

SAFE⁰¹ MAGASINET

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 Mars 2010**



Foto: Frode Lervåg

**Støy og vibrasjon er tema på
HMS-konferansen i mai.**

Et rettferdig arbeidsliv



Innhold



15



6



26

- 3** Leder **5** Kick off på Geilo **12** Referat fra TV/Medlemskurs- Geilo 22-25. februar 2010
13 Kursing av medlemmene er høyt prioritert **18** Støy og vibrasjon
22 Oljesektoren- ikke HMS- forbildet likevel? **24** Spennende og utfordrende år som tillitsvalgt **28** Årsmøte i SAFE
32 Årsmøte i SAFE Seadrill **33** Årsmøte i SAFE DNS **34** Ny avtale om inkluderende arbeidsliv- hva er nytt?
36 Den store debatten om sykelønnsordningen **40** IA- arbeidet i SAFE **43** Stor og bred deltakelse på tariffkonferansen
44 Birgitte Rødsæther slutter i SAFE **45** Plass til HMS **47** Årsmøte i SAFE sokkel **49** Strid eller misforståelser
52 Det juridiske hjørne **54** Medlemsfordeler **59** Kryssord

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren .

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

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

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

UTGIVELSESPLAN Manusfrist/Utsendelse Nr. 1 20.02/20.03 Nr. 2 03.06/03.07 Nr. 3 11.08/11.09 Nr. 4 18.11/18.12

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

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

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



Leder

Våren er i anmarsj, det er også tariffoppgjørene

Våren har endelig begynt å feste grepet, da er det også tid for lønnsforhandlinger. Mange har store forventninger til årets tariffoppgjør. Vi har ikke hatt skikkelige forbundsvisse oppgjør siden 2006, men vært "fanget" inn i såkalte samordnede tariffoppgjør. Det skaper litt frustrasjon da tariffmessige forhold som en ønsker å få gjort noe med, blir hengende over lang tid. Forventningene må nok dempes noe, da de fleste sentrale aktørene snakker sterkt om moderasjon. Partene i frontfagene, tariffavtalene i konkurranseutsatt industri, vil som vanlig legge føringer for rammene for de øvrige tariffoppgjør i landet. Prisstigningen forventes lav, mesteparten er det allerede kompensert for gjennom overhenget, og det igjen tilsier at det ikke er nødvendig med de store tilleggene for å få en reallønnsøkning. Samtidig frykter man en høyere norsk rente som igjen kan føre til en styrket krone og svekket konkurranseevne med utlandet som konsekvens. Samtidig med dette kan man lese i avisene at OLF nå mener at oljefolk har fått høy nok lønn. Hva de definerer som oljefolk er noe uklart, men her er det store variasjoner. Det er vel heller ikke overraskende ytringer fra deres side. ISO-fagene som LO har ansvaret for og som er en del av frontfagsavtalene, har synliggjort det stikk motsatte. De må løftes til et akseptabelt nivå, og noen klubber, som ESS og Statoil-sokkel skal være villige til sympatiaksjoner om nødvendig. Det tror imidlertid SAFE sentralt vil bli problematisk, og at en her heller må tenke mer langsiktig.

Uansett vil SAFE gjøre det vi kan for at lønnsoppgjøret også i år skal bli noe vi kan være fornøyde med. SAFE har i siste avtaleår deltatt i et utvalgsarbeid sammen med IE og Lederne som skulle utrede ulike forhold ved skift-/nattillegget. SAFE registrerer, spesielt på riggsiden, at selskapene legger møteaktiviteter i forbindelse med skiftbytte, slik at "handoveren" blir på hele 30 min eller mer. Slike møter er en selvstendig aktivitet som skal kompenseres i henhold til overtidsbestemmelsene. Vi på arbeidstakersiden var ganske så samstemte om at denne ulempen er for dårlig kompensert. Derfor ønsker vi å øke denne kraftig samtidig som vi ønsker en automatisk regulering gjennom avtalte reguleringsmekanismer. Det vil nok bli et hovedtema og danne grunnlag for et samarbeid. SAFE hadde jo både Lederne og IE som gjester på vår tariffkonferanse, der slike positive signaler ble gitt.

Det er fremdeles uro i SAFE, noen forsøker å utnytte interne forhold med krisemaksimering og saksbehandling i media. Vi har på ny fått en rapport som omtaler de samme kritikkverdige forhold som tidligere har vært i søkelyset, og uten at det der fremkommer noe nytt. Utgangspunktet for utvalget var også å være konstruktive med å komme med anbefalinger til tiltak, for nettopp ikke å skape tapere og vinnere. Det er nettopp den gamle mistillitskulturen fra OFS-tiden, som igjen har fått sin oppblomstring. Det var den ukulturen som ødela og forhindret en positiv utvikling av OFS. Ønsker vi det samme skal skje med SAFE? Hvilke etiske retningslinjer skal organisasjo-

nen tuftes på, hvordan skal vi behandle hverandre, skal vi ikke respektere hverandres meninger, er vi tillitsvalgte en ferskvare som skal byttes ut hvis en begår en feilhandling, skal vi hele tiden ha omkamper til en har fått viljen sin, skal vi akseptere illojalitet til våre styrendes organers vedtak, skal vi akseptere at media benyttes til å skape uro og misnøye for å kunne fremme sine saker, er dette en måte å bygge omdømme som en seriøs organisasjon? Dette er noen spørsmål denne prosessen stimulerer til hos mange av oss, både av vi som opplever dette på nært hold og våre tillitsvalgte/medlemmer ute i organisasjonen. Forbundsstyret har så lang ikke villet stimulere til en fortsatt mistillitskultur med tapere og vinnere. Det er derfor Forbundsstyret så langt ikke har ønsket noe ekstraordinær kongress, det løser ingen problem, men heller forsterker de. Vi ønsker heller å ta inn over oss den kritikken med anbefalinger og tiltaksforslag som der fremkommer, bruke dette konstruktivt slik at vi i felleskap skal videreutvikle SAFE. Det er nettopp det rapporten bygger sine forslag rundt, den er ingen granskning eller sannhetsbeskrivelse, hvem eier nå den? De som ønsker det beste for SAFE vil nettopp arbeide etter rapportens intensjoner, la oss gjøre det i fellesskap.

Undertegnede vil på vegne av alle på SAFE-huset ønske dere alle en konfliktfri og fredelig påske, en fin vår og med lykkeønsker til alle som skal delta i de kommende tariffoppgjør.

Terje Nustad





Kick-off på Geilo

Tekst: Bernt Hodne

Foto: Bernt Hodne og Mette Møllerop

Da var endelig tiden kommet også for SAFE. Det første Kick-off seminaret for medlemmer under 35 skulle gå av stabelen. Mange følere lå ute, ville dette gå bra, blir det en suksess, klarer ungdommen å få dette til, helt på egen hånd?

Vel, vi var like spente som de rundt oss. Jeg dro med meg skiene og bagasjen inn til togstasjonen dagen før alle andre. Tenkte det var greit å få litt oversikt før det skulle komme 60 unge stormende inn på fjellet. I luken på stasjonen ba jeg om en billett som alle andre, uten å reflektere noe mer over det. Jeg fant vognen og setet mitt, men ble en smule overrasket da jeg så hvem jeg skulle sitte sammen med. Innerst ved vinduet satt vår dyktige organisasjonssekretær, Bjarte (Mjåseth), på vei opp til tillitsvalgskurset som gikk samtidig der oppe. Jeg ble selvsagt svært fornøyd da jeg ville få selskap på den tre timer lange togturen.



SAFE-Ung ønsker velkommen.

Vel framme på Ustedalen Hotell ble vi svært godt mottatt av damen i resepsjonen, Trine. Hun kunne også fortelle oss hvordan de (hotellet og Ann Elin) hadde tenkt at alt skulle foregå. Opplegget hørtes meget bra ut, og jeg vet det er mye på grunn av vår egen super planlegger, Ann Elin (Slettebø). Det er ingen tvil om at hun fortjener en stor takk for all den hjelpen hun har gitt. Uten henne så hadde det blitt veldig mye rot. Vi gutter er vel ikke fullt så flinke til den typen organisering, eller hva?

Inne på hotellet traff vi kjapt noen flitige tillitsvalgte som var på kurs med

Mette (Møllerop) og Tellef (Hansen). De var også strålende fornøyde, ikke rart, det er rutinerte kursholdere disse to. De to har en god evne til å engasjere dem som tar turen til disse kursene. Det er bare å legge seg på minne, sving innom SAFE sin hjemmeside og meld dere på, dette er et bra og lærerikt kurs! Og ikke minst, det er superkjekt også.

Tilbake til Kick-off seminaret som nå nærmer seg med stormskritt. Morgenens da alle skal komme, kommer. Jeg blir vekket tidlig av en jente som ringer og lurar på hva hun skal gjøre, toget går ikke? Har jeg ikke våknet kjapt før, så gjør jeg det i hvert fall nå. Har NSB



Forventningsfulle deltakere første dag.



Er man ung, så er man ung!

tatt helt av? Hva skjer. Jeg svarer at jeg må få noen minutter på å finne ut hva som hender. Legger på og oppdager at der har tikkert inn tre stykk SMS også... jepp, dere skjønner at det var flere som lurte på hva som foregikk... "toget går ikke, det går busser, hvor er dere", "hva skjer, det er mye snø, Flesland stengt". Her var det litt å henge fingrene i. Jeg

finner fram nummeret til Hilde-Marit. Tenker at det er godt det ikke er meg som er i Bergen, dette fikser hun. Vel, hun ankom togstasjonen og var vel nesten like forfjamset som de andre. Hvor kunne hun stille seg med SAFE skiltet når alle løper rundt som forvirrete svensker? Og vet du, der var plutselig en smilende gutt med lue med "SAFE" logo på. Han gjorde

livet litt lettere, da var de plutselig blitt tre, for Josef hadde også med sin bedre halvdel. De var nå blitt to norske og en svenske. Stemmer, denne fornuftige karen med lue var svensk! Etter hvert fikk de i fellesskap samlet en større og større skare av unge SAFE'ere som ville til Geilo. Til tross for en noe klumsete

måte å dra til Geilo på, buss til Dale og sovevogn på toget resten av veien, så kom alle fra Bergen fortsatt fram før gjengen fra Oslo. Bergensgjengen skulle kommet en time før, men på grunn av nevnte vær og vind, ble de nå kun 15 minutter før. Vi fikk samlet alle i baren på hotellet for utdeling av romnøkler. Det gikk overraskende bra, selv om der var fire stykker som het Hansen, hvem var tenkt hvor?



Framføring av oppgaven.



Alle fikk ca 20 minutter på seg til å få tingene inn på rommene før turen gikk ned i konferanserommet hvor seminaret skulle begynne. Jeg hadde vært nede å sett over at alt var som det skulle, stått litt foran i salen og sett utover, tenkt på hva jeg skulle si og brukt alle triksene jeg lærte av Mette på tillitsvalgtkurset som jeg hadde vært gjennom tidligere. Vi skulle nå begynne med litt kort info om seminaret i 10 minutter før De Facto med Tellef Hansen skulle ta over noen timer. Jeg fikk fortalt litt om kjøreregler og ikke minst understreket at "helt om natten er også helt om dagen".

Tellef Hansen kjørte et opplegg om hvordan en fagforening fungerer. Hvilken plass den har i samfunnet og hvilke foreninger som hører til under hvilken paraply. Den mannen har en utrolig evne til å få folk til å følge med uansett hva han vil ha fram, og det klarte han også denne gangen. Jeg hørte til og med noen som diskuterte pensjon etterpå, vi snakker om noe som er 40 år fram i tid (for noen). Ikke misforstå meg her, det er minst like viktig for oss å sette fokus på dette, men det er vanskelig å få de unge til å høre etter. Etter dette var vi noen som snakket litt om pensjon, og får vi det som vi vil, så

blir det et kurs på en eller annen måte i nær framtid om "pensjon for de som går av etter 2030".

Da Tellef var ferdig, nærmet det seg turens første middag. Hilde-Marit hadde ikke tenkt å gi ungdommen fri helt enda. Alle ble på nytt samlet i baren. Det var da allerede plukket ut syv fremtredende gutter og jenter som skulle få velge seg ut egne grupper på grunnlag av kvalifikasjoner de mente laget trengte. Her var det mye kreativt som dukket opp, det ble spurt etter en ølglad, blondine, kverulant, en med krøller, en over 1.90, en på 19 år, en med god logistikk, en som var flink å skrive, bare for å nevne noen. Etter at gruppene var satt, fikk alle utdelt hver sin lapp med et helt meningsløst ord, som for eksempel -post-it lapp, -mobiltelefon, -oljelampe. Ut av dette skulle gruppen lage underholdning. De kunne selv velge måte til senere på kvelden. På kvelden var det skigutta med Petter Northug i spissen som skulle gå. Et



seminar er en ting, men noen ting er det ikke mulig å dra folk unna, OL er ett sånt eksempel. Foran TV skjermen samla en gruppe unge seg, mer eller mindre i ring rundt Terje Enes (nestleder Safe Sokkel i Statoil) som hadde tatt turen opp i privat regi.

Etter at Norge hadde tatt nok et gull var det gruppene sin tur til å framføre det de hadde kommet opp med. Dette



Gruppeoppgaven er løst og høster latter og stor jubel.

skulle gjøres i baren, på scenen med mikrofon, slik at vi var sikre på at alle hørte hva som ble sagt og gjort. Noen ble litt mer spent, dette var kanskje litt skremmende, men etter at første gruppen hadde vært oppe så ville alle sammen fram. Det var flotte framføringer der de hadde laget rap-låt, dikt, skuespill, adjektivkonkurranse og sang. Utrolig bra gjort, på kort tid og med bare ett stikkord som oppgave!

Torsdag morgen var igjen spenningen

i kroppen der. Hvor mange ville møte, hvor mange hadde tatt til seg infoen i starten på dag en. Da vi startet presis kl 09.00 var alle sammen tilstede og vi kunne begynne dagen der vi slapp. Det var godt å se at der var like mange helter på morgenen som det hadde vært kvelden i forveien. Veldig BRA!

Vi begynte dagen med gruppearbeid. Her skulle gruppene prøve å finne ut hvordan vi kunne klare å engasjere flere unge samt holde engasjementet

oppe. Videre skulle de finne ut hvordan vi kunne få flere medlemmer samt gjøre SAFE til Norges største fagforening. Dette løste de godt og fikk lagt fram sine forslag før lunsj. Det var mye kreativt og en god del av dette har vi pakket med oss ned i kofferten. Vi tar forslagene opp igjen på neste Ung Utvalgsmøte.

Etter lunsjen var det Bjarte og min tur i ilden. Her skulle de unge få en liten innføring i SAFE sin historie. Selv om vi



Geir Ove Steen, Torgeir Nesdal Hansen og Thomas Fuge.



Even Dromnes





Kristin Ihme og Bernt Hodne



i dag går i kategorien unge og har det utrolig bra, så er det viktig å huske at alt dette ikke har kommet gratis. Her fikk de litt om oppstarten og noe historie omkring streikene SAFE har hatt. Det er ingen tvil om at vi har store sko som må fylles dersom vi skal opprettholde det arbeidet som tidligere har vært gjort. All honnør til "gamlegutta". Vi fikk også et flott innlegg fra Hilde-Marit om hvordan og hvor tilfeldig en kan bli involvert i en fagforening. Hun hadde et interessant innlegg om sin vei til både tillitsvalgt, VO og HVO. Hilde-Marit har vært med på dette før og vet utmerket godt hvordan hun kan fange interessen, noe også innlegget bar preg av.



Videre måtte vi også ha et valg, vi trengte flere navn på listen over personer som kan være med å drive dette fram, og som kan ta over når vi som nå er i øvre sjiktet ikke lenger kan være med. Det gjelder selvsagt de andre og ikke undertegnede...

De som i dag sitter i Ung utvalget er nå:

Bernt Hodne
Arild Bringaker
Hilde-Marit Rysst
Ann Elin Slettebø
Kristin Ihme
Ørjan Mellemsset
Kristian Scrase Næss



Alle måtte delta i denne gruppen. Det gjorde de med stor innlevelse.
(bildet under)

Helene Hansen
Ole Håkonsund
Elisabeth Løvaas
Snorre Holten
Maren Hemnes
Vegard Hovde
Jostein Kløve

Vi håper nå at vi skal kunne gå på med
stor iver og masse motivasjon rett etter

påske. Dersom det er noen som ser at
navnet sitt mangler, eller noen som vil
være med på dette og stå i en refer-
ansegruppe, ikke nøl med å sende en
mail til b_hodne69@hotmail.com

Da klokken passerte 16.00 på andre
dagen så var gruppen fristilt til å kunne
ta seg en liten tur på kveldskjøring i
Bakken. Vi var en god gruppe som hev

på oss skitøyet og tuslet ut til skibus-
sen. Vel oppe i Havs dalen var det vel
noen av oss som kjapt funderte på
om dette var eneste bakken som var
åpen. Det var det, og kvelden ble ikke
så veldig lang i bakken. Dog var der en
jente som gjorde en fantastisk innsats i
sin første runde på snøbrett. Ingvil, du
gjorde en utrolig innsats og viste i oss i
praksis hva det vil si å "aldri gi opp".





Deltakeren fant plass til et OL- gull.

