gjennomgang av arbeidsmiljø og helsekartlegging av personer som har vært/ er eksponert for turbin- og hydraulikkoljer som inneholder organofosforforbindelser."

Vi har informert om denne helsefaren i Sikkerhetsforum 5. desember. Vi stiller gjerne opp på årsmøter, verneombudssamlinger eller møter med HMS-avdelingen. Vi vil jobbe aktivt for at problemstillingene skal etableres som eget forskningsprosjekt, og gjennomføres sammen med det svenske forskningsmiljøet (Skarping og Dalene) på isocyanater. Vi oppfordrer medlemmer og andre om å ta kontakt både med spørsmål - og med mistanke om helseskader. Nærmere opplysninger vil finnes på www.ofsa.no/oljer

Stans brutaliseringen av arbeidslivet

Skrevet av: Mette Møllerop



Den landsomfattende politiske streiken som ble avholdt 17.oktober fra klokka 14 til 15, samlet en rekke klubber, fagforeninger og forbund. I Stavanger ble det avholdt streikemøte på plassen utenfor oljemuseet, et møte som samlet et stort antall deltakere og tilhørere. En rekke appeller ble holdt, alle med klar adresse til regjeringens forskjellige forslag som alle har det til felles at de forverrer situasjonen for arbeidstakere i Norge.

I løpeseddelen som oppsummerte grunnlaget for streiken skriver EL&IT forbundet: "Norske arbeidsplasser brutaliseres som en konsekvens av et stadig mer hensynsløst profittjag og et umenneskelig konkurransepress. Kravene til effektivitet i arbeidslivet øker dramatisk. Arbeidstakere utsettes for autoritære ledere, økende arbeidspress, stadige omstillinger, reduserte rettigheter og mindre ansettelsestrygghet. Denne utviklingen har blant annet ført til at både andelen uføre og langtidssyke har økt, til tross for at folkehelsen har blitt bedre. Utstøtingen av arbeidslivet har blitt så omfattende at det er blitt et samfunnsproblem. Svaret fra regjeringa og arbeidsgiverne er ikke å motarbeide brutaliseringen, men å svekke Arbeidsmiljøloven, arbeidstidsbestemmelser og arbeidsledighetstrygden."

EL&IT forbundet avsluttet streikemøtet med oppfordringen : Fagbevegelsen må mobilisere mot denne politikken. Denne utviklingen må stanses. Nok er nok.

Tøff klubb i tøft selskap

Skrevet av: Mette Møllerop

Schlumberger: Helhet er viktig. Selskapet skal tilby kunden alt kunden måtte ha behov for. Dette blir også en utfordring for klubben. Mangfoldet i selskapet utfordrer kunnskapsnivået hos oss. Vi har samme mål som Schlumberger. Vi skal "serve" alle. For å klare det, må vi ha kunnskap som dekker alle områdene, sier Espen Johannessen, klubblleder i Schlumberger.

Stikkord om bedriften: kunnskap, dele erfaringer, forskning, helhet, karriereplan. Espen Johannessen regner raskt opp en rekke kvaliteter med selskapet, kvaliteter som både han og klubben må forholde seg til, og setter pris på.

- Alle ansatte har karriereplan. Det er opptil enhver å bruke det. Som ansatt kan du få opprykk i karrieren og komme så langt som du bare vil. Omtrent da. Det er vel relativt unikt, tror jeg, og en spore for oss til å skaffe oss mer kunnskap.

Brukes tilbudet av de ansatte?

- Ja, det gjør det. Selvfølgelig er det individuelle forskjeller. Noen gjør mye ut av dette, andre mindre, men som system, blir karriereplanen flittig brukt.

Schlumberger er på mange måter et særegent selskap, med tanke på alle sine arbeidsfelt?

- Schlumberger er et selskap som tidligere var involvert på utrolig mange områder, fra parkometerproduksjon til vannmåler, strømmåler og oljeproduksjon. Det meste av dette er solgt ut, fordi selskapet har konsentrert seg om IT og olje. For å styrke IT-biten, kjøpte Schlumberger IT-selskapet SEMA. Selskapet som nå heter Schlumberger Sema, dekker hele Europa og har hatt temmelig store oppdrag. Et eksempel er forrige OL hvor vi leverte alt IT utstyr, fra grafikken på TV til administrasjonsutstyret. Vi har samme oppdrag i det kommende OL. I tillegg leveres dataprogram til olje industrien.

Hvorfor, hva ligger bak denne tankegangen?

- Helhet er et stikkord for Schlumberger. Arbeidet omfatter faktisk alt som har med olje å gjøre, fra dataprogram til boring, brønnservice, ja alt du kan tenke deg. Dette har med forholdet til kunden å gjøre. Det er viktig for selskapet å kunne tilby kunden alt kunden måtte ha behov for. Det gir selvfølgelig også en helt annen trygghet for kunden å vite at det selskapet en har kontrakt med, er det samme som utfører alle arbeidsoperasjonene. Litt moderne sagt, målet er å levere en nøkkelferdig brønn.

Grunnlønn framfor bonus

Selskapets helhetsfilosofi er en utfordring for klubben.

