



# DRIFTIG

Fagblad for Service & Drift – en yrkessammenslutning i Delta

**NETTBRETT  
PÅ TRALLA  
ØKER  
ARBEIDSGLEDEN**  
S 4

**RENHOLDERE ER  
FORBILDER**  
S 8

**BLI MED PÅ DUGNAD  
- BLI VEILEDER!**  
S 15



# Hei og god vår!

Vi går mot ei lys og kreativ tid. Våren er alltid vakker. Mye spennende skjer og vi mennesker får igjen litt krefter og pågangsmot. Vi har også et spennende lønnsoppgjør foran oss. Med andre ord mye å glede seg til.

Det er og samtidig mye å bekymre seg for. Verdens klimapanel la nylig frem en ny del av siste rapport som sier noe om matsikkerhet som følge av klimaendringene. Behovet for mat øker og produksjonsevnen synker. Det er en alarmende virkelighet. Vi bør tenke igjennom vår egen rolle i dette. Ingen er uten skyld og ingen er fritatt for følger. Her må vi vise ansvar og bidra. Tida da noen kunne stille spørsmål om klimaforandringene er reelle er over. Vi må dra hodet opp av sanden og møte virkeligheten. Alle har et ansvar. Vi må tenke grønne og bærekraftige arbeidsplasser. Bare gjennom å utvikle dette kan vi bidra så det monner. Vi snakker her om grunnleggende bærebjelker i samfunnet vårt som må fungere skal vi ha ei framtid.

## VELFERDSTEKNOLOGI

Så over til noe mer faglig. Når dette skrives har vi akkurat avviklet et felles styremøte sammen med helsefagarbeiderne og aktivitetene. Temaet der var velferdsteknologi og oppgavedeling. Tanken er hvordan påvirker moderne teknologi våre yrker og hvordan kan oppgavedeling være en del av løsningen



for framtida. Vi vil alle befinne oss i en ny tid. En tid som krever nye løsninger. Vi må være villig til å tenke nytt rundt hvem som gjør hva. Vi i Delta kan løse mangelen på hender i helse hvis vi kan få til en fornuftig oppgavedeling der man ikke er rigide rundt egne faggrensener. Det er viktig å våge ta diskusjonen rundt dette. Vi må tenke nytt utenfor hver enkelt profesjon sine rammer, gamle rammer må oppjusteres slik at de passer med den moderne virkeligheta. Kompetansen må brukes på en annen måte enn i dag. Det går muligens i retning av veiledningsansvar innenfor et større mangfold enn vi har i dag. Rammene for utøving av oppgaver er større enn de enkelte profesjonene. Derfor blir den tverrfaglige samhandlinga viktigere enn noen gang.

## KUNNSKAP

Fattige kommuner må satse på utdanning av sine ansatte. Vi trenger årlige faste oppdateringer. Kommunene kjøper inn dyre systemer og programmer, opplæring og oppfølging er så som så. God opplæring vil spare tid. Mange brukere er frustrerte og kan ikke de aktuelle systemene. Vi trenger samtidig fast opplæring på endringskompetanse som sikrer at arbeidstakere kan føle seg trygge og selvsikre i dagens omskiftelige hverdag. Dette vil igjen spare tid, penger og frustrasjon. Grunnen til at dette ikke er innført må skyldes dårlig ledelse. Det vil være lønnsomt å tariffeste opplæring. Alle kommuner har noe å hente her. Det private har skjont at det er veien å gå, ref. oljenæringen, men det offentlige vet tydeligvis ikke sitt eget beste. Jeg håper mange av dere har svar på vår Quest Back-undersøkelse som vi nettopp har sendt rundt. Vi kommer tilbake til resultatet i neste blad. Styret jobber videre med utdanning både til renhold og trafikk. For trafikk snakker vi mulig nytt fagbrev, for renhold er det mere snakk om et nytt innhold i et allerede eksisterende fagbrev. Eller kanskje snarere praktiseringen av det som eksisterer.

*Da får alle ha en god vår og sommer!*  
Rune Berg,  
leder Service & Drift



Fagblad for Service & Drift – en yrkessammenslutning i Delta

**Utgiver og ansvarlig redaktør:**  
Service & Drift  
v/Rune Berg  
7120 Leksvik  
Mobil: 916 50 558  
E-post: rune.miombo@gmail.com

**Redigerer/journalist:**  
Hege Heløe  
e-post: hege.heloe@delta.no

Utforming og trykk:  
Merkur -Trykk AS

Opplag: 2400

Forsidefoto:  
Hege Heløe



## ANNONSEPRISER FOR DRIFTIG

| Format   | 4-farger | Sort + 1 | Sort/hvitt |
|----------|----------|----------|------------|
| 1/1 side | NOK 8000 | NOK 5200 | NOK 4950   |
| 1/2 side | NOK 6500 | NOK 4220 | NOK 3500   |
| 1/3 side | NOK 5900 | NOK 3830 | NOK 2800   |
| 1/4 side | NOK 5600 | NOK 3640 | NOK 2300   |
| 1/8 side | NOK 2900 | NOK 1880 | NOK 1200   |

For annonser, ta kontakt med Rune Berg, mobil 916 50 558.

## Velferdsteknologi gir uante muligheter

Den 26.-28. mars var styrene i Service & Drift, Helsefagarbeidere i Delta og Aktivitørenes Landsforbund samlet for å diskutere utfordringer og muligheter knyttet til velferdsteknologi.

// TEKST: EIVIND HAANES //

Une Tangen fra KS innledet om temaet. Det var bred enighet om at innføring av velferdsteknologi gjør det nødvendig at flere av Deltas yrkesgrupper spiller på lag. Det er også nødvendig å få velferdsteknologi inn som en del av de ulike utdanningene.

### MESTRING GJENNOM VELFERDSTEKNOLOGI

Hovedpoenget med velferdsteknologi er at brukerne skal settes i stand til mestre sin egen hverdag.

#### Eksempler på velferdsteknologi:

- Trygghets- og sikkerhetsteknologi. Eksempel: alarmer

- Kompensasjons- og velværeteknologi. Eksempel: fjernstyring av lys og varme

- Teknologi for sosial kontakt. Eksempel: bruk av PC

Økt bruk av velferdsteknologi gjør det mulig med bedre samhandling innenfor helse- og omsorgssektoren. Velferdsteknologien gjør det også nødvendig å spille på grupper med kompetansen innen teknisk drift. Dette er en stor mulighet for våre medlemmer til å bidra til å løse arbeidskraftsbehovet i helse- og omsorgssektoren. Til sist: Velferdsteknologi kan ikke erstatte mennesker.

## Vannkvaliteten må være lik over hele landet

Styret i Service & Drift mener at de tekniske avdelingene i fylke- og kommunene hører naturlig hjemme i organisasjonen vår. De som har ansvar for vann og avløp er målgruppen.