SAFE sokkel sin nestleder, Terje Enes, hadde vinterferie på hotellet. Han sitter i midten. (bildet under)

Da kvelden kom var det duket for tre retters middag for alle. Her viste de unge igjen hva som bor i dem når de er på seminar. Her var det både taler i form av velkommen tilbords, vitser og takk for maten tale. Veldig bra! Kvelden ble veldig sen for de fleste, noe som igjen bar preg av at alle koste seg. Hvem som var sist i seng vet vel ingen, men at det ble rimelig sent fikk nok mange med seg. Til tross for dette var de aller fleste igjen på plass allerede før kl 09.00 neste morgen.



I spenningens navn fikk alle utlevert et evalueringsskjema siste dagen. Det var tid for at vi som hadde stått for dette skulle få vår dom for opplegget. Vi fikk levert skjemaet ut og ventet i spenning. Da de var samlet inn kunne vi kaste noen blikk på dem og til vår glede var det bare godord. Samtlige som var med ønsket å stille igjen på et tilsvarende seminar. Dette må bety at vi har gjort noe riktig. Dog skal det skrives i rettferdighetens navn at tre stykker

ønsket litt mer faglig innhold og en ville hatt skikjøringen på dagtid isteden for kveld. Vi har selvsagt notert oss dette og vil dra det med til neste gang. Men, alt i alt er vi veldig fornøyd- det var jo første gang vi arrangerte en slik samling så det var godt å lese at så mange har hatt en god opplevelse!

I den anledning vil jeg bare avslutte her og si TUSEN TAKK for turen. Dere har alle gjort deres for at dette ble en vellykket tur.

Vi gleder oss allerede til neste gang vi sees!

Og som en gruppe kom med i sitt framlegg, "Better SAFE than sorry"



Kjell Geitnes

Referat fra TV/Medlemskurs **Geilo 22-25 februar 2010**

Mandag morgen møtte vi spente opp i gode kurslokaler på Ustedalen Hotell på Geilo. Åtte deltagere fant sine plasser og var klare for Mette Møllerop sin åpning av kurset. Deretter var det vår tur til å presentere oss ved navn, målsettinger for kurset og si litt om aktuelle problemstillinger fra vår egen arbeidssituasjon. Ut i fra disse skulle vi velge en sak som vi skulle ha som prosjekt gjennom kurset. Vi delte oss i fire grupper med ulike saker. Med utgangspunkt i sakene kunne vi relatere oss med videre innlegg i kurset.

Mette Møllerop hadde et godt innlegg om presentasjonsteknikk. Hun gav oss mange gode innspill i forhold til en god presentasjon av prosjektene.

Tellef Hansen, en meget energisk og god foredragsholder, gikk igjennom fagbevegelsens utfordringer nasjonalt og internasjonalt. Han gav oss et foredrag om analyse av egen situasjon. Lærte oss bruken av noen enkle metoder/modeller for analyse. Engasjementet var stort og eksempler fra egne saker ble brukt for å bedre forståelsen.

Jeg tok, sammen med kokken Øyvind Olson i Statoil, saken om arbeidspress/bemanning på installasjonene.

Utfordringene der er store og veldig viktige. Bjarte Mjåseth hadde innføring i Lov og avtaleverk. Vi relaterte dette til sakene og fikk utrolig godt utbytte av det. Onsdag ettermiddag møtte vi samlet med Safe Ung. Der i blant vår nye "mann" Tore Gilje Jakobsen. Han imponerte ved å reise seg under middagen for å fortelle en vits. Godt gjort!!!

Siste dagen fremførte vi prosjektene. Mange gode saker og gode innlegg. Vi fikk evaluering som gav oss innblikk i hva vi kan forbedre oss på.

Jeg synes dette var et utrolig inspirerende kurs. Med bare åtte deltagere ble det nært og trygt og jeg føler at jeg lærte mye bedre da.

Tilslutt vil jeg si at prosjektoppgaven vil jeg jobbe videre med for å se om vi faktisk kan få noe ut av den!

Mvh
ei kjempefornøyd Trud (Negaard)





Kursing av medlemmene er høyt prioritert

Tekst of foto: Mette Møllerop

Ideelt sett burde alle våre 10.300 medlemmer hatt både et og flere kurs bak seg.

Noen lurer på hvorfor akkurat de skal ha kurs, hvis en ikke er sikker på om en skal si ja til tillitsverv i den nærmeste tida. Svaret er egentlig ganske enkelt. For å styrke organisasjonen med kunnskap og kompetanse. Jo flere medlemmer med høyt faglig kunnskapsnivå, jo sterkere er klubb og forbund.



Dyktige tillitsvalgte er nødvendig. Dyktige tillitsvalgte er bindeleddet og bufferen mellom medlemmer og bedrift. Dyktige tillitsvalgte gjør det forarbeidet som skal til for i størst mulig grad unngå at uenigheter utvikler seg til saker, og de bidrar til løsninger når uenigheter likevel utvikler seg til saker. Dyktige tillitsvalgte kjenner de rettigheter og plikter medlemmene har i forhold til bedrift og fagorganisasjon. Tillitsvalgte med høy grad av faglig og fagpolitisk kunnskap er avgjørende for forbundets styrke. Men det gjelder vel også for det enkelte medlem?

Hvorfor?

I tillegg til å kjenne sine rettigheter, er

kunnskapsrike medlemmer en støtte for de tillitsvalgte, ikke minst fordi de er selvgående i større grad. De trenger ikke hjelp til å avklare enkle spørsmål og saker, og kan selv bidra til å finne løsninger som er akseptable for klubb og bedrift.

Påstand eller tanke

Kanskje er det og sånn at bedrifter som har kunnskapsrike ansatte, altså kunnskap i bredde, har mer ordnede forhold, færre konflikter og et bedre klima for samarbeid og konstruktive løsninger?

Og motsatt?

Det er lettere for bedriften å komme seg unna med brudd på lov- og avta-

leverk uten at det reageres. Det er kanskje også lettere for bedriften å bryte lov- og regelverk bevisst, fordi de vet at dette er et område de ansatte ikke kjenner godt nok til?

Satsing

Skal vi satse bredt eller smalt i kunnskapsbygging?

Et ledende spørsmål, men så enkelt er det ikke.

Det er flere ting som må løses, her er to av dem:

Det første er medlemmenes motivasjon for å skaffe seg mer kunnskap. Medlemmene må se nytteverdien i å få denne kunnskapen, og kursene må tilfredsstillende det teoretiske og prak-



Kurslederne evaluerer prosjektoppgaver.



Dersom organisasjonen mener at det er viktig med kunnskap og kompetanse i bredde og spiss, må det utarbeides en plan og settes opp økonomiske rammer for kurs og skolering på et helt annet nivå enn det vi ser i dag.

tiske kunnskapsbehovet. På motivasjonssiden ligger det arbeid og venter både på klubb- og forbunds nivå. Det andre er de økonomiske ressursene. For øyeblikket er ressursene på et nivå som gjør at vi ikke kan si "jatakk, begge deler" over hele linja, i hele organisasjonen. Vi har nærmere 50 klubber, 10.300 medlemmer, hvor mellom 9.600 og 9.800 er aktive.

Dersom organisasjonen mener at det er viktig med kunnskap og kompetanse i bredde og spiss, må det utarbeides en plan og settes opp økonomiske rammer for kurs og skolering på et helt annet nivå enn det vi ser i dag.

Hva skal vi satse på?

Hvilke type kunnskaper trenger vi? Skal alle ha samme type kunnskap? Skal vi ha en kunnskapsgrunnmur, og så bygge på med spesiallemner i forhold til behov og den enkeltes interesse. Hva slags kunnskap krever samfunnet av oss? Hvilke utfordringer står vi ovenfor? Hva slags utvikling kan vi

forvente oss?

Dette er utfordringer som medlemmer, tillitsvalgte og klubbene må ta stilling til.

Hva ønsker klubbene?

Besøk på årsmøter og konferanser hvor deltakerne har fått anledning til å komme med kursønsker, viser relativt like behov.

Grunnleggende kunnskap om lover og regelverk, kunnskap om forhandlinger

og tariffspørsmål, og mer omfattende kurs om hovedavtale og tariffavtaler, er gjennomgående ønsker. I tillegg står presentasjonsteknikk, kommunikasjon og konfliktløsning høyt oppe på lista. Flere ønsker mer kunnskap om motivasjon og svært mange vil gjerne ha kurs i OFS og SAFE sin historie. Noen ønsker kurs i "salg/markedsføring" av SAFE, kurs som heller mer mot verving. I noenlunde samme gate er kursønsker som går på å holde





Deltakerne tar utfordringene på strak arm

informasjonsmøter og åpne møter på arbeidsplassen.

Flere ønsker "skrivekurs", altså kursing i skriving av innlegg, hjelp til å sette opp disposisjon for korte og lange innlegg/innledninger, tips i forhold til god argumentasjon og enkelte vil gjerne gå videre med kursing i retorikk.

Emnekurs som omhandler Arbeidsmiljøloven, utfordringer rundt verv i styre og bedriftsforsamling, utvalgsmedlem i granskingsutvalg, er også nevnt av flere.



Forslagene viser at behovet for kunnskap er stort. Det viser og at vi har en utfordring i forhold til å sørge for grunnleggende kunnskap til ferske medlemmer og tillitsvalgte, samtidig

skal de erfarne tillitsvalgte ha utviklingsmuligheter på sine områder. Det betyr at kursbehovet i klubbene er stort i den forstand at det skal dekke både bredde og spiss.

Klubbene må lage målsettinger

Hvor mange av deres medlemmer skal gjennomføre forskjellige kurs i løpet av en bestemt periode?

Hva slags kurs snakker vi om?

Lag realistiske mål som inneholder både kunnskaps- og tidsperiodemål, og sett opp en plan for gjennomføring.

Hva må vi i SAFE vite om deres kursbehov?

Vi lager ikke kurs på sparket. Vi skal ha lokalitetene i orden, vi skal ha overnattingsmuligheter og vi skal ha forelesere.

Hvor lang tid trenger vi til slike forberedelser?

Det varierer selvfølgelig med kurslengde, kursinnhold og antall deltakere. La oss anslå minimum en måned.





Vi har flere utfordringer i forhold til medlemsmassen, her er to åpenbare

- Rekruttering øker behovet for kurs, kunnskap og kompetanseheving.

Det øker dessuten behovet for å gi nye medlemmer tilbud og oppgaver slik at de blir værende i organisasjonen.

- Organisasjonen begynner å bli gammel. Det vil si, vi har mange dyktige, erfarne tillitsvalgte som dessverre begynner "å dra på årene". Vi må skolere arvtakere og rekruttere og utvikle unge tillitsvalgte.

Eksisterende kurstilbud

SAFE sitt opprinnelige kurstilbud ble utarbeidet av De Facto i endelig utgave i august 2002. Det er et modulkurs sammensatt av fire deler, et "Introduksjonskurs", Modul 1: "Grunnkurs", Modul 2: "Det daglige fagforeningsarbeidet", Modul 3: "Informasjon og media". I tillegg ble det lagt inn åpen plass for mindre moduler, som kommunikasjon, presentasjonsteknikk, møteledelse, konflikthåndtering og lignende emner.

Erfaring

Vi har erfaring med alle modulene, men har i forhold til grunnleggende kurs, falt ned på en modifisert versjon

av Modul 2, "Det daglige fagforeningsarbeidet". I dette kurset inngår også et gruppeprosjekt som skal resultere i en konkret forbedringsplan for et eller flere viktige områder av SAFE sitt arbeid. Vi har brukt denne metoden med stor suksess. Med unntak av et kurs hvor vi valgte prosjektoppgaven ut i fra hva vi synes var viktig, ikke deltakerne, har tilbakemeldingene vært utrolig positive. Vi satte i gang et prosjekt om "sosial dumping". Det ble et alt for omfattende prosjekt. Det ble tungt stoff for ferske medlemmer og faktisk for stort også for de erfarne, slik at andre viktige kunnskapsområder fikk for liten oppmerksomhet.

Dette blir et bra prosjekt!





Vi tenkte at å vite noe om sosial dumping var viktig for SAFE som organisasjon, men det var kanskje ikke så viktig for de aktuelle medlemmene. Vi lærte en lekse der! Den som har skoen på, vet best hvor den trykker. Etter det har vi vært nøye med ikke å påtvinge folk våre prosjektønsker!

På flere av kursene har vi og valgt å lage mindre omfattende prosjekt/arbeidsoppgaver, og i stedet lagt enda større vekt på muligheten til knytte den øvrige teoretiske og praktiske undervisningen opp mot prosjektoppgavene.

Eksempler: Deltakere fra en av klubbene våre jobbet med å skaffe seg informasjon om og oversikt over rettigheter i forhold til styre/bedriftsforsamling i forbindelse med store endringer i selskapsstrukturen. Det ble et prosjekt de senere har hatt stor nytte av.

Deltakere fra konstruksjon og vedlikehold fikk et par dager før kurset startet, beskjed om at bedriften deres skulle selges til et internasjonalt konsern. De brukte prosjektet til å skaffe mest mulig informasjon om sine nye eiere. I tillegg var de i kontakt med ansatte og deres tillitsvalgte for å kartlegge "fagforeningsvennligheten" fra selskapets side.

En gruppe ønsket å jobbe med argu-

menter for å bli med i SAFE/ ikke bli med i SAFE, altså sterke og svake sider v/organisasjonen. Dette prosjektet har de brukt i forbindelse med rekruttering.

Tilsvarende har flere grupper laget seg maler for å holde møter. Dette er også satt ut i praksis.

Kurset på Geilo

På vårt siste kurs hadde vi et par deltakere som jobbet med et prosjekt om lærlingers krav og rettigheter i forbindelse med blant annet opplæring. Det er et prosjekt vi kommer tilbake til i et senere nummer av SAFE magasinet. Vi hadde et prosjekt som tok for seg eldre arbeidstakere og bruk av data/pc som arbeidsverktøy. Dette prosjektet inngikk i en presentasjon som deltakeren skulle holde for sin bedrift etter kurset.

Et par deltakere jobbet med innspill og metoder for å bedre forholdet mellom ansatte og ledelsen i deres bedrift. De opplever daglig "trusler" hvor krav om å holde avtaler, blir møtt med forflytting av arbeidsplass fra hav til land. Målet er å få bedriften til å følge lov- og avtaleverk, og gi de ansatte kunnskap om sine rettigheter. Metodene er flere, men valg av tillitsvalgte på alle skift og arbeidsplasser, sikre informasjonsflyt, sørge for at lov- og avtaleverk finnes på

alle arbeidsplasser, god synlig, kjøre tvistesaker for å vise at klubben ikke godtar brudd.

Som dere ser, er poenget med kursene ikke bare å formidle kunnskap, men jobbe med konkret, nyttig kunnskap som kan brukes med en gang deltakerne er tilbake på jobb.

Lengde på kurset

Først og fremst bør vi bli mer fleksible med kursenes varighet. I dag har vi gode erfaringer både med fem dagers kurs og kortkurs over en dag.

Vi ønsker å rekruttere unge. Disse har ofte en familiesituasjon som gjør det vanskelig å være borte fra familien i fem dager, særlig når det kommer på toppen av skiftarbeid.

Vi må derfor tilrettelegge flere kurs som går over færre dager.

Vi må kartlegge emner og behov, og være "omstillingsvillige" i forhold til organisasjonens/medlemmenes behov. Med korte kurs som ikke krever omfattende ressurser, er det fullt mulig. Uansett, vår tanke i forhold til kurslengde er at "vi kaster ikke ut det som er vellykket".

Vi prøver å holde fast ved et bredt og fleksibelt tilbud.



Støy og vibrasjoner

Tekst og foto: Mette Møllerop

Nok en gang går Norsk Flygerforbund og SAFE sammen om en konferanse med bakgrunn i arbeidsmiljø. Vi vil belyse de helseskadene mennesker pådrar seg i forbindelse med støy- og vibrasjonsfarlig arbeidsmiljø.

For tredje året på rad arrangerer SAFE HMS-konferanse i mai. I år som i 2008, går oljearbeidere og luftfartens personell sammen om å belyse et alvorlig arbeidsmiljøproblem. Årets konferanse har fått tittelen "Farlig frekvens". 5. og 6. mai er datoene som er valgt, og stedet er som vanlig Quality Hotel Residence på Sandnes.

- Konferansens innhold omfatter for øvrig mer enn det vi kaller "vårt oljeområde", sier Halvor Erikstein, yrkeshygieniker i SAFE og primus motor i arbeidet med konferansen.

- Farlig frekvens som konferansen heter, handler om støy og vibrasjoner, og det er et område som også flygerne i Norsk Flygerforbund kjenner på kroppen og derfor er opptatt av.

- Dette er andre gangen vi holder konferanse sammen med Norsk Flygerforbund. Selv om det tilsynelatende er ganske stor forskjell på å være pilot og oljearbeider, har vi felles problemstillinger og interesser som er store nok til at vi utfyller hverandre og styrker konferansen sin helhet.

Temaet på denne konferansen er vel sånn sett enda mer sammenfallende

enn det var på den første konferansen? - Det er vel litt avhengig av hvilket ståsted du har, men med temaet støy og vibrasjon er det nok mer naturlig å se sammenhengen. Oljearbeidere bruker jo helikoptertransport til og fra jobben, og de forstår selvfølgelig godt hvordan arbeidsmiljøet for en helikopterpilot oppleves.

SAFE har gjennom flere år bistått støyskadede piloter etter beste evne. Derfor har vi også valgt å ta med et innlegg om hvordan støyskader blir behandlet i rettssystemet.

Farlig frekvens

Bakgrunnen for valg av tittel er basert på både støy og vibrasjon. Konferansen går over to dager, og begge disse frekvensvariantene skal behandles grundig.