- Vi skal ha avtaler og vi skal ha folk. I dag har vi to store klubber her ute, oss og NOPEF. I tillegg har vi mindre klubber som PRIFO og Sjømannsforbundet. Vi går ikke på de samme avtalene. OFS har avtaler med skiftplan på 2-3 og 2-4 på sementering. På kveilerør har vi en disponibel plan på 2-3. Det innebærer at en er disponibel for bedriften i to uker. I Nopef er en disponibel på 5-3.

Hva er årsaken til at OFS og Nopef ikke har samme skiftplan?

- Vi har alltid prioritert en god skiftplan høyt. Vi har prioritert gode arbeidsgrunnlag framfor bonus. I det ligger også mest mulig fast lønn. Banklånet kommer jo hver måned, derfor er faste, gode grunnlønninger mye mer forutsigbart for en familieøkonomi. Det viser seg at folk også foretrekker det.

Utfordring på kunnskap

Mangfoldet i selskapet utfordrer også kunnskapsnivået i klubben.

- Som klubb har vi samme mål som Schlumberger. Vi skal "serve" alle. For å klare det, må vi ha et kunnskapsnivå som dekker alle områdene. Vi er også krye av avtalene våre. Vi har faktisk bransjens beste avtaler.

Har dere samarbeid med de andre brønnservicebedriftene?

- Ja, vi har alltid hatt et godt samarbeid med dem. Brønnserviceutvalget i OFS hvor alle klubber har sine representanter, drar nytte av hverandres avtaler. Det er viktig og nyttig med erfaringsutveksling på tvers av selskapene.

Hva med samarbeid med NOPEF?

- Vi samarbeider godt her på huset. Vi er selvfølgelig ikke bare enige, men i de fleste situasjoner kommer vi fram til enighet. Det er for øvrig godt samarbeid oss klubbformenn i mellom. I samme forbindelse vil jeg også legge til at jeg syns det er et viktig prinsipp at folk må få velge hvor de vil være medlemmer, enten det er her eller der. Samtidig ser vi jo at mange ikke liker tilknytningen til LO-AP. Det gjør nok at en del velger bort NOPEF. Den partipolitiske nøytraliteten er noe av det jeg selv liker best med OFS. Det gjelder også for mange av våre medlemmer.

Kvalitetssikring på topp



Kveilerørsoperasjon for Statoil. Foto: Statoil

- Vi er inne i en ekspansjon. Vi er i motsatt situasjon enn mange andre oljeselskap. Hos oss kan folk i en avdeling med lite å gjøre, skifte over til en annen avdeling hvor de har behov for ekstra arbeidskraft. Det gjør at det er trygt å være ansatt her. En risikerer ikke at en blir oppsagt på grunn av omstillinger og nedbemanninger i en eller flere avdelinger.

Hva gjør at akkurat brønnservice ekspanderer og får mange nye kontrakter?

- Jeg velger å tro at det er fordi vi har et stort, godt salgsapparat. I tillegg kommer god teknologi, gode ansatte med høyt kunnskapsnivå, både teoretisk og faglig, og selvfølgelig dette med totalpakken. Det at vi leverer alt kunden ønsker seg til konkurransedyktige priser, det scorer vi høyt på, tror jeg.

Espen framhever også Schlumbergers system for kvalitetssikring.

- Det har selvfølgelig mye med kunnskapsnivået å gjøre, men det er også en filosofi i selskapet som går på kvalitetssikring i alle ledd. Det særegne her, er at det også fungerer i praksis.

Like forhold er viktig

Schlumberger får mye skryt og godord fra OFS-klubben. Er forholdet til ledelsen også i toppklasse?

Ja, he, he...stort sett. Men når det gjelder avtaler, har de problemer med å takle at vi har to avtaler. Innenfor vårt avtaleområde finner du enkelte NOPEF-medlemmer som går på vår avtale. Vi hadde selvfølgelig heller sett at de hadde vært medlemmer hos oss. Men når dette er sagt, vi er godt fornøyd med det vi har fått til i løpet av det siste året. Ledelsen har ikke alltid tolket avtalene våre på samme måte som oss, men vi jobber likevel godt sammen.

Har klubben noen prioriterte mål?

- Ja, det har vi. Vi ønsker flest mulig organisert hos oss i OFS, vi skal ha 2-4 skiftplan og vi vil ha felles avtale for alle. Klubben ser det som viktig å ha like forhold for alle innen samme område. Det er mest rettferdig for alle at det skal være like forhold i selskapet. Når det gjelder avtalen, har den ikke kommet av seg selv. Vi har jobbet hardt for å få den, og vi mener at vi har bransjens beste avtale. Men, den står ikke på stedet hvil, den skal bli bedre. Det er alltid rom for forbedringer.

Andre vyer?

- Like forhold for alle i Nordsjøen er viktig. Bedriftene i dag har forskjellige konkurransefortrinn fordi avtalene er forskjellige. Det er feil, slik jeg ser det. En ansatt skal koste litt, og bedriftene skal konkurrere på kvalitet.

Informasjon

Klubben bruker en god del tid på å lage oppdaterte hjemmesider. Tanken er at all viktig informasjon skal ut til medlemmene så raskt som mulig.

- Vi så nytten av hjemmesiden under den siste konflikten, sier Espen. Vi kombinerte løpende informasjon med en levende side.

Hva med informasjon fra OFS og forhold til OFS, generelt sett?