// TEKST: LEIF-HERMOD JENSSEN, STYREMEDLEM S&D //

S&D vil rette søkelys på tilsynsordningene, systemer og faglig nivå når det gjelder vannverkene. Vann og avløp er veldig viktig for et velfungerende samfunn.

### MATTILSYNET FØRER TILSYN

Vannforsyningen i Norge er basert på at kommuner eller privatpersoner tar initiativ ut fra eget eller felleskapets behov for vann. Det er ikke lov eller forskriftsregulert noe sted at en bestemt instans har ansvar for dette. Regelverket stiller imidlertid krav til den som gjør det. Drikkevannsforskriften er et slikt regelverk. Her fastsettes det at Mattilsynet er myndighet og skal godkjenne og føre tilsyn med vannforsynings-systemene. Det er også fastsatt at vannverkene skal rapportere årlig til Mattilsynet. Basert på denne innrapporteringen kan Mattilsynet formidle

informasjon videre til andre myndigheter, organisasjoner og samfunnet for øvrig.

«Vann er en god ting. Hvis jeg må velge mellom alle ting, ville jeg ganske sikkert ha valgt vann.»

*Erlend Loe*

Mattilsynet har registrert ca. 5000 vannverk i sitt vannverksregister, og selv om vi i Norge har både mye og godt drikkevann, så er det mange vannverk som i større eller mindre grad overskrider grenseverdien for enkelte parametere. Et av de nasjonale målene er at det skal bli færre slike overskridelser. Overskridelser

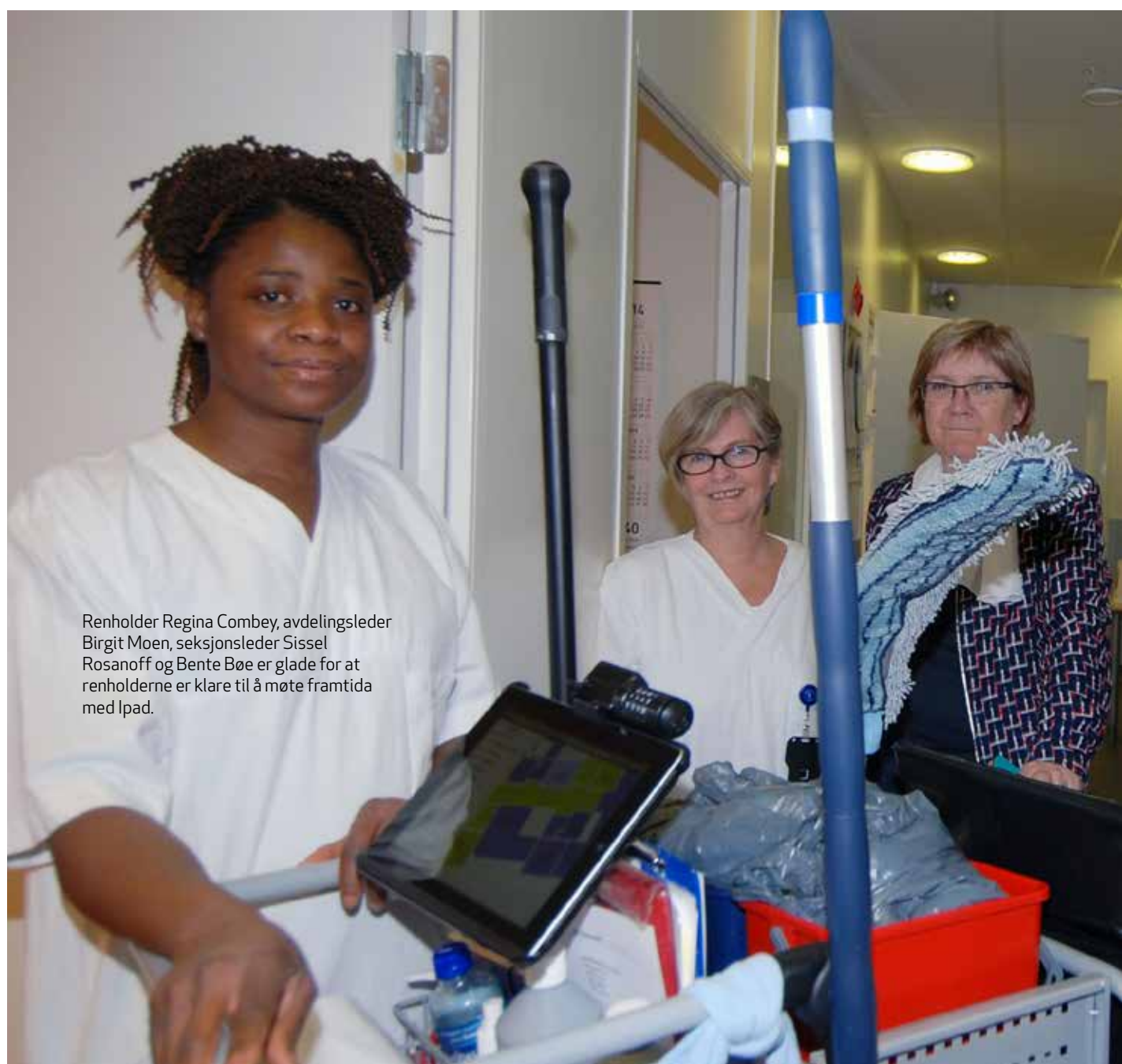
skjer i størst grad ved de små vannverkene. Dataene er basert på innrapporterte analyseresultater for 2013 til Mattilsynets vannverksregister. Det er skremmende at de minste vannverkene har de største overskridelsene.

### TEKNISK SEKTOR RAMMES

Det er nærliggende å anta at økonomi kan være en årsak. Erfaring viser at når det blir nedskjæring så rammes teknisk sektor hardest. Siden det ikke er lovpålagt å ha vannverkoperatører så har mange kommuner operatører i liten stilling.

Det er et nasjonalt mål at overskridelser blir minimalisert. Vi får håpe at det opparbeides gode nok tilskuddsordninger til at kommunene får muligheten til å prøve ut vannrensing. Kravet til drikkevann er det samme i hele Norge, det tas ikke hensyn til om det er et lite eller stort vannverk.

# Nettbrett på tralla gir arbeidsflyt og arbeidsglede



Renholder Regina Combey, avdelingsleder Birgit Moen, seksjonsleder Sissel Rosanoff og Bente Bøe er glade for at renholderne er klare til å møte framtida med Ipad.

## Ved St. Olavs Hospital i Trondheim har de testet ut nettbrett på renholdstralla. De ti heldige renholderne som deltok i prosjektet anbefaler arbeidsverktøyet på det varmeste.

// TEKST OG FOTO: HEGE HELØE //

Regina Combey viser hvordan nettbrett fungerer. Nestleder Bente Bøe i Service og Drift har selv renholdsbakgrunn, og følger interessert med.



