

# TY-bladet

2/2011

Tar opp kampen mot privatisering

delta



I Åmot kommune tenker de  
nytt om renhold



Tone Linn trives  
alene på jobb



# Privatisering

*Privatisering betyr at noen skal ha avkastning. Offentlig drift er drift for kostnadene. Kapitalistene har tendens til å hevde at alt blir så mye bedre hvis det lages et marked. På en måte er det mulig å være enig i dette.*

En del såkalte markeder oppleves som veldig kunstige, som for eksempel strøm-markedet. Denne typen markeder er helt klart opprettet for at noen skal kunne ta ut mer penger fra virksomheten. Strømlevere-ransene blir ikke bedre av den grunn, snarere tvert i mot. Igjen blir det noen få som tar ut store ressurser og fjerner dem fra allmennheten, mens de mange må betale til dels dyrt og sitter igjen med mindre. I tillegg når leken deres er mislyk- ket, ropes det på det offentlige for å hjelpe dem, altså oss menige.

## Det offentlige må klare dette bedre

Forutsetningene for å lykkes bedre og å gjøre oppgavene billigere er absolutt til stede, spørsmålet er bare hvorfor det er så vanskelig? Det offentlige organiserer seg ofte på en måte som gjør det veldig byråkratisk og vanskelig å være effektiv. Det er heller ikke plass for raske forandringer. De forandringer som kommer er som regel til støtte for rådmanns/lederens primæroppgaver, i mindre grad til støtte for effektiv drift av eiendommer og anlegg.

Da må vi være villige til å ofre noe og til å omstille. For å møte privatiseringsbølgen må det offentlige være mer villig til å omstille seg fort. Som arbeidstaker må vi være åpne for at vi arbeider i stadig forandring og ikke i en statisk virkelighet. Vi har definert et hovedområde, men må være villig til å skifte oppgaver på kort varsel. Vi må definere et område der vi skal virke, men ikke en bestemt oppgave. Innenfor det området må vi finne de beste måtene å løse de nødvendige oppgavene på. Vi må matche våre opponenter og sørge for å være et hestehode foran.

## Krever bedre ledere

Ut fra utgangspunktet skulle det være enkelt å være mer effektiv enn det private, så når det ikke lykkes må lederne ta ansvar. Privat næringsliv gir ledere bedre vilkår enn det offentlige og derfor taper det offentlige ofte kampene om de beste kandidatene. Dessuten har det offentlige tendens til å organisere seg bort fra gode løsninger. Tonivåmodellen kan være et eksempel på dette. Man ender opp med uformelle ledere som svever i ingenmannsland og

som oppleves som dårlige på grunn av vanskelige arbeidsvilkår. Det benyttes ofte fagfolk som ingeniører og leger osv. som administrative ledere. Regner med at disse tok fagutdannelsen fordi de var interessert i faget og ikke i administrasjon og ledelse. For å bedre dette er det etter min mening nødvendig å styrke administrasjon og personalledelse med personer som har dette som fag.

## Fin balanse

Det finnes eksempler på at privatisering fører til utnyttelse av arbeidstakere. Vi kan bare se tilbake på den såkalte Adecco-saken. Når private skal tjene penger tøyser og brytes regler og lover til fordel for grådighet. Opparbeidede rettigheter trues.

Vi skal heller ikke se bort fra at det er arbeidstakere som utnytter systemet og bruker den "trygghet" offentlig ansettelse gir. Som arbeidstakere må vi være bevisst på å yte i respekt for arbeidsgiver og kolleger.



## TY-bladet

### Utgever og ansvarlig redaktør:

Teknisk Yrkessammenslutning  
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: 2000

### Forsidefoto:

Shutterstock

## Annonsepriser for TY-bladet

Format	4-farger	Sort + I	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.



Merkur-Trykk er godkjent som svanemerket bedrift.



Merkur-Trykk er PSO-sertifisert. Vi tar kvaliteten på alvor!

# Info fra yrkesgruppene

Det er viktig å balansere arbeidslivet for å bli konkurransedyktig. Delta's slagord om at vi skaper balanse i arbeidslivet er et viktigere mål enn vi har trodd. Skal vi gi arbeid og sosiale goder til alle slik det har vært igjennom tiden, er det viktigere enn noen gang at det er balanse mellom de ulike aktørene i arbeidslivet. Sakker noen akterut eller noen drar for mye ifra vil det på kort sikt "lønne" seg for noen, men i et langsiktig perspektiv vil det redusere kjøpekraft og mulighetene for inntjening. Blir privatiseringen for omfattende vil disse forskjellene øke og balansen forrykkes. Derfor er balansekunsten viktig å fortsette med.

## Truer velferden

Det er viktig å beholde kontroll på de felles godene som er framkjempet og som er fundamentet i velferdssamfunnet. Høyresidens iver etter å selge bort rettigheter og ressurser truer vår velferdsstat. For å beholde vår velferd er det viktig å ha nasjonal kontroll over våre viktige ressurser og eiendommer. Det samme gjelder framkjempede rettigheter.

Privatisering skaper et større klasseskille. Dette skaper mindre kjøpekraft totalt i landet og mindre omsetning og i neste tur mindre fortjeneste. Derfor mener jeg at kapitalistene ikke vet sitt eget beste når de snakker om privatisering. Vil vi at utenlandske interessenter tar over våre eiendommer og rettigheter? Skaper det et bedre samfunn for oss som bor her? Noen få vil sikkert få mer i lommeboken, men hva når varmen har forlatt de pissbløte låra?

*Rune Berg, leder TY*

## Fakta om TY

**Navn:** Teknisk Yrkes sammenslutning (TY)

**Stiftet:** 1. januar 2006

**Medlemmer:** 1.800.

Delta-medlemmer innenfor trafikk, renhold, teknisk drift/vaktmestere og landbruksvikarar kan melde seg inn.