- Hundrevis av skader rapporteres hvert år, men i motsetning til Sverige hvor antallet vibrasjonsskader er høyt, er det få "norske" skader som tilsynelatende skyldes vibrasjon. Grunnen er ikke at folk er mindre utsatt for dette i Norge, men at en ikke er oppmerksom på denne type skader.

Konferansen skal også ta for seg både helkroppsvibrasjon og hånd-/armvibrasjon.

- Vi har en vibrasjonsforskrift i Norge, men den er lite kjent, sier Halvor Erikstein. Et mer aktivt bruk av forskriften hadde nok redusert omfanget av vibrasjonsskadene.

Dreier det seg om utstyr som gir vibrasjonsskader?

- Ja, noe utstyr er av en slik karakter at det bare burde vært brukt noen få minutter hver dag. Dette er utstyr som kan gi omfattende helseskadelige utslag. Dessverre har vi en rekke eksempler på at helsefarlig utstyr brukes uten tidsbegrensning. Derfor håper vi at vi etter konferansen vil ha deltakere som har en helt annen forståelse og innsikt i problemene rundt helsefarlige vibrasjoner.

Helseskadelige arbeidsområder

Det kan være nyttig å vite noe om hvilke arbeidsområder vi snakker om?

- De fleste arbeidsområdene innenfor vårt område, altså i selve oljeindustrien, finner vi i vedlikeholdsbransjen. Dette er med andre ord et generelt problem



John Kristoffersen og Halvor Erikstein

for ISO-fagene.

Har du et par eksempler på hva slags arbeid det dreier seg om?

– Ja, fjerning av maling er et eksempel, et annet er bruk av store vinkelslipere.

Ny kunnskap

Får vi noen “nyheter” på konferansen?

- Ja, det er jeg sikker på. Det vil i hvert fall bli lagt fram stoff som jeg regner med er ukjent for de fleste deltakere. Begrepet “ototoksiske” kjemikalier er nok et slikt tema.

Hva er det?

- Ototoksiske forbindelser er stoffer som for eksempel løsningsmidler eller forskjellige medisiner som har som bivirkning at de ved bruk, kan gi skader på hørselsorganer eller gjøre en mer følsom for skader når en utsettes for støy.

Hvem skal innlede om dette emnet?

- Vi har vært så heldige å få Ann Christin Johnsen, dosent ved Karolinska Institutt i Sverige til å holde dette foredraget. Hun er en stor kapasitet på sitt felt. Fra Sverige kommer også det svenske forsvarrets viktigste ekspert på støy, Per Anders Helström. Han legger blant annet fram studier som er gjort på støy i helikopter, hvor man påviste at headset som brukes av pilotene er en alvorlig støykilde.

- Konsekvensene av studiene på støy i Super Puma helikopter, førte til at pilotene kun fikk fly i 30 minutter i døgnet. Jeg er sikker på at det svenske arbeidet

er relevant for andre som må bruke kommunikasjonsutstyr under arbeid.

Kontorlandskap

Konferansen handler ikke bare om bråk og vibrasjoner. Også forstyrrelse under utførelse av arbeidet er tema.

- Fra Universitetet i Oslo, UiO, kommer Knut Inge Fostervoll som vil snakke om forholdet mellom arbeid, effektivitet og forstyrrelser ved å jobbe i kontorlandskap. Jeg regner med at han vil vise at arbeid i slike omgivelser verken gir stor effektivitet eller kvalitet når du blir forstyrret av andre. Jeg tror ikke hans budskap er særlig gunstig for de som ønsker flest mulig folk inn på minst mulig plass.

Tore Tjelmeland er på plass igjen?

- Ja, og jeg tror mange ser fram til å høre på ham. Han er blitt utfordret til å si noe om temaet “kan vi virkelig anvende barrierebegrepet på personlig verneutstyr?” Vi ser at i mange sammenhenger blir personlig verneutstyr angitt som en barriere. Da spør vi: hvor god beskyttelse gir egentlig et hørselvern? Svar på dette vil komme som innlegg fra en akustiker. Innlegget skal vise forskjellen mellom den reelle og den beregnede/antatte dempingen. .

Forebygging

Carsten Tjell, overlege og seksjonsleder ved tinnitusklinikken Arendal, vil holde innlegg om behandlingen som gis nå,

for øvrig en svært lovende behandling, forteller Halvor Erikstein.

- I tillegg vil han gi en oversikt over avanserte hjelpemidler for folk som har hørselskader. Det har skjedd en stor utvikling på dette området. Med rett utstyr vil mange flere støyskadde få en bedre tilværelse.

Hva med innlegg fra “vanlige” oljearbeidere?

- Det skal vi ha i år og. Det blir innslag etter samme lest som i fjor, “vi som gjør jobben”.

Iphone med nyttig teknologi

Når nye “dibbedutter” er på markedet, er mange folk klar med lommeboka.

De som har skaffet seg en av dem, en Iphone, vil se at det finnes en applikasjon som heter støymåler.

- Vi har bedt Sinus vurdere om dette er et nyttig verktøy.

Støymåleren kan lastes ned via “Soundmeter”.

Oppfordringen er gitt! Dette er en konferanse du ikke må gå glipp av. Den er like nyttig og engasjerende som de tidligere konferansene.

SAFE og Norsk Flygerforbunds konferanse “Farlig frekvens” Hotel Residence Sandnes 5. og 6. mai 2010

Program

DAG 1

Tidspunkt		Tid	Institusjon	Foredragstittel
0945 - 1000	Velkommen SAFE og Norsk Flygerforbund	10		
1000-1045	Per-Anders Hellström, PhD, akustiker	45	Militærhøgkvarteret Svenske forsvaret	Arbeid mot støy i det svenske forsvaret. Kartlegging og tiltak. Støyeksposering i helikopter og headsetkommunikasjon som støykilde
1045 - 1115	Ann-Christin Johnson, dosent	30	Karolinska Institutet	Ototoksiske forbindelser. Kjemikalier og med- isiner som påvirker hørselsorganet og gir større følsomhet for støyskade
1115 - 1200	Avventer bekreftelse på foredragsholder	45	???	Om støyinduserte stressreaksjoner. Ikke bare øret påvirkes av støy!
1200 - 1300			LUNCH	
1300 - 1320	Frank Lemstad /Tønnes Ognedal	20	Sinus as	Hørselsvern - en overvurdert barriere. Studier av praktisk dempning i forhold til oppgitt verdier.
1320 - 1400	Carsten Tjell, avdelingsoverlege	45	Tinnitusklinikken/Sørlandet HF	Del 1: Med ulyd i øret. Ny behandling for tinnitus. Del 2: Teknologisk utvikling av hørsels- hjelpemidler
1400 - 1430	Kristian Gould, PhD	30	Statoil	Hvilke helseskader gir hand/arm vibrasjon? Hvordan vurdere eksponeringsdose og arbeidstid
1430 - 1500	Jan Ivar Kåsin, PhD	30	Flymedisinsk Institutt, UiO	Hvilke helseskader gir helkroppsvibrasjon? Kartlegging av helikopterpiloters arbeidsmiljø
1520 - 1540			Kaffepause/beinstrekk	
1540 - 1600	Ingrid Sivesind Mehlum, overlege	20	Statens Arbeidsmiljøinstitutt	Forskriftenes krav til heleovervåkning av støy- og vibrasjonseksponerte
1600 - 1630	Tore Tjelmeland, stipendiat		Universitetet i Bergen	Kan barrierebegrepet anvendes på bruk av hørselsvern?
1630 - 1700	Ann-Christin Johnson	30	Karolinska Institutet	Hvordan utredes arbeidsbetinget støyskade? Nye metoder for påvisning av yrkesrelaterte støyskader
1700 - 1730	Foredragsholderne har dialog med salen			
1900 - 2300	Tur med MS Sandnes			



DAG 2

Tidspunkt		Tid	Institusjon	Foredragstittel
0900 - 0920	John Kristoffersen, flykaptein	20	Norsk Flygerforening	Vi som gjør jobben: Med 900 hestekrefter mot ørene.
0920 - 0950	Bent Endresen, advokat	30	SAFE	Helikopterpiloter og larmskade. Den lange og farefulle veien i rettsapparatet. Fra Tingrett til Høyesterett.
0950 - 1010	Unni Eva Olden, Sverre Ingvaldsen	20	BIS industrier	Vi som gjør jobben: Verktøy med ekstrem støy og vibrasjon.
1010 - 1040	Knut Inge Fostervold, psykolog, førsteamanuensis	30	Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo	Forstyrrende lyd. Gir kontor landskap bedre kvalitet og effektivitet? Stemmer kart og terreng?
1040 - 1100	Kaffepause / beinstrekk			
1100 - 1120	Halvor Erikstein		SAFE	Verdsetter vi sansene høyt nok?
1120 - 1140	Representant fra Sinus as	20	Sinus AS	Hva er dyrt i forhindring av skader?
1140 - 1200	Ola Kolnes overingeniør,	20	Petroleumstilsynet	Teknisk nyvinning: Iphone Applikasjoner. Kan støymålerne brukes til noe (være nyttig)?
1200 - 1300	LUNCH	60		Petroleumstilsynets oppfølging av støyutsatte grupper.
1300 - 1320	Torkjell Vik, seniorrådgiver HMS&K	20	Luftfartstilsynet	Tanker om videre oppfølging av luftfartens støy- og vibrasjonsproblemer
1320 - 1340	Ketil Elliot Ness, helikopterpilot	20		Teknisk forbedring: Egnerfaring med med ANR utstyr – hjelm kombinert med aktiv støy kanselleringsutstyr. Ikke bare for piloter, men for ekstremstøy i industrimiljø
1340 - 1400	Prosessopertør	20		Vi som gjør jobben: Med headset på ørene dagen lang. Om arbeid i støyende prosessområder.
1400 - 1420	Kaffepause / beinstrekk			
1420 - 1440	Jan Kristian Vasshus, teknologisjef	20	Cubility	Teknisk nyvinning: Fra ristende bråkemaskiner, til støy- og vibrasjonsfri boreslamsbehandling. www.cubility.no
1440 - 1500		20	representant fra int. ørepluggutvikler	Utvikling av øreplugg med ANR(?) og støydoseregistrering?
1500 - 1520	Kjetil Olsen, markedssjef	20	Safety Tools	Teknisk forbedring: Støy og vibrasjonssvakt file-, slipe- og kutteverktøy
1520 - 1540	svensk representant		Jaas Gripen?	Teknisk forbedring: Svenske forsvarets krav til bedre kommunikasjonsutstyr.
1540 - 1600				Eksempel til etterfølgelse?
1600 - 1630	Veien videre. Hva kan vi gjøre?		Diskusjon med salen	Hvordan vurdere støy- og vibrasjonsdoser ved skift og unormal arbeidstid?





Oljesektoren – ikke HMS-forbilde likevel?

Av: Turid Børtnes

Det er ingen grunn til at oljesektoren skal være et forbilde for landbasert industri når det gjelder sikkerhet, de har ikke hatt den forbedringen bransjen selv gir inntrykk av.

Det mener Tore Tjelmeland, doktorgradsstipendiat ved Universitetet i Bergen, etter å ha sett nærmere på oversikten over antall personskader på faste installasjoner på norsk sokkel fra 70-tallet og frem til i dag. Han har selv bred erfaring fra praktisk arbeid på norske oljeinstallasjoner med 12 år som oljearbeider, blant annet som stillasbygger og sikringsleder.

Ingen forbedring

Tjelmelands undersøkelse viser at mens antallet registreringspliktige personskader pr million arbeidstimer i oljesektoren gikk kraftig ned rundt år 2000, økte antallet småskader tilsvarende. I perioden 1994 til 2000 var skadefrekvensen relativt stabil. Han kan ikke tolke tallene annerledes enn at svært mange av skadene som tidligere havnet i kategorien personskader, etter hvert ble omklassifisert til småskader som ikke er rapporteringspliktige.

- Nedgangen i de registrerte personskadene er blitt tolket slik at sikkerhetsnivået forbedret seg dramatisk, men ser

vi på tallene for rapporteringspliktige skader sammen med bagatellskader, finner vi at økningen er helt minimal. Forskeren tror ikke dette er gjort bevisst for å "lure unna" skader, men at de som skulle rapportere, etter hvert fant det meningsløst å registrere forstuinger eller rusk i øyet som personskade. På denne tiden ble det også økt fokus på skadenivå og sikkerhet offshore, etter konflikt mellom fagforeningene og oljeselskapene som hadde helt forskjellig syn på sikkerhetsnivået.

Ikke tryggere

Da operatørselskapene Statoil og Hydro kom for fullt på sokkelen, ble også småskadene rapportert til Petroleums-tilsynet, noe tilsynet egentlig ikke ønsket.

- Nå er det blitt et alt for stort fokus på bagatellskader i oljesektoren. Det har ikke gjort arbeidsplassen tryggere og sikrere. Det finnes ikke belegg for at det er noen sammenheng mellom antall småhendelser og alvorlige skader, for eksempel rusk i øyet og dødsulykker,



Foto: Roy Erling Furre

påpeker Tjelmeland. Det er heller ingen ting å lære av de små uhellene sett i sammenheng med faren for store ulykker.

Han er også opptatt av at et slikt sikkerhetsregime legger uforholdsmessig ansvar på den enkelte arbeidstaker. Det blir en forskyvning av ansvaret fra selskapet over på enkeltpersoner.

Norske industriarbeidere

Tjelmeland viser til at det var høye ulykkestall på 70-tallet, faktisk ekstremt høye. Men de falt samtidig som aktivi-



Tore Tjelmeland tror det er like trygt å jobbe i Nordsjøen som i landbasert industri. (Foto: Mette Møllerop/SAFE)

teten økte. Det skyldes at det store antallet utenlandske arbeidstakere med svært dårlige arbeidsvilkår ble skiftet ut med norske industriarbeidere på slutten av 70-tallet i forbindelse med byggingen av Statfjord.

- Etter få år var ulykkestallene sunket til et nivå helt likt nivået i norsk industri på land og der har det holdt seg siden. Det er dette som er årsaken til den store forbedringen i offshoresektoren, mener forskeren.

Norske arbeidstakere tok med seg sin

måte å organisere arbeidet på med et balansert arbeidsliv gjennom samarbeid med arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud, arbeidsmiljøutvalg og med arbeidsmiljøloven i bunn. Med andre ord, det som kjennetegner den norske arbeidslivsmodellen.

- Liten risiko

At mange fortsatt ser offshoresektoren som et forbilde når det gjelder sikkerhet, synes Tjelmeland er problematisk, siden det ikke er noe som tyder på at

sikkerhetsnivået har økt de siste 25 årene.

Petroleumstilsynet deler ikke Tjelmelands oppfatning av utviklingen i offshoresektoren. Direktør Magne Ognedal sier til petro.no at det ikke er tvil om at sikkerheten på norsk sokkel er blitt bedre disse årene, og at det skyldes mange faktorer i tillegg til de Tjelmeland nevner, blant annet selskapenes styringssystemer og internkontroll innført av myndighetene.



Spennende og utfordrende år som tillitsvalgt

Tekst og foto: Mette Møllerop

Hvem skulle tro at en av Kari Bukve sine oppfordringer er ”at det er viktig å late seg!” Den engasjerte og hardt arbeidende organisasjonssekretæren på tariffområdet i SAFE, legger til med fynd og klem, - det skal du gjøre helt uten dårlig samvittighet!

- I månedsskiftet oktober/november 2000 kom jeg fra kjøkkenbenken offshore til skrivebordet i SAFE (OFS). Spenningen var stor. Jeg gledet meg til å ta fatt på arbeidet som tillitsvalgt på heltid, samtidig var ydmykheten over oppgaven stor. Jeg begynte jo fra ”scratch”. Kari hadde vært styremedlem og senere klubbleder i klubben i Norske Chalk fram til selskapet ble kjøpt opp av forpleingsselskapet Eurest, i dag ESS. - Mye av grunnlaget som tillitsvalgt ble lagt mens jeg satt i klubbstyret sammen med Jorunn Andersen, Svein Kåre Tjelta, Hans Pedersen og Tormod Svege (Tormod Svege er nå død), forteller Kari. - Det var en god skole. Det var i lite format, men prinsippene for fagforeningsarbeid var grunnleggende. Vi hadde en fin tone oss i mellom, og selv om jeg var fersk den gangen, ga de meg full tillit og sendte meg ut på mange konferanser og oppdrag. Som tillitsvalgt var Kari da som nå, en type person som stiller spørsmål ved såkalte vedtatte sannheter. - Av klubben ble dette tatt i mot med

et åpent og positivt sinn. Det gjorde at jeg vokste. Jeg fikk trygghet, og den tryggheten kan det aldri bli for mye av. Dessuten var det mye latter og humor i styret.

Mennesker er en viktig ressurs

Da Norske Chalk kom inn i Eurest ble de ansatte tatt i mot med åpne armer.

- Nye folk ble sett på som en ressurs. Jeg kom inn i klubben som styremedlem og ble utfordret til å ta ansvar. Det ga vekst og selvtillit.

Klubben og klubbstyret var preget av gode og lærerike diskusjoner.

- Det ga oss også mye fagpolitisk ballast. Dessuten lærte det oss at diskusjoner hvor en kan være uenige, ikke er ”farlige”, men tvert i mot positivt for utvikling av en god fagforeningspolitikk. Summen av de lokale erfaringene er avgjørende for det arbeidet en gjør som tillitsvalgt sentralt, mener Kari.

- Det kan rett og slett ikke bli nok av det. Hvor lenge hadde du vært i Nordsjøen?

