



Sett barna på CV-en!

Tilværelsen med små barn gir viktige ferdigheter og kunnskap både til mor og far, som arbeidsgiverne har bruk for.

[Les mer s6](#)



Du blir syk av dårlige sjefer

Dårlige sjefer som ikke gir tilbakemeldinger kan gi sine ansatte både ryggsmarter, nakkesmerter og hjertesykdom. [Les mer s7](#)



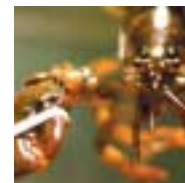
Simulerende ingeniører redder liv

Med sine stridsvognsimulatorer øker ferdighetsnivået, og dermed sikkerheten til norske soldater. [Les mer s14](#)



Lønnsomme slåsskjemper på Kvitsøy

For det meste sloss de og spiser hverandre. Tre ingeniører fra Rogaland bruker all sin fritid på dem. [Les mer s16](#)



Hundrevis av årsverk skal bort

Styret i helse Sør har vedtatt at Rikshospitalet og Radiumhospitalet skal slås sammen til ett sykehus fra 1. januar. Dermed blir 500 årsverk overflødige. – Det som nå skaper uro er at prosessen har tatt lengre tid enn nødvendig. Det var opprinnelig meningen at det skulle nedsettes et nytt styre i juni og at det nye styret umiddelbart skulle ansette ny direktør. Helse Sør har utsatt dette, sier Rita von der Fehr, NITO-hovedtillitsvalgt ved Rikshospitalet. [Les mer s4](#)

Forbudt å annonsere med ungt og dynamisk miljø



1.mai i år trådte de nye kapitlene i arbeidsmiljøloven om likebehandling i kraft. For første gang setter arbeidsmiljølovgivningen foten ned for aldersdiskriminering. De nye lovbestemmelsene i arbeidsmiljøloven setter forbud mot diskriminering på grunn av alder, medlemskap i arbeidstagerorganisasjon og funksjonshemming. Men hva er lov? Finn svarene her. [Les mer s12](#)

Skal sette fokus på etikk

Etisk råd introduserer en artikkelserie som presenterer en rekke eksempler i form av problemstillinger - eller dilemmaer – som de håper medlemmene kan finne interesse i å diskutere.

- Målet er å skape diskusjon og engasjement i organisasjonen omkring de etiske sidene ved yrkesutøvelsen vår, sier leder i Etisk Råd, Svein Erik Andersen [Les mer s14](#)

Leder

En bonus å bli syk av

Mange bedrifter har begynt å gi økonomisk belønning til ansatte uten sykefravær i løpet av året. Opptil 25 000 kroner får ansatte for ikke å være hjemme på grunn av egen eller barns sykdom i løpet av et år.

Firmaet Terje Høili i Fredrikstad har eksempelvis en slik ordning. Ordningen har ført til at et stabilt høyt sykefravær har gått rett til bunns. Der konkluderer man mellom linjene med at det tidligere fraværet skyldtes latskap.

Jeg får frysninger nedover ryggen av dette. Hvem er det som aldri er syke? Eller har barn som ikke er det? Dette er en brutal umenneskliggjøring av arbeidslivet. Enhver sjef ønsker seg friske og glade ansatte. Ledere vil ha ansatte som løser problemer og gjør jobben sin. Uten mas og krav. Men vi er mennesker – ikke maskiner. Vi har kriser. Vi blir syke.

En bedriftsleder som innfører slike bonuser får ikke bukt med det som virkelig er et problem i det norske arbeidslivet; langtidssykemeldingene og antall uføretrygdede. Det skyldes ikke latskap. De aller fleste mennesker ønsker seg et meningsfylt arbeid. Vi trenger inntekten, fellesskapet og den mer eller mindre flyktige mestringsfølelsen som arbeidslivet gir oss.

Selv ekspertene er forsiktige med å trekke bastante konklusjoner når det gjelder den negative utviklingen i det norske langtidssykefraværet, men her er de tre vanligste forklaringene: Vi har en relativt stor andel av befolkningen i arbeid, slik at flere personer med alvorlige helseproblemer er inkludert. Det er en ønsket politikk. Vi har dessuten en høy andel yrkesaktive kvinner, og sykefravær knyttet til fødsler og omsorg for små barn er med på å heve fraværprosenten. I store deler av Europa velger kvinner i problematisk stor grad ikke å få barn, men velger jobb og karriere fremfor familie. Slik vil vi ikke ha det. Norge har også den høyeste yrkesdeltagelsen i Europa blant eldre arbeidstagerne, og flere skal det bli dersom den foreslåtte pensjonsreformen får gjennomslag.

Vi vil ha lavere sykefravær, men vi vil ikke ha bonuser på denne måten for å få det til. Vi ønsker oss et samfunn der det er godt å være frisk, men ikke skambelagt å være syk.