- Informasjonen er god, begge veier. Når det gjelder avtaler, har OFS alltid hjulpet oss godt. Vi får veldig god oppbakning og er takknemlige for det. Vi føler oss også veldig velkomne i huset inne i byen, blir alltid godt tatt i mot og vi føler at vi både blir hørt på og sakene våre blir behandlet på en ryddig måte. På et område kunne jeg nok tenke meg forbedringer. For øyeblikket er jeg vararepresentant til sentralstyret. Vararepresentantene kalles kun inn ved fravær. De burde egentlig vært innkalt for å følge med på saker og saksgang. Vi har selvfølgelig sakspapirer, men det er ikke nok, syns jeg. Selv har jeg vært vara i to år, og ennå ikke vært til stede. At varamedlemmene blir kalt inn, er viktig for rekruttering og nye tanker. (Espen ble valgt inn som fast sentralstyremedlem ved kongressen nå, reds. kommentar.) En annen ting som ble vedtatt på kongressen, er gratis kontingent for lærlinger. Det betyr mye for oss når vi skal rekruttere unge.

Er alt det øvrige bare sol og blå himmel? Ingen problemer?

- Det vi måtte ha av problemer er først og fremst knyttet til selskapet. Et stort minus for oss som klubb, er at ledelsen i selskapet ikke er permanent. En leder sitter kanskje bare i to år, så dukker det opp nye folk. Det blir mye nytt å sette seg inn i på området norsk regelverk. Disse folkene klarer ikke å forstå at den norske fagbevegelsen er så sterk. I Storbritania blir folk svartelistet hvis de er aktive fagforeningsfolk.

Hva er årsaken til stadig utskifting av ledelsen?

- Det er et resultat av rotasjon og karriere. Også ledelsen skaffer seg selv og selskapet utvidet kunnskap med denne måten å jobbe på. På det viset er det forståelig. Men det betyr at så lenge Schlumberger er et såpass tøft selskap, krever det at vi må være like tøffe og like godt organisert.

Er dere det?

- Ja!

Utbrenthet

Skrevet av: Mette Møllerop

”Den nye folkesykdommen som kan ødelegge din organisasjon”, var undertittelen på konferansen ”Utbrent-het” som ble holdt på Sola 8.oktober. Utbrenthet er med andre ord ikke bare en privatsak, men en utfordring og et ansvar som også ligger på organisasjonens ledelse.

SAMKO, Senter for arbeidsmiljøkompetanse sammen med Right Management Consultants sto bak konferansen som ble holdt på Quality Airport Hotell, Sola. Faglig ansvarlig var Stein-M. Jåtten, organisasjonspsykolog og speialist i klinisk psykologi. En rekke foredragsholdere med forskjellige erfaringer og ståsted var hentet inn. Først ut var Finn Skårderud, psykiater, forsker ved Senter for barne- og ungdomspsykiatri og med egen psykoterapeutisk privatpraksis.

- Utbrenthet er like mye en beskrivelse av en tilstand enn en diagnose. En definisjon er at det er en fysisk og psykisk utmattelse etter vedvarende følelsesmessig press i arbeidet.

I følge Skårderud finnes mange tegn på utbrenthet. Noen har psykisk tilknytning, som humørsvingninger, irritabilitet, mistenksomhet, negativisme, dårligere forhold og avstand til kolleger og venner, søvnvansker, misbruk av medikamenter og alkohol. Fysiske tegn kan være tretthet, hodepine og muskelsmerter, økt blodtrykk, dårlig fordøyelse og vekttap.



Grenseløs

Grenseløs er et gammelt ord med nytt innhold. Skårderud bruker det både om enkeltmenneskers personlighet og det grenseløse arbeidslivet. Han trakk fram boka ”Det fleksible menneske” av Richard Sennett, som beskriver et arbeidsliv i dramatisk endring.

- Sennett er opptatt av dårlige og gode ord. Dårlige ord knyttet til dagens arbeidsliv er rutine, tradisjon, vane, forutsigbarhet. Gode ord er fleksibilitet, risiko og kaos, ”funky business”, alltså. Man skal være dynamisk, man bør skifte arbeidsplass ofte, gjerne også familie i ny og ne. Om en ung person i dag henvendte seg til en bedrift og entusiastisk sa at han eller hun ville jobbe der lenge nok til å få gullur, ville nok de fleste tenke at mannen var halvsprø og gått ut på dato.

Dyre slips og billige hoder

- Omorganisering er et behov i en aggressiv kapitalisme, men det er også blitt en ideologi, sier Skårderud i en artikkel om ”Den fleksible arbeider”. – Omkring i det arbeidende Norge skjer det en rekke endringer mest for endringenes skyld, og konsulentene veileder mer eller mindre seriøst. Noen gjør en meget god jobb. Andre har dyre slips og billige hoder. Omorganiseringen kan gi en følelse av at man er med i tida, men selvfølgelig skaper det utrygghet. Hvor mye utrygghet er for mye?

På konferansen fulgte Skårderud denne tankegangen videre. Han snakket om tid, og skillet mellom god og dårlig tid.

- Det er "in" å ha dårlig tid. Arbeidet åpner seg i mange ender. Arbeidstida flyter ut, takket være PC og mobiltelefon. Nå gjelder det mer å være on line enn on time. Individualiseringen åpner opp kollektivet. Ettersom arbeidsprosessen er dreiet til mer å produsere tjenester enn ting/varer, kan det bli vanskeligere å vite om en gjør en god jobb. Dette åpner for "skamtematikk". Er jeg bra nok?