- Siden 1986 som kokk, men også som forpleiningsjef i korte perioder. Jeg hadde et avbrekk på to år da jeg tok 2-årig

høyskole innen hotell & administrasjon. I 1994/1995 tok jeg også medisin grunnfag, det ble tatt deltid ved siden av jobben. Jeg har også noen vekttall på universitetet i historie, samfunn og arbeidsliv

Årene i SAFE

Valget som heltidstillitsvalgt i OFS og SAFE har gitt Kari en særdeles spennende og utfordrende jobb.

Kan den anbefales?

- Ja, absolutt! Jeg har ikke angret et eneste minutt på at jeg tok utfordringen. Det å få sette seg inn i andre menneskers saker, klubbens saker, ja alt det en får på bordet som tillitsvalgt, er en kontinuerlig læreprosess.

Som heltidstillitsvalgt opplever en gjerne at en ikke syns en får gjort nok. Det gjelder også for Kari.

- Det er alltid arbeid som venter, alltid mye arbeid som gjenstår. En syns av og til at en kommer til kort. Samtidig har årene her på huset gitt meg innsikt i hva folk strever med til daglig, hva folk strever med når de blir sjuke, og hva folk som blir utsatt for arbeidsskader må gå igjennom for å få orden på livene sine.



Kari som fersk organisasjonssekretær i OFS



Kjepphester

Kari har noen kjepphester. En av dem er erfaringsoverføring.

- En demokratisk organisasjon skal ha en demokratisk overføring av erfaring og kompetanse. Det er toveis. Vi tar i mot kompetanse utenifra og bearbejder og bruker den i organisasjonen. Vi må samtidig dele vår kompetanse med "verden" utenfor. Organiseringen av kompetansespredning må være lagt opp slik at "hvem som helst" skal kunne gå ut med kunnskap. Kunnskap er makt. Å tviholde på sin kunnskap er misbruk av makt.

Situasjonen det siste året

Skal en si noe eller tie. Det er alltid en vanskelig vurdering, og et valg en må ta selv.

- Det valget jeg har tatt i denne sammenhengen, er et verdivalg. En del av det som har foregått internt, har jeg vanskeligheter med å stille meg bak. På mange måter er det et slags moralsk valg. I en organisasjon skal du kunne stå helhjertet bak de fleste beslutninger. Når jeg etter hvert så at jeg ikke kunne gjøre det, var det mest riktig av meg å be om å få fratre vervet. Vil du si noe mer utdypende om årsakene?

- Nei, jeg ønsker ikke å gå inn på detaljene i denne prosessen. Det jeg har å utsette på saker og ting her på huset, har jeg tatt med valgkomiteen i 2008, jeg har tatt det med et utvalg nedsatt i september 2009, og i det siste utvalget som ble nedsatt etter ønske fra det utvidete områdeutvalget i februar 2010.

Utover det har jeg så ryddig og tydelig som mulig tatt det opp i de fora og forbindelser vi har hatt på huset. Da jeg så at det ikke førte fram, måtte jeg ta denne beslutningen. Det var vanskelig og tungt, men det føles riktig ut i fra min opplevelse av situasjonen i dag. Jeg håper situasjonen på huset vil ordne seg med tiden. Jeg håper og at det ligger læring i det organisasjonen har erfart. Ved å ta de rette grepene kan vi kanskje styrke og ruste opp organisasjonen i framtida, få et sterkere immunforsvar i organisasjonen.

Brenner du fortsatt for tillitsvalgtarbeidet?

- Ja, det gjør jeg hundre prosent. Jeg er ikke avskrekket! Jeg vil jo dessuten fortsatt være tillitsvalgt på lokalplan og i klubben i ESS, som nestleder.

Kari i farta på fritida

Hvis en skal oppsummere Karis interesser utenfor SAFE-huset, kan samlebetegnelsen "mangt og meget" brukes. Hennes politiske engasjement er stort, selv om hun har tatt en pause nå på grunn av den krevende situasjonen i SAFE.

- Men jeg kommer tilbake igjen i politikken, lover hun.

Dessuten maler du?

- Ja, jeg maler mye, faktisk. Jeg er ganske "åndelig" orientert, selv om jeg ikke går på "engleskolen". Jeg er opptatt av slike



« På en av SAFE sine HMS- konferanser

Koekkelering for oss på SAFE- huset »



verdier. Dessuten liker jeg godt å late meg!

Hva? Du?

- Ja! Kari ler godt. - Å late seg er nedprioritert. Kraftig nedprioritert. Å late seg er den beste hvilen du kan få.

Hva med samvittigheten?

- Ingen dårlig samvittighet. Tvert i mot. Du skal late deg med verdens beste samvittighet.

Balanse i tilværelsen må det likevel være. Det fysiske aspektet tas og vare på.

- Ja, det er viktig, påpeker Kari. Fra å ha vært støtte medlem i treningsklubb er jeg nå gått inn i en fase som aktivt medlem. Dessuten har jeg vært opptatt av å holde på venner og familie. Det du holder på med i det daglige må ikke bli så altoppslukende at du glemmer dem.

Kokkejenta

Det forventes at du er glad i å lage mat til oss kollegaer og, når du er utdannet kokk.

- Ja, jeg er i grunnen det, selv om det er deilig å bli servert andres mat og.

Vi i SAFE har hatt stor glede av Karis kokkeferdigheter! Det vet vi at også familie og venner har. Vi har spist det meste, fra kaker og desserter til supper, salater, omeletter og middager. Alltid like nydelig tilberedt!

- Jeg lager det meste, bekrefter Kari, men jeg lager nok først og fremst sunn mat. Jeg er godt oppdatert på trender innen helsemat.



På midten av nittitallet var Kari i Spania og oppdaterte seg på vegetarkost.

- Jeg lærte et ganske strengt vegetarisk kostholdssystem. Det var lærerikt og la et grunnlag for kunnskap om hvordan man tenker innenfor denne tradisjonen. Spiser du mest vegetarmat selv?

- Det varierer nok, men jeg er veldig glad i den typen mat, selv om jeg med glede

spiser annen god mat og kanskje særlig setter pris på gammeldags husmannskost.

Hjertesakene

Kampen mot sosial dumping er et hjertesak.

- Jeg er opptatt av hvordan man skal gripe problemet an på best mulig måte, og hvordan en skal ta det i forhold til



verden utenfor. Professor i arbeidsrett, Henning Jakhelln, har nylig foreslått at representativ fagorganisasjon må få anledning til å reise straffesak ved påståtte brudd på Arbeidsmiljøloven. I en artikkel har Jakhelln vist til at det gjelder spesielt i forhold til bedrifter som måtte finne det hensiktsmessig eller lønnsomt å slakke på forebyggende sikkerhetskrav – og oppnå konkurransemessige fordeler, med kalkulert begrenset risiko for straff – på bekostning av seriøse bedrifter. Dette var også tatt opp på Manifest sin årskonferanse i mars 2010.

På land har en kommet et stykke på vei når det gjelder sosial dumping, mens vi offshore ligger langt bak.

- Jeg opplever det nesten som et "ikke-tema" i vår bransje.

Dette må på dagsorden, sier Kari, og trekker fram den betydningen det vil ha for personer som opplever situasjonen på kroppen.

Yrkesskade og sykdom knyttet til arbeidsmiljøfaktorer, er også en av Karis hjertesaker. Det er neppe noen overraskelse for alle dem som kjenner Kari.

- I slike saker står du noen ganger ovenfor et omfattende arbeid hvor det vanskeligste ofte er å bli trodd. Vi må se på fakta, ikke på person, og det er viktig å ta vare på så vel enkeltmennesker som gruppen mennesker.

Det antas at opptil 30 prosent av sjukefraværet kan knyttes til psykiske

lidelser, alvorlige eller lette plager.

Standarden innen vår bransje som kan oppleve dette, er en mann på rundt 30 år.

- Noe kan tilskrives psykiske lidelser, noe livsstil, men faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet, innvirker også. Det kan være formen for ledelse, faglig støtte, belastende skiftordninger, belastende arbeidssituasjon og lignende. Per i dag er det lovfestet at du skal ha et godt psykososialt arbeidsmiljø, men det finnes ikke noen grunnleggende enighet om hva det egentlig innebærer. En viktig faktor er i hvert fall støtte i arbeidssituasjonen fra kolleger og fra ledelsen.

Det snakkes ikke mye om dette i forbindelse med debatten rundt sjukelønnsordningen?

- Nei, det snakkes alt for lite om denne problemstillingen, og det er på tide at det trekkes fram. Terskelen for å sjuke melde seg er høyere i bedrifter med et godt psykososialt arbeidsmiljø og systematisk sjukefraværsoppfølging. I slike bedrifter er det også aksept for å være sjuke.

I så måte er leder i YS, Tore Eugen Kvalheims uttalelser svært provoserende.

- Ja, Kvalheim opprører og provoserer, sier Kari. Jeg forstår ikke hvordan han kan gå ut med å åpne for en diskusjon om svekkelse i sykelønnsordningen uten at det er forankret i forbundene og resten av organisasjonen.

Støtte uansett fagforening

Fagforeningssjåvinismen er på retur, opplever Kari.

- Du merker det på klubbnivå. Her er terskelen for å samarbeide med andre klubber og fagforeninger lavere. Det er positivt. Saken er viktigst! Vi må samarbeide med alle, til beste for alle.

Framtidsbildet krever også at vi må utvide grensene for tradisjonelt fagforeningsarbeid.

Vi må bli mer internasjonale og vi må sette på dagsorden de problemstillingene som medlemmene våre har behov for å få diskutert. I dag holder man seg strengt til saker som knyttes til arbeidssituasjonen, men det er faktisk slik at om skiftordningen endres, berøres familien.

Hvorfor skal fagforeningene holde seg strikt til rene arbeidsforhold når konsekvensene ved endringer er så store?

Vi takker Kari for de årene i OFS og SAFE hvor vi har fått oppleve hennes engasjement, kunnskap og varme hjerte!

Heldige er de som nå får glede av Karis mat offshore, og heldige er de medlemmer som nå får oppleve Kari som nestleder i ESS-klubben!

Lykke til videre!



Årsmøter i SAFE

Tekst og foto: SAFE-klubbene/Mette Møllerop

Årsmøtene i klubbene våre er i gang. Av de rundt 50 klubbene, har vi fått inn i underkant av ti referater. Flere av klubbene holder sine årsmøter i disse dager, og kommer til å få plass i SAFE magasinet neste nummer.

Deeptune

SAFE-klubben Deeptune har hatt sitt årsmøte og valgt nytt styre.

Den nye styret består nå av:

Johnny Spangberg Leder 1 år (2 år)

Arnstein Lid Nestleder 2 år (1 år)

Øystein Helle Kasserer 2 år

Raymond Fosse Styremedlem 1 år

Arne Viggo Klausen Styremedlem 1 år

Leif Lindstrøm Styremedlem 2 år

Patric Whalin Styremedlem 2 år (Web/info ansvarlig)

Jan Erik Espeseth Styremedlem 1 år

Ole Jørgen Abrahamsen Styremedlem 1 år (plassrepresentant basen)

Paul Magne Skjold Styremedlem 2 år (Plassrepresentant PRS)

Roger Endresen Varamedlem 2 år

Svein Ove Dalva Varamedlem 2 år (SAFE ung representant)

Elisabeth Nygård Varamedlem 2 år (SAFE ung representant)

Stian Nordberg Varamedlem 1 år

Randi Blikra Madsen Varamedlem 1 år

Det ble også valgt en valgkomité for 2011, den består av Jørgen Espedal, Kjetil Hansen, John Hetland.

Årsmøte i ESS

Størst oppmerksomhet på årsmøtet til forpleiningsklubben SAFE i ESS, fikk kontraktene som nå er ute på anbud. De kommende månedene vil uten tvil bli svært spennende for alle som arbeider i ESS.

Årsmøtet i SAFE klubben i ESS ble avholdt 10. til 12. februar på Geilo. Hele klubbstyret var på valg og klubbstyret som nå er valgt for 2 år har denne sammensetning:

Oddleiv Tønnessen Leder

Kari Bukve Nestleder

Per Arne Solberg Økonomiansvarlig

Anita Rugland Styremedlem

Alf Inge Steinsøy Styremedlem

Johannes Nilsen Styremedlem

Bernt Hodne Styremedlem

Rep. Fra

ungdomsutvalget Styremedlem

Arild Bringaker 1. vara styremedlem

Sandra Nybø 2. vara styremedlem

Per Chr. Leirvaag 3. vara styremedlem

Asbjørn Nesheim 4. vara styremedlem.

Årsmøtet takket Marie Tvedt for innsat-

sen som nestleder

Marie Tvedt som er i lykkelige omstendigheter valgte å si nei til gjenvalg som nestleder. Hun vil likevel fortsette som nestleder frem til Kari Bukve har avsluttet sitt arbeid som organisasjonssekretær i SAFE i løpet av mai måned. Marie har gitt et stort bidrag til klubben og har hovedansvaret for at SAFE klubben er en foregangsklubb i "ung" arbeid. Våre unge tillitsvalgte er nå godt etablert i styret og i tillitsvalgtapparatet, og disse setter sterkere og sterkere preg på klubbens arbeid. Det er alle svært fornøyd med.

Spennende vår for kontrakter

Naturlig nok satte årsmøtet stort fokus på kontraktene som nå er ute på anbud. De kommende månedene vil uten tvil bli svært spennende for alle som arbeider i ESS. Det store spørsmålet er om oljeselskapene vil ta hensyn til at de økonomiske rammebetingelsene også skal mestre de utfordringer som ligger i at vi som en risikoutsatt arbeidsgruppe på sokkelen har kjempeutfordringer på



Styret i Sodexo-klubben

HMS siden.

Aldring og sykefravær krever en riktig bemanning og riktig tilrettelegging, og vi vil sterkt advare oljeselskaper og konkurrerende bedrifter mot å neglisjere vårt krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det finnes ikke noe tryllepulver for å få ned det høye sykefraværet. Det som må til er systematisk og målrettet HMS-arbeid for å løse problemene i et arbeidsmiljø som også hindrer nye belastningsskader.

Dersom oljeselskapene mot formodning velger å skifte forpleiningsleverandør, så vil SAFE klubben umiddelbart kreve forhandlingsmøte med det nye selskapet der vi vil kreve fullt innsyn i hvilke

konkrete planer selskapene har lagt inn i anbudet for å mestre HMS-utfordringene til de ansatte på Ekofisk, Statfjord, Snorre, Petrojarl 1 og Varg. Her vil vi også kreve fremlagt dokumentasjon på at arbeidstakerne har fått nødvendig innsyn og innflytelse i anbudsarbeidet. Dersom disse forholdene ikke er ivarettatt, vil det bli bråk, advarte årsmøtet.

Ny administrerende gir håp og tro på et godt samarbeid

På årsmøtet var også Therese Log Bergjord som sammen med HMS-K sjef Hilde-Kathrine Holm, la frem bedriftens utfordringer og planer for å sikre at ESS fortsatt skal være det dominerende forpleiningsselskapet på norsk sokkel. Oljeselskapenes anbudsrunder gir imidlertid selskapet store utfordringer der riktig pris, høy kvalitet på tjenestene og satsing på mer målrettet HMS-arbeid står i fokus. I dette arbeidet har fagforeningene fått sin naturlige plass, og ESS klubben har invitert og forpliktet seg til å legge til rette for et nært og konstruktivt samarbeid. Vi vil sikkert møte nye saker der vi ikke er enige, men med bakgrunn i at vi allerede har etablert en god og direkte dialog med vår nye sjef, samt signaler og meninger som fremkom på årsmøtet, ser vi gryende vårtegn på dette området.

Årsmøte i SAFE i Stana

Klubben som nå står i fare for å miste

rundt 60 medlemmer på grunn av kontraktskifte, har hatt årsmøte i Trondheim, Stenas "hjemby", 14. og 15. januar.

På grunn av situasjonen, ble det et noe spesielt årsmøte. I tillegg til de vanlig, formelle sakene som behandles på årsmøter, ble mye av tida brukt til informasjon og spørsmål i forhold til framtidsutsikter for de ansatte. Både OLF og NAV var tilstede ved henholdsvis Tina Hagen og Morten Vang.

Stena Drilling var representert med Perly Haugen og Mariann Grønseth. Fra SAFE sentralt deltok Øyvind Olsen.

- Vi setter pris på måten vi ansatte og forbundet har taklet situasjonen vi har havnet oppi, sa Perly Haugen, Stena, og trekk særlig fram det gode samarbeidet med klubben.

- Det har vært en fin fagforening å samarbeide med gjennom åra og også avslutningen på det hele har vært bra. Det har vært en lærerik prosess, sa hun. - Folk har kommet med innstillingen om at dette skal vi løse på beste og riktigste måte. Vi skal følge reglene, vi har gjort det beste for både bedrift og ansatte og føler at vi har klart det. Vi setter stor pris på at fagforeningen har sittet sammen med oss og løst problemene.

Stena oppfordrer alle å søke videre i Stena og Stena Don, selv om riggen antageligvis ikke kommer tilbake til Norge det første året.



« Transocean har styremøte for årsmøtet.

Klubbleder i SAFE i Stena, Per Reidar Haugenes »

Skole og beredskapskurs

Flere av delegatene hadde spørsmål.

Blant annet kom beredskapskurs opp som tema.

- Beredskapskurs vil bli kjørt som vanlig så lenge det er et ansettelsesforhold med Stena, sa Mariann Grønseth fra Stena, og ba dem som har kurs som går ut på dato gi beskjed så fort som mulig.