Ansvarlig redaktør **Hans Henrik Sørensen** (hans.henrik.sorensen@nito.no)
Redaksjonsmedarbeidere **Jan Johnsrud, Anja Olsen**
Kontaktperson NITO Rundt **Anja Olsen** (anja.olsen@nito.no)

Utgitt av **Norges Ingeniørorganisasjon – NITO**
Lakkegata 3, Postboks 9100 Grønland, 0133 Oslo
Tlf 22 05 35 00 Faks 22 17 24 80 www.nito.no
Generalsekretær **Erik Prytz**

Utforming **King Design AS**
Produksjon og layout **Mac & Type Design AS**
Trykk **AS Dagblad-Trykk**

 NITO Refleks er medlem av Den Norske Fagpresses Forening

Signerte artikler står for artikkelforfatterenes regning.

UTGIVELSESPLAN 2004

Nummer	Trykking	Nummer	Trykking
6 oktober	primo oktober		
7 desember	ultimo november		

NITO-studentene og rekruttering

Leser i Refleks nr 3. mai 2004 at nyvalgte leder for NITO-studentene, Stig Kleven, ønsker å rekruttere til NITO-studentene fra alle teknologiutdanningene.

Dette er ikke noe nytt, det har vært NITO-studentenes uttalte mål en god stund nå. Spørsmålet er hvor hardt det jobbes med dette. Jeg har ved flere anledninger forsøkt å kontakte NITO-studentene, ved blant annet Stig Kleven, for å få i gang et samarbeid, uten at mitt initiativ har blitt fulgt opp. Dersom man ønsker å rekruttere studenter fra flere skoler burde da en slik invitasjon til samarbeid bli tatt godt i mot. Når den ikke blir det, kan NITO-studentene bare takke seg selv for at de ikke har flere medlemmer fra NITH. Vi har forsøkt å kontakte dere, men opplevde ingen videre interesse. Det er ingen tvil

om at tilbudet NITO har til studentene er meget godt og jeg vil si at så godt som alle studenter ved NITH vil dra fordel av medlemskapet, men noen må gjøre studentene oppmerksom på dette. NITO står overfor en stor utfordring her. Dersom man ønsker å ha teknologer i arbeid som medlemmer er det enklest å rekruttere dem mens de er studenter, slik at det vil bygge seg opp et lojalitetsforhold. Jeg har sett lite som tyder på at NITO-studentene jobber aktivt med å realisere sitt mål om å ha lokallag på skoler som tilbyr teknologiutdanning, og jeg er redd heller ikke i denne styreperioden vil Kleven nå sitt mål.

Med vennlig hilsen
Morten Andersen-Gott
Organisasjonsansvarlig
Studentsamfunnet NITH

Gledelig engasjement på NITH

Det gleder meg stort å se at engasjementet ved NITH er høyt, og at interessen for NITO og våre tilbud er stor. Dette skal vi følge opp i tiden fremover, men la meg først kommentere dagens situasjon.

Det er stemmer at vi hadde en dialog med deg for å få til et fellesmøte om mulig samarbeid. Bl.a. ble fredag 21.11.2003 foreslått av meg som dato for et fellesmøte, men dette kolliderte med annen aktivitet i studentersamfunnet NITH. I e-post skrev jeg at NITO Studentene er interessert i å diskutere et samarbeid med studentersamfunnet NITH, så kritikken om at vi skal ha vært avvisende til et samarbeid kan jeg ikke forståer jeg ikke enig i. Vi har ikke vært i dialog siden november i fjor, og jeg har ikke fått noen henvendelser fra deg siden, så jeg må innrømme at jeg er noe overrasket over innlegget.

At vi ikke skal ha jobbet aktivt for å etablere oss på høyskoler med teknologiutdanning stemmer ikke med virkeligheten, og antall nyopprettede lokallag i NITO Studentene i forrige studieår bekrefter det. Ved NITO Studentenes årsmøte i mars 2004 var 14 av 17 høyskoler representert, og dette er en kraftig økning fra året før. Dette var jo det 2. årsmøtet i organisasjonens korte historie, og når man vet at det tar tid å etablere en landsdekkende organisasjon og at det på en del studiesteder er en stor utfordring i å få studenter til å engasjere seg, så synes jeg ikke at en utvikling fra 0 til 14 studiesteder på to år er særlig bekymringsfullt. Jeg leser at du er redd for at jeg ikke kommer til å realisere mitt mål om lokallag ved skoler som tilbyr teknologiutdanning i neste periode. Til det kan jeg glede alle med at dette

ikke først og fremst er mitt mål, som jeg alene skal jobbe for. Dette er organisasjonens mål, vedtatt av organisasjonens tillitsvalgte på årsmøtet i mars. Og Vvi er mange som i felleskap kommer til å jobbe for å nå dette målet; over 100 tillitsvalgte i NITO Studentenes lokallag og sentralstyre og NITOs 21 avdelinger med ansatte og tillitsvalgte skal i løpet av høsten gjennomføre en stor og landsomfattende profileringsaksjon med sikte på å gjøre NITO Studentene enda større slagkraftig.