Hardt arbeid – hard moro

- Det er et faktum at mye arbeid stadig blir morsommere. Framtiden vil

organisere seg rundt den emosjonelle arbeidsplassen. Det blir stilt krav til langt mer enn lønn, man skal også få et følelsesmessig utbytte og oppleve selvrealisering i arbeidet. Det gjelder selve arbeidet og det gjelder organiseringen i team og prosjekter. Selvfølgelig får man mest ut av slike ansatte. Merarbeidet knyttet til hjemme-PC er et interessant eksempel på flytende grenser mellom selvutvikling og selvutbytting. Hardt arbeid blir til hard moro. Det kan være så moro at det er familielivet som oppleves som trivielt.



Skårderud mener at vi har fått en heroisering av utmattelse. Vi kjenner igjen retorikken fra ekstremsporten og det er her den moderne arbeidsetikken henter sine idealer fra. Det dreier seg om å oppsøke risiko og rusen en får ved å gjennomføre det risikable. Tidligere var arbeid en konkret ting, sa Skårderud. Vi pløyet et jorde, bygde fire volvoer. Hva med våre dagers hjemmearbeid? Når er nok?

De flinke barna klarer alt – og det er alt de klarer

- Hvem passer i det nye arbeidslivet, spør Skårderud? I artikkelen om "Den fleksible arbeider" beskriver han tre grupper mennesker: De som er så mentalt solide at de mestrer og nyter det fleksible livet. Indre sammenheng gir ytre spillerom. De er vinnere.

Gruppe to er dem som ikke mestrer og som faller fra – og sier fra! De finner seg andre steder. Slike steder kan være roligere deler av arbeidslivet eller det kan være trygdebudsjettet.

I den tredje gruppen finner du dem som tilsynelatende mestrer. Skårderud kaller dem "de flinke". Selvfølelsen bekreftes gjennom ytre prestasjon. De er ikke trygge nok, men tar det igjen ved å smile, yte og tilpasse seg. De flinke klarer alt, men det er også alt de klarer. De mestrer så det svir, men savner ofte tilfredsstillelsen av det de har mestret. De er også dårlige til å si i fra.

Utmattelsens kulturhistorie

Dette er også tittelen på en bok av Karin Johannisson. Skårderud anbefalte blant annet boka fordi den viser at utbrenthet

ikke er noe nytt fenomen. Også i forrige århundre har en beskrivelser av denne typen trøtthet som har påfallende like forklaringer når det gjelder årsak og symptomer. På 30-tallet dukket stress som begrep opp for første gang, og etter hvert kom kronisk trøtthetssyndrom og jappesyke. I dag er det altså utbrenthet.

- Hva med begrepet om 10 år? Vi vil få endringer i navn og begrep, både klassemessig og sosialt. Begreper som utbrenthet eller tidligere stress og jappesyke, er først og fremst knyttet til høy status. Hva skjer når for eksempel vår filippinske vaskehjelp blir utbrent?

I dag har utbrenthet en god klang. Utbrenthet er en slags "heroisk depresjon", man må brenne for å bli brenn. Utbrenthet er med andre ord ikke noe for late, dorske, arbeidsløse personer.

Det er alltid for tidlig å gi opp

Hvem skulle trodd at kulturpersonligheten og drivkraften bak stadig nye, spennende prosjekter, Terje Vallestad, i perioder har hatt et dårlig selvbilde? At han har trodd at arbeidskolleger ikke syns noe særlig om ham og at venner hadde medlidenhet med ham fordi han ikke fungerte sosialt? Dette kom Terje Vallestad inn på i sin innledning som var basert på egne erfaringer med utbrenthet.

Terje Vallestad ble presentert på følgende måte: Kulturentreprenør og cafevert. Har siden 1983 vært forbundet med utestedet Sting og evenementer som litteraturuke, hvitløksuke, erotisk uke og diverse kunst- og musikkaktiviteter. Sting er blitt et begrep i Norge.

Terje har bakgrunn som frisør, musiker, har studert samfunnsfag, ledet Stavan-ger vise- og lyrikklubb m.m og eier nå 50 prosent av Smuget i Oslo. Smuget er nå i ferd med å bli revitalisert til et multikulturelt kraftsenter.

- Det er alltid for tidlig å gi opp. Det har vært mitt valgspørsmål alle år, sa Terje Vallestad da han steg opp på talerstolen på konferansen om utbrenthet. - Jeg har alltid ment at "de gode ideene kommer når en har det travelt". Jeg klamret meg til den leveregelen.

Terje Vallestad brant lyset i begge ender. Alltid på farten, alltid opptatt med nye prosjekter, og sanket støtte for nye spennende planer. På et tidspunkt ble nok nok, selv om han i begynnelsen ikke gjenkjente tegnene selv. Selvtilliten dalte og depresjonene dukket opp.

- Jeg har aldri vært fornøyd med det jeg har gjort, eller meg selv, sier mannen som folk flest forbinder med maksimal vellykkethet.