- Når det gjelder skolegang vil skolen bli avsluttet av Stena Drilling, men for dem som fortsetter på Don, vil Stjørdalkontoret gjøre sitt for at de kan få fortsette utdanningen gjennom Aberdeen.

Kommentar fra SAFE-medlem:

- Stena burde ha sikret de ansatte gjennom kursing og skoling. En viss moralsk forpliktelse har man i forhold til dette.

- Når det gjelder vanlige kurs skal vi strekke oss så langt som mulig, utover dette vet vi ikke hva Aberdeen vil gjøre. Det er ikke tatt opp enda. Send CV og søknad til oss så vil vi sende det til norske riggselskap.

Tillitsmannsapparatet/fremtidsutsikter

Det ble avholdt et møte mellom IE, DSO, SAFE og Stena for å få en avtale om hva som skjer når riggen er i Rotterdam. Det kom ikke til noen avtale, men det ble satt opp et nytt møte i januar.

- Vi kjempet for at alle skulle ha jobb i de tre månedene riggen ligger i Rotterdam. Stena Aberdeen var ikke interessert i dette og alle går etter sin egen opp-

sigelsestid, fortalte Per Reidar Haugenes, klubbleder i Stena.

Styret i klubben blir sittende i fire måneder, klubblederen blir i fem måneder.

Valget ble også litt "annerledes".

Årsmøtet ønsket at slik situasjonen er, er det best at styret fortsetter uforandret.

Klubbstyret takket avslutningsvis for samarbeidet og ønsket alle lykke til videre!

Årsmøte i Sodexo

Klubben avholdt sitt årsmøte 16. - 17. februar 2010. Dette ble avholdt i det nye flotte SAFE huset i Stavanger. Det var 16 delegater samlet og møtet bar preg av stort engasjement.

Her følger deler av klubbens referat:

Vi mangler ennå tillitsvalgte fra en del rigger og vi ser at det er viktigere enn noen gang å engasjere seg. Oppfordringen blir at alle må få dette på plass snarest. Årsmøtet kom opp med en del forslag som styret må sette ut i livet angående dette.

Bedriften var invitert ved personalsjef Terje Helle og driftsdirektør Frode Bergesen. Disse klarte å provosere årsmøtedeltakerne ganske mye og det ble heftige diskusjoner.

Det ble også besluttet at vi skal arbeide for å avholde tillitsmannskonferanse/ kurs sammen med SAFE i Statoil og ESS



Styret i SAFE i Transocean

til høsten. Mer info om dette vil komme senere

Gjensidige hadde en god gjennomgang av de fordelene som vi har gjennom dem. SAFE har veldig gode avtaler på forsikring og banktjenester gjennom Gjensidige. Bla. lånerente effektiv på 2.99 prosent. Disse fordelene vil komme ut med mer info om senere.

Ung-arbeidet i klubben var også oppe til diskusjon og årsmøtet var klar på at dette må styrkes. Det ble satt av penger på budsjett for å få dette skikkelig i gang i år. Vil her oppfordre unge interesserte til å ta kontakt med klubben. Klubben vil danne et ungdomsutvalg og komme ut med navn på kontaktperson-



Fra årsmøtet i Transocean

er blant de unge som vil være med å få i gang dette om ikke alt for lenge. Olav Lindland valgte å gi seg som leder i klubben foran årsmøtet. Klubben ønsker å takke Olav for den innsatsen han har gjort for medlemmene i løpet av mange år som tillitsvalgt. Dette resulterte i at det måtte gjøres suppleringsvalg frem til neste årsmøte. Slik vil styret i klubben se ut frem til neste årsmøte:

Leder: Kai Morten Anda
Nestleder: Randi Junker
1. styremedlem: Anne Mortensen
2. styremedlem: Einar Valheim
3. styremedlem: Aud Fuggeli
4. styremedlem: Trud Nergård

I tillegg vil det være en representant fra ung utvalget.

Randi Junker, vår HVO gjennom de siste 2 årene meddelte at hun velger å gi seg. Klubben synes dette er trist og hun har gjort en flott jobb i vervet som HVO. Men vi skjønner at det ikke er like lett å være borte så mye fra sine nærmeste. Vi er veldig glad for at hun har tatt på seg nestledervervet i klubben.

Randi forsetter som HVO frem til ny er valgt. Vi oppfordrer alle til å komme med forslag til gode kandidater til å overta dette vervet.

Støtte til ofrene på Haiti

Klubben har bevilget 10.000 kroner til ofrene på Haiti gjennom Røde Kors.

Årsmøte i Transocean

Det startet med et styremøte på SAFE huser den 10. mars, der årsmøte ble gjennomgått.

En stor gratulasjon til SAFE, huset er virkelig noe å være stolt av. Oppfordrer alle som har mulighet til å stikke innom SAFE huset å ta en kikk. Det er medlemmene sitt hus, så der er alle velkommen.

Etter en gjennomgang av årsrapporten av Jan Bakker, var årsmøtes 35 deltakere meget fornøyd.

Jan har vært på 10 riggbesøk i 2009.

Klubben klarte målsetningen for 2009, med 89 nye medlemmer. En stor takk til alle som har bidratt til dette.

Klubben var også fornøyd med det gode samarbeidet som har vært i 2009 med IE og DSO.

Terje Nustad deltok på første dag. Der ble hovedoppgjøret 2010 gjennomgått. En gikk også igjennom status om SAFE. Årsmøte uttrykket bekymring, for at enkelte har gått til media.

Halvor Erikstein, org sekretær i SAFE, var innom og holdt ett meget interessant innlegg om støy og støyskader.

Vi hadde og besøk fra NAV. Elin Bergsholm holdt et friskt innlegg om det å være en IA bedrift.

Av saker som ble behandlet: Startkortprosessen, Her får styret støtte for det arbeidet som er gjort og plan for videre arbeid ble lagt. Dette er en viktig sak for ansatte i Transocean.

En gikk i tillegg igjennom: medarbeider-samtalen, tvistesaker, fremtidsutsikter, regnskapet, vedtekter og innkomne saker.

Valgkomiteen med Thorstein Johansen i spissen presenterte listen. Disse ble valgt ved akklamasjon.

Det nye styret:

Klubbleder: Jan R Bakker
Nestleder: William Oen
Klubbsekretær: Levy Oen

2. nestleder: Anders Pedersen

Kasserer: Inger Lise Nymoan

Styremedlem: Erik Jensen. Polar Pioneer

Styremedlem: Geir Jonny Tvedt.

Searcher

Styremedlem: Ann-Therese Jørgensen.

Searcher

Styremedlem: Øyvind Bjørløw. Polar Pioneer

Styremedlem: Lars Gran. Leader

Styremedlem: Tore A Hatleseth. Leader

Styremedlem: Håkon Broadhurst. Polar Pioneer

Styremedlem: Phillip Solbakken.

Winner



Årsmøte SAFE i Seadrill

Tekst: Runar Strander

9.-11. mars ble det avholdt årsmøte for SAFE i Seadrill på Solstrand Hotell på Os utenfor Bergen. Det ble et vellykket årsmøte i klubben.

Solstrand Hotell var et nydelig sted, som dannet en fin ramme om møtet.

Vi hadde besøk fra bedriften, der Magnar Gresseth informerte om Seadrill Easterns virksomhet, og Kjell Lea og Fredrik Lund informerte om bedriftens personalpolitikk og oppfølging av sykmeldte.

Vi fikk i tillegg en grundig innføring i arbeidet til SAFE Ung, samt et godt foredrag av Halvor Erikstein om støy, vibrasjoner og kjemisk påvirkning i arbeidslivet.

Som seg hør og bør blei også klubbens økonomiske disponeringer gjennomgått, og årsmøtet konkluderte med at klubben har en sunn økonomi.

Valg er jo alltid et spennende tema og det var spennende å vente på hva valgkomiteen hadde kommet fram til. Komiteen hadde gjort et grundig arbeid og årsmøtet valgte å følge valgkomiteens innstilling.

Etter valget har nå styret følgende sammensetning:

Leder	Arild Jenssen
Nestleder	Finn Vidar Lie
Kasserer	Bjørn Ugelstad
Sekretær	Runar Strander
Styremedlem	Ib Justesen
Styremedlem	Glenn Robert Bøe
Styremedlem	Kjetil Dalseide
Styremedlem	Øystein Marås
Styremedlem	Kjell G. Aga
Styremedlem	Svein Storetvedt
Styremedlem	Jan Ove Gulbrandsøy
Styremedlem	Sindre Stormoen



Årsmøte i SAFE DSN

Tekst: Runar Strander Foto: Mette Møllerop

Forslaget om SAFE ung rep. i SAFE DSN styret ble vedtatt på årsmøtet. Det betyr at vi får inn to ekstra (SAFE Ung) styremedlemmer.

Klubben har nå fått en kvinnelig klubbleder, noe de selvsagt er svært stolte over. .

Det nye styret er som følger:

Klubbleder : Elise Søyland
Nestleder: Tage Lohiniva
Styremedlem 1 : Rune Wilthil
Styremedlem 2 : Raymond Eriksen,
Styremedlem 3 (land):Terje Thomassen
Styremedlem 4 SAFE UNG:
Øystein Melingen
Styremedlem 5 SAFE UNG:
Bestemmes av nytt styre.
Kasserer: Ørjan Petersen
Sekretær: Svein Tore Bjelland
Varamedlem 1: Daniel Green
Varamedlem 2: Patrick Baars
Varamedlem 3 (land):
Ole Johan Johanson
Revisor : Bjørge Samuelson

Valg komité:
Dag Sølve Børdal og Beathe H. Kringstad

Vedtak:
Utvidelse av SAFE DSN klubbstyret med

1 eller 2 SAFE Ung representanter
Flere klubber i SAFE har SAFE Ung representant i sine klubbstyret.
SAFE DSN har pr. idag ikke dette.

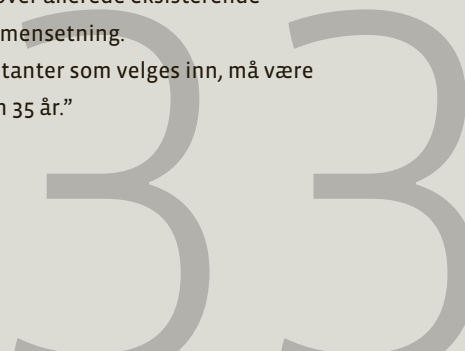
Sitat fra Leder i SAFE Magasinet 04/09
"Vi håper også at SAFE-Ung nå skal komme inn i en fase der de får lagt sine strukturer. Det planlegges et såkalt kick-off seminar hvor de unge skal treffes. Dette arbeidet har tatt tid, klubbene må bli flinkere til å aktivisere sine unge medlemmer, og integrere de i sitt klubbarbeid. Det kan bli et spennende år for SAFE-Ung, og vi ønsker de lykke til."

SAFE Ungs visjon er:
SAFE Ung skal være ett fora der unge SAFE medlemmer skal drive aktivt med organisasjonsbygging, og hvor SAFE sine interesser og verdier skal fremmes. Vi vil ha fokus på at erfaringsoverføring og kompetanseutvikling kan skape et tryggere arbeidsmiljø for oss også i fremtiden.
Målet til SAFE Ung er å oppnå økt interesse og kompetanse blant yngre

medlemmer for å sikre organisasjonen i fremtiden.
Hva oppnår vi som klubb med dette?
Vi etterlever oppfordringen fra SAFE sentralt.

Ved å øke styresammensetningen i SAFE DSN med SAFE Ung representant(er) vil dette bidra til å spre budskapet om viktigheten av et tillitsmannsapparat ut til den yngre medlemsmassen. Viktig bidrag til å sikre at SAFE DSN klubben, og dernest SAFE som organisasjon ikke "forgubbes" i fremtiden.

Med bakgrunn i at SAFE sentralt har fokus på SAFE Ung, og oppfordrer oss i klubbene om å integrere våre unge medlemmer i klubbarbeidet, foreslås det herved:
"SAFE DSN utvider sitt klubbstyre med inntil 2 SAFE Ung representanter i klubbstyret utover allerede eksisterende styresammensetning.
Representanter som velges inn, må være yngre enn 35 år."





Ny avtale om inkluderende arbeidsliv – hva er nytt?

Tekst: Kari Bukve Foto: Mette Møllerop

Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnsordningen, verken for arbeidstakere eller arbeidsgivere i avtaleperioden, med mindre partene er enige om dette.

De tre delmålene i tidligere IA-avtaler videreføres, også virkemidlene.

De tre delmålene er:

- Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Tidligere innsats

- Raskere oppfølging av alle sykmeldte fra arbeidsgiver, sykmelder/lege og NAV. Oppfølgingsfaser i sykefraværsløpet fremskyndes.
- Ordningen med aktiv sykmelding avvikles. (Nytt)
- Gradert sykemelding skal være hovedregelen ved sykemelding. (Nytt)

- Bedriftshelsetjenesten skal delta i dialogmøter
- Dialogmøte 1 flyttes frem fra innen 12 til innen 8 uker. (Nytt)
- Sykmelder skal likevel ikke innkalles dersom arbeidstaker ikke ønsker det, og arbeidsgiver skal forespørre arbeidstaker før sykmelder innkalles til møtet.
- Bedriftsintern attføring og arbeidsrettede tiltak iverksettes tidligere i sykefraværsløpet og skal være obligatorisk tema på dialog møte 2.
- Oppfølgingsplan skal lages innen 4 uker, ikke 6 uker som i dag.
- For å unngå passive sykefraværsløp skal yrkesrettet attføring, herunder omskolering iverksettes tidligere i sykefraværsløpet og være obligatorisk tema på dialogmøte 2. (Nytt)

Større krav til sykmelder/lege

- Sykmelder skal i samråd med den enkelte vektlegge arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad ta i bruk gradert sykemelding.
- Faglig støtte/veiledning. Det

innledes et samarbeid mellom berørte myndigheter (Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsetaten), Legeforeningen, Norsk Fysioterapeutforbund og andre relevante fagmiljøer for å utarbeide forslag til faglig støtte/veiledning for sykmeldingsarbeidet.

- Regelmessige tilbakemeldinger. Det innføres et system for regelmessige tilbakemeldinger til sykmelder om egen sykmeldingspraksis, sammenlignet med andre. (Nytt)
- Krav om obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid. (Nytt)

Større fokus på opplæring innen Helse miljø og sikkerhet

- Større fokus i HMS-opplæringen for øverste leder, vernetjenesten, linjeledelsen og tillitsvalgte enn det har i dag
- Skjerpede krav til tilrettelegging og medvirkning

Myndighetenes spesielle forpliktelser

- NAV Arbeidslivssenter skal videreutvikles og fortsatt være

regjeringens virkemiddel for å bistå virksomheter med IA-avtale.

- Kurs i IA arbeid for alle involverte på virksomhetsnivå, les tillitvalgte, Verneombud, ledere, o.a (Dette har partene i arbeidslivet ansvar for å utvikle)

Ny modell for arbeidsgivers medfinansiering av sykelønnsordningen

- Partene vil i løpet av våren 2010 vurdere utformingen av ny sykelønnsordning
- Dagens medfinansieringsansvar for arbeidsgiver videreføres inntil partene er enige om noe annet.



Medlemskort og betalingskort i ett – uten at det koster noe ekstra!

- Høy sparerente fra første krone
- Kredittreserve på inntil 75 000
- Kan brukes over alt
- Gebyrfrie varekjøp
- Gebyrfri nettbank
- Ingen årsavgift



For mer informasjon og oppdaterte betingelser, se www.ysmedlemskort.no
Kundeservice til. 815 00 073



Den **store** debatten om sykelønnsordningen

Tekst: Kari Bukve

I januar kastet vår YS leder Tore Eugen inn en brannfakkel i sykelønnsdebatten; Tore Eugen Kvalheim uttalte til TV 2 at dersom ikke sykefraværet går ned, må arbeidstakerorganisasjonene være villig til å diskutere en svekking av sykelønnsordningen.

Bakgrunnen for debatten var reforhandling om avtalen for et inkluderende arbeidsliv, denne avtalen skulle drive sykefraværet nedover, men istedenfor har en sett en 10 prosents økning. TV 2 skriver at i gjennomsnitt er hver 13. arbeidsdag en sykedag, noe som tilsvarer 160.000 årsverk. Syke nordmenn er beregnet til å koste det offentlige 36 milliarder kroner i 2010 fordi vi har verdens beste sykelønnsordning.

Eugen Kvalheim uttalte også i samme artikkel at "Generelt sett kan ikke utgiftene stige mer enn det samfunnet har råd til, og det kan tenkes og gå utover andre velferdsgoder vi ønsker oss" Tore Eugen er ikke alene om å mene dette.