Å jobbe for å være etablert på alle høyskoler med teknologiutdanning, samt å støtte oppunder arbeidet til våre eksisterende lokallag og sikre kontinuitet vil være en kontinuerlig prosess i organisasjonen. På samme måte som andre landsdekkende organisasjoner også må jobbe jevnlig for å bygge, opprettholde og styrke sine lokale ledd. NITO Studentene er ikke ikke i mål med lokal etablering enda, men vi er et godt stykke på vei. Vi er nå etablert på de aller fleste teknologiutdanningene i Norge, og vil jobbe videre med å få etablert oss på de få som er igjen. Våre medlemmer er fornøyd med medlemstilbudet og ettersom stadig flere ønsker medlemskap tror jeg vi er på rett vei.

Det er derfor forståelig at vi får kritikk fra de steder der vi ennå ikke er etablert, men vi har måttet prioritere og har brukt ressursene på de studiesteder hvor vi nå er etablert. NITH og 2-3 andre står derfor for tur kommende studieår, og vi setter stor pris på at studentersamfunnet vil engasjere seg for å være med på den lokale etableringen. Når vi nå vet at vi er både ventet og ønsket håper vi samarbeidet blir fantastisk..

Stig Kleven
Leder, NITO Studentene

Årets Trygdeoppgjør - regulering av grunnbeløpet G

Årets Trygdeoppgjør kom i havn etter forhandlinger og avtale med organisasjonene. Norsk Pensjonistforbund og LO godtok avtalen, mens Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon valgte og ikke tiltrådde avtalen.

Det ble ikke fremmet krav om etterregulering av G da grunnbeløpet i forbindelse med trygdeoppjøret i 2003 ble oppregulert slik at pensjonistene fikk en årslønnsvekst på 4,4 %. Veksten er i hovedsak i overensstemmelse med lønnsveksten for øvrig i samfunnet. Det foreligger derfor ikke noe etterslep fra 2003.

Som kjent foreligger det et historisk etterslep. G har nærmest vært systematisk underregulert i forhold til lønnsutviklingen siden 1967. Organisasjonene har derfor vist til at det er rimelig å fremme krav om etterregulering av det historiske etterslepet. På grunn av moderasjonslinjen ved årets lønnsoppgjør ble det likevel ikke fremmet et slikt krav i år.

Den inngåtte avtalen gir en årslønnsvekst på 3,89 %. Fra 1. mai 2004 er G oppregulert med 1917 kroner fra 56861 kroner til 58778 kroner. Pr. dato utgjør dette en økning på 3,37 %.

Gjennomsnittgrunnbeløpet i 2003 var 55964 kroner. I 2004 blir gjennomsnittgrunnbeløpet 58139 kroner. Denne økningen tilsvarer en årslønnsvekst på 3,89%. Pensjoner fra Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse og Folketrygdens tilleggspensjoner reguleres i samsvar med grunnbeløpets økning fra 1. mai 2004.

I forbindelse med reguleringen av G er grunnpensjon for gifte, samboere og registrerte partnere trappet opp fra 0,8 G til 0,825 G. Dette er i samsvar med tidligere stortingsvedtak.

Årets trygdeoppgjør er i hovedsak i samsvar med Stortingets retningslinjer om at reguleringen skal gi pensjonistene en inntektsutvikling minst på linje med utviklingen for de yrkesaktive. Private ansatte pensjonister har i hovedsak dårligere reguleringer av sine løpende pensjoner enn det G blir regulert med. Flere pensjonister innen privat sektor har nesten ikke hatt reguleringer av sine tjenestepensjoner de siste par årene.

Harald Skuggedal

Ny arbeidsgiver, ny adresse, nytt navn?

Medlemsnett

Medlemsnummer:

Passord:

Bekreft

Medlemsnett

Du er logget inn som:

Ola Norman

[Logg ut](#)

[Endre e-post](#)

[Mine opplysninger](#)

[Endre passord](#)

Bruk NITOs internettsider til å endre hvilke personopplysninger NITO har om deg i medlemsregisteret.

Slik gjør du det:

1. Logg deg på medlemsnettet fra www.nito.no. Du trenger medlemsnummeret ditt for å logge på.
2. Når du er logget på medlemsnettet, velg "Mine opplysninger" oppe til høyre på siden, under navnet ditt.
3. Dersom du vil foreta noen endringer, velg "Endre opplysninger".
4. Skriv inn riktige opplysninger.
5. Velg "Send endringer".
6. Endringene godkjennes manuelt av NITO i løpet av et par dager.

Har du ikke tilgang på Internett, så ring medlemskartoteket i NITO på **22 05 35 00**.

REFLEKSJONER

Er vi nordmenn noen latsabber?

I sommer skrev en av verdens viktigste aviser, New York Times, at nordmenn er bortskjemte millionærbarn som skoffer jobben. Saken er seinere fulgt opp av sentrale personer fra arbeidsgiversiden i norsk næringsliv som gir sin tilslutning til denne holdningen.

Det at en slik feilaktig holdning får lov til å bre seg med arbeidsgivernes støtte, er svært beklagelig. Nordmenn har sammenlignet med resten av Europa, både høy yrkesdeltagelse, høy pensjonsalder, en ferielengde sånn midt på treet samtidig som vi ligger i toppen når det gjelder produktivitet. Det blir pekt på at vi til tross for gode helseforhold og høy levealder, har høyt sykefravær. Kanskje det er en sammenheng her? Kan det være slik at våre høye krav til produktivitet fører til manglende toleranse for å være på jobb hvis du ikke kan yte 120 % innsats, samtidig som våre gode velferdsordninger bidrar til at arbeidstakerne ikke tvinges til å arbeide på akkord med egen helse?