**Leder:** Rune Berg er leder. Ansatt som driftsleder i Leksvik kommune.

## Landbruk

Det ble lovet i TY bladet sist at det skulle komme mer stoff om rekruttering i det private i landbruket når rapporten fra Landbrukets Utredningskontor forelå. Det er en utfyllende rapport men den er lite konkluderende. Den påpeker at mange har flere ulike arbeidsforhold der en blant annet ser at det er stillinger godt under 100 timer pr år. Dette tegner ett bilde av at mange har en annen primærarbeidsplass enn avløserlaget. Det kan være grunn til å tro at disse da ikke velger organisasjonstilhørighet basert på deres tilknytning til avløserlaget. Prosjektgruppa hadde derfor et møte for å diskutere framstøt. Vi ble lovet litt midler fra Delta sentralt for å prøve dette ut. Vi valgte ut noen distrikter der vi mente vi hadde det beste potensialet og best kunnskap og ressurser. Jeg tok så kontakt med forhandlingsavdelingen i Delta for å få en redegjørelse om den tekniske delen og hjelp til å komme i gang. Dette ble gjort 13. april. Men i skrivende stund har det etter flere purringer fortsatt ikke kommet noe svar fra forhandlingsavdelingen.



Leder for TY har også arbeidet for andre yrkesgrupper i TY som blir eller står i faresonen for å bli privatisert. Hva gjør vi med dem? Det jobbes med saken. Da det gjelder min egen status kan jeg opplyse at jeg fikk skiftet kne i mai og må antakeligvis også skifte ut det andre kneet også. Landbruksvikarjobben henger nok i en tynn tråd. Styremedlem Ivar Selvåg har gått over i annen stilling i sin kommune. Derfor oppfordrer jeg interesserte som vil være med å dra lasset videre til å ta kontakt.

*Magne Aasdal, landbruksvikar.*

## Trafikk

Vi i TY ønsker å ha litt fokus på uniform for trafikkbetjenter i neste blad. Vi bor i et langstrakt land, med til tider utfordrende vær. Det er store forskjeller på hva som blir brukt som uniformseffekter rundt om kring, og vi bruker ulike leverandører. Noen har uniformer som er godkjent etter EN 471 Europeisk standard for synlighetsbekledning. Og er dette med EN 471 noe som vi mener burde vært et pålegg i uniformsreglementet vårt.



Det vi er ut etter er en tilbake melding fra dere lesere. Send oss noen ord om hva dere bruker. Kanskje dere har noen tips om effekter som vi andre også kunne ha nytte av. Er det noe ved uniformsreglementet som burde vært endret? Følger dere Norparks uniformsreglement, eller har dere bare lokale regler? Da venter vi bare på en e-post eller en telefon fra dere slik at vi kan lage en reportasje om dette i neste blad!

*Marit Berg, telefon: 41209628  
e-post: marit.berg@bergen.kommune.no*

## Nytt fra drift

Byggdrifterfaget er nå lagt ut på høring. Faget er bestemt opprettet, men det er strid om hvordan det skal organiseres. Enten en modell med 1+3 eller 2+2. Hva som er den beste løsningen er litt vanskelig å vurdere i forkant, men vi vil gi en uttalelse. Ut fra yrkets økende kompleksitet er kanskje modellen 2+2 det som ser best ut. TY vil ta en avgjørelse ved neste styremøte i september. Vi tar gjerne imot synspunkter (2+2 betyr to år med skole og to år med praksis).

*Rune Berg*

# Kunnskap og stress

*I Åmot kommune i Hedmark har man gått vekk fra den tradisjonelle måten å organisere renhold på. Her utdannes renholderne til å bli miljøservicearbeidere. Å mestre stress er en viktig del av programmet.*

TEKST OG FOTO: HEGE HELØE

Ved å gjennomgå utviklings- og utdanningsprogrammet i kommunen, har renholderne endret sin egen stilling fra å være renholder til å bli en miljøservicearbeider, som i tillegg til rengjøring, også kan utføre annen service som for eksempel holde foredrag, vikartjeneste i barnehage, kantinedrift, vaskeridrift og forskjellige andre drifts- og vedlikeholdsoppgaver. Kommunen får altså mer kompetente og anvendelige ansatte. De ansatte får en mer interessant og utfordrende jobb. Resultatet er fornøyde ansatte og mindre sykefravær.

## Tok grep

Kraftkommunen Åmot hadde god økonomi og levde godt på energileveransene.

Nå er kraftfondet borte og det har tvunget seg fram andre løsninger. Omstilling måtte til. – Det startet i 1998. Da ble prosjektet forankret i kommunen for å gripe an framtida, sier miljøleder Tove Brenna Holmen.

Hun forteller at målet var å sikre lik kvalitet. Rekrutteringen til bransjen var dårlig og det var bekymring for hvordan man kunne få renholderne til å stå løpet ut i yrket.

– Det var slik vi kom i kontakt med Jobo-modellen (se faktaboks, red.anm.), sier Holmen.

Hun ble selv positivt overrasket over hvordan modellen har virket. Spesielt vil hun framheve stressmestringsdelen, som ble gjennomgått i 2010.

## Leder seg selv

– Via "stressmesteren" lærer man å takle stress både privat og på jobb, forteller hun, og forklarer at man må settes i stand til å takle stress for å kunne utvikle organisasjonen. Ved å tilføre medarbeiderne kunnskap så settes de i stand til å se på endringer som en mulighet istedenfor en trussel.

– Utviklingen skjer via opplæring og kompetanseheving. Hver uke har miljøservicearbeiderne to timer teori. Det er det som er nøkkelen til å få det til, fastslår Holmen.

Er man nervøs og urolig så går det ut over kropp og helse. Negativt stress kalles det. Holmen understreker at stress også kan være positivt. Man kan lære seg og roe ned selv om det koker rundt en.

Positivt stress er bare bra. Da fylles man av velværehormoner. Alt er greit, man opplever mestring og er motiverte. Man vil lære mer, oppleve nye ting og få nye muligheter, samt treffe nye folk. Miljøservicearbeidere leder seg selv. Gjennom selvedelse

Tove Brenna Holmen

har "slitenheten" hos den enkelte blitt borte.

– Den kompetansen og den kulturen vi har skapt gjør at man opplever mestring. Da opplever man ikke å bli så stresset. En positiv effekt er at korttidsfraværet har gått ned, sier Holmen.

## Nedbemannet

Fra 2001 har man måttet nedbemanne 40 prosent. Der man tidligere hadde 20 årsverk på renhold, er det i dag bare 12. Disse 12 rullerer mellom 19 bygg og 65 boliger. Til sammen sørger de for at en flate



på 33.000 kvadratmeter blir rengjort. Intet mindre enn imponerende!