A vdelingssjef for renhold, Birgit Moen, har det overordnede ansvaret for til sammen 200 renholdere ved St. Olavs Hospital. Syv seksjonsledere og en renholdskoordinator rapporterer til henne. Moen vet å satse på de ansatte, enten det er snakk om nytt og moderne utstyr, renholdsmaskiner eller andre løsninger. Da hun fikk anledning til å være med i prøveprosjektet i regi av Oslo Universitetssykehus (OUS) var hun ikke sen om å melde seg på.

Moen hadde fra før av hørt mye bra fra renholdere som hadde prøvd ut dette på OUS på konferansen til Norsk Forening for Service og Renhold. Hun ble imponert over det de fortalte. Samtidig la hun inn søknad for investeringer for 2014.

### ALLE SKAL FÅ BRETT

Til sammen ti renholdere og to ledere har prøvd ut nettbrettet. Etter evalueringen var tilbakemeldingen udelt positiv. Det er derfor bestemt at samtlige renholdere ved de syv enhetene ved St. Olavs Hospital skal få Ipad som arbeidsverktøy fra 1. juli.

– Dette er noe det snakkes om. Nå gleder alle seg til å begynne å bruke det, sier renholdskoordinator Vigdis Bakken.

St. Olavs Hospital er ISO 9001-sertifisert. Det gjør at det stilles krav til dokumentasjon. Bakken forteller at de lenge har ventet på et verktøy som kan forenkle arbeidslistene.

Ved St. Olavs jobber renholderne etter planleggingsystemet Jonatan Clean. Programmet som benyttes på Ipad heter Clean Pilot. Det gjør det enklere å dokumentere hva som er gjort.

– Jeg må likevel få understreke at det er det nye planleggingsprogrammet Jonathan Clean som gjør at vi kan effektivisere. Ipad er verktøyet vi bruker i arbeidsdagen, sier Bakken.

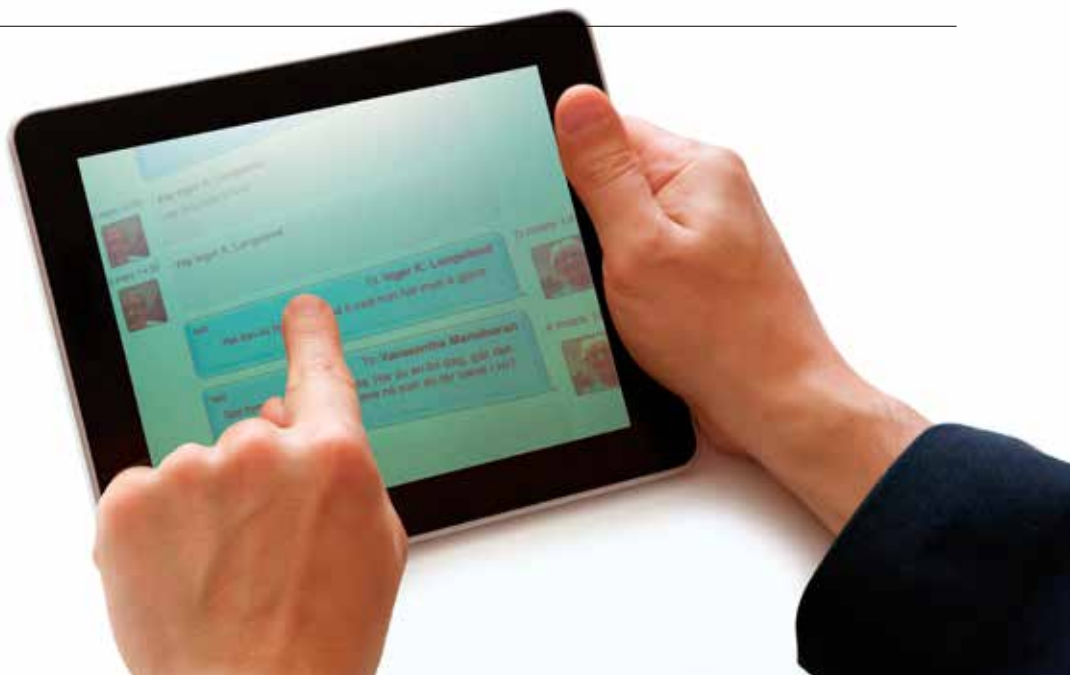
### BEDRER KOMMUNIKASJONEN

Inger Karin Langeland er en av renholderne som har hatt stort utbytte av å benytte det nye arbeidsverktøyet Ipad. Inger Karin er døv. Seksjonsleder Torhild Skylstad skryter av Ipad som arbeidsverktøy, og spesielt for hvilke muligheter det har gitt for kommunikasjon mellom ansatte og leder.

– Jeg har fått en helt annen kontakt med Inger Karin. Hun hørte ofte ikke telefonen når hun arbeidet, selv om den var satt på vibrering. Som døv har hun nå fått en helt ny arbeidshverdag gjennom nettbrettet. Det er veldig bra, sier Skylstad.

Hun sier at Ipad som arbeidsverktøy har gjort det lettere å kommunisere med renholderne. De har selv full oversikt over hva som er vasket og hvor de skal jobbe. De kan sende meldinger til hverandre og spørre om hjelp dersom det trengs.

Nettbrett er fremtiden, mener renholdere og ledere ved St Olavs Hospital.



– Er dette et verktøy som selv eldre arbeidstakere kan klare å bruke?

– Ja, absolutt. Inger Karin er 61 år og har ingen problemer med brettet. De fleste er på facebook fra før og kjenner litt til data. Etter en times opplæring er de i gang, sier Skylstad.

Seksjonsleder Sissel Rosanoff forteller at det er enkelt å holde kontakten med de ansatte som har fått Ipad på tralla. Hun tror at det vil bli enklere for sommervikarer å sette seg inn i arbeidet og hvilke daglige rutiner som gjelder.

### HEVER STATUSEN

Lederne tror at Ipad på tralla er med på å heve statusen for yrket. De andre ansatte ved sykehuset, ja også leger, har vist interesse for det nye utstyret på tralla.

Renholder Regina Combey har arbeidet som renholder i syv år. Hun har nylig tatt fagbrev og var en av de ti renholderne som fikk prøve ut Ipad. Hun er veldig fornøyd.

– Det er mye bedre å jobbe med brettet istedenfor med papir, sier Combey.

Hun drar fram en arbeidsliste fra tralla. Det er oversikt over hvilke avdelinger hun har ansvaret for. Det er veldig liten skrift og vanskelig å lese. Så tapper hun lett på nettbrettet og viser hvordan hun kan markere hvilke rom som er rengjort. De rom som er klargjort blir markert som blå, de som skal rengjøres er grønne. Er det snakk om

smittevask, går hun inn og markerer det. Det virker veldig oversiktig og greit. Ikke minst er hun glad for at man kan zoome inn og ut med hjelp av fingertuppene.

– Jeg zoomer inn dagsplanen min, ser hva jeg skal gjøre, vasker og markerer på brettet når det er gjort. Da kan også de andre se hva som er gjort. Det er veldig oversiktig og mye enklere; forklarer hun.

Tidligere kunne hun lure på om hun hadde oversett et rom, så måtte hun gå tilbake å sjekke om det stemte. Det tok tid.

– Jeg unngår all dobbeltsjekkingen. Det sparer tid, og jeg blir mindre stresset, sier Combey.

– Er det andre som er nysgjerrige på hva du gjør med Ipad på tralla?

– Ja. Det var blant annet en lege som stoppet meg og som syntes det var veldig fin måte å lese arbeidsplanene på. Han lurte på om ikke også legene skulle hatt Ipad istedenfor alle papirene de bærer rundt på, sier Combey, tydelig stolt over å fortelle denne historien.

### VISER DE ANSATTE TILLIT

I prøveperioden har renholderne fått med seg Ipaden hjem. Dette for at de skal bli kjent med verktøyet og fortrolig med å bruke det. Det har fungert fint.

– Jeg vil vise de ansatte tillit, men det er for tidlig å love at alle skal få denne muligheten, sier Moen.

Moen har selv bakgrunn som renholder og vet at utstyret er veldig viktig for hvordan jobben utføres.

– Jeg startet som renholder med vaskebøtte og langkost i 1984. Mye har skjedd siden da, forteller hun.

Hun vet hvor skoen trykker og vet hva som skal til for å motivere de ansatte til å yte.

Sykefraværet er nede i 10 prosent. Hun vil ikke påstå at innføring av nettbrett har medført lavere sykefravær. Birgit Moen har likevel merket seg at det i den korte utprøvsperioden har vært mindre fravær. Avdelingsleder for renhold har derfor en forventning til at det skal bli resultatet når alle renholderne skal få nettbrett fra 1. juli.

Bente Bøe i Service og drift var svært imponert over det hun så ved St Olavs Hospital.

– Det er morsomt å se hvor inkludert renholderne er her ved St. Olavs Nettbrett er spennende. Det gir et løft til renholderne. Andre yrkesgrupper får øynene opp for deres rolle. De blir mer synlige og et kan gjøre at yrket blir mer attraktivt også for yngre, sier Bøe.

Svante Bostad, hovedtillitsvalgt for Delta ved St. Olavs, forteller at det satses på renhold på sykehuset.

– Vi var først ute med å legge til rette for fagbrev i renhold, sykehuset var de første som tok i bruk tørrmoppen og har også satset mye på nytt teknisk utstyr. Fagbrev for renholdere er noe som ledelsen oppmuntrer de ansatte til å ta. Avdelingsleder Birgit Moen har mye av æren for at man ligger i forkant og satser på å gi de ansatte kompetanse og moderne utstyr, forteller Bostad.

# Renholdere mindre syke hvis de får økt medbestemmelse

Sykefraværet blant renholdere synker hvis renholderne får større innflytelse over eget arbeid. Kvaliteten blir også bedre, og de ansatte blir mer effektive. Det slår en svensk doktorgrad om kommunale renholdere fast.

// TEKST: GUNHILD LERVÅG //

Renholdsavdelingen i Piteå kommune i Sverige er blitt kåret til den 13. beste arbeidsplassen i Europa. De ansatte forteller om arbeids glede, om å få ansvar og bli involvert når arbeid skal planlegges og beslutninger tas.

Sykefraværet blant renholderne i Piteå er på rekordlave fem prosent. Sånn har det imidlertid ikke alltid vært. For ti år siden var det oppe i 20 prosent, og arbeidsmiljøet blir beskrevet som dårlig. For fem år siden bestemte ledelsen seg for å ta grep.

Den svenske arbeidslivsforskeren Therese Öhrling har studert utviklingen i renholdsavdelingen i Piteå og skrevet doktorgrad om deres vei fra høyt sykefravær og dårlig arbeidsmiljø til det motsatte.

Hun slår fast at sykefraværet sank som en følge av at renholderne fikk mer innflytelse og ble gjort mer delaktige.

## HØYERE KVALITET PÅ RENHOLDET

Kvaliteten på arbeidet er blitt bedre, og renholderne er blitt mer effektive, mener lederne for avdelingen. Dessuten opplever de ansatte mer arbeids glede enn tidligere.

– Det er viktig at alle kan påvirke sin egen arbeidssituasjon og at vi både har et felles og eget ansvar for ulike arbeids-

områder, sier renholderne i Piteå på kommunens hjemmesider.

Avdelingen har 100 ansatte, alle kvinner. Gjennomsnittsalderen er 49 år.

– Den beste måten å bruke personalressursene på, er å skape et arbeidsmiljø der dyktige medarbeidere vil bli, og nye vil inn, skriver de.

Nå mener 93 prosent av de ansatte at arbeidet deres er meningsfullt. Like mange sier at de er stolte over å fortelle andre hvor de arbeider.

## LÆR AV DE GODE EKSEMPLENE

Forsker Therese Öhrling mener at mange kan lære noe av måten de gjør det på i Piteå. Hun viser til at renholdere er en utsatt yrkesgruppe. Konkurransetsetting, høyt sykefravær, tidlig pensjonering og dårlig arbeidsmiljø er noen av problemene renholdere sliter med.

– Renholdsyrket er et veldig viktig yrke fordi det bidrar til andre menneskers helse og sikkerhet, sier hun.

Godt arbeidsmiljø er rett og slett et konkurransefortrinn, viser forskningen hennes. Da synker sykefraværet, kompetansen bevares og utvikles og kvaliteten på arbeidet øker.

– Konkurransetsetting av renhold har ikke ført til økt kvalitet, men til prisdumping, hevder hun.

## LA RENHOLDERNE BIDRAR I POSITIV RETNING:

**Forskeren mener at følgende grep bidrar i positiv retning:**

- Øke statusen gjennom å la renholdere være med på ordinære personalmøter
- Renholdet bør foregå på dagtid. Det gjør renholderne mer synlige
- Sats på det fysiske arbeidsmiljøet for å minske den fysiske belastningen renholderne utsettes for
- Krymp beslutningsveiene


I Norge har flere kommuner gjort liknende erfaringer. I Åmot, Ski og Haugesund har de et eget undervisningsopplegg for å øke kompetansen til renholderne og lære dem å mestre endringer bedre, samarbeide på tvers av yrkesgrupper og påta seg oppgaver som tjener helheten i kommunen.



# RENHOLDERE ER VÅRE FORBILDER

Haugesundsordfører Petter Steen jr. har utnevnt renholderne i kommunen til «bjellesauer» i kommunens utviklingsarbeid. Han mener at andre har mye å lære av renholdernes holdninger og utviklingsiver.

// TEKST OG FOTO: GUNHILD LERVÅG //



Trivsel på jobb er viktig for større nærvær. - Vi har så godt humør her, sier Grazyna Moszumanska, Emirza Miljkovic, Senada Selimovic, Reidun S. Veste og Huy Ngoc Nguyen.



– De ansatte brenner for jobben sin, de finner nye og smarte løsninger og er sultne på nye oppgaver. Det er rett og slett imponerende, sier Steen jr, og delte likegodt ut en sjekk på 10.000 kroner til renholderne.

## STØTTE FRA ORDFØREREN VEIERTUNG

Ordføreren er imponert over utviklingsprosessen og fraværsreduksjonen. Han mener renholderne er et godt eksempel på hva som er mulig å få til med god ledelse og involvering og myndiggjøring av medarbeiderne. Høyre-ordføreren håper andre lar seg inspirere av dem. Han er imponert over viljen de viser til utvikling, samspill og samhandling.

Avdelingsleder Ann Iren Borsheim Nes er glad for støtten fra ordføreren og politikerne, som tross alt er arbeidsgiverne deres. Lokalpolitikerne i Haugesund har flere ganger luftet tanken om å konkurranseutsette renholdet i kommunen. Derfor betyr støtten fra ordføreren mye.

Renholderne i Haugesund kommune er stolte av jobben sin og av hva de sammen har fått til. De vet at jobben de gjør er viktig for andres helse. Kunnskap om yrket og opplæring i hvordan de bedre kan håndtere stress og møte endringer, har gjort dem både sterkere og flinkere. For tre år siden var sykefraværet blant renholderne i Haugesund 18 prosent. Siden har de stått på for å øke nærværet. Ordføreren i Haugesund mener andre har mye å lære av renholdernes holdninger og utviklingsiver.

## STØRRE SELVTILLIT

Siden sommeren har alle ansatte i renhold i Haugesund deltatt på kurssamlinger etter Jobo-modellen. Kort fortalt handler Jobo-modellen om både personutvikling og organisasjonsutvikling. Målet er å utvikle renholdsrollen slik at de kan yte mer service, samhandle mer med brukere og andre yrkesgrupper og utnytte ressursene bedre.

Alle ansatte er involvert i dette arbeidet. At alle deltar og at de ser at de er en del av en større helhet, er forklaringen på at de klarer å snu en negativ utvikling. Kurssamlingene har gitt dem sterkere identitet og selvtillit som renholdere. Nå takler de stress og

utfordringer bedre. Mange sier at de har vokst både som mennesker og som yrkesutøvere.

– Jeg har lært mye og fått bedre selvtillit av dette. Jeg var helt annerledes før, sier Emirza Miljkovic.

Tidligere følte hun at hun forstyrret de ansatte når hun vasket. Nå er hun stolt av jobben hun gjør og vet at hun gjør en viktig jobb for andres helse.

Renholderne mener at kurset har gjort noe med respekten for jobben deres både innad og utad. De har lært seg å takle stress, omstillinger, konflikter på en annen måte.

– Vi klarer å kontrollere følelsene når vi er irriterte. Vi vet hvordan vi kan snu det negative og handle positivt. Du trenger ikke like alle like godt, men vi skal respektere hverandre.

## PRIORITERING ER VIKTIG

Renholdet i kommunen er delt i ulike soner. Hver sone har en renholdsadministrator som har oversikt over hvor det trengs forsterkninger og hva som skal prioriteres først.

Senada Selimovic er en av fire renholdsadministratorer. Med 65 ansatte i renhold er det vanskelig for avdelingsleder Ann Iren Borsheim Nes å kjenne alle like godt. For å få til høyt nærvær og lavt sykefravær, er det viktig å se hver enkelt. Her har koordinatorene en viktig oppgave.

De ansatte har ansvar for hver sine bygg. Omlag en gang i året bytter de de bygg. I tillegg er det opprettet en ressursgruppe som trår til når andre trenger hjelp. Renholdskoordinatorene styrer innsatsen. Avdelingen er nå mer fleksibel.

Renholderne har erfart at når de rengjør på dagtid mens andre er til stede, påvirker de på en helt annen måte. Tidligere opplevde renholderne at de ikke ble sett.

Å fortelle om sammenhengen mellom renhold og helse er en viktig renholdsoppgave. Derfor banker renholderne gjerne på klasseromsdørene for å fortelle lærere og elever om hva de sammen kan gjøre for at de ikke skal bli syke.

Siste nytt for renholderne i Haugesund er at de har med seg verktøy på tralla. Målet er at de skal kunne utføre enkle vedlikeholdsoppgaver som å skru fast løse skruer, skifte lyspærer, smøre dører og sjekke rømningsveier. Renholderne skal samarbeide med driftsoperatørene. Både renhold og drift er vedlikeholdsfag. I Haugesund skal også driftspersonell gå i gang med jobo-modellen.



Emirza Miljkovic har lært mye og fått mye bedre selvtillit etter å ha vært med på Jobo-kurs som renholder i Haugesund kommune.

## FAKTA JOBØ-MODELLEN

Består av to deler: Personutvikling og organisasjonsutvikling.

- Personutviklingsdelen skal bidra til å styrke enkeltmenneskets bærekraft, gjøre det bedre i stand til å mestre påkjenninger, endringer og de utfordringer livet har å by på, så vel i privatlivet som i yrkeslivet.
- Organisasjonsutviklingsdelen skal skape en bærekraftig organisasjonsstruktur og -kultur.
- Modellen er særlig godt egnet for organisasjoner i det offentlige og er et alternativ til konkurranseutsetting og privatisering i offentlig sektor.
- Åmot, Haugesund, Bamble, Vågsøy og Klepp er eksempler på andre kommuner som benytter seg av opplegget

## TALL

50 prosent av de 65 ansatte i renholdsavdelingen i Haugesund kommune er fremmedspråklige.

12 nasjoner er representert: Bosnia, Polen, Vietnam, Tyskland, Thailand, Filippinene, Litauen, Moldova, Romania, Kroatia, Montenegro, Iran, Norge

50 år er gjennomsnittsalderen  
18,1 prosent sykefravær i 2011  
12,9 prosent i 2012  
8,7 prosent i 2013  
5,0 prosent er målet for 2014

# Videreutdanning for byggdrifere

Når fagbrevet for byggdrifere kommer på plass vil neste naturlige spørsmål være; kan jeg gå videre og i tilfelle som hva?

// AV: RUNE BERG, LEDER SERVICE & DRIFT //

Det finnes kanskje flere veier og emner man kan gå men tenkte å nevne et tilbud fra Fagskolen Innlandet på Gjøvik. Her er det mulig å utdanne seg til tekniker FDV ved hjelp av et deltids og nettbasert to-årig studium.

Utdrag fra studiekatalogen til fagskolen i Gjøvik:

## FORVALTNING, DRIFT, VEDLIKEHOLD OG UTVIKLING AV STØRRE BYGG

Dette er studiet for de som ønsker å kvalifisere seg til å lede forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av større bygg og eiendommer. Studiet er todelt (2 + 2).

Du kan bli tekniker FDV ved å gjennomføre et 2-årig deltids- og nettstøttet studium. I denne delen legges hovedvekten på selve bygget, de ulike installasjonene og den tekniske driften og vedlikeholdet av større bygg.

Ved å gå videre på et 2-årig deltids- og nettstøttet opplegg, kan du bli Fagskoleingeniør FDVU. I denne delen av studiet,

legges hovedvekten på forvaltning, ledelse og utvikling av større bygg og eiendommer.

Studiet avsluttes med et større hovedprosjekt (ofte hentet fra egen arbeidsplass), der deltakerne skal gå dypere inn i faglige problemstillinger og samtidig vise hvordan man kan planlegge, gjennomføre og presentere et større prosjekt.

Hele studiet er organisert i moduler. I gjennomføringen kombinerer vi selvstudier med seks tredagers samlinger per skoleår og med faglig oppfølging og veiledning på nettet. Studentene organiseres i grupper på tre til fem deltakere.

### Les mer på skolens hjemmesider:

[www.fagskolen-innlandet.no/Studietilbud/Tekniske-fag/Forvaltning-drift-vedlikehold-og-utvikling-av-storre-bygg](http://www.fagskolen-innlandet.no/Studietilbud/Tekniske-fag/Forvaltning-drift-vedlikehold-og-utvikling-av-storre-bygg)



Shutterstock.com

## Flere dødsulykker på jobb

Antall arbeidsskadedødsfall har økt for 2013 i forhold til 2012. Etter en periode på 2000-tallet med nedgang i antall arbeidsskadedødsfall har det vært en økning de tre siste årene.

Arbeidstilsynet har registrert 48 arbeidsskadedødsfall i landbasert arbeids-

liv i 2013. Tallene for hele 2012 var 37

– Dette er dystre tall fordi vi ser en økning. Arbeidsulykker kan og skal forebygges. Folk skal ikke dø på jobb, sier direktør Ingrid Finboe Svendsen i Arbeidstilsynet.

(Kilde Arbeidstilsynet)

Service & Drift har egen facebook-side. Lik oss på Facebook!





# Gå med sikkerhetsnål, og del bilder på #sikkersammen

**La en sikkerhetsnål bli symbolet på at du er for et organisert arbeidsliv! Vis dine venner og kolleger at du er del av et sterkt fellesskap.**

Tariffoppgjøret handler om deg og dine fremtidige rettigheter. Snakk med kolleger og del på Instagram og Facebook for å spre engasjement om årets tariffoppgjør. Ta en Selfie og bli med på å starte en bevegelse hvor sikkerhetsnålen symboliserer både samhold og sikkerhet i arbeidslivet. Vi vil kåre en vinner for beste Selfie, og premien er en iPad! Vi sees på **#sikkersammen**.

# TRE FOR TI

## – ET GRØNT BISTANDSPROSJEKT

En skog er et større område dekket med mer eller mindre storvokste trær. Ofte definerer vi et område som skog når det er så mange trær der at de virker inn på det lokale klimaet.

// LEIF-HERMOD JENSSEN STYREMEDLEM SERVICE & DRIFT //

Når høyden på trærne er over fem meter og avstanden mellom dem mindre enn 30 meter får vi en påvirkning av klimaet. Skogen hører hjemme i områder der nedbøren er større enn fordampinga.

### HJELP TIL SELVHJELP

Service & Drift ble forespurt om deltakelse i et bistandsprosjekt, det ble diskutert hvilke områder som det skulle satses på, det ble enighet om å engasjere seg i skogplanting i Zambia.

Et bistandsprosjekt kan være så mangt. Det å hjelpe folk som ikke har det like bra som oss er en del av solidaritetstanken i alle fagforeninger verden over. Skogen sørger for grunnvannet ligger høyere, det betyr at det kan lages jordbruksområder med dyrkbar mark i tilknytning til skolen. Det blir mulig å drive husdyrhold. Hugging vi ned skogen så berører det klimaet.

At valget falt på Zambia var ikke helt tilfeldig. Landet er avhengig av et område nord i landet som heter Copperbelt, som er et av verdens største kobber ressurser. Det

er flere afrikanske land som har eierforhold der.

Den zambiske økonomien har historisk sett vært basert på industrien rundt kobberutvinning. Etter en tretti år lang nedgang på grunn av manglende investeringer, lave kopperpriser og usikkerhet rundt privatisering, har inntektsgrunnlaget for landet vært lite forutsigbart.

Zambia er verdens fjerde største produsent av kopper og verdens største produsent av kobolt. Når kopperprisene faller får den direkte betydning for folket



ved at brutto inntekt blir synkende, og velferden blir borte. Likeså at en stor del av gruvedproduksjonen er privatisert, går en del av inntekten til private og blir ikke en del av fordelingspolitikken.

### SVEDJEBRENNING SKÅNSOMT

Ute på landsbygda har man benyttet svedjemetoden i landbruket.

Den fungerer som et rotasjonssystem hvor man brenner kvisten av trærne og trærne står igjen. Nye skudd vil da komme ut i løpet av en 10 til 15 års periode. Nye folk som trekker ut på landsbygda fra gruvedbyene kan ikke teknikken og feller hele treet. Da øker rotasjonsperioden til vel 100 år i stedet for 10 til 15 år. Det har også vært produksjon av trekull i småskala noe som har vært en god inntektskilde for lokale bønder. Nå har mange store eiere kommet til og driver rovdrift på trær og lager trekull som eksporteres til naboland nærmest på industrielt vis.

Også bedrifter fra andre land gjør sitt inntog. Hele skoger er hugget ned for produksjon av trekull. Dette resulterer i tørke og et lite fruktbart land.

Skogen blir også brukt til andre ting som gir inntekter for bedriftseierne. Disse bedriftene bruker ikke Zambisk arbeidskraft, men medbragt arbeidskraft fra eget land. Når skogen er borte, er bedriftene også

borte. Skogen var der og tok vare på jorden. Det var med på å gi arbeid til folk på landsbygda

Tilbake sitter lokalbefolkningen uten noe som helst mulighet til å livnære seg. Inntektsgrunnlaget er borte. Derfor blir det viktig å få skogen tilbake til dette område. På denne måten blir nedbøren blir større enn fordampinga og jorden blir igjen dyrkbar.

### HINDRE ØRKENSPREDNING

Ved å plante trær gir man mulighet til å skape nye arbeidsplasser ved at bosettingen trygges og infrastruktur bygges ut. Kvinnene kan bruke sin energi på å bygge samfunn og ta seg av barna istedenfor å måtte gå flere kilometer hverdag for å hente vann og ved.

Service & Drift har vært på befaring i Chikankata et område sør for Lusaka. Her ser en tydelig konsekvensene ved å snauhogge skog. Områdene tørker inn. I dette området er Frelsearmen er tilstede og de har etablert et sykehus og demmet opp en liten bekk slik at det til slutt dannet en liten innsjø. I dette miljøet er det at Service og Drift finner en lokal planteskole, med en eier som heter Bernhard Muneyu. Han har sett hva som skjer i hans nærmiljø og satser på å få drevet frem trær som lokale bønder kan plante ut for å trygge bosettingen. For hver tre som blir plantet og overlever blir det ti kvadratmeter mindre ørken. Dette gir

optimisme og livsglød i et samfunn som fortjener noe bedre enn ørkenspredning og armod.

### DU KAN GJØRE EN FORSKJELL

Ved å satse på en lokal helt som Bernhard og det faktum at Frelsearmen har et sykehus noen få hundre meter unna så garanterer Service & Drift at prosjektet **TRE FOR TI** er riktig satsing. Det er ingen administrasjonskostnader, kun overføringsavgift til et annet land. S&D administrerer prosjektet på dugnad. Bernhard gjør dette uten betaling. Bøndene i området er fattige og har ikke penger til å kjøpe trær for utplanting.

Et tre koster ti kroner å drive frem. **TRE FOR TI** er et bra slagord for det refereres til kostnader og til effekt. Altså for ti kroner får man et tre og det gir ti kvadratmeter mindre ørken.

Service og Drift har 1933 medlemmer pr 1/1-14 og hvis vi alle gir hver 200 kr hvert år gir det 38.660 trær som igjen vil si 386.600 kvadratmeter mindre ørken.

Styret i Service og Drift oppfordrer alle medlemmene til å støtte dette prosjektet med 200 kr på konto nr: 4202.53.08918. På forhånd takk!

## Er din kollega Service & Drift-medlem?

Mange i vår målgruppe er ikke klar over at de som er Delta-medlemmer fritt kan melde seg inn i Service & Drift. Det kan være verdt å undersøke om din kollega har meldt seg inn i Service & Drift. Flere medlemmer betyr økt innflytelse, økt faglig tilbud og flere kurs. Det koster ikke noe ekstra å være medlem. Service & Drift tilbyr faglig fellesskap for driftsteknikere/vaktmestere, renholdere, trafikkansatte og landbruksvikarer.

### Du får:

- Fagbladet Driftig to ganger i året med nyheter, fagstoff og reportasjer fra teknisk sektor i Delta.
- Konferanse/kurs
- Faglig fellesskap



Er du medlem av Delta kan du fritt melde deg inn i Service & Drift. Det koster ikke noe, men du får det "lille ekstra" for din yrkesgruppe.

# Vold mot trafikkbetjenter

Vold og trusler mot en annen person er straffbart. I straffeloven er offentlige tjenestemenn gitt et ekstra vern.

// AV: LEIF-HERMOD JENSSEN STYREMEDLEM SERVICE & DRIFT //

Det finnes mange bestemmelser både i straffeloven og i spesiallovgivingen som sanksjonerer voldshandlinger og trusselsituasjoner. Stortinget har en oppfatning at bruk av vold og trusler mot en ansatt som utøver en offentlig tjenestehandling skal straffes hardere. Sagt på en annen måte: det skal mindre til å dømme noen for krenkelser mot en offentlig ansatt enn for krenkelser mot en privatperson. Man skal altså etter dagens lovverk tåle mindre mens man utfører en tjenestehandling som trafikkbetjent enn når man eksempelvis går hjem fra butikken.

## LIKHET FOR LOVEN

I dagens lovverk er kommunalt ansatte trafikkbetjenter inkludert i det «offentlig tjenestemanns-begrepet» og nyter derfor dette vernet. I den senere tid er det blitt diskutert om ikke denne lovgivingen også burde gjelde for private aktører som utfører en offentlig tjeneste. Bakgrunnen for forslaget er at formålet med straffebestemmelsen er å ivareta offentlige interesser, ikke enkeltindivider.

Det er på sin plass at slike bestemmelser også skal gjelde våre kollegaer i private virksomheter. Det vil være uheldig dersom personer som innehar samme kompetanse og utøver de samme funksjonene, skal ha et ulikt strafferettslig vern avhengig i om de er ansatt i en offentlig eller privat virksomhet. Samfunnet er i endring og flere av de tradisjonelle offentlige oppgaver er overtatt av private. Behovet for vern gjelder enten man er ansatt offentlig eller privat. Hvis det er mulig burde det ha stått i lovteksten at dette gjelder også private og kommunale trafikkbetjenter.

## TRAFIKKBETJENTEN MÅ ANMELDE

At trafikkbetjentene blir utsatt for vold og trusler fra tid til annen er det ingen tvil om. Det som er et viktig prinsipp er parkeringsbetjentene selv anmelder trusler og vold umiddelbart til politiet. Det er betjenten som muntlig må vitne og forklare hendelsesforløpet i retten. Ofte kan det være uavklarte forhold i etterforskningsfasen som må oppklares. Derfor er det viktig at anmeldelsen er skrevet av den som er rammet. En anmeldelse med god dokumentasjon er helt avgjørende for en felle dom i saken. Sørg for å få navn på eventuelle vitner, klokkeslett, dato, sted osv. I utgangspunktet er det opp til politi og påtalemyndighet å vurdere hvilken straffebestemmelse som blir brukt på det forholdet som anmeldes. Det viktigste som betjent er derfor å gjengi situasjonen så korrekt og detaljrikt som mulig.

Arbeidsgiver må informere de ansatte om at de selv skal anmelde forholdet. Det må være arbeidsgivers klare prinsipielle politikk. Arbeidsgiver må også ha gode rutiner for psykososial oppfølging etter slike hendelser.

## VOLDSOFFERSERSTATNING

S&D tok en telefon til påtalemyndighetene og fikk opplyst at det anbefales at alle anmeldelser har med en påtalebegjæring fra fornærmede. Det betyr at straffbare forhold påtales av det offentlige. Det er flere grunner til dette. Et straffbart forhold kan raskt havne under en annen straffelov en det man på forhånd tror. Det er ikke opp til politijurister å vurdere hvilken bestemmelse

som rammer det forholdet som anmeldes, eksempelvis legemsbeskadigelse/fornærmelse. Uten påtalebegjæring fra betjenten kan disse forholdene bli droppet i en tiltale. I tillegg skal det nevnes at en eventuell senere søknad om voldsoffererstatning kan bli avslått dersom fornærmede selv ikke har anmeldt eller begjært tiltalte straffeforfulgt.

S&D har den oppfatning at i de tilfeller hvor det har skjedd skadeverk på arbeidsgivers eiendom, for eksempel på bil eller annet utstyr, må arbeidsgiver anmelde det.

Det er en ulik praksis blant arbeidsgiverne på dette området i kongeriket og det er ønskelig at praksisen er den samme uansett om man jobber i det private eller det offentlige eller hvor i landet man blir utsatt for vold eller trusler.





Shutterstock.com

Samfunnskontrakten for flere lære plasser:

# Flere fagarbeidere må bli veiledere

Delta har undertegnet en samfunnskontrakt for flere lære plasser sammen med myndigheter og parter i arbeidslivet. Målet er 20 prosent flere lære plasser innen utgangen av 2015. Da må flere fagarbeidere bli veiledere.