Skal høstens intensiverte oppfølging av avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) lykkes, må spesielt arbeidsgiverne tenke nytt med hensyn til hva som til syvende og sist bidrar til bedriftens bunnlinje. Er det i denne sammenheng en naiv å håpe på en erkjennelse av at god helse er et relativt begrep, og at produktiviteten i en bedrift er avhengig av et godt samspill mellom ansatte med ulik kompetanse, ulike roller og forutsetninger? Prosessindustriens landsforening (PIL) har som et resultat av IA arbeid mange vellykkede bedrifter å vise til med hensyn til redusert sykefravær, og det konkluderes blant annet med at trivsel på arbeidsplassen er av avgjørende betydning for reduksjon av sykefraværet. Når arbeidslivet nå skal satse på en intensivert oppfølging av IA-avtalen, håper jeg at mange bedrifter vil dra veksler på PILs erfaringer.

Det at arbeidsgiverne svartmaler norske arbeideres arbeidsmoral og klart gir uttrykk for at vi må belage oss på å jobbe mer for samme lønn, er en utrolig dårlig strategi for norsk næringsutvikling sett i lys av de utfordringene globaliseringen innebærer. I dagens situasjon burde man heller fokusere på, og søke å utvikle de positive sidene ved norsk arbeidsliv; som høy produktivitet, ansvarsfulle og kompetente arbeidstakere, billig teknologisk arbeidskraft og et arbeidsmiljø som ikke tar livet av folk. Så derfor kjære arbeidsgivere: "Er det for mye forlangt at også dere tenker litt lengre enn til neste lønnsoppgjør, og bidrar til langsiktig norsk næringsutvikling i en globalisert hverdag gjennom å synliggjøre de positive sidene ved norsk arbeidsliv istedenfor det motsatte?"

Marit Stykket er president i NITO. Hun er utdannet bioingeniør, og har vært både hovedtillitsvalgt i Oslo Kommune, leder av NOBI og visepresident i NITO.



Radium- og Rikshospitalet fusjonerer:

Hundrevis av årsverk skal bort

Styret i helse Sør har vedtatt at Rikshospitalet og Radiumhospitalet skal slås sammen til ett sykehus fra 1. januar. Dermed blir 500 årsverk overflødige.



Rita van der Fehr og Brynhild Asperud, NITO-hovedtillitsvalgt ved Rikshospitalet og Radiumhospitalet, er fornøyde med prosessen forut fusjonen mellom Rikshospitalet og Radiumhospitalet, til tross for at flere hundre ansatte skal bort. (Foto: Grete Hansen).

Grete Hansen
grete.hansen@frilansredaksjonen.no

- Det er foreløpig ikke snakk om oppsigelser. Ledelsen ved sykehusene har lovet at de så langt det er mulig skal finne andre stillinger til dem som blir overflødige. Det som nå skaper uro er at prosessen har tatt lengre tid enn nødvendig. Det var opprinnelig meningen at det skulle nedsettes et nytt styre i juni og at det nye styret umiddelbart skulle ansette ny direktør. Helse Sør har utsatt

dette til slutten av august, sier Rita van der Fehr, NITO-hovedtillitsvalgt ved Rikshospitalet.

- Hvorfor er det så viktig å få styre og direktør på plass raskt?
- Jo lengre tid det tar før vi får opprettet et styre som kan utnevne en ny direktør, jo mindre tid får styret og direktøren til å forberede virksomhetsoverdragelsen 1. januar. I utredningen om fusjonen er det foreslått tre alternative organisasjonsmodeller. Det er opp til det nye styret å avgjøre hvilken modell som

skal gjelde. For de ansatte kan dette ha stor betydning, sier van der Fehr.

Et styrket sykehus

Det var de nåværende direktørene ved de to sykehusene, Jan Vincent Johannessen og Åge Danielsen, som tok initiativet til fusjonen. Styrene ved sykehusene vedtok i desember i fjor å støtte initiativet.

- Det har vært en grundig utredningsprosess med 12 hovedgrupper og mange undergrupper. Både ledere og

ansatte har deltatt i arbeidet og resultatet var at alle de tolv hovedgruppene støttet fusjonen. Også de tillitsvalgte ga sin støtte, forteller Brynhild Asperud, hovedtillitsvalgt for NITO ved Radiumhospitalet.

- Hvorfor er det en slik massiv oppslutning om et vedtak som fører til nedbemanning?

- Først og fremst fordi vi ønsker å styrke begge sykehusene. Både Rikshospitalet og Radiumhospitalet sliter med dårlig økonomi. Det virker som om myndighetene har glemt at dette er sykehus med landsfunksjoner som koster ekstra penger. Helsedepartementet har dessuten vurdert en sammenslåing av Radiumhospitalet, Rikshospitalet og Ullevål, den såkalte Osloprosessen. Et sterkt Rikshospitalet-Radiumhospitalet HF vil stå bedre rustet hvis det blir en realitet, sier Asperud.