Mange og lange dager ble tilbrakt til sungs og motivasjonen til å stå opp var minimal. Ved hjelp av en dyktig psykolog, pustøvelser og yoga, kom han seg etter hvert på beina, en erfaring rikere.

- Nå bruker jeg avspenningsøvelser bevisst, hver eneste dag. Det gir meg den ballasten jeg trenger for å fungere godt. Dessuten har jeg alltid vært flink til å leke, jeg driver teatersport, reiser rundt omkring i verden for å se, lære og hente impulser og jeg oppsøker situasjoner hvor skuldrene senkes.

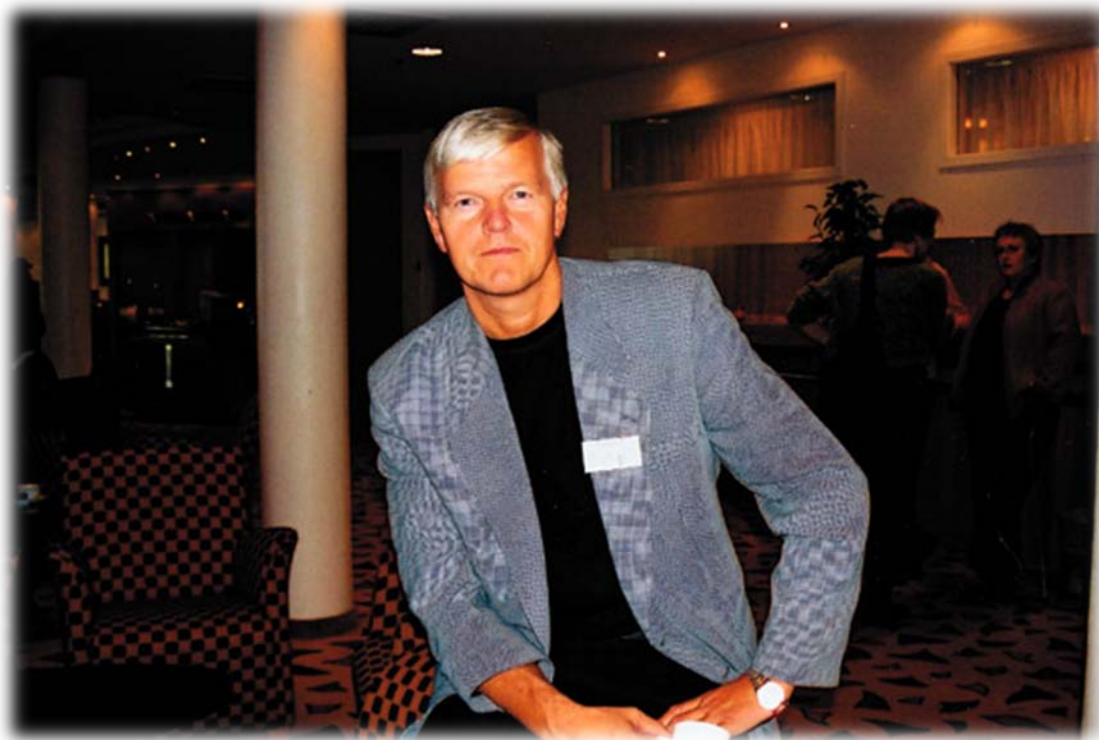
Terje mener at noe av problemet med utbrenthet og slitasje er knyttet til nordmenns selvbilde.

- Er du flink til å feire deg selv, spurte han - Enten det gjelder fødselsdag eller en prestasjon du har begått, opprykk på jobben, fullført utdannelsen, ja du vet hva jeg mener? Det er vel kanskje det dummeste du har hørt? Feire deg selv!! Uhørt! Jeg tror nordmenn må ha verdensrekord i å være bortreist på dagen. Dypt nede i smørja vår tror jeg vi finner en av årsakene til denne besynderlige oppførselen. Vi takler ikke å få ros, eller vi tror ikke på det når noen sier det. Sist gang vi fikk full applaus var da vi lærte å gå. Denne totale mangelen på ros og oppbacking gjør noe med oss, vi blir mistenksomme og urolige. Hvis noen spontant slenger noen godord i trynet på oss, aner vi ikke hvordan vi skal oppføre oss. Hva er det du vil oppnå, tenker vi inderst inne, mens hjernen jobber som besatt med å finne ut hva vi skal svare.

For en stund siden var jeg i en 60-årsdag til en god venn. Etter mange taler med mye godord om jublantens fortrefelighet, humor, intelligens og mer til, bøyde han seg over til meg og hvistet i øret: "Tenk om alle disse ordene hadde vært spredd ut over de 60 årene jeg har levd"

Ta kontroll over eget liv – igjen!

- Vi har to typer utbrenning, sa psykolog dr.philos Atle Dyregrov. – Vi har den daglige slitasjen og vi har de tilfellene hvor en går inn i en katastrofesituasjon som tømmer deg raskt.



Hva er det som gjør at du holder ut? For meg er det de fire K-er: Kone, klienter, kroppslige aktiviteter, kolleger.

Begrepet utbrenthet er gjenkjennelig for mange, mente Dyregrov. Han beskrev tilstanden som en følelse av å ha gått tom. Det er en ubalanse mellom ressurser og krav.

En del arbeidssituasjoner medfører også høy tretthetsproduksjon.