## – Hvordan klarer dere det?

– Vi har heller ikke en krone i vikarbudsjet. Det settes ikke inn vikarer før etter 16 dager. Vi tror resultatene er gode fordi vi nå har en mye mer spennende jobb enn før. Det gjør at vi har noe å gå på. Vi sjekker om kravene er fylt, før vi kan si at rommet ikke behøver vask. Og brukerne må selv sørge for å tømme søppel, sier Holmen. Holmen er stolt over at miljøservicearbeiderne selv er i stand til å vurdere hva som behøves å gjøres i et rom. De har den kompetansen som trengs. Miljøservicearbeid-

# estring gir full uttelling



I Åmot kommune tilbyr man livsutvikling for renholderne. Hver tirsdag er det to timer teori, noe de aller fleste ser fram til. Fra venstre: Nicola Matijevic, Tove Brenna Holmen, Jorun N. Bjørnsland og Anne Nordseth.

derne ruller mellom ulike bygg i kommunen. Det er logistikk. Det er det som gjør det interessant.

–Vi har festet grepet og bruker de pengene vi sparer inn på å fornye utstyr og kjøpe inn maskiner. Og selvsagt på kompetanseheving, sier hun.

## Personlig utvikling

Før var renholderne i hvert sitt lukkede system. Hver renholder hadde sine oppgaver og arbeidet på sin faste plass. –Vi var på en måte "verna" og holdt til i bøttekottet i kjelleren. Vi arbeidet når de

andre var gått hjem og man ble på den måten "usynlig" i organisasjonen. Nå er vi en del av et åpent sosialt system. Vi har åpna grensene våre, sier Holmen.

## – Hvordan ble endringene mottatt?

– I begynnelsen var mange litt usikre på hva som ventet dem. Noen vegret seg. Men i dag reiser våre renholdere til Trysil og holder foredrag for 50 personer. Det er ikke vanlige arbeidsoppgaver for denne yrkesgruppen, sier Holmen. Alle er enige i at arbeidsmiljøet er blitt mye bedre.

–Vi er alle en del av fellesskapet. Vi har fått utvikle oss gjennom kompetanseheving. Det har gitt oss yrkesstolthet å være i stand til å bruke kompetansen, sier miljøservicemedarbeider Jorun N. Bjørnsland.

–Vi er dessuten blitt flinkere og mer hjelpsomme mot hverandre. Vi er stolt som gruppe og vi stoler på hverandre og bakker hverandre opp, sier miljøservicemedarbeider Nicola Matijevic. Han understreker at alle er med på å støtte og hjelpe hverandre i teamet.

– Det eneste minuset var at vi i en periode →



Det er lederne som må gjøre de ansatte i stand til å takle endringer. Miljøservicearbeiderne i Åmot kommune er fornøyd med måten deres leder, Tove Brenna Holmen, har gjort de i stand til å møte de stadig tøffere kravene i bransjen. Nicola Matijevic, Tove Brenna Holmen (foran), Jorun N. Bjørnsland og Anne Nordseth.

følte at vi var i ferd med å bli overkvalifisert for jobben, sier Bjørnsland og ler.

### Miljødiplomer på skolen

Renhold er et samspill mellom å gjøre rent og å forebygge tilsmussing. Bjørnsland trekker fram et eksempel:

– Jeg samarbeider med lærerne om å dele ut miljødiplomer for det klasserommet som er mest ryddig. Spesielt fikk jeg god dialog med sjette klasse og deres lærer. De var så flinke og anstrengte seg veldig. De fikk andre plass, og skulle gjerne hatt førsteplassen, forteller hun, og var spesielt godt fornøyd med dialogen hun fikk med

læreren. Jeg vekta at orden og ryddighet har mye å si for læring og trivsel både inne og ute. Læreren ble kjempeengasjert da han så sammenhengen. Sammen fikk klassen, læreren og jeg et felles mål. Det er det dette går ut på, forklarer hun engasjert. De samme elevene som har stått for et ryddig klasserom holder rent etter seg også på andre arenaer der de ferdes. Flere dro i samme retning og sammen klarte de å få orden.

### Fremmer selvledelse

I Åmot benyttes det transformasjonsledelse. De vil si at man ikke skal forsterke

det negative, men spør: Hva kan du gjøre med dette problemet, enten det er jobbrelatert eller privat?

– Vi er hele mennesker. Å mestre jobben er viktig og da er det viktig å være i stand til å takle stress både på jobb og hjemme. Har du høy kompetanse, så har du mulighet til å takle endringer som en mulighet. Hvis ikke så blomstrer stresshormonene og man blir syk og deprimeret, sier Holmen, og understreker at det er lederen som må legge forholdene til rette. Selv holder hun seg unna lederforum hvor man klager over de ansatte.

– Jeg er ikke med på denne klagingen. Det er vi ledere som må lære de ansatte å takle de endringer som pålegges. Aksepterer jeg deres grenser og sperrer, så utvikler de seg ikke. De må oppmuntres. Min ledelsesfilosofi er at alle mennesker kan lære seg nye ting. Men, jeg kaster de ikke på dypt vann før de kan svømme. Vi må først lære de opp, understreker Tove Brenna Holmen.

Konkurransetsetting er ikke noe man går rundt og tenker på som ansatt i Åmot Miljøservice. Og skulle det bli aktuelt så er nok de ansatte her klare til å takle det!

## Åmot-prosessen:

Miljøserviceleder og miljøservicearbeidere gjennomgår et utviklingsprogram i regi av et privat firma, Jobo Personutvikling. Utviklingen omfattes av fire trinn: grunnkurs, videregående kurs 1, 2 og 3. Grunnkurset har bestått av kurssamlinger, selvstudier, praksis omorganisering - team/rullering.

Målsettingen har vært å heve medarbeidernes handlingskompetanse, det vil si: læringskompetanse, fagkompetanse, metodekompetanse, organisasjonskompetanse og sosialkompetanse. Enkelte renholdere har også deltatt i lederutvikling.

Kommunen organiserer miljøservicearbeidet via tre behovsteam og ett ressursteam. Behovsteamene foretar den daglige rengjøringen (rullerende), og ressursteamet står for periodisk rengjøring og vedlikehold (mer fleksibel). Serviceteamene er selvstendige enheter.