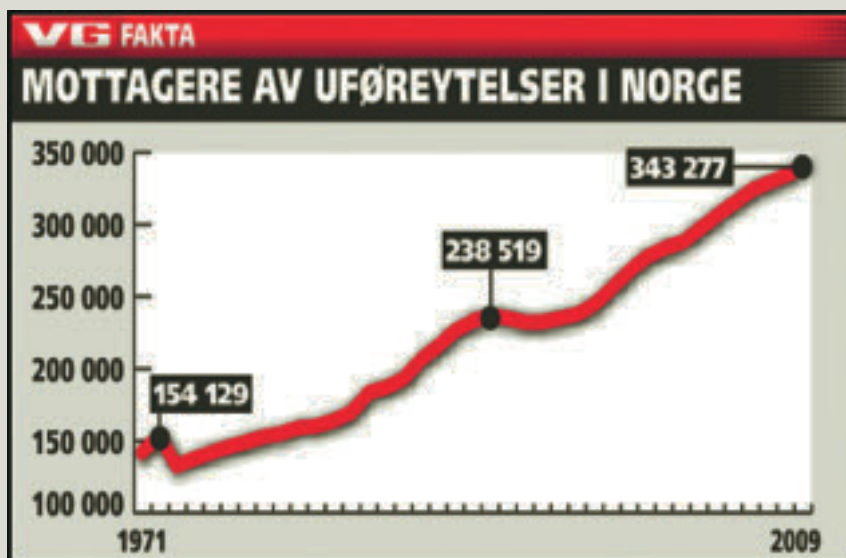
- Dagens Næringsliv om Norge: «Et sykt, sykt land»
- Redaktør i dn.no Sissel Skaalmo: «Med verdens største andel av syke og uføre betaler den norske stat hvert år ut gigantiske summer i trygder og pensjoner. Nordmenn blir sykere og sykere. Det koster mer og mer penger. Det går snart ikke lenger. I årevis har norske

politikere visst om problemet: Bare rundt 70 prosent av arbeidsstokken er i lønnet arbeid.» (lagt frem av Magnus Marsdal på Manifest årskonferanse 3 mars 2010.)

Flere fagforeninger og fagsammenslutninger reagerte sterkt på nevnte utspill fra YS. Skal YS som arbeidstakerorganisasjon ta til orde for at de syke skal straffes? Skal syke arbeidstakere bli ansvarliggjort for at målene i IA avtalen ikke nåes?

Er det slik at økningen av sykefraværet er ute av kontroll, at arbeidstakerne blir sykere og sykere? Består den norske arbeidstokken av en god del sytete snylttere, som krever sin rett før en gjør sin plikt?

Antall sykemeldte blir sett i sammenheng med økning i antall uføre, og som vi også har blitt matet med, så stiger antallet uføre år for år.





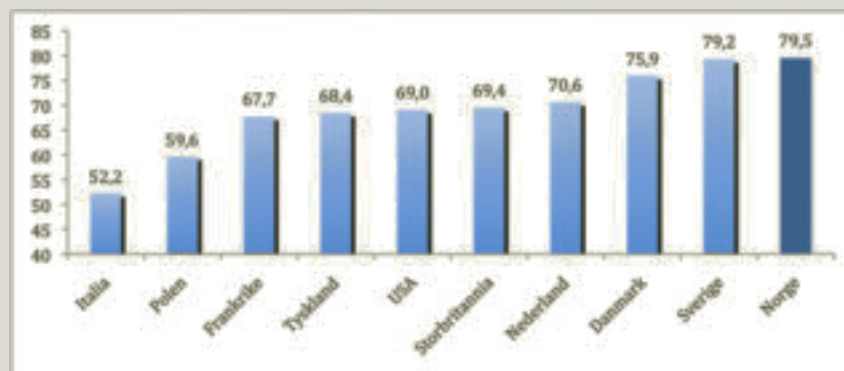
Magnus Marsdal, i Manifest Analyse tok tak i disse spørsmålene på Årskonferansen til Manifest den 3 mars 2010. Statistikkene og hoveddelen av kommentarene som vist i denne artikkelen er presentert av Magnus Marsdal på nevnte konferanse.

Statistikken viser at mottakere av utførelser har økt med ca 190.000 på nesten 40 år

Er dette en uventet og overraskende økning i sykefravær, er dette en økning som ikke er forventet? Prognoser som ble utarbeidet under Gro Harlem Brundlands statsministertid fra 1988 viser at antallet forventet utføre er likt utføretallene som registreres i dag.

Regjeringen Brundtlands prognose fra 1988

Prognosen for 2007: 333.500
 Resultat: 333.544
 Langtidsprogr. '89: 302.000
 utføre i 2000
 Resultat: 277.000
 " Bare 70 % er i lønnet arbeid "





Tabellen fra OECD under viser at Norge har høyest andel av sysselsatte. Høy andel av sysselsatte forteller at arbeidsledigheten er lav. Med Høy andel sysselsatte stiger også sykefraværet. Andre momenter som påvirker sykefraværet er andel sysselsatte eldre arbeidstakere. Det er erkjent at med økende alder så øker risikoen for sykdom og slitasje. Dermed øker også sykefraværet. Sysselsatte av andel eldre fra 55 til 64 år i Norge, ligger høyt, bare forbigått av Sverige.

OECD tabell 2008

Andel sysselsatte kvinner Tall fra OECD statistikk 2008

Kvinner har statistisk sett høyere sykefravær enn menn, årsakene til dette er mange. Noe sykefravær er svangerskapsrelatert. Andelen sysselsatte kvinner vil derfor kunne slå ut på en syke fraværs statistikk.

IA avtalen og utslag på fremtidige statistikker

Målene som er vedtatt i IA avtalen er motstridene. Skal en beholde eldre lenger i arbeidslivet vil sykefraværet

øke. Den nye IA avtalen sier også: «Partene er enige om at en endring i medfinansieringen i tråd med ekspertgruppas prinsipper vil kunne bidra til en styrking av arbeidsgivers oppfølging av og tilrettelegging for langtidssykmeldte [...] Partene vil komme tilbake til dette i løpet av inneværende år.»

Svekking av sykelønnsordningen og konsekvenser av dette

Gitt at de med tiden går inn for svekkelse av sykelønnsordningen og arbeidsgiverne må betale mer for syke arbeidstakere. Hva kan resultatet bli som følge av dette? Hvorfor tviholder de fleste arbeidstakerorganisasjoner på sykelønnsordningen? Er det så farlig om arbeidsgiversiden må betale mer for syke arbeidstakere? De fleste arbeidstakerorganisasjonene frykter "helsesiling", det vil si at arbeidsgiver siler ute fra tanken på mulige helsekostnader.

Magnus Marsdal viser til i et intervju i Dagsavisen til Nederland, hvor man innførte mer betaling for arbeidsgiver. – Da begynte arbeidsgiverne umiddel-

bart å spørre ut folk om helse, og gjennomføre helsetester på jobbintervjuer. Regjeringen forbød helsetesting, men også etterpå innrømmer halvparten av arbeidsgiverne at de fortsatt spør om folks helse fordi det er så dyrt for dem å ansette syke mennesker. Inkluderende arbeidsliv er et arbeidsliv hvor man har plass til flere grupper. Slike bedrifter blir nå straffet med egenandel, mens de som ansetter bare friske, vil bli belønnet med Stoltenbergs gullmedalje for inkluderende arbeidsliv, sier Marsdal. I samme artikkel viser Frps Robert Eriksson, leder for Stortingets arbeids- og sosialkomité at han deler Marsdals bekymringer, og spør at de nye forslagene vil skape 100.000 flere uføretrygdede. – Når arbeidsgiverne får økte kostnader for langtidsfraværet vil det føre til et trangere arbeidsliv for funksjonshemmede og folk med nedsatt arbeidsevne. I dag står 92.000 funksjonshemmede utenfor arbeidslivet og vil inn. Om de ikke kommer inn, er varig uføretrygd deres eneste inntektsmulighet. I verste fall kan vi da få opp mot 100.000 nye uføretrygdede, advarer Eriksson.





IA-arbeidet i SAFE

Tekst: Kari Bukve

En av kongress-sakene i 2008 handlet om å få IA-avtalen gjort gjeldende også for offshorearbeidere.

Anita Rugland, tillitsvalgt i SAFE ESS Offshore tok opp denne saken til kongressen og det vakte både takknemlighet og engasjement blant kongress-delegatene, da flere har opplevd problemstillingene som var nevnt. Hovedproblemstillingen som ble skissert var:

- Nærværs-ideen og IA-avtalen er en god ide, men selve modellen er bygget ut i fra et arbeidsforhold på land der arbeidstakere kan være på arbeidsplassen og jobbe den andelen de er vurdert til å klare, og så gå hjem etterpå.

Da IA-avtalen ble innført, ble den innført for hele det norske arbeidslivet – onshore som offshore, uten noen som helst tilpassning til de begrensninger som arbeidstakerne opplever ute i havet. På land kan man jobbe 80/50 eller 25 prosent, eller den prosentdelen legen vurderer den enkelte til å kunne klare, hver dag. Mens offshorearbeidere kan per dags dato kun få reise ut og jobbe 100 prosent en halv tur eller annenhver tur. Dette skal da fungere som 50 prosents stilling. Men når vi er offshore må vi jobbe 100 prosent. Klarer vi ikke det, er det eneste alternativet

å jobbe på land, med den arbeidstid og lønn som dette innebærer. Operatør har i liten grad lagt til rette for at vi kan reise ut og jobbe med redusert arbeidstid hvor eventuelt to personer deler et dagsverk.

Som følge av problemstillingen som ble tatt opp på kongressen, opprettet SAFE et internt IA utvalg som skulle arbeide med Inkluderende arbeidsliv (IA) og petroleumsnæringen.

SAFE IA Utvalg er sammensatt av:

- Jan Erik Feste
Klubbleder Statoil Mongstad
- Randi Junker
HVO Universal Sodexho
- Tor Egil Løvli
Arbeidsutvalget SAFE Statoil sokkel
- Kari Bukve
Organisasjonsekretær i SAFE

Her presenteres noe av det som har skjedd i SAFE knyttet til IA arbeid siden kongressen 2008.

April 2009

Seminar om tilrettelegging for sykmeldte arbeidstakere i regi av PTIL.

Initiativet opp mot PTIL ble tatt fra SAFE før IA utvalget i SAFE ble opprettet, her var partene til stede: OLF, NAV, PTIL, IE og SAFE. Seminaret hadde 130 påmeldte deltagere og det ble diskutert flere viktige problemstillinger både knyttet til IA avtalen og tilrettelegging. Kari Bukve fra SAFE holdt innlegg om erfaringer med tilrettelegging for sykmeldte i petroleumsindustrien,

Juni 2009

Inkluderende arbeidsliv også offshore? SAFE IA utvalg kontaktet YS knyttet til evaluering av IA avtalen 2009. YS videresendte oss til departementet, som igjen videresendte henvendelsen til STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) som har fått oppdraget med å gjøre en evaluering av IA avtalen. STAMI var i gang med en innsamling av spørreskjema som omhandlet IA avtalen der bedriftsledelsen og tillitsvalgte svarte. Offshoredelen var ikke med i denne undersøkelsen, STAMI begrunnet dette med at Petroleumsvirksomheten omhandlet kun 0,8 prosent av alle de som kom inn under IA avtalen. STAMI, ville på forespørsel fra SAFE ikke inkludere



offshoredelen i dette, men kunne muligens søke om et prosjekt knyttet til tilrettelegging for sykmeldte offshoreansatte.

September 2009

Møte i PTIL mellom partene, Ptil og NAV om IA-Arbeid i Petroleumsnæringen. Per i dag er det Roy Erling Furre og Kari Bukve som har vært representanter i dette forumet. IA utvalget i SAFE har bedt om at de blir representert med større bredde i videre arbeid. Tilstede OLF, Norsk Industri (land), Norges Rederiforbund, NRS arbeids-giveravdeling SAFE, IE, LO, Norsk Sjøoffisersforbund/ DSO, Ptil, NAV Rogaland. Arbeid og innkluderingsdepartementet var invitert til møte, men meldte forfall. På møtet kom det frem at tre utfordringer peker seg ut:

- Entreprenøransatte kommer dårligere ut mht til tilrettelegging enn operatør-ansatte. Tilsynserfaring viser at ansatte hos underleverandører som trenger tilrettelegging tas bort fra petroleumsanlegg/innretninger og blir eventuelt fulgt opp andre steder. Dette betyr at informasjon om tilret-

teleggingsbehov og mulige årsaker i arbeidsmiljøet ikke kanaliseres tilbake til anlegget/innretningen.

- En vet for lite om hvilken betydning rammebetingelser, som kontraktforhold, arbeidsorganisering og regelverk har for muligheter til å tilrettelegge - spesielt for entreprenøransatte grupper.
- Sammenhengen mellom tilretteleggingsarbeid og HMS-arbeid. Det er forbedringspotensial knyttet til tilretteleggingsarbeid og sykefraværsoppfølgning på den ene siden og systematisk HMS arbeid på den andre siden. Ofte legges IA arbeidet til personalavdelinger og det er ikke tilstrekkelig kommunikasjon mellom personalavdeling og HMS avdeling.

Det ble diskusjon knyttet til utfordringer med hensyn til tilrettelegging offshore og på land i petroleumsvirksomheten. Utfordringer som kom fram var blant annet.

Kunnskap:

- Mange aktører i bransjen mangler kunnskap om hvilke tilretteleggingsmuligheter som finnes. Dette gjelder

spesielt tilrettelegging for psykisk sykdom. Mange har en oppfatning av at personer som jobber offshore må være 100 prosent friske.

- Manglende kunnskap om hvilke medikamenter som kan brukes offshore.
- For lite erfaringsoverføring mellom bedriften, bransjen og mellom operatør og entreprenør.

Rammebetingelser:

- Kontraktforhold/anbudsordninger kan begrense vilje og evne til tilrettelegging hos entreprenører. For eksempel kan krav om kostnadskutt/tøff konkurranse føre til at bemanningen ikke alltid er robust nok til at tilrettelegging er mulig.

Ledere blir ikke målt på oppfølging av sykmeldte og tilrettelegging

- Krav til arbeidstakermedvirkning ivaretas ikke i tilstrekkelig grad i anbudsprosesser.
- Tilbydere er nervøse og servile overfor kontraktsavdelingene og tør ikke stille krav som gir bedre rammer for godt IA-arbeid
- Begrenset sengekapasitet kan gjøre



tilretteleggingsarbeid vanskelig

- Avholdelse av dialogmøter er krevende når ansatte bor spredt rundt i hele landet
- Nomadeproblematikk – mange arbeidstakere reiser mellom innretninger og anlegg

Andre erfaringer / forhold

- Sykefraværregistrering er ulik mellom offshorebedriftene
- Utfordring å bryte ned "muren" mellom "funksjonærene" på land og "arbeiderne" offshore, behov for tilrettelegging for kommunikasjon
- Ressurser hos entreprenørens BHT er en utfordring
- Entreprenøren har ikke tid til kartlegging, kort tid på hver innretning

Ptil/NAV

- Arbeidstakerorganisasjonene og den enkelte arbeidstaker som er syk/ trenger tilrettelegging, vet ikke hvor de skal henvende seg med individsaker der arbeidsgiver ikke følger opp. Ptil er i begrenset grad involvert i individsaker og det er heller ikke kapasitet eller kompetanse på det enkelte NAV-lokal kontor til å gripe fatt i sakene.
- Kunnskap om tilrettelegging i bedriftene må flyte også til NAV-representantene som møter i sykefraværsmøter
- Enkelt saker behandles på NAV-

kontor over hele landet, de har ingen

kunnskap om offshore

- Under tilsyn så må Ptil vektlegge robust bemanning og systematisk HMS-arbeid i forhold til kontrakter

Hvilke tiltak trenger vi?

Følgende forslag til tiltak kom opp i møtet:

- Rammebetingelser/kontrakter;
- Det bør settes minimumskrav i kontrakter om sykefraværsoppfølging og HMS-arbeid
- HMS-arbeidet bør beskrives i kontraktene og beregnes økonomisk
- Behov for regelverksendring som begrenser nivå av innleie
- Utarbeide bemanningsnorm mht plattform / utforming / areal / ny / gammel / PoB / etc. for utsatte grupper
- Informasjon / opplæring til ansatte og ledere om plikter og rettigheter og muligheter i IA-arbeidet med hensyn til tilrettelegging
- Kartlegging av tilrettelagte arbeidsplasser som finnes tilgjengelig offshore og på landanlegg
- Årlig rapportering fra bedriftene til organisasjonene om hvordan de har tilrettelagt og hvilke erfaringer de har gjort seg.

Medvirkning

- Tillitsvalgte må involveres i tilret-

teleggingsarbeidet

- Arbeidstakerorganisasjonen bør medvirke med hensyn til utforming av anbudsprosesser og bør få innsyn i disse

Ptil / NAV

- Ptil bør føre tilsyn med anbudsprosesser
- Ptil må følge opp operatørens påseplikt
- Økte ressurser til videre oppfølging fra Ptil / NAV
- Kartlegging av IA arbeid i Petroleumsnæringen (jf. Sintefrapporten)
- Øke kunnskap om arbeidstidsordninger og risikoeksponering

Forslag til videre arbeid

- Det etableres en parts sammensatt prosjektgruppe som springer ut av Sikkerhetsforum. Ptil tar initiativ til første møte i gruppen. Videre tiltak kan være:
- Etterspørre erfaringer i næringen
 - Lage en strategi for kunnskapsformidling

Nytt Møte i IA-gruppen - Petroleumsnæringen er 24 mars 2010



Stor og bred deltakelse på tariffkonferansen

Tekst og foto: Mette Møllerop

Tariffoppgjøret nærmer seg med stormskritt. Klubbene forbereder seg, og de klubbene som har hatt årsmøte nå før påske, har alle hatt tariffoppgjøret oppe til debatt.

Tariffkonferansen til SAFE ble avholdt 20. og 21. januar i Stavanger. Det var tydelig at konferansen ble sett på som viktig. Påmeldingene sprenget alle grenser, til tross for regulert deltakelse i form av kvotesystem for den enkelte klubb.

Det var første gang tariffkonferansen ble arrangert så tidlig. Det var et ønske fra klubbene om å være i forkant, slik at krav og videre behandling av disse både får en modningstid og en mulighet for bearbeidelse.

IE, ved Jørn Erik Bøe, og Lederne, ved Per Helge Ødegård var invitert og deltok. Også Fellesforbundet og Parat var invitert, men hadde ikke anledning til å møte.