Innskrenkninger ved laboratoriene

NITO har til sammen om lag 550 medlemmer ved de to sykehusene, rundt 350 på Rikshospitalet og nesten 200 på Radiumhospitalet. De fleste er bioingeniører, men det er også kjemiingeniører, dataingeniører, medisinske tekniske ingeniører og radiografer blant medlemmene.

En av de 12 hovedgruppene har utredet konsekvensene av en fusjon for laboratoriefagene. Den kom fram til at laboratorievirksomheten bør organiseres på tvers av sykehusene i tre eller fem institutter.

- Det blir sannsynligvis innskrenkninger ved laboratoriene. Siden vi skal ha felles organisering vil det blant annet bli endringer på ledersiden. Men dette er ikke ferdig utredet. Først nærmere jul kommer den nye organiseringen til å være klar. Da vil både ledere og andre ansatte få realitetene tettere inn på livet, sier van der Fehr.

Livsfarlige tilstander på jobben

Å jobbe på en urolig arbeidsplass kan være direkte livsfarlig. Er du derimot trygg på arbeidsforholdet, sjefer og kolleger er det godt nytt for hjertet ditt. - At usikkerhet rundt arbeidsforholdet virker negativt inn på helsa er vel noe de fleste kan kjenne seg igjen i, sier rådgiver i NITO, Lars Kristian Nørgaard.

Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

Arbeidstakere som oppgir at de har god støtte fra sjefer og kolleger i tillegg til at de mener de har gode muligheter til å påvirke på sin egen arbeidsplass, har lavere risiko for å bli langtidssykmeldte enn andre. Det viser ny, svensk forskning utført ved Karolinska Institutet. Studien følger seg inn i en rekke andre som alle påviser det samme: Uro omkring ansettelsesforhold, nedskjæringer eller lite tydelige sjefer er helsefarlig.

Viktig forskning

- Det er bra det foreligger konkret forskning som beviser dette, og arbeidsgiver bør ta slike opplysninger alvorlig, sier rådgiver Lars Kristian Nørgaard i NITO. - Arbeidsgiver har et helt klart ansvar når det gjelder å ivareta ansattes helse. Ansvaret følger klart av lov- og avtaleverk. Dessverre ser vi at dette ansvaret kommer i andre rekke i mange nedbemanningsprosesser. Arbeidsgiver fokuserer for mye på antall stillinger som skal bort, og glemmer hvilken effekt prosessen har på de ansatte.

Slipp unødvendig frustrasjon

Nørgaard vedgår at nedbemanning ofte er nødvendig, men det er mange måter å gjennomføre prosessen på, påpeker han.

- Gjennom god dialog og medbestemmelse kan arbeidsgiver skape en forståelse for de grep som må gjøres. Klare kriterier gir forutberegnelighet, og man slipper unødvendig frustrasjon. En ryddig prosess skaper også trygghet hos ansatte som ikke mister jobben i den aktuelle nedbemanningen. Mange arbeidsgivere har for liten kompetanse når det gjelder å ivareta menneskene i en nedbemanning. Disse bør hente inn ekstern kompetanse.

Unngå tvister

En dårlig styrt prosess fører ofte med seg tvister, tvister som kunne vært unngått hvis arbeidsgiver hadde tatt større hensyn til de som berøres.

- Bunnlinja er et svært dårlig mål på hvorvidt en nedbemanningsprosess har vært vellykket eller ei. NITO bistår sine medlemmer i slike prosesser. Man trenger ikke nødvendigvis være midt oppi en prosess for å ha spørsmål rundt



Arbeidstakere som oppgir at de har god støtte fra sjefer og kolleger i tillegg til at de mener de har gode muligheter til å påvirke på sin egen arbeidsplass, har lavere risiko for å bli langtidssykmeldte enn andre. (Scanpix)

dette temaet. Vi ser gjerne at medlemmer tar kontakt dersom de har spørsmål om dette. Gjennom økt kunnskap, kan

vi alle bidra til at den enkelte ansatte føler større forutberegnelighet i sin arbeidssituasjon, sier Nørgaard.

Økt arbeidstid – kortsiktig løsning

Det viser seg at norske bedrifter kaster seg på bølgen fra Europa, og utvider arbeidstiden for de ansatte når økonomien er i knipe. - Dette er en alt for kortsiktig løsning, sier Leif Eskedal, hovedstyremedlem i NITO.

Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

De ansatte i SAS Braathens er blitt presset til å øke arbeidstiden og senke lønninger for å redde arbeidsplassene. Også Hansa Borg-arbeiderne måtte gå med på en spesialavtale.

Feil

- Kombinasjonen med å øke arbeidstiden samtidig som lønningene senkes er ikke den riktige veien å gå for norske bedrifter. Det er en for kortsiktig løsning på et problem bedriften står ovenfor og som ofte bunner i helt andre årsaker, sier Leif Eskedal.