# Selskapsdeling og sammenslåing

*I Bergen kommune har det vært drevet en konstant omorganisering siden nyåret 2010. Det har resultert i at parkering har blitt til to bedrifter i samme lokaler.*

I 2010 ble parkering overført til en ny byrådsavdeling, som fant et gammelt bystyrevedtak om at det skulle opprettes et 100 prosent kommunalt eid A/S i tillegg til det kommunale foretaket. Dette innebar at den kommersielle delen skulle skilles ut i et A/S og den lovpålagte delen skulle omdannes til en etat. Det ble satt i gang

arbeidsgrupper der organisasjonene var representert. Delta og Parat mente at vi skulle utsette prosessen til den nye parkeringsforskriften var vedtatt, men dette fikk vi ikke gehør for. Begrunnelsen for at vi skulle foreta delingen var at måten vi drev på var på kanten med moms og skatte-regelene.

Fra første januar i år var vi blitt til to bedrifter - fortsatt i samme lokaler. A/Set kjøper tjenester hos etaten og visa versa. Det var ikke mange ukene ut i det nye året, før det kom nye instruksjer fra rådhuset. Parkeringsetaten skulle slås sammen med Samferdselsetaten i kommunen. Dette skulle tre i kraft 16. juni i år. Parkeringsetaten skulle flytte bort i lokalene som samferdsel ligger i. Her skulle det bygges om en etasje til garderobes, kundemotak og diverse kontorer. Til sammen syv

seksjoner skulle bli til fire (tre i parkeringsetaten og fire på samferdselsetaten).

Begrunnelsen for denne prosessen er at byrådsavdelingen som vi tilhører har et underskudd på 13 millioner, og at vi med dette vil spare noe i dette året, og mye på sikt.

Vi har ikke helt klart å holde tidsskjemaet for prosessen, men fra første juli ble vi slått sammen på papiret. Samlokaliseringen skjer ikke før i september.

Så får vi se hva tiden bringer, det kan jo komme mye positivt ut av en sammenslåing. Jeg tenker da på at dette er en etat som vi har et tett samarbeid med, og at når vi kommer nærmere hverandre får vi en større forståelse for hverandre.

*Marit Berg,  
trafikkbetjent, Bergen kommune*

## Hvordan vi møter trusselen om privatisering

*Som arbeidstaker får vi som regel beskjed når det er vedtatt at ting skal forandres og vi føler ofte at vi har liten påvirkning. Da sitter man igjen med en maktesløs følelse og godtar i bitterhet det som skjer.*

Er det mulig å gjøre noe med dette? Jeg har stilt meg spørsmålet flere ganger og spekulert i flere måter å løse dette på. Har vel ikke funnet løsningen helt, men tror vi må begynne med oss selv. Jeg tror vi må se på oss selv med kritisk blikk og vurdere om det er noe vi kan gjøre bedre. Gjerne foreslå tiltak overfor arbeidsgiver. Alt skal jo "lønne" seg i dag og da må vi sørge for at vi er de mest lønnsomme arbeidstakerne som finnes. Jeg mener ikke at vi skal redusere lønna, det må finnes andre måter å få opp lønnsomheten på.

### **Gjøre seg uunværlig**

Hvis alle som er renholdere, driftsteknikere, landbruksansatte og trafikkansatte ser etter forbedringer og effektiviseringer på egen arbeidsplass kan vi gjøre oss bemerket. Vi må gå ut offensivt, vise vilje til forandring men sørge for at vi foreslår forandringene først. De beste ideene kommer nedenfra. Klarer vi dette samlet vil det bli en kraft som ikke kan ignoreres og som kan motvirke de privatiseringsivrige initiativene. Vis interesse for egen arbeidsplass, ta over initiativet og fortell hvor gode og viktige vi er. På denne måten sørger vi for at vi blir å regne med før vi blir fjernet med et pennestrøk, eller privatisert. Vi må selv sørge for å være flinke og betydningsfulle, da må vi også vurderes på en annen måte. Offentlige ansatte i dag har ikke den samme tryggheten som det var for en tid tilbake. Likevel er det fortsatt større trygghet og ikke minst bedre vilkår i det offentlige. En ansettelse er derfor en utfordring som vi må løse på en måte som trygger oss selv samtidig som det skal være arbeidsgivers beste alternativ.

*Rune Berg, leder TY*

# Lite å spare ved å priv

*Som regel er teknisk sektor den avdelingen som lider mest når det er snakk om å spare penger på budsjettene i kommunene. Det er ikke måte på kreative løsninger som kommer for dage for å spare penger. Løsninger politikerne ikke aner konsekvensen av.*

AV LEIF-HERMOD JENSEN, STYREMEDLEM I TY

I skrivende stund er det tidlig i juli og mange er på ferie, tankene er langt unna arbeidsplassene og langt unna hva fremtiden vil bringe på våre arbeidsplasser. Når du leser dette er fylke/kommune valget lagt bak oss og det medfører at man har fått nye kommune- og bystyrer rundt omkring.

Man må være klar over at det er kommunestyret som er vår arbeidsgiver. Disse arbeidsgiverne har vyer om å endre prioriteringen i de kommunale budsjettene.

## Kreativ sparing

Privatisering, outsourcing, konkurranseutsetting er ord som pleier å sette fart på kreativiteten blant våre arbeidsgivere. La oss bruke litt tid på disse ordene:

**Privatisering** betyr når ordet brukes i politisk sammenheng å la private bedrifter overta ansvar for vare- og tjenesteproduksjon som tidligere har vært produsert av offentlig sektor.

Privatisering er å flytte ansvaret fra kommunal forvaltning til private bedrifter. Det betyr at hele jobben fra prosjektering til utførelse og kontroll blir utført av private aktører. Dette kan være en uheldig kombinasjon på sikt, da den offentlige virksomhet har et overordnet ansvar for at tjenesteyting blir utført på et forsvarlig vis. Skattebetalerne må føle en trygghet på at tjenesteytingen gagnar fellesskapet. Det kan ikke være profitten til private bedrifter som avgjør hvilke tjenesteyting man får. Det offentlige må ha kontroll på utførelsen av tjenesten, og må også ha styringsrett på tjenestene.