De tre forbundene, IE, Lederne og SAFE var enige om viktigheten av å samarbeide under tariffoppgjøret. Forutsetningen er selvfølgelig at en samarbeider om sammenfallende krav.

Svært mange krav og problemstillinger som krever bedre løsninger, ble diskutert. Et område som vil få stor oppmerksomhet framover, er forholdene for dem som jobber innen de såkalte ISO-fagene. Her ligger det både lønnskrav og krav i forhold til områdets arbeidsforhold som må løses.

Stemningen blant delegatene var god, diskusjonene bar preg av solide forberedelser og vilje til å gi hverandre aktiv støtte i forbindelse med viktige krav, dersom dette skulle vise seg nødvendig.



Rederiområdet, her representert ved Roy Alexandersen



Jørn Erik Bøe, IE

Nei til svekkelse av sykelønnsordningen.

SAFE har registrert hyppige angrep på velferdsstaten og sykelønnsordningen. Syke arbeidstakere har krav på respekt og støtte fra samfunnet. SAFE sier nei til stigmatisering, mistenkeliggjøring og mobbing av syke arbeidstakere. SAFE oppfordrer alle i fagbevegelsen til å slå ring om sykelønnsordningen og slå ned på alle forsøk på å svekke denne.



Birgitte Rødsæther slutter i SAFE

Tekst og foto: Mette Møllerop

Noe intervju ønsket ikke Birgitte, men en liten notis var greit nok, mente hun.

Mange av SAFE magasinets lesere kjenner kanskje Birgitte best fra det "Juridiske hjørnet". Har en ikke hatt behov for juridisk hjelp i jobbsammenheng, er det ikke så ofte en treffer SAFE sine advokater.

Både i OFSA og SAFE magasinet har Birgitte tatt ansvaret og fordelt de juridiske utfordringene i "hjørnet" til kollega Bent Endresen på SAFE-huset eller våre samarbeidspartnere i blant annet Vogt & Wiig AS. Ofte er innleggene skrevet av Birgitte selv, som klare og presise svar på spørsmål og problemstillinger.

Birgitte begynte som nyutdannet jurist i OFS i 1996/1997. I løpet av de 13 – 14 årene har hun skaffet seg en solid kompetanse på blant annet arbeidsrett, noe hennes mange saker for medlemmer har vist. Hun har vunnet en rekke saker, og flere av disse har hatt svært stor betydning for dem saken angikk.

Det kanskje heller ikke medlemmene vet, er en velutviklet sans for sosiale anledninger hvor hun kan få bidra med diverse innslag. Julenissen på SAFE-husets "pinnakjødskveld" er blitt en institusjon.

I løpet av årene i Stavanger har Bergensdialekten blitt svært utvannet.

I stedet har hun funnet seg mann fra distriktet, produsert et par barn, skaffet seg hytte i Sirdal og kjøpt hus på Stokka. Hennes nye arbeidsgivere har grunn til å glede seg. De får solid juridisk kompetanse, godt utviklet humor og en (nesten) trofast siddis som nok blir værende her i Stavanger.

- Jeg har hatt noen veldig givende, kjekke og lærerrike år i OFS/SAFE, sier Birgitte. Arbeidet som advokat i en fagforening avviker nok en god del fra øvrige advokatjobber, både fordi de tillitsvalgte en arbeider sammen med til daglig er svært engasjerte i jobbene sine og fordi de har en slik mangeartet bakgrunn. Hun har aldri sluttet å forundre seg over kunnskapen og evnen til å utvikle seg faglig både hos sentrale og lokale tillitsvalgte.

- Svært mange tillitsvalgte i SAFE går inn for sin oppgave med et engasjement og sterkt ønske om å gjøre det beste for medlemmene og SAFE, at det nærmest kan beskrives som et "kall", sier Birgitte.

- Jeg har vært heldig som fant en slik interessant og artig arbeidsplass da jeg skulle starte som nyutdannet jurist,

selv om jeg nok ikke tror at enhver ville funnet seg så godt til rette i organisasjonen som jeg har. Men nå synes jeg det er på tide å prøve noe annet, selv om jeg skal fortsette å jobbe med arbeiderrett i Advokatfirmaet ProJure.

Birgitte må medgi at det er med vemod hun forlater SAFE, og takker alle nåværende og tidligere sentrale og lokale tillitsvalgte som hun har arbeidet sammen med for godt og givende samarbeid.

Vi ønsker Birgitte lykke til med ny jobb!





Plass til HMS

Tekst og foto: Mette Møllerop

Årsmøtet til Statoil sokkel fant plass til innlegg både fra Harry Stiegler Brevik, tidligere Statoilansatt og Susan Michaelis og Tristan Loraine, tidligere flypiloter fra henholdsvis Australia og England.

De to sistnevnte er blant verdens fremste eksperter på problemstillinger rundt Aerotoxic syndrom. Dette er en benevnelse på de symptomer og helseskader ansatte i luftfarten får etter kjemisk påvirkning om bord i luftfartøy. På verdensbasis er det over 2000 piloter som har blitt arbeidsuføre på grunn av dette. De samme smørøljene som gir aerotoxis syndrom benyttes også offshore, og i dag er et stort antall oljearbeidere registrert som skadde etter å ha arbeidet i et arbeidsmiljø som har inneholdt oljedamp.

Harry Stiegler Brevik

På HMS-konferansen "Åpent lende" i 2008, holdt Brevik en gripende innledning om sine erfaringer. På årsmøtet til SAFE sokkel tok han innlegget på sparket etter at delegatene ønsket å høre hans historie. For dem som ønsker å vite mer om saken hans, er artikkelen publisert i SAFE magasinet 2-2008. Her er et utdrag:

Min sak starter tidlig i 1992. Arbeidere i en liten turbingruppe på SFA hadde fått symptomer på sjeldne og fryktede sykdommer som tilsa nerveskader, MS (multipel sclerose) - lignende

symptomer eller MS-diagnoser. Jeg kan bevise at selskapet da hadde hatt kjennskap til farene og sykdommene i flere år. I begynnelsen forsøkte vi å finne ut av våre uforståelige sykdomsbilder. Da det ble klart dette måtte være jobbrelatert, måtte vi sørge for dokumentasjon, både for egen del og for de som overtok jobbene etter oss. Det viste seg å bli både personlig ubehagelig og en langvarig, utmattende kamp mot en godt synlig overmakt. I dag har jeg personlig kjennskap til ca 25 personer som har turbinrelaterte skader. Trolig finnes det enda flere. Fellesnevneren for gruppen skadde, er at vårt arbeid er knyttet til turbiner. Det dreier seg hovedsakelig om eksponering av kjemikalier og additiver i turbin- og hydraulikkoljer. Det dreier seg om eksponering både gjennom innånding og hudkontakt. Arbeidslokalitetene hadde i tillegg et enormt støynivå, ekstreme temperaturer, en nærmest fraværende ventilasjon både i moduler og kontrollrom, massive helkroppsvibrasjoner, elektromagnetiske felt (spesielt i de tidlige år), avgasser i kontrollrom/utstysrom av varm elektronikk og isolasjonslakk, høyt



Harry Stiegler Brevik

stressnivå - da en "tripp"/en stans fikk innvirkning på en dyrebare produksjon. Vi hadde lange skift, 16 timers arbeidsdag (m/overtid) og for noen nesten utelukkende nattskift. Totalt sett altså et arbeidsmiljø som var en medvirkende faktor for ekstra mottagelighet av kjemikalier. Verneutstyr, med unntak av hjelm og øreklokker, var ikke i bruk. Vi ble aldri advart eller fikk opplysninger om farlige oljekjemikalier skjult i produktene. De kom som oftest uten faretrekant.



Tristan Lorraine og Susan Michaelis

Hvilke symptomer fikk oljearbeiderne?

Her forteller Harry Brevik: I tillegg til MS-symptomer, finner vi flere med hjer- neslag, brystmerter, høyt blodtrykk, vaskulære skader, flere med lammelser/ nummenhet i en side, kramper, muskel- smerter og mange havner i rullestol/er avhengig av krykker. Vi finner inva- lidiserende hodepine, nevrologiske skader, alvorlige mage/ tarmproblema- tikk, smerter i buk/ gastroproblemer, kroniske hudutslett. Mange opplever utslitthet, trøtthet, til tider kortpustet. Dette er folk som var i god form, hadde godkjent helsesertifikat og var aktive mennesker på fritiden. I tillegg melder mange om synstap og synsforstyrrelser.

Erstatning?

Jeg ble tilbudt kr 100.000 av Statoil "for å avslutte saken". Jeg godtok ikke formuleringen, og den ble forandret til: "for arbeid med dokumentasjon i den såkalte MS'- saken". Her blir det en sam- menligning med hva dykkerne har gjort. For 20 år siden uttalte jeg at jeg var glad jeg hadde en arbeidsgiver som Statoil om jeg skulle bli syk. I dag har jeg erfart at Statoil er den minst ønskelige mot- part om en blir syk og får en tvist om en yrkessykdom.

En tøff voksenopplæring for en person som ramlet ut av yrkeslivet 40 år gam- mel.

Flypilotene

Etter ødelagt helse og uten flygerserti- fikat, begynte Susan Michaelis og Tris- tan Lorraine å samle stoff, informasjon og dokumentasjon om hydraulikk- og turbinoljer i fly. Oljene som inneholder giftige organofosfater, kan ved lekkasje eller søl i flymotoren, finne veien inn i kabin og cocpit når den blir oppvarmet. Resultatet kan være nervegassliknende symptomer.

Tristan Lorraine har laget filmen "Toxic airlines" som hadde premiere på HMS- konferansen til SAFE i 2008. Samtidig

hadde Susan Michaelis skrevet bok om sine erfaringer. I dag er en ny film på gang, og Susan har utvidet sitt "bok- prosjekt" til doktorgradsarbeid. På årsmøtet til SAFE sokkel fortalte de to både om prosjektene sine og doku- menterte en rekke funn som bekrefter skadeomfanget fra hydraulikk- og turbinoljer.

Det var ingen tvil om at historiene beveget folk. Resultatet ble også løfter om at saken til Harry Stiegler Brevik skal følges opp av klubben.





Årsmøte i SAFE sokkel

Tekst og foto: Mette Møllerop

Et tre dagers årsmøte hvor første dag var "Ekstraordinært årsmøte", etterfulgt av ordinært årsmøte over to dager, bekreftet godt arbeid i klubben, støtte til styrets vurderinger og valg, og god utvikling i forhold til planer og utvikling av klubben.

Årsmøte viste stor enighet og positiv optimisme i forhold til valg og vedtak. Diskusjonene var livlige, "to the point" og samtidig holdt i en saklig tone, selv der hvor uenigheter ble lagt fram. Årsmøtet ble holdt på Ustedalen Hotell på Geilo. Et godt valg med hensyn til lokaliteter og forhold i konferansesalen. Det var god stemning under middagen med taler og takk til de som nå forlater sine posisjoner. Per Helge Ødegård, leder i Statoils fagforening Lederne, viste til det gode samarbeidet de to Statoilforeningene har, og påpekte at det er helt nødvendig å styrke dette slik situasjonen i Statoil nå er. Han trakk blant annet fram utviklingen i integrasjonsprosessen som et av flere eksempler på viktigheten av å stå samlet.

Støtte til ekstraordinær kongress i SAFE

Det ekstraordinære årsmøtet vedtok å støtte styrets forslag om ekstraordinær kongress i SAFE:

Med bakgrunn i fremlagt informasjon, støtter ekstraordinært årsmøte i SAFE i Statoil avd. Sokkel, AU og styrets behandling av saken med situasjonen i SAFE. I dette ligger at kravet om ekstraordinær

Kongress i SAFE opprettholdes. Agenda på en ekstraordinær kongress skal være å velge nytt forbundsstyre inkludert AU sentralt. Utfallet av en ekstraordinær kongress skal respekteres uansett resultat.

Vedtak under punktet "Organisasjon-utvikling og integrasjonsprosessen":

- AU/Styret i SAFE Sokkel skal jobbe aktivt for å få inn nødvendige krav i kompetansestyringsverktøyet slik at vi sikrer utføring av dagens oppgavesett med eget personell.

- De enkelte fagavdelingene må melde inn via 1. linjeleder de kompetansedelområdene det ikke er stilt krav om kompetanse til, og forlange at dette rettes opp. Fristen for dette er 01.06.10, og innmeldingen skal skje i henhold til rutine beskrevet på Entry.

- AU/Styret i SAFE Sokkel skal jobbe aktivt for å sikre en reell evaluering av ny driftsmodell og dimensjonering i forhold til dagens oppgavesett i 4. kvartal 2010.

- AU/Styret i SAFE Sokkel skal jobbe ak-





Styret i SAFE sokkel



Terje Enes og Tor Stian Holte



Hilde Marit Rysst ble valgt som SAFE- sokkel sin kandidat til nestledervervet i YS i Statoil

Styremedlem: Vigdis Lio, gjenvalgt
Styremedlem: Toril Torlei, gjenvalgt
Styremedlem: Henrik Aakre
Varamedlemmer til styret: Peter Alexander Hansen, Terje Axe Sørensen, Odd-Inge Rørheim, Freddy Lasken, Kjell-Olav Madtsen

Etter valget består styret av Tor Stian Holte, leder, Sten Atle Jølle, nestleder, Terje S. Enes, nestleder, Porfirio Esquivel, nestleder, Tor Egil Løvli, HMS-sekretær, Hilde-Marit Rysst, organisasjonssekretær, Bjørn Arne Haga, kasserer, Vigdis Lio, styre-medlem, Svein Helge Rolfsen, styre-medlem, Gunnar Mjånes, styremedlem, Toril Torlei, styremedlem, Henrik Aakre, styremedlem. Ungutvalget peker ut den som skal gå inn som fast styremedlem fra SAFE Ung.

SAFE Ung inn i styret

Under punktet om vedtekter ble det vedtatt at det skal velges et styremedlem fra SAFE Ung.
Dette styremedlemmet kommer i tillegg til det opprinnelige antall styremedlemmer.

I tillegg skal det i styret være en observatør fra SAFE Ung (tale og forslagsrett).

Styreplassen som observatør SAFE Ung, skal være en rullerende posisjon som muliggjør at flere Ung-kandidater kan få innsyn i arbeidet i Styret i SAFE i Statoil avd. sokkel. Den som skal velges

til dette vervet må være under 35 år når valgperioden utløper. Delegater på årsmøtet som selv er i Ung-segmentet velger hvilke kandidater som skal rullere i observatør posisjonen for kommende årsmøteperiode, i tillegg kan observatørplassen suppleres fra klubbens Ung utvalg.

Offentlige uttalelser:

Resolusjon

Årsmøte i SAFE i Statoil avd. Sokkel tar avstand fra selskapets beslutning om utskilling og salg av forretningsområdet Energy&Retail. Vi mener dette er feil strategi, og at selskapet vil stå sterkere som et fullt integrert olje- og energiselskap.

Resolusjon

Safe Sokkel krever at det opprettes ett eller flere senter for å kunne stille diagnose og finne årsakssammenheng i forbindelse med mistanke til nevrologiske skader.

Der slike avdelinger finnes i dag (i forbindelse med sykehus) må det arbeides for å sikre tilstrekkelig kunnskap og ressurser.

Det må på samme tid arbeides aktivt for at det bevilges tilstrekkelig med midler til forskning og drift fra både industri og det offentlige.

tivt i kjøpe/gjøre selv prosessen slik at vi sikrer at dagens oppgavesett opprettholdes. Vi skal også jobbe for å ta til oss oppgaver som er naturlig å utføre med egen bemanning selv om dette vil føre til økt behov for egne ansatte.

- AU/Styret i SAFE Sokkel skal jobbe aktivt i samarbeide med NITO og Lederne for å opprettholde BU på RE nivå for Drift Vest, Drift Nordsjø, Drift Nord og Driftsutvikling

Valg til styret:

Nestleder: Sten Atle Jølle, gjenvalgt
Nestleder: Terje S. Enes, gjenvalgt
HMS-sekretær: Tor Egil Løvli, gjenvalgt



Strid eller misforståelser

Tekst og foto: Mette Møllerop

En ganske ”spiss” diskusjon om norsk kontra utenlandsk språk og kultur går via elektroniske kanaler i Schlumberger. En misforståelse når det gjelder begrepet norsk kultur, sier Stig Arne Pedersen, klubbleder i SAFE-klubben i Schlumberger Norge og HVO Sigbjørn Lundal.

“Firstly I would like to make clear that I am not fluent in Norwegian and was not raised in Norway to have the same way of thinking and culture, skriver Simon Bower. I joined the Schlumberger Team in November 2007 as a Lead cementer, I joined the SAFE union immediately since I believe in the system of a union and the benefits they bring for both employer and employee. The reason I am writing to you is obviously due to your comment and print in the SAFE newsletter published in December 2009.

I have however worked in Norway since 2001 in the offshore industry, at no point in my career have I ever felt in danger or feel that I have ever put anyone in danger or harm's way due to me not being able to speak the language or having the same beliefs when it comes to the way we think.

I am greatly offended by your comments that our Union SAFE struggle to keep the workforce offshore Norwegian and that they are any more competent than their foreign colleagues. I would like to see some hard facts and statistics

to prove your opinion on this matter. I have spoken to a few safety officers and various other people whom work offshore to see if they have felt the same way and they seemed to be shocked at your comments and would also disagree with your statement. I have quoted a few below who are happy to confirm their statements.”