- Som oftest vil det være helt andre årsaker til at en bedrift mister sin konkurransevne. Det kan være produktivitet og ikke minst evnen til å tilpasse seg de endringer som skjer med hensyn til riktig pris, kvalitet og leveringsdyktighet. Det er summen av dette som utgjør at de forblir konkurransedyktige, ikke bare et element som for eksempel arbeidstid og lønn.

Noen kutter også

Eskedal påpeker at mange land ute i Europa kutter arbeidstiden også. - I flere land hvor man har redusert arbeidstiden ser man samtidig at produktiviteten øker. Hvorfor skulle vi ikke kunne klare det i Norge også?

Undersøkelser har også vist at ved å redusere arbeidstiden, så vil også sykefraværet gå ned og evnen til å stå lengre i arbeidslivet øker.

Må få betalt

Det kan imidlertid være behov for å øke arbeidstiden for å være leveringsdyktig i perioder.

- Det kan jeg forstå, men da må også arbeidstakeren få betalt for det. Har bedriften problemer, så må de finne frem til hvorfor de ikke er det og ikke gripe til "lettvinde løsninger" som gir en løsning på kort sikt, sier Eskedal.

- Svangerskapspermisjon burde skrives med gullskrift på cv-en, mener Maria Petræus, som jobber med foreldrekompetanse i organisasjon og ledelse ved Handelshøyskolen i København. - Tilværelsen med små barn gir viktige ferdigheter og kunnskap både til mor og far, som arbeidsgiverne har bruk for, sier hun.

Sett barna på CV-en!



- Tiden hjemme med Marius har gitt meg mye, men har nok også ført til at Marius er like mye knyttet til meg som til moren sin, sier NITO-rådgiver Steinar Andersen. (Foto: Jan Johnsrud)

Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

Maria Petræus mener at Svangerskapspermisjon skal betraktes som et utdannelsesopphold som gir nye personlige og faglige kunnskaper.

- Det er få arbeidsgivere som forstår hvilken viktig kompetanse slike permisjoner gir mor og far. Arbeidslivet har bruk for denne foreldrekompetansen,

sier hun. Petræus har gjort det til sin hjertesak å gjøre foreldre og arbeidsgivere klar over, at de systematisk overser dette.

- Dessverre er vi svært sjeldent selv også bevisste på vår foreldrekompetanse, og derfor er det vanskelig å være stolt av den. Vi skal ikke bare være stolte av foreldrekompetansen vår, men også lære å sette ord på den. Det vil gjøre det lettere for foreldre å kreve respekt

for det som en arbeidsrelevant kompetanse, sier hun.

Utvikler ferdigheter

- Foreldre kan utvikle ulike ferdigheter. Har man et barn med kolikk, lærer man kanskje noe tålmodighet. Har man et barn som har lyst til å klatre i trær, lærer man seg å håndtere stress og usikkerhet. Petræus innrømmer at personer som ikke har barn kan opparbeide de samme ferdighetene, men hun tror at de som er foreldre får bedre trening.

- Man blir tvunget til å arbeide med samarbeid, konfliktløsning og forandringsvillighet 24 timer i døgnet. Barn utfordrer i tempo man ikke bestemmer

selv. I arbeidsmarkedet bestemmer man i det minste selv hvilke utfordringer man vil søke når, sier hun.

Kulturendring

Maria Petræus mener, at der er behov for en kulturendring som tar et oppgjør med den tradisjonelle nedvurdering av arbeidet med å passe egne barn.

- Dessverre kan man ikke endre på de holdningene som får oss til ikke å anerkjenne foreldrekompetanse ved å lage lover og regler. Til gjengjeld kan vi alle sammen være med å endre det gjengse bilde av svangerskapspermisjon og barnepass som noe verdiløst i karrieresammenheng til noe verdifullt, sier hun.

Ta det med!

- Det er viktig at perioden med fødselspermisjon ikke blir utelatt fra CV-en din, sier Bjarte Horn, rådgiver og karriereveileder i NITO. - Selv om mange vet hva det innebærer å ha fødselspermisjon, kan det være lurt å synliggjøre hvilke egenskaper man faktisk har bruk for og tillærer seg i denne viktige fasen av livet. Man bør imidlertid være obs på at det ikke blir for omfattende eller pompøst – noe som er en generell regel for både CV og søknad, sier han.

- Kjenner meg igjen

Rådgiver i NITO Steinar Andersen valgte å dele svangerskapspermisjonen helt likt med sin kone. - Vi valgte å dele permisjonstiden mellom oss, noe jeg er veldig glad for i dag, sier han.

Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

- Tiden hjemme med Marius har gitt meg mye, men har nok også ført til at Marius er like mye knyttet til meg som til moren sin, sier Steinar Andersen. Han sier han kjenner seg igjen i Maria Petræus' uttalelser, om at tiden i svangerskapspermisjon gir ferdigheter til bruk i arbeidslivet.