- Arbeidets forførreri, altså når arbeidsmiljøet blir optimalt med interessante utfordringer, er det ingen sperrer på arbeidsinnsatsen. Jeg tror også at de som er mer sammen med kolleger på fritiden, brenner forttere ut. Den ekstreme tilgjengeligheten hos mange mennesker, med mobiltelefon, bredbånd og lignende, er usunn. Ta kontroll over eget liv – igjen!

Du er det du spiser

Karin Hvoslef har drevet med toppidrett og mat i over 20 år. Hun er tilknyttet Toppidrettssenteret og har jobbet med toppidrettsutøvere og polarekspedisjoner over lang tid. Hun har skrevet en rekke spesialartikler om emnet mat/prestasjon/helse og er stadig mer brukt av næringslivet, blant annet som foredragsholder.

- Hvis du og jeg skal ha forhandlinger i morgen, kan jeg drive kjemisk krigføring mot deg i kveld, slik at du ikke blir det minste skarp i hodet i morgen, sa Karin Hvoslef til forsamlingen av deltakere. – Det dreier seg om forebygging. Du er det du spiser. Hvis du skal delta på en konferanse eller har harde forhandlinger foran deg, har reist langt for å komme dit og spist feil sammensatt mat, hvordan skal du da kunne konkurrere med folk som har sovet godt, spist lurt, og ikke reist dagen før?

Spis maten din!

- Vi vokste opp i 20 år, vi lærte å knytte skollisser og gå på do, men spise???

Enten du var sulten eller ei, ikke likte den maten mor serverte, var det ingen bønn. DU SKAL! Det er nå vi spiser! Dyr har bedre foring enn oss!

Ernæring har stor betydning for det du presterer. Hvoslef mener det er viktig å unngå wienerbrød, søtsaker og fet mat når en ønsker å fungere optimalt. Mettet fett gjør celleveggene i hjernecellene stive og uelastiske og motvirker smidig tankegang. En bør spise ofte, gjerne hver annen time, og en bør spise en type mat som sørger for å holde konsentrasjonen på topp. Frukt blir for snaut, men dersom du supplerer med nøtter, blir det bra. Heller ikke kaffen er noen god løsning.

- Den kvikker kun opp på kort sikt. Kaffen bør være en nytelse, ikke en krykke som man humper seg gjennom dagen med.

Matporno



Hva tenner appetitten din? Matporno, sier Hvoslef. Fargerike bilder som lokker deg til matfatene. Matprostituasjon: Mat som er tilgjengelig på hvert hjørne. Mat for øyet, mat for nesen, mat for ganen - og mat for magen. Mye av den maten det reklameres for, er mat som du ikke har godt av, i hvert fall ikke i store mengder. Pizza er for eksempel ikke så

sunt som mange av oss later til å tro.

- Når man spiser pizza, blir man helt satt ut. En pizza setter deg i energigjeld, i stedet for å gi deg energi. Det samme gjelder kinamat. Denne maten er riktignok bedre, men den hvite risen ødelegger. Hadde man byttet til brun ris, ville dette gitt et bedre resultat. Dessverre er dette en type mat som ofte brukes som "overtids- eller møtemat". Fort mat i hånden er ikke fort mat i kroppen. En god bedriftsleder skal subsidiere riktig mat. Kantinematen er viktig både for den enkeltes arbeidsinnsats og helse. Det er viktig å ha omsorg for seg selv. Jo riktigere du spiser, jo bedre plass har sjelen din!

En god leder

Kåre Willoch: Vil man være en god leder over lengre tid, må man vedlikeholde seg selv. Det må være en balansegang mellom anstrengelse og det å leve. Man må ha det hyggelig. John Lyng er et godt eksempel på dette. Han overanstrengte seg aldri og ble en dyktig utenriksminister nettopp på grunn av det. Frydenlund derimot, "døde på sin post". Ronald Reagan er også et godt eksempel på en som ikke overanstrengte seg i sin presidentgjerning. En rekke rådgivere sørget for det. Reagan var en verdensmester i delegering. Når kompliserte spørsmål nærmet seg, gled Reagan mer og mer i bakgrunnen og rådgiverne kom inn.



Willoch konsentrerte seg først og fremst om ledelsesfilosofi og karakteriserte gode og dårlige ledere. I forhold til temaet utbrenthet, hadde innlegget betydning for lederes innflytelse på arbeidsmiljøet og i forhold til den enkeltes arbeidsinnsats. En riktig balanse mellom økt arbeidsinnsats og lavere arbeidsinnsats er viktig. Jo mer innsats du legger i et arbeid, jo lavere utbytte får du, mente Willoch. Når innsatsen ikke står i forhold til utbyttet, er dette en stressfaktor.

- Jeg holdt regnskap selv som student for ikke å gjøre for mye. Husk Arne Paaske Aasen, "Når aldri du unner deg hvile og ro, vil ingen ting vokse og ingen ting gro."

Gammeldags ledelse

Ledere som har ansatte som er godt utdannet, tenker selv og vil tenke selv, kan selvfølgelig bli "avslørt". Er det noe problem, spurte Willoch. Skal lederen kunne alt? I en periode har vi hatt en ledelsesfilosofi som bygger på solide, godt utdannede ansatte. I dag er vi dessverre tilbake til den gamle lederstilen, mener Willoch.