**Konkurranseutsetting** er et begrep som betegner at tjenester og produksjon som tradisjonelt har vært levert av kommu-



Leif-Hermod Jensen arbeider som driftstekniker i Dyrøy kommune i Troms. Han har regnet litt på lønnsomheten ved å beholde de kommunalt ansatte kontra å konkurranseutsette.

**nale etater og virksomheter, ofte med monopol, blir gjenstand for åpne anbudskonkurranser hvor så vel private som offentlige aktører, både innen- og utenlandske kan delta.**

Konkurranseutsetting er et begrep som de som sitter med pengemakt har innført. Det er vel grunn til å tro at de som kjemper hardest i samfunnet for at tjenestene skal konkurranseutsettes, er de som kun ønsker å tjene penger på de tjenestene som offentlig sektor tradisjonelt har utført. Ved slik konkurranseutsetting, følger de offentlige ansatte med på lasset, og gir de private en gratis human kapital. Arbeidsgiver slipper å betale for opplæring etc., for den er overtatt gratis.

Ved konkurranseutsetting er det vanlig at den som skal utøve tjenesten beregner en pris, men ofte inkluderes ikke alt i prisen. Da skrives det ekstra regning på utført tjeneste. Tjenesteytingen blir redusert for det regnes pris på hver enkel tjeneste og summen av det hele er at brukerne får dårligere tilbud til en høyere pris.

## Outsourcing

er et engelsk låneord og betyr at en bedrift eller organisasjon lar en annen bedrift håndtere en eller flere av oppgaver slik at bedriften eller organisasjonen kan fokusere mer på sine kjernevirksomheter.

Outsourcing kalles ofte på norsk for tjenesteutsetting. Outsourcing er mer vanlig innenfor enkelte tjenester, og de kanskje mest vanlige er at private bedrifter overtar de arbeidsoppgavene som tradisjonelt sett blir utført av vaktmester, budtjenester, renhold, kantinedrift, IT samt lønn og regnskap.

Det er nærliggende å tro at outsourcing er det samme som konkurranseutsetting, det er bare et engelsk ord som er blitt populært blant politikere i dette landet. Eksempelvis - et sykehjem skal drive med helse og ikke kjøkkentjenester. Mangfoldet og forståelsen for andre yrkesgrupper blir borte.

Den største forskjellen er at det her snakkes om kjernevirksomhet. Hva er driftspersonellet sin kjernevirksomhet?

## Regnestykket

Så er det den økonomiske side av dette. La oss sette noen tall på disse tjenestene. Det er noen forutsetninger som ligger til grunn i dette regnestykket.

- Lønn fagarbeider 340.000,-
- Arbeidsgiveravgift 14,1 %
- Feriepenger 10,2 %
- Yrkesskadeforsikring 1000,- kr pr år



# atisere teknisk sektor

- Utgifter til pensjon 2820,- kr pr år
- Årstimeverket er 1950 timer

## Tallene i regnestykket er hentet fra Kunnskapssentret.

En vaktmester ansatt i teknisk sektor i en kommune. Kommunens lønnsutgifter for vaktmesteren:

• Lønn pr time:	174,35 kr
• Feriepenger pr time:	17,78 kr
• Arbeidsgiveravgift pr time	24,58 kr
• Yrkesskadeforsikring pr time	0,52 kr
• Pensjon pr time	1,45 kr
• Bilhold RS pr time	<u>20,00 kr</u>
• Sum lønnkostnader pr time	<u>238,68 kr</u>

En privat bedrift i samme gate som teknisk avd. i kommunen har ansatte som har samme fagarbeiderutdannelse som den kommunalt ansatte vaktmesteren. Hvis kommunen leier dette firma for å gjøre samme jobben blir kommunens utgifter følgende:

• Lønn pr time:	174,35 kr
• Feriepenger pr time:	17,78 kr
• Arbeidsgiveravgift pr time	24,58 kr

• Yrkesskadeforsikring pr time	0,52 kr
• Pensjon pr time	1,45 kr
• Fortjeneste til bedriften 30%	65,60 kr
• Transport fast inntil 5 km	<u>100,00 kr</u>
• Sum	384,28 kr
• + 25 % mva	<u>96,07 kr</u>
• Sum	<u>480,35 kr</u>

Forskjellen mellom kommunen og privat er kr 241,67 kr pr time. Hvis man da ser dette på årsbasis vil regnestykket se slik ut:

- Utgifter for kommunen ved å bruke sin egen ansatt: 465 426 kr pr år
- Utgifter for kommunen ved å leie inn privat bedrift: 936 682 kr pr år
- Forskjellen mellom privat og kommunal: 471 256 kr pr år.

Det er ikke tatt med materiell, men det er vel ikke tvil om at kommunen kan gjøre innkjøp som er like rimelig som private aktører. Det betyr at den totale regningen vil bli langt lavere.

### Til å undres over

Dette regnestykket er relevant for alle sektorene som TY organiserer, og da kan

man undre på hvorfor politikerne går inn for privatisering, konkurranseutsetting og outsourcing. Man skulle tro at når man skal spare penger i en kommune må man tenke helhet, man må ta alle med.

Ofta får vi som arbeider i kommunal sektor høre at vi må være mer effektive. I en politikers øyne, betyr ordet effektivitet at færre folk skal gjøre flere oppgaver. Hvis man definerer ordet så betyr det "Gjøre ting på en annen måte".

Kommunalt ansatte gjør en verdig jobb på lik linje med privat næringsliv. Vi er utdannet på de samme skolene, har like karakterer og har således de samme forutsetninger for å utøve vårt yrke. Vi tar ansvar for arbeid og pengeforbruk, vi har en høy yrkesstolthet, vi er lojale mot systemene, vi krummer nakken og bretter opp armene for å kunne gjøre en jobb som mange ganger er en umulighet. Hva er det da som tilsier at vi som arbeider i det offentlige skal være dårligere enn i det private næringsliv? Uten oss blir det dyrt å drive kommuner!

## Er din kollega TY-medlem?

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

Du får:

- TY-bladet 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 TY. Det koster ikke noe, men du får det "lille ekstra" for din yrkesgruppe.