- En direkte følge av det å bli foreldre, er at man får mer å gjøre og mindre tid

til å gjøre det på. Man må rett og slett lære seg å bli å bli bedre organisert. Dette har utvilsomt også påvirket meg i min arbeidssituasjon. Tilsvarende gjelder også i forhold til kommunikasjon med barnet hvor man lærer seg å tolke ulike signaler uten at de er direkte uttalt, men likevel er ment å ha sin klare betydning. Dette har nok medført at jeg oppfatter flere og andre signaler fra de jeg omgås i min arbeidssituasjon enn hva jeg gjorde tidligere, sier han.

Du blir syk av dårlige sjefer

Dårlige sjefer som ikke gir tilbakemeldinger kan gi sine ansatte både ryggsmarter, nakkesmerter og hjertesykdom. Å ikke føle seg sett av sjefen er et minst like stort problem som mobbing. - Jeg tviler ikke på at det er riktig at en kan bli syk av dårlige ledere, sier arbeidslivssjef i NITO, Kari Mærøe Lier.

Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

Mens regjeringen har satt seg som mål å få bukt med mobbingen, viser forskning at mangel på sosial støtte på arbeidsplassen er et minst like stort problem for norske arbeidstakere.

- Vi vet at lederskap har stor betydning for arbeidsmiljøet og et dårlig arbeidsmiljø vil igjen innvirke på den enkelte medarbeiders helse, sier Kari Mærøe Lier.

Dårlig kommunikasjon

Hun får støtte av prosjektleder Bente R. Tangen i Telefon for arbeidslivet.

- Det er veldig mange dårlige ledere på norske arbeidsplasser. De er ubetenksomme og overfladiske. De skjønner ikke hvor viktig det er at en arbeidstaker får tilbakemeldinger, sier hun. Prosjektet Telefon for arbeidslivet er i regi av Mental helse og Arbeidstilsynet og har på to år mottatt 1 740 henvendelser, de aller fleste fra arbeidstakere som enten er i jobb eller er sykmeldte.

- I NITO har vi erfart at en noen medlemmer har problemer med sine overordnede og føler seg trakassert eller oversett. Problemene henger ofte sammen med dårlig kommunikasjon og det må bedriften ta tak, sier Mærøe Lier.

Mer enn medarbeidersamtaler

- Kommunikasjonen må være åpen og entydig. Det må både være arenaer der det er anledning til å ta opp uoverensstemmelser og det må være klima for å gjøre noe med det.

Medarbeidersamtaler er et godt redskap, men en eller to medarbeidersamtaler i året er ikke tilstrekkelig.

En leder må snakke oftere med sine medarbeidere,

gi klare styringssignaler, følge opp arbeidet og innsatsen

og generelt være lydhør for innspill.

Ledere må også huske på

at medarbeidere er forskjellige og at de derfor trenger ulik grad av oppfølging. 35 prosent av dem som har ringt Telefon for arbeidslivet, oppgir at de enten er i konflikt med en leder, at de føler seg utstøtt eller er blitt fratatt arbeidsoppgaver, de føler seg trakassert av en leder eller de er utsatt for omorganisering eller nedbemanning. Til sammenligning er det bare åtte prosent som føler seg tra-

kassert av eller er i konflikt med kolleger.

Tangen forteller at svært mange av dem som ringer inn snakker om mangel på tilbakemelding fra sjefen som et stort problem.

Tror ikke på mange dårlige sjefer

Mærøe Lier er usikker på om man ut fra dette kan si at det er mange dårlige ledere i Norge.

- I Norge har vi en god tradisjon for demokrati på arbeidsplassen og stor grad av nærhet mellom leder og medarbeider. Det skulle tilsi at forholdene skulle være rimelig bra. Men det forhindrer selvsagt ikke at det finnes ledere som aldri burde sitte i lederposisjon eller ha personalansvar.

Mens regjeringen har satt seg som mål å få bukt med mobbingen, viser forskning at mangel på sosial støtte på arbeidsplassen er et minst like stort problem for norske arbeidstakere. (Foto Scanpix)





Best uten ball på Norway cup

Siste uka i juli var NITO igjen på Norway cup med Teknoteltet. I år ble suksessen toppet med fire engasjerte ingeniørstudenter.

– Teknoteltet er et av de viktigste langsiktige rekrutteringstiltakene til ingeniøryrket, sier NITOs president Marit Stykket.

«Best uten ball på Norway Cup» fikk ungdommer og andre interesserte også i år oppleve matematikk og teknologi på

en positiv og praktisk måte i Teknoteltet på Ekebergsletta.

– I løpet av denne uka her møter vi flere tusen potensielle ingeniører. Teknoteltet er derfor et av de viktigste langsiktige rekrutteringstiltakene til yrket, sier NITOs president Marit Stykket.

Teknoteltet 2004 ble støttet av TBL og Utdannings- og forskningsdepartementet. Målet er økt interesse for realfagene. Teknoteltet hadde cirka 35 000 besøk i løpet av cupen.

Jentene strømmer til realfag

Antallet jenter som søker master i realfag har økt med 45 prosent i år sammenlignet med i fjor. – Dette er veldig gledelig! Jeg håper og tror at det ikke bare er et blaff, men at stort fokus på realfagene, både i skolen og i media, har bidratt til den økte søkningen til masterstudiet, sier informasjonssjef i NITO, Arve Christensen.