- Storebrand dro på selvmordstokt til Scandia. De hadde en karismatisk leder, men, hvor var styret? Prosjektet var meget mislykket! Kværner kjøpte og kjøpte. Har dette sammenheng med en autoritær lederstil? Ja! Hvor var styret? Eller banksjefen som spurte etter styret da banken gikk konkurs, ja, hva var det med styret? Jo, det hadde de valgt selv.

Her i distriktet har vi eksemplet med Statoil sine 30 millioner på Mongstad. Hva slags ledelse er dette?

Willoch trakk også fram viktigheten av å gi ros og positive tilbakemeldinger til ansatte.

- Vi har to sjefer. Den ene roser den ansatte som har levert en god jobb, den andre sier at det er eget verk. Hvem vil yte full innsats for den siste sjefen? Mangelfull belønning fører til lavere innsats.

En sterk leder har en nestkommanderende som vet like mye. En svak leder har en nestkommanderende som vet lite. Da har en ingen konkurranse om ledervervet.

Det er dessuten viktig å aldri tilføre en medarbeider et nederlag.

Oppskrytt?

Jan Vincents Johannessen, direktør på Radiumhospitalet, i programmet for konferansen omtalt som multikunstner, anerkjent ord- og billedkunstner, innehar en rekke internasjonale verv og posisjoner og kjent for engasjerende foredrag.

Foredraget på Sola ble holdt i en litt fleipete tone. Det kan være nyttig nok når en tar opp alvorlige og problematiske tema, men forutsetter en balansegang mellom humor og alvor. Ved denne anledningen ble det mange selvfølgeligheter og fikse kommentarer: Til Willoch og hans omtale av Reagan kom denne: "Fordelen med Alzheimer er at du treffer nye folk hver dag." Til Skårderud: "Ja nå har Skårderud reist, men han likte ikke "Kunsten å leve", boka mi ble slaktet av Skårderud." Eller: " Jeg tror på Kardemommeloven – være snill og grei, ellers kan du gjøre hva du vil.

" Om ikke å slite seg ut i jobben: "Lat – han var ikke direkte plaget av svettelukt."

Selv om Johannessen selv sa at i slike foredrag har det lett for å dukke opp selvfølgeligheter, ble det etter hvert svært mange av dem. Foredraget ble dermed preget av overflatiskhet.

Du må selv prege ditt liv

*"Enhver står alene på jordens hjerte
gjennom boret av en solstråle
og med ett er det aften."*

Salvadore Quassimodo

- Det er en flott beskrivelse, dessverre får mange ikke med seg midtlinjen, sa Johannessen og listet opp noe av det han selv omtalte som selvfølgeligheter.

- du får ikke livet ved fødsel, du får bare en mulighet til å leve
- du må selv prege ditt liv
- finn ut hvorfor du lever, da vil du tåle nesten hva som helst
- de fleste lever ikke, de fleste holder seg bare i live
- maktkamp i næringslivet er akkurat som unger i sandkassen. Du får mer til når du jobber i team. En leder trenger ikke være nobelpriskandidat, men de ansatte kan være det.

Det å være karismatisk har også sine sider...! Svært ofte ser vi de karismatiske lederne på vandring fra bedrift til bedrift. De må gjøre noe spektakulært, hele tida.

Johannessen tok folks mobiltelefonvaner på kornet. - Du, nå er jeg her, du, nå er jeg der, du, nå er jeg på vei hjem, du nå stikker jeg innom her, du, nå gjør jeg ditt, datt,... Hvor blir det av friheten? Hvor tilgjengelig skal man egentlig være? En skal ikke ofre hele livet for noen, hvis en ikke er mor Teresa. En skal heller ikke ofre seg for bedriften. Folk må være i jobben sin frivillig. Hvis du ikke kan utvikle deg, må du slutte.

Ikke bli utbrent – ikke bli voksen

For noen er målet å tjene mest mulig penger. Dem er det mange av og konkurransen går ut på at: den som dater med mest penger, den har vunnet! Men pengene er lite verd den dagen helsa svikter. Vi skaffer oss ting, og har livet fylt med å stenge hytta, pusse båten og så videre. Vi kunne tenke oss å dra til utlandet, men det er så mye å gjøre. Når vi er barn, så leker vi. Når vi er voksne, har vi sluttet å leke. Du må lete hele tida og du må leke! Kreativitet er å finne den sprekken i muren som andre ikke ser. Når du er i ferd med å bli utbrent, må du finne sprekken slik at du ikke blir buret inne.

Da en av mine ansatte foraktelig sa til meg at "slike malerier som du lager kunne ungene mine ha gjort", svarte jeg, "ja, det kunne de nok, men det kunne ikke du."

Rammebetingelser

Rammebetingelsene finnes i ditt eget hode. Det er alltid noen som klarer seg med de rammene de har. Ikke hør på ekspertene. Husk at bjellesauen også er en sau. Det er ikke sikkert bjellesauen vet hvor den skal. Tenk selv – vær på hugget. Den som leter finner, men kanskje ikke det en leter etter.

Årsmøte i BJ-klubben

Skrevet av: Mette Møllerop



Tre av de nye styremedlemmene i BJ-klubben: Liv-Aina Olsen, Reidun Ravndal og klubbleder Rolf Onarheim.