# Sammenslåing av etater i Oslo kommune

*Byrådet i Oslo startet tidlig i 2010 å gjennomgå oppgaver og etats strukturer innenfor Oslo kommune. Første trinn i omstillingen for miljø og samferdsel sektoren er å opprette en ny Bymiljøetat.*

AV: KRISTIN GUSTAFSON, TRAFIKK

Fra første mai 2011 ble Trafikketaten, Samferdselsetaten, Friluftsetaten, Enøksetaten og Idrettsetaten slått sammen til en Bymiljøetat. Per i dag er etatene slått sammen under samme navn men er fortsatt lokalisert og drevet omtrent som tidligere ved at vi er delt inn i divisjoner. Det er ansatt en ny etatsdirektør som er leder for Bymiljøetaten og de øvrige direktører har foreløpig fått andre oppgaver i tilknytning til omorganiseringen.

## Mer tilgjengelig etat

Hensikten er at den nye etaten gir gode muligheter for samordning og effektivisering ved at oppgaver og kompetanse samles i én enhet. Og man håper å kunne fremstå som en etat som vil jobbe for å bedre Oslo som by, og være mer tilgjengelig for innbyggerne. Det vil satses på å ha bred publikumskontakt i den nye etaten som vil tilrettelegge for økt bruk av moderne teknologi og mer bruk av for eksempel internett. Det vil lages et eget kundesenter som man vil jobbe med at har kompetente ansatte som kan bistå publikum på en god måte i ulike spørsmål og tjenester som tilbys av Bymiljøetaten. Det vil blant annet gi mulighet for bedre å tilrettelegge, og forenkle utleie til arrangementer og aktiviteter. De som er ansvarlig for disse aktivitetene vil da få færre instanser å henvende seg til før arrangementet er klart for gjennomføring. Bymiljøetaten vil ha ansvar for planlegging og utvikling, forvaltning og drift av kommunale byrom i Oslo. I byrommet inngår fellesarealer som veier og gater, torg og møteplasser, parker og friområder. I ansvarsområdet inngår også kommunale idrettsanlegg og friluftsanlegg, samt kommunale landskapsrom i marka og indre Oslofjord.

## Møter publikum

Det vil og satses på publikumskontakt ute ved at vi har ulike oppgaver som utføres av de ansatte ute i byrommet. Trafikkbetjentene vil her utgjøre en stor gruppe av de ansatte som publikum vil møte ute. Samordning og utvikling av de oppgavene de ulike etater utfører, skal vurderes med tanke på å styrke lokalmiljøene og bidra til en ren, trygg og vakker by. Alle divisjonene spiller her på ulike strenger for å få dette til å fungere som en helhet, og man håper at dette vil bli bedre når sammenslåingen er helt gjennomført.

En utfordring vil være å finne et egnet sted for å huse Bymiljøetaten. Det blir snakk om mer enn 700 ansatte som skal samles under et tak. Det er nedsatt en egen prosjektgruppe for å jobbe med å finne et sted. Og man har jo visse utfordringer i forhold til at det bør være relativt sentralt i Oslo, og de ulike divisjoner har et visst behov for plass til tjenestebiler, lager osv.



## Vi er trafikkbetjenter

Når det er snakk om endring i arbeidsoppgaver for flere berørte, deriblant trafikkbetjenter, har en ny benevnelse dukket opp i papirer og under møter, nemlig betegnelsen by-veker eller liknende. Vi har gått sterkt ut mot ledelsen for å hindre at yrkesgruppen vår får endret sin tittel bort fra trafikkbetjent. Samtidig har vi, og jobber stadig mot at vi skal øke forståelsen og bedre publikums holdning ovenfor den jobben trafikkbetjenter gjør. Så det ville være dumt om omdømme byggingen som allerede er gjort og som stadig gjøres over hele landet ville være "bortkastet". Både representanten for TY i Bergen og Oslo følger opp denne saken, og det virker så langt som at ledelsen er med på våre argumenter. Det hjelper også at dette er en sak fagforeningene står samlet om. Dersom flere av dere i kommunene opplever sammenslåinger eller tittelendringer på trafikkbetjentyrket må dere gjerne ta kontakt med en av oss i styret.

Dette var kort om omorganiseringen i Oslo. Da gjenstår det for de som jobber her å vente spent til vi flytter i felles lokale fra januar 2012.

# BLI DELTA- BLODGIVER

Norge trenger 30 000 nye blodgivere. Delta viser samfunnsansvar og anbefaler sine medlemmer å gi blod! Bli med du også!

Registrer at du gir blod på [delta.no](http://delta.no) enten du er ny eller etablert blodgiver. Bli med i trekningen av flotte premier!



# Solo trafikkbetjent trives i jobben

*Jeg stortrives som eneste trafikkbetjent i Time kommune. Det at jeg er alene gjør at jeg får gjøre mange flere oppgaver enn trafikkbetjentkolleger på større plasser.*

AV: TONE LINN SKJERVELAND

Da jeg begynte i jobben for seks år siden, hadde jeg først fire dager opplæring i Sandnes sammen med Nina Lura i Sandnes Parkering. Uken etterpå kom hun to dager til Time, slik at vi kunne kjøre rundt og se på vegene og plassene jeg skulle håndheve. Siden den gang har hun vært som en mentor for meg – jeg kan spørre henne om alt jeg lurar på.

## God opplæring

I begynnelsen var jeg ofte på besøk i Sandnes og hos Stavanger Parkering. Jeg spurte om hvordan de ville ha håndhevet på de aktuelle stedene. Ledelsen i Time kommune har også sagt at det er viktig, siden jeg er alene, at jeg opprettholder den

gode kontakten med Sandnes og Stavanger.

Da jeg siden besøkte Stavanger Parkering, var det en trafikkbetjent der som hadde hørt om meg av en venninne som arbeider i kommunen. Venninnen sa som følgende, med oppgitt tonefall: "Vet du, hun nye på Bryne, hun går i sidegatene også!"

## Trafikksikkerhet

Jeg er nok litt tilbakeholden med å ilette dersom jeg er i tvil i et tilfelle. Da tar jeg heller bilder og spør hva andre synes om situasjonen. Det tror jeg vi som arbeider på et lite tettsted, selv om Bryne er by og kommunen har over 16 000 innbyggere, er tjent med.

Jeg har alltid i tankene at de overordnede mål for jobben min er trafikksikkerhet,



fremkommelighet, sirkulasjon og miljø. Veldig ofte får jeg snakket med folk og forklart hvorfor reglene er som de er – og dersom det virker som de forstår og lærer av praten, så er det ikke grunn for å ilette gebyr. Det viktigste er jo at de ikke gjør samme feilen flere ganger.