Økningen av kvinnelige søkere til realfagene er over dobbelt så stor som av mannlige (21 prosent).

Jenteandelen øker imidlertid bare til de såkalte «myke» realfagene, der jentene tradisjonelt er sterkt representert. Dette er fag som eksempelvis biologi og molekylærbiologi.

I de «harde» fagene fysikk, matematikk, informatikk og kjemi opprettholdes mannsdominansen.

Globalt verv til norsk bioingeniør

Marianne Bevum, fra Bioingeniørfaglig Institutt (BFI), har blitt valgt inn i styret til den globale bioingeniørorganisasjonen International Federation of Biomedical Laboratory Science (IFBLS).

– Jeg tror jeg og BFI har mye å bidra med her, men også en del å lære, sier Bevum.

IFBLS er en sammenslutning av bioingeniørorganisasjoner fra hele verden. Organisasjonen har medlemmer i over 30 land og arbeider for profesjonsutvikling for bioingeniører, og laboratorieyrket på verdensbasis.

– Bioingeniøryrket er ikke så godt kjent på verdensbasis. Det er relativt få som vet hva en bioingeniør jobber med. I helsesammenheng er det ofte fokus på sykeleiere og leger, mens vi kommer inn under kategorien andre grupper. En viktig oppgave for IFBLS er å sette yrkesgruppen på verdenskartet. Bioingeniørene er viktige brikker i helse-tjenesten globalt sett, mener Bevum.



MÅNEDENS BOK

Gerhardsens Tillitsmannen
– en håndbok for tillitsvalgte

100 sider

Anbefalt av spesialrådgiver
i NITO Borge Rostvåg

Det er over 70 år siden *Tillitsmannen* av Einar Gerhardsen ble utgitt første gang, men den er fortsatt et av de nyttigste verktøyene en tillitsvalgt kan bære med seg i sitt virke.



Selv om boka opprinnelig er skrevet for arbeiderbevegelsen kan alle som er medlem av en organisasjon, enten det er NITO eller et idrettslag, ha stor nytte av å lese og bruke den. *Ordet bruke er sentralt.*

Tillitsmannen er et verktøy tillitsvalgte bør ha med seg på møter. Boka er så nyttig og enkel tilgjengelig at den fint kan brukes aktivt som et oppslagverk der og da for å få ting korrekt eller avvæpne ihuga møteplagere.

Gerhardsens Tillitsmannen er på drøye 100 sider og skrevet i et kort-hugget lettfattelig språk. Den er ryddig organisert og leseren vil bli overrasket over at den fra å være en god og nyttig bok vil fremstå bare bedre og bedre for hver gang den åpnes.

Siden utgivelsen i 1931 har boka kommet i åtte opplag, og den er oppdatert og modernisert opp gjennom årene av både Einar Gerhardsen selv og sønnen Truls Gerhardsen. Den siste utgaven gir en god innføring i alt fra møteinnkallinger og voringsteknikker til diskusjonsteknikker og bruk av Internett i aktivt tillitsvalgsarbeid. Kort sagt de tingene tillitsvalgte vil kunne komme i kontakt med.

NITO har trykket et spesialopptrykk av boka med eget forord. Denne deles ut til deltakerne på organisasjonens basiskurs i tillits-



Under behandlingen av Nasjonal Transportplan før ferien ble Fornebubanen totalt ignorert.

Hovedstyremedlem Harald Stavn i NITO er svært skuffet. – Jeg er svært skuffet over Stortingets totalt manglende forståelse for behovet av snarlig oppstart av utbygging av Fornebubanen.

Mens samferdselskomiteen drøftet transportplanen, ble det spekulert i at flertallet ville komme til å gå inn for

mer forpliktende formuleringer for Fornebubanen. Slik gikk det imidlertid ikke.

– Jeg er spesielt skuffet fordi NITO har brukt mye tid på denne saken for å forklare situasjonen og understreke behovet til politikere i de ulike partier gjennom både brev fra presidenten og møter. Dette bidrar ikke engang til å håpe på at politikerne er villig til å høre etter før de tar sine beslutninger, sier Harald Stavn.

NITO med i viktig industripolitisk utvalg

Kongen sammensatt i statsråd før ferien et bredt utvalg som skal drøfte sentrale utviklingstrekk for industrisektoren og viktige veivalg i den fremtidige næringspolitikken med særlig vekt på betydningen for industrien i Norge.

Medlem av NITOs forhandlingsutvalg for privatansatte ingeniører, Hilde Karlsen, er oppnevnt som medlem.

Utvalget, som ledes av advokat Karl Glad, skal spesielt vurdere problemstillinger knyttet til kompetansen i arbeidsstyrken, nyskaping og innovasjon, energi, infrastruktur og næringsstøtte.

– Det er positivt at NITO er med i et slikt utvalg. Vi mener at vi, som landets største organisasjon for teknologer, kan tilføre dette arbeidet konstruktive innspill for å utvikle Norge videre som

industrinasjon, sier Hilde Karlsen.