BJ-klubbens årsmøte samlet rundt 50 medlemmer og mange gjester.

- Gledelig, sier klubbleder Rolf Onarheim. – Vi er glad for at oppmøtet ble så bra. Det tyder både på engasjement og interesse for hvordan klubbarbeidet drives og hvilke saker som er aktuelle.

Hvilke saker var oppe?

- Flere saker ble diskutert. Viktigst var kanskje gjennomgangen av tariffoppgjøret og det at vi ikke var fornøyd med resultatet. De sakene vi ikke fikk gjennomslag for vil bli tatt opp igjen ved første anledning. Vi hadde også besøk av vår daglige leder, Mr. Lindsay Link, som orienterte om situasjonen både i Norge og internasjonalt. Han oppfordret blant annet folk til å reise ut for å skaffe seg bredere faglig erfaring.

Andre ting du vil nevne?

- Ja, OFS var jo representert med Bjørn Tjessem og Halvor Erikstein. Bjørn orienterte mer generelt om tariffoppgjøret, og Halvor hadde et interessant innlegg om skift-, søvn- og helseproblematikken. Ellers bør vi vel ta med at våre årsmøter er en fest for medlemmene. Klubben betaler reise, opphold og bespising for alle, vi får ingen støtte fra bedriften til dette. Selv om det koster litt, synes vi det er fint med en slik ramme rundt årsmøtene våre.

Nytt styre:

Rolf Onarheim – leder

Reidun Ravndal – kasserer

Liv-Aina Olsen – sekretær

Arild barøy – styremedlem

Stefan Rölmer – styremedlem

Robert Løvseth – styremedlem

Henrik Huster – vara

Jens Ove Slottsvik – vara

Årsmøte i Schlumberger

Skrevet av: Mette Møllerop

Årsmøtet ble avholdt på Maritime Hotell i Stavanger den 29.11.2002 kl 17:30.

Klubbleder Espen Johannessen startet årsmøtet med å ønske alle velkommen til møtet, men var noe skuffet over oppmøtet. Vi hadde ventet lavt oppmøte pga den store aktiviteten offshore, men allikevel?? Espen gikk gjennom dagens agenda som ble vedtatt. Geir Børge Bjørkheim ble valgt som referent og Espen valgt til ordstyrer.

Årsmeldingen:

Geir Børge Bjørkheim leste igjennom årsmeldingen for inneværende periode. Siden vi hadde god tid ble det diskutert og forklart litt om de forskjellige saker som det er referert til i årsmeldingen. Klubben takket OFS for godt samarbeid i året som gikk.

Oppmøtte medlemmer var interessert i den rettskraftige dommen angående shuttling og utenbystillegg.

Gjenvalg og valg av nye i styret for den neste perioden:



Representanter for styret: Espen Johannessen og Terje Hegna

Stig Arne Pedersen – nestleder
Frode Røyneberg – styremedlem
Torbjørn Refsland – styremedlem
Terje Hegna – styremedlem
Odd Helland – styrerepresentant
Johnny Begerud – vara
Roy Nordstokke - vara

(Roy ble av årsmøtete valgt inn som vara fordi MWD avdelingen er på vei til å melde seg over til OFS. Vi vil gjerne ha en kontaktperson inn i styret fra dem og han har gjort en kjempebra vervekampanje.)

Valgkommite:

Frode Bjørkheim og Vidar Wollum ble valgt i 2001 og fortsetter til 2003. Takk for fin innsats.

Ut av styret:

Lill Pedersen – kasserer
Norvald Hellem - Vara

Resten av det gamle styret var ikke på valg:

Espen Johannessen – leder

Geir Børge Bjørkheim

Nils Olav Roaldsøy

Frode Bjørkheim

Ståle Granheim

Ruben Furnes Krakereid (vara)

Saker til behandling på årsmøte:

Kurs må bli bedre organisert innad i bedriften.

Alle kurs som er pålagt skal overtidsbetales i friperioden. Ellers skal alle kurs av "frivillig" karakter tilstrebes til det ytterste at disse skal legges til på perioden til den enkelte arbeidstaker. Kurs skal overtidsbetales utover 7.5 timer både i inn og utland.

Enstemmig vedtatt

MWD/LWD:

Mindre innleid arbeidskraft innleid fra utlandet. De som måtte komme og er der pr dags dato skal følge avtaler som gjelder og må følges opp. Det er rovdrift på denne gruppen. Offshore bonus skal utbetales hvis utreise blir kansellert mindre enn 24 timer før utreise. Høyere grunnlønn/lønnstrinn. Overtid for retningsborere etter 12 timer offshore. Individuell avlønningsmatriser for MWD/LWD.

Det ble enstemmig vedtatt at vi skal jobbe for at denne gruppen skal få bedre arbeids- og lønnsforhold med bla: Bedre schedule og lavere offshorebonus / dvs. mer på grunnlønn.

Gjester fra bedriften:

Nils Arild Espeland og Gerry Kennedy var innvitert fra bedriften.

Well services manager Gerry Kennedy fortalte litt om situasjonene i selskapet. Han er veldig fornøyd med insatsen som er lagt ned av alle ifm. coil tubing kontrakten for Statoil.

Under middagen ble det holdt taler og overrakt gaver til gjestene og til vår avtroppende kasserer for en lang og tro tjeneste!