Stridens eple

”- Vi har både nordmenn og utlendinger i ledende stillinger på land, sier Sigbjørn (Lundal), mens offshore har vi kjempet for å beholde en norsk arbeidsstokk med stor kompetanse. Det høres kanskje rasistisk ut, men det betyr mye for sikkerheten at alle kan samme språk og jobber i den samme kulturtradisjonen. Stig Arne (Pedersen) fortsetter: - har vi en eller to som ikke snakker norsk, må hele jobben foregå på engelsk, og ikke alle er komfortable med det. Petroleumstilsynet, Ptil, sin rammeforskrift, paragraf 16, sier dessuten at norsk språk skal brukes.”

Dette var uttalelsen i SAFE magasinet 4-2009.

§ 16 Bruk av norsk språk

Norsk språk skal brukes i størst mulig grad i petroleumsvirksomheten. Andre språk kan brukes dersom det er nødvendig eller rimelig for å gjennomføre petroleumsvirksomheten, og det ikke går på bekostning av sikkerheten. Bestemmelsen bygger på tidligere sikkerhetsforskrift, men er endret til at norsk språk skal brukes i størst mulig grad. I tidligere sikkerhetsforskrift står det bør. Endringen er gjort for å synliggjøre at utgangspunktet er bruk av norsk språk.

Selv om utgangspunktet i bestemmelsen er bruk av norsk språk, er kravet om bruk av norsk språk ikke absolutt. Det fremgår av bestemmelsen at andre språk kan brukes dersom det er nødvendig eller rimelig for å gjennomføre petroleumsvirksomheten, og det ikke går på bekostning av sikkerheten. Bestemmelsen innebærer at skriftlig materiale som prosedyrer og manualer i utgangspunktet skal være på norsk. Dersom dette anses som urimelig, og det ikke går på bekostning av sikkerheten, noe arbeidsgiver skal kunne dokumentere, kan en imidlertid avstå fra å over-



sette slike dokumenter til norsk
Det stilles ellers krav til bruk av norsk språk på enkelte spesielle områder, så som i arbeidsmiljøloven § 5-4 første ledd bokstav e og § 5-5 fjerde ledd. Dette er krav rettet mot produsenter, leverandører og importører av maskiner og annet arbeidsutstyr, og produsenter og importører av kjemikalier og biologisk materiale. Det vises også til arbeidsmiljøloven § 4-5 fjerde ledd.

AML i fokus

- Vi snakker ikke om norsk eller engelsk eller arabisk kultur for den saks skyld, sier de to tillitsvalgte Stig Arne Pedersen og Sigbjørn Lundal.

- Her handler det om norsk arbeidskultur eller arbeidsmiljøkultur. Vi snakker om den norske historien, og den norske arbeidsmiljøloven som vi har slåss for og verner om.

Engelsk eller arabisk kultur kan være like god som norsk kultur, men vi kan ikke blande de forskjellige lands regelverk og arbeidsmiljøkultur på samme arbeidsområde. På norsk sokkel må vi forholde oss til Ptils regelverk og norsk arbeidsmiljølovgivning. Schlumberger har mistet mange erfarne ansatte innen kveilerør de siste årene. Det kan gi oss et sikkerhetsproblem å skaffe den kompetansen som forsvinner. Da snakker vi ikke nødvendigvis om

den faglige kompetansen, men kunnskapen og erfaringen fra mange arbeidsår med bruk av norsk lov- og avtaleverk. Altså ikke det norske arbeidsspråket, men norsk HMS-kultur.

Var det grunnlag for å misforstå utsagnet i artikkelen i SAFE magasinet?

- Ja, det var det nok. Vi kunne vært mer presise i å forklare hva som ligger i begrepet norsk kultur på norsk sokkel. Imidlertid syns vi ikke at diskusjonen om disse begrepene skal gå via e-post, men heller på vår hjemmeside hvor vi har et eget diskusjonsforum.

Vi inviterer også Simon Bower til å delta

på årsmøtet vårt.

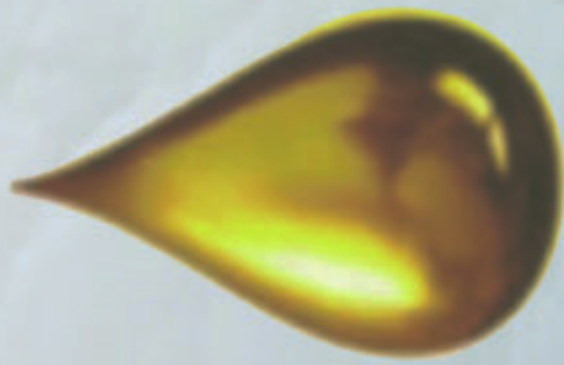
Kommer han?

- Det håper vi!

So finally I would like to say that if you want to discuss this further, this is not the right place to do it. We have our own homepage with a discussion forum, and everybody is welcome to state their opinion there.

By the way, you are welcome to attend the annual meeting with the union. We just need to discuss how your expenses can be covered.





Petekka

Petroleumteknisk akademi AS

Vil du satse på en offshoreutdanning? Nytt fagskoletilbud innen petroleumsteknologi

Modulbasert undervisning. Undervisningen er tilrettelagt som klasseundervisning i kombinasjon med fjernundervisning.

Du kan velge studiested i Oslo, Stavanger, Bergen, Ålesund eller Trondheim.
Besøk vår hjemmeside www.peteka.no eller kontakt oss på tlf.: 47700600.



Det juridiske hjørnet

Innleie av arbeidskraft

Spørsmål fra medlem:

Kan jeg kreve standardfradrag for småutgifter på kr. 40,- pr. døgn siden jeg får fri kost på sokkelen som jeg betaler matskatt for?

Flere år har jeg ført dette i selvangivelsen og det har gått greit men nå får jeg beskjed fra Likningsmyndighetene om at de går tilbake på tidligere avgjørelse om at dette er greit, og mitt fradrag på ca. kr. 9000,- for 2007 godtas ikke.

Svar:

Retten til fradrag for småutgifter er fastsatt i en egen forskrift med bakgrunn i skattelovens fradragsregler i § 6-13.

Forskriftens beløp endrer seg hvert år, og for 2008 heter den "Forskrift om taksering av formues-, inntekts- og fradragsposter til bruk ved likningen for inntektsåret 2008".

Retten til fradrag for småutgifter følger av § 1-3-7 og sier at;

Skattytere som av hensyn til arbeidet må bo utenfor hjemmet, og som enten krever fradrag for faktiske kostnader

til kost eller har helt eller delvis fri kost eller hyretillegg, gis i tillegg fradrag for « småutgifter » (kostnad til telefon, avis o.l.) med kr 50 per døgn. (tydeligvis hevet ift. ditt tidligere fradrag)

Så er det bestemt etter instruks fra Finansdepartementet at hvis sokkelarbeidere (som normalt) får fri telefon og evt. avis på sokkelen og kanskje også internetttilgang, ikke har krav på fradrag fordi der er ingen faktisk utgift.

Andre "småutgifter" er ikke fradragsberettiget etter denne reglen.

Hvis det imidlertid er slik at du må betale for bruk av telefon etc. om bord gis fradrag for småutgifter ved å bo utenfor hjemmet med faktisk beløp etter dokumentasjon eller skjønnsmessig fastsatt beløp som ikke bør overstige kr 50 per døgn.

For likningsåret 2009 er dette standardfradraget for de som har rett på det, hevet til kr. 60,- pr. døgn.

Av Birgitte Rødsæther advokat i SAFE





Medlemsfordeler

Foto Tom Haga

Hva får du igjen for medlemskapet?

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

Grasrotorganisasjon

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

Kunnskap = styrke

Ute på arbeidsplassene har klubber og tillitsvalgte ansvaret for å ivareta medlemmenes interesser. Disse deltar i møter, kurser og seminarer etter behov. Vårt mål

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

Innflytelse som medlem

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

Juridisk bistand

Etter anbefaling fra din klubb tilbyr SAFE advokatbistand i saker knyttet til ansettelsesforhold med videre. Har du spørsmål/problemer vedrørende ditt arbeidsforhold? Kontakt klubben for bistand. Ved behov vil SAFE sine advokater bistå i saken, selvsagt vederlagsfritt. SAFE har en samarbeidsavtale med Advokatfirma Vogt & Wiig AS om behandling av yrkesskadesaker for medlemmene.

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

Gratis juridisk telefonservice i saker av "privat karakter":

SAFE har inngått avtale med Advokatfirma Øverland ANS vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.30 – 15.30.

Ta kontakt på telefon 51 89 52 20. Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1000,- pr time. 25 prosent merverdiavgift kommer i tillegg.

Før du ringer, ha følgende klart:

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

Du får et godt forsikringstilbud i SAFE/YS forsikringene. Forsikringene er et tilbud og baseres på frivillighet. Ingen forsikringer er derfor inkludert i SAFE kontingenten, med unntak av grunnforsikring i SAFE som gjelder fra 01.01.03. Avtalen er lagt ut i SAFE arkiv.



www.safe.no/dokumenter/ACFA506.doc

www.safe.no/dokumenter/ACFA502.doc

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

Regler for medlemskap

Aktivt medlemskap:

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

Overføring av medlemskap:

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

Fritak for kontingent

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

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

Passivt medlemskap:

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

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

Du betaler da kr. 300,- pr. år i kontingent. Blir du sykemeldt skal trygdekontoret sørge for at trekket blir vedlikeholdt. Det er arbeidsgiver som skal gi beskjed om dette til trygdekontoret ved oversendelse av inntekts- og skatte-opplysninger. Den enkelte bør imidlertid påminne sin arbeidsgiver om å melde fra om dette. Kontingent til SAFE fastsettes av kongressen/landsmøte.



SAFE
Svarsending 7112
0096 Oslo

Adressaten betaler
for sending i Norge



Distribueres av
Posten Norge

Jeg melder meg herved inn i **SAFE**

BRUK BLOKKBOKSTAVER. SKRIV TYDELIG. IKKE BRUK FORKORTELSER.

Navn:

Adresse:

Postnummer/ Sted:

Tlf.:

Fødsel- og personnr. (11 siffer):

E-mail adr.:

Arbeidsgiver:

Arbeidssted/arbeidsplass:

Stilling:

Lærling f.o.m.:

t.o.m.:

Fast ansatt

☐

Vikar

☐

Jeg aksepterer at arbeidsgiver foretar månedlig trekk av fagforeningskontingenten.

Jeg melder meg herved ut av forbund:

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

Dato:

Signatur:

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

SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Besøksadresse: Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger

Postadresse: Postboks 145 - 4001 Stavanger

Telefon: 51 84 39 00. Telefaks 51 84 39 40

www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv!





Stavanger

Trykkerigården - Hillevågsveien 14 - 4016 Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00 - Faks: + 47 51 90 66 35

Kristiansand

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

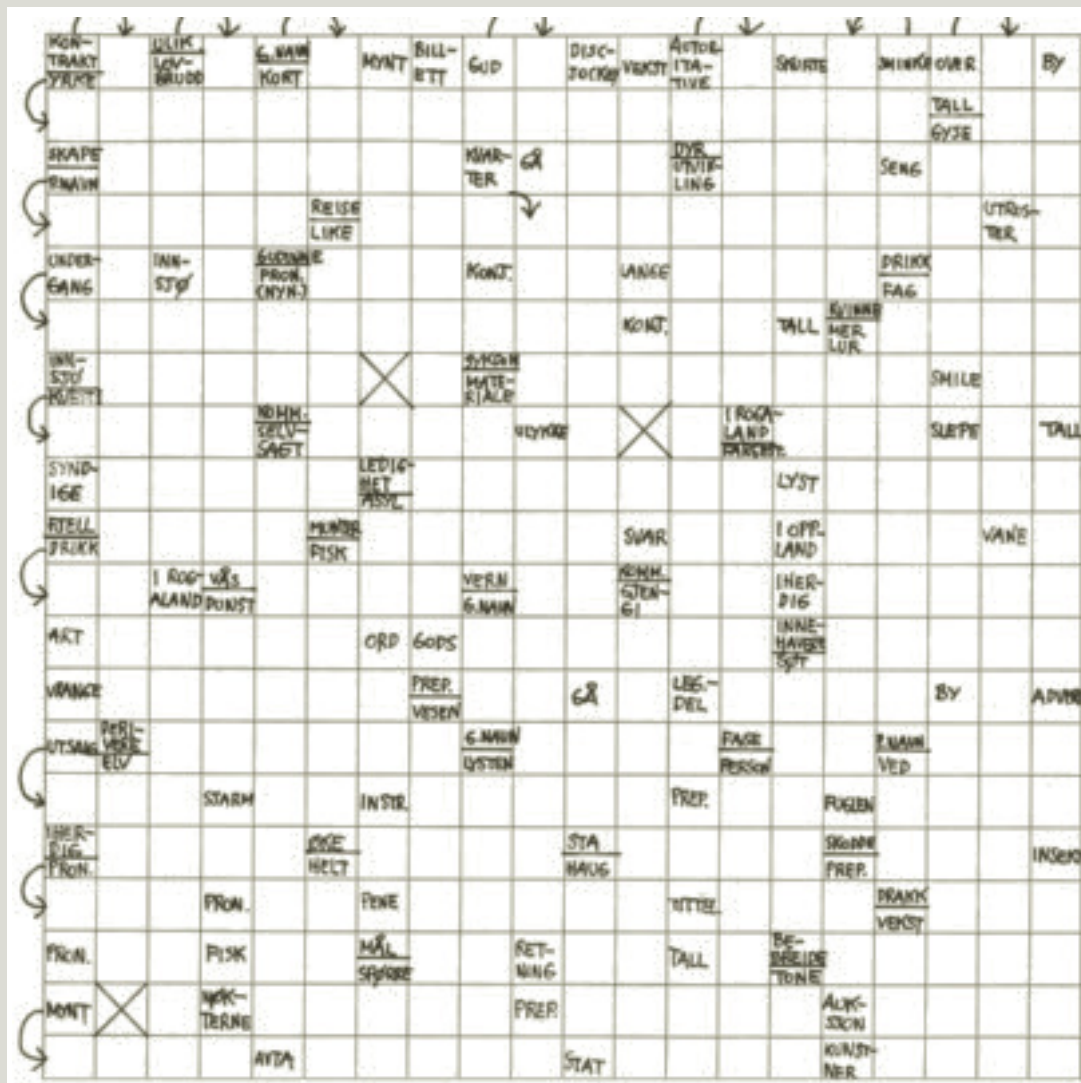
www.kai-hansen.no



KAI HANSEN
TRYKKERI



Kryssord



Send løsningen på kryssordet inn til SAFE, PB. 145 - Sentrum, 4001 Stavanger, innen 31. mai
og merk konvolutten "Kryssord". Riktig løsning på kryssordet i nr. 1 kommer i SAFE magasinet 2-2010

Navn: _____

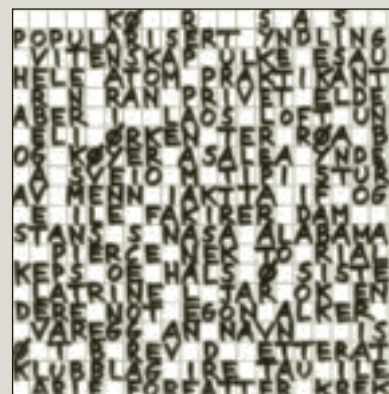
Adresse: _____

Løsning og vinnere
av forrige nummers
kryssord

Lars Birger Baustad, Klovning, 5570 Aksdal
Tor Henning Sæstad, Løyningsveien 50, 4370 Egersund
S.E. Austbø, Våg, 5570 Aksdal
Bjørn Vestskogen, Friggs vei 6, 3090 Hof
Øyvind Olsen, Rutilveien 3, 3770 Kragerø

Premiere for riktig løsning kryss av:

- ☐ gavekort i bokhandel
- ☐ gavekort i sportsbutikk



Porto betalt
ved innlevering
P.P.
Norge/Norvège

Returadresse
SAFE
Postboks 145
Sentrum
4001 Stavanger

Medlemsblad for sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren. **Nr 1 Mars 2010**

LEDERE	Terje Nustad Inger Staff Roy Erling Furre	• Leder • Telefon 51 84 39 01/909 07 332 • E-post: terje@safe.no • 1. nestleder, Tariff • Telefon 51 84 39 02/909 83 187 • E-post: inger@safe.no • 2. nestleder, HMS • Telefon 51 84 39 03/975 61 889 • E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Kari Bukve Bjarte Mjåseth Øyvind Olsen Levard Olsen-Hagen	• Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 10 • E-post: kari@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 13/415 12 326 • E-post: bjarte@safe.no • Org. sekretær, Tariff • Telefon 51 84 39 12/919 95 375 • E-post: oyvind@safe.no • Jurist / Org. sekretær • Telefon: 51 84 39 11 • E-post: levard@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Anita Floisvik Anja Fjelde Nils Petter Rønningen	• Kontorleder/Økonomi • Telefon 51 84 39 07 • E-post: torill@safe.no • Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig • Telefon 51 84 39 09/957 35 710 • E-post: mette@safe.no • Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig • Telefon 51 84 39 06 • E-post: anita@safe.no • Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister • Telefon. 51 84 39 00 • E-post: anja@safe.no • Adm.medarbeider, ansvar medlemssystem, vervekampanjer • Telefon. 51 84 39 30 • E-post: nils.petter@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rodsæther	• Advokat • E-post: bent@safe.no • 51 84 39 00 • Advokat • E-post: br@safe.no • 51 84 39 00
SAFE HMS	Halvor Erikstein	• Org. sekretær/Yrkeshygieniker • Telefon 51 84 39 21 • E-post: halvor@safe.no