## Service og skjønn

Trafikkbetjentrollen blir på en måte en servicerolle, hvor jeg alltid må ha i bakhodet at jeg møter folk på en blid, høflig og imøtekommende måte. Det er også viktig med tanke på omdømmebyggingen i bransjen.

Men også her har vi "gjengangere" som ikke bryr seg om reglene. Da syns jeg det er riktig å ilette, selv om vedkommende kommer.

Det er ikke lenge siden jeg kom til en slik gjenganger, som stod parkert på fortauet. Jeg startet med å ta bilde og begynte å skrive på blanketten. Vedkommende kom ut av bilen, han smilte og sa: "for sent...". Jeg gikk bort til han og spurte om han ville vente på at jeg skrev ferdig eller om jeg skulle sende den i posten. Han ble selvfølgelig irritert, men jeg sa til han at



Time kommune, Rogaland

*Tone Linn Skjerveland mener hun har verdens beste jobb.*

dette har vi snakket om tidligere. Han har da fått tydelig beskjed om at dersom han stanser eller parkerer på fortau, kommer jeg til å ilegge gebyr for handlingen. Han ville for øvrig få den tilsendt.

Siden jeg er den eneste som har jobben i Time kommune og er alene på fagfeltet, så setter jeg min ære i å få trafikk/parkeringen til fungere beste mulig. Jeg får gode tilbakemeldinger både fra innbyggere, handelsstanden, kommunalsjef, fagledere og ikke minst fra politiet.

Det er viktig for meg å kunne snakke godt med politiet. Jeg spør også dem om tilfeller som jeg er usikker på, og ser på den måten hvordan de tenker.

### Stort ansvar – fleksibel jobb

Jeg har altså det faglig ansvaret for stans og parkeringslovgivningen, da ingen andre i kommunen har eller skal ha opplæring i mitt fagfelt. Jeg har ansvaret for organiseringen av driftsoppgavene og dermed ansvarlig for at jeg bruker arbeidstiden min på det som er viktigst til en hver tid og får alt gjort. Dette gir meg mye mer frihet enn trafikkbetjenter andre steder og jeg setter veldig stor pris på friheten. Særlig friheten i forhold til arbeidstid. Vi har et stempings-system, men jeg kan komme og gå på jobb som det passer meg stort sett – bare jeg får timene jeg skal i løpet av hver måned og deltar på planlagte møter. Det er glimrende å kunne jobbe på denne måten, særlig siden mannen min jobber i en servicebedrift offshore og ikke reiser til faste tider. Han kan bli spurt på ganske kort varsel, og da er det bra at jeg kan jobbe kveld når det passer best sånn. Det er jo også mitt ansvar at det blir tatt kontroller til ulike tider på døgnet.

Jeg benytter både bil og tråsykkel i tjenesten. I tillegg til håndhevingen, så har jeg ansvar for at det tekniske utstyret virker som det skal. Jeg kan fikse en del selv og dersom det er noe jeg ikke får til, kontakter jeg leverandøren i Stavanger. Jeg har også ansvaret for at tømning av parkometer og automater skjer til rett tid, slik at de ikke blir stående ute av drift av



den grunn. Vi har 13 automater og 30 parkometer i Bryne. Når jeg skal tømme har jeg med meg vann- og avløpsvakten, så det varierer hvem som er med. Det viktige er at jeg har noen med for sikkerheten.

### Variert arbeid

En fordel jeg har når jeg er alene er, som nevnt, at arbeidsoppgavene er veldig varierte. Jeg har skrevet saksfremlegg til politisk beslutningsnivå. Jeg kommer til å skrive høringsuttalelsen fra Time kommune om den nye parkeringsforskriften også. I tillegg lager jeg avtalene (avtale om parkering betalt på forhånd) og skriver ut p-kort internt i kommunen. Jeg er også ansvarlig for at informasjon innen mitt fagfelt når rette vedkommende i kommunen og har derfor bred kontakt med alle ledd i organisasjonen. Det er kommuneadvokaten som saksbehandler klagen på mine avgjørelser. Han er flink til ha et nøytralt utgangspunkt og høre begge sider av saken. Det at heller ikke saksbehandleren kan noe særlig om stans – og parkeringslovgivningen gjør at han har bedt meg skrive en kommentar til hver eneste klage.

Som parkeringsvakt skal vi bruke skjønn hver dag. Skjønn og empati er utrolig viktig i jobben.

Det er veldig viktig at vi trafikkbetjenter, som kan disse reglene på fingrene, setter oss inn i det faktum at mange trafikanter tok opplæringen sin for mange år siden og gjerne ikke husker alt fra den gang. Det kommer også nye regler til.

Jeg opplever svært lite negativt i jobben. Jeg kan huske par episoder hvor noen har blitt sinte, men for min del blir det litt morsomt: Ei dame, som fikk beskjed om å ikke parkere på HC-plass uten HC-kort, lurte på om jeg hadde hatt en dårlig barndom siden jeg var blitt parkeringsvakt? En annen, som hadde stanset på fortau med en varebil, sa at han var yrkessjåfør og visste at det var lov å stå på fortuet i 10 min. Jeg svarte at da måtte han bare bruke disse reglene han kunne og klage på min avgjørelse.

På en måte driver vi opplæring også i jobben. Det er med på å gjøre jobben vår mer givende. Som et resultat av det får i hvert fall jeg mange "takk" i løpet av arbeidsdagen.

Det er ikke rart jeg sier at jeg har verdens beste jobb!

# Delta oppfordrer til blodgiverdugnad – Hver dråpe teller

*Hver andre nordmann vil i løpet av livet trenge en blodoverføring. Derfor har Delta satt fokus på blodgiving gjennom sin blodgiverkampanje: "Bli Delta-blodgiver".*

TEKST: HEGE HELØE OG MARTIN MÜLLER

Til sammen 272 enheter blod er så langt blitt tappet fra 150 påmeldte blodgivere i Deltas blodgiverkampanje. Delta-leder Gunn Olander er fornøyd, men vil ha flere til å melde seg som blodgivere.