// AV KRISTIN VIK, SPESIALRÅDGIVER I DELTA //

Mangelen på veiledere gjøre at kommunen vegrer seg for å ta inn lærlinger. – Bli med på dugnad, oppfordrer Kristin Vik i Delta.



og sykehus vegrer seg for å ta inn lærlinger. Delta vil at alle elever med bestått Vg2 i skole skal få lære plass. Da er det viktig at flere av våre dyktige fagarbeidere blir veiledere.

## FAGARBEIDERE BYGGER YRKESSTOLTTHET

Veilederen har et faglig oppfølgingsansvar, men er også en viktig rollemodell. Mange av dagens veiledere har sin utdanning og yrkesbakgrunn fra andre yrker. I sykehus er det ofte sykepleiere som er veiledere for helsefagarbeiderlærlinger. I barnehager er gjerne førskolelærer veiledere for lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Mange av disse gjør en utmerket jobb, men det er ingen tvil om at en veileder med fagbrev har bedre forutsetninger for å bygge yrkesstolthet og gi lærlingen best innsikt i yrket. For å utvikle yrkesidentitet, er det en fordel at lærlingen får være en del av et kollegium bestående av personell med relevant yrkesbakgrunn. Spesielt innenfor nye fag som portørfaget og byggdrufterfaget er det viktig at yrkesutøvere med kunnskap og

erfaring fra yrket tar ansvar for å gi lærlingene best praktisk opplæring i bedrift. Lærlingen tar med seg ny kunnskap som kommer veilederen og arbeidsplassen til gode.

## HVORDAN BLI VEILEDER?

Veilederen må ha god kjennskap til yrket. Men for at opplæringsløpet i bedrift skal forberede lærlingen til fagprøven, må veilederen ha kjennskap til læreplaner og kompetansemål i dagens utdanning. Fylkeskommunen tilbyr gratis opplæring for å sikre at veilederen både er oppdatert på målene i utdanningen og har nødvendig innsikt i veilederrollen. Det er også viktig at arbeidsplassen tilrettelegger slik at veilederansvaret tilpasses veilederens arbeidssituasjon. De som ønsker å bli veiledere bør kontakte sin arbeidsgiver eller lokale tillitsvalgte.

Og husk: Ved å bli veileder selv eller bidra til å rekruttere andre til veilederrollen, er du med på en viktig dugnad som både styrker egen yrkesgruppe og sikrer fremtidens arbeidsliv viktig kompetanse. Bli med da vel!

For å oppfylle samfunnskontrakten for flere lære plasser oppfordres Deltas yrkesorganisasjoner til å rekruttere flere veiledere blant sine medlemmer.

## BLI VEILEDER

Uten flere dyktige fagarbeidere stanser Norge. Det å ha en lærekontrakt er en viktig forutsetning for at elever fullfører yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående opplæring. Lærebedriftene har ansvar for at lærlingen får god og relevant opplæring. Bedriftene har ansvar for å skaffe en veileder eller instruktør som følger opp lærlingen, og som sørger for at han eller hun når kompetansemålene i læreplanen. Ofte er mangelen på veiledere eller instruktører en av årsakene til at kommuner

**Returadresse:**  
Service & Drift  
Postboks 9202 Grønland  
0134 Oslo

## Arbeidsutvalget i Service & Drift



**Leder**  
Rune Berg (drift)  
Mobil: 916 50 558  
E-post: rune.miombo@gmail.com



**Styremedlem (trafikk)**  
Else Nygaard  
Mobil: 997 28 744  
E-post: else.nygaard@lyse.net



**Nestleder**  
Bente Bøe (renhold)  
Mobil: 936 49 502  
E-post: bente.boe@re.kommune.no



**Styremedlem (trafikk)**  
Marit Berg  
Mobil: 412 09 628  
E-post: maritb22@gmail.com



**Styremedlem (drift)**  
Leif Hermod Jenssen  
Mobil: 906 23 001  
E-post jobb: leif.hermod.jenssen@nordixnett.no



**Styremedlem (renhold)**  
Trude Sanna  
Mobil: 400 37 673  
E-post: trude.sanna@ski.kommune.no



**Styremedlem (drift)**  
Ivar Selvåg  
Mobil: 482 40 492  
E-post: ivaselva@online.no



**Service & Drift**  
en yrkessammenslutning i Delta

## INNMELDINGSBLANKETT FOR DELTA OG Service & Drift

|                           |                 |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                            |
|---------------------------|-----------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------------|
| NAVN                      | FØDELSNR.       | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <b>Fylles ut av Delta</b>  |
| ADRESSE                   | PERSONNR.       | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | INNMELDINGSDATO            |
| POSTNR.                   | STED            | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | MEDLEMSNR.                 |
| TLF. PRIV.                | MOBIL           | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <b>Fylles ut av verver</b> |
| ARBEIDSGIVER              |                 | <input type="text"/> |                      | <input type="text"/> |                      | <input type="text"/> |                      | MEDLEMSNR.                 |
| ADRESSE                   |                 | <input type="text"/> |                      | <input type="text"/> |                      | <input type="text"/> |                      | NAVN                       |
| POSTNR.                   | STED            | <input type="text"/> |                      | TLF. ARB.            |                      | <input type="text"/> |                      | ADRESSE                    |
| ARBEIDSSTED               |                 | <input type="text"/> |                      |                      |                      | <input type="text"/> |                      | POSTNR.                    |
| STILLINGSKODE/-BETEGNELSE |                 | <input type="text"/> |                      |                      |                      | <input type="text"/> |                      | STED                       |
| ÅRSLØNN I 100% STILLING   | FAST ANSATT I % | <input type="text"/> |                      | VIKAR I %            |                      | <input type="text"/> |                      | ARB. GIVER                 |
|                           |                 | <input type="text"/> |                      |                      |                      | <input type="text"/> |                      | ØNSKER PREMIE NR.          |
|                           |                 | <input type="text"/> |                      |                      |                      | <input type="text"/> |                      | BESKRIVELSE AV PREMIE      |

### Kryss av

Jeg er ikke Delta-medlem fra før, men ønsker å melde meg inn i Delta og registrere meg i Service & Drift

Jeg er medlem i Delta og ønsker å registrere meg i Service & Drift. Mitt Delta-medlemsnummer er .....

For at jeg skal kunne dra full nytte av alle medlemsfordeler, samtykker jeg i at nødvendige opplysninger om mitt medlemskap gis til YS og Deltas samarbeidspartnere.

DATO OG STED

UNDERSKRIFT

Innmeldingsblankett sendes til: Delta, Postboks 9202 Grønland, 0134 Oslo

### HUSK MEDLEMSFORDELENE!

Ønsker du YS-innbo eller andre forsikringer fra i dag - ring 03100, ta kontakt med ditt nærmeste Gjensidige-kontor eller ring YS Medlemsfordeler på 21 01 39 39.



**GJENSIDIGE**

Vil du beskytte ditt personnummer, send blanketten i lukket konvolutt.