## Prekært behov

- I lys av sommerens grusomme terrorhandlinger ble behovet for å ha tilgang på nok blod enda tydeligere. Mange ville hjelpe og meldte seg som blodgivere. Dette viser at folk bryr seg og det er godt å se hvordan folk sto sammen i en slik stund, sier hun, og håper at enda flere tar samfunnsansvar og melder sin interesse for å bli blodgiver.

- Selv skal jeg ut og møte landets tillitsvalgte. Jeg vil på møtene fortelle om kampanjen og hvor viktig dette arbeidet er, sier Delta-lederen.



Blod er ferskvare og derfor er det viktig å ha tilgang på nok blod. Spesielt med tanke på katastrofer og epidemier.

- Man kan si og skrive mye om blod, men en ting er sikkert: Det går på tvers av forbund og mennesker. Det redder liv. Blodgiving er et kontinuerlig arbeid, sier hun.



*Bli blodgiver – og registrer deg samtidig som Delta-blodgiver. Dermed så viser du samfunnsansvar samtidig som du er med på å synliggjøre hvor mye en i felleskap kan få til. Hver dråpe teller! Tor Ole S. Bergan i Norges Røde Kors er fornøyd med at Deltas leder Gunn Olander drar i gang kampanje. (Foto: Martin Müller)*

## Registrer på Delta.no

- Vi vet at mange i Delta gir blod. Alle deltamedlemmer som har gitt blod i blodbanken, kan registrere dette på delta.no, sier spesialrådgiver Helen Sandum i Delta. Hun ønsker at så mange som mulig av Deltas medlemmer blir med på kampanjen, og forklarer hvor enkelt det lar seg gjøre:

- Nederst til venstre på hjemmesiden til Delta finnes det en link til blodbankens logo "Er du min type?". Klikk på denne linken og du får valget om å "Bli Delta-blodgiver". Dersom du registrerer deg her, kan du gå inn å fylle ut hver gang du har gitt blod. Dermed er du med på å synliggjøre hvor mye blod Delta-medlemmene bidrar med i blodbanken, opplyser Sandum.

- I Delta premierer vi utvalgte som melder seg på kampanjen. Hver måned trekker vi to vinnere som får hvert sitt gavekort på 500 kroner i Deltas nettbutikk, sier Delta-leder Gunn Olander. Hun understreker samtidig at medlemmer eller ansatte ikke skal føle noe press for å melde seg på.

- Mange har ulike og personlige grunner for ikke å kunne gi blod. Det må vi respektere, avslutter hun.

## Fremdeles behov for blod

Etter terroranslagene på norsk jord 22. juli ble behovet for flere blodgivere ytterligere forsterket. Blodbanken gikk umiddelbart ut med oppfordring om å gi blod. Spesielt de med blodtype 0. Og folk over hele landet

reagerte med å ta kontakt med blodbanken. Til sammen, hadde 9.432 meldt seg på [www.GiBlod.no](http://www.GiBlod.no) mellom 22. juli og 31. juli.

- Når en katastrofe rammer, så blir det synliggjort hvor viktig det er å ha beredskap. Det som er viktig ved en slik situasjon er at etablerte givere er registrert i arkivene på blodbankene før katastrofen skjer - blodbankene har i en slik situasjon ikke kapasitet til å registrere nye der og da, da brukes ressursene på å tappe eksisterende givere, sier Tor Ole S. Bergan, blodgiver-verver for Norges Røde Kors. Norges blodbanker; i alt 75 eksklusiv blodbussen, er avhengig av at blodgiverne stiller opp jevnlig, og at det hele tiden verves flere.

I tillegg så faller det fra om lag 15 prosent blodgivere hvert år. Frafallet skyldes i mange tilfeller alder. Jo eldre givener blir, desto dårligere blir kvaliteten på blodet. Sykdom samt andre innspillende faktorer, for eksempel bytte av seksualpartner eller reiser utenlands, er blant årsakene. Norske blodbanker har 100.000 blodgivere, men trenger flere. Fagpersonell sier at det trengs om lag 120.000 blodgivere i Norge. Derfor oppfordres alle som tror de er egnet til å registrere seg som blodgiver:

- Vi er hele tiden på jakt etter unge mennesker, gjerne ned i 18-års alderen. Derfor er det stadig behov for flere blodgivere, understreker Bergan i Røde Kors, som er svært fornøyd med Deltas engasjement.



# TENK SMART • SKAP KVALITET • BRUK EGNE ANSATTE!

**Fire gode grunner til at kommunene bør velge å ansette egne trafikkbetjener, renholdere, driftspersonell og landbruksvikarer framfor å privatisere tjenestene:**

1. Det er lønnsomt for kommunen å ha egne ansatte fordi det gir maksimal utnyttelse av ressursene.
2. Egne ansatte gir kommunen økt handlingskompetanse, og det gir ansatte større motivasjon og mestringsevne.
3. Gjennom godt tverrfaglig samarbeid kan vi forebygge sykdom og skade, fremme helse og øke sikkerheten slik at vi ivaretar de offentlige verdier på en god måte.
4. Våre yrkesgrupper gjør hverdagen enklere, renere og sikrere for kommunens innbyggere. Tenk smart – skap kvalitet – sats på egne ansatte.

**Returadresse:**  
TY/Delta  
Postboks 9202 Grønland  
0134 Oslo

## Arbeidsutvalget i Teknisk Yrkessammenslutning (TY)



**Leder**  
**Rune Berg (drift)**  
Mobil: 916 50 558  
E-post: runeberg@c2i.net



**Styremedlem (trafikk)**  
**Kristin Gustafson**  
Telefon: 922 05 077  
E-post: kristingustafson@epost.no



**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: marit.berg@hjemmet.no



**Styremedlem (økonomiansvarlig)**  
**Magne Aasdal (landbruk)**  
Mobil: 413 25 091  
E-post: priv: magne.aasdal@tele2.no



**Styremedlem (renhold)**  
**Trude Sanna**  
Mobil: 400 37 637  
E-post: trude.sanna@ski.kommune.no



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



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

## INNMELDINGSBLANKETT FOR DELTA OG Teknisk Yrkessammenslutning (TY)

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

### Kryss av

- Jeg er ikke Delta-medlem fra før, men ønsker å melde meg inn i Delta og registrere meg i TY.
- Jeg er medlem i Delta og ønsker å registrere meg i TY. 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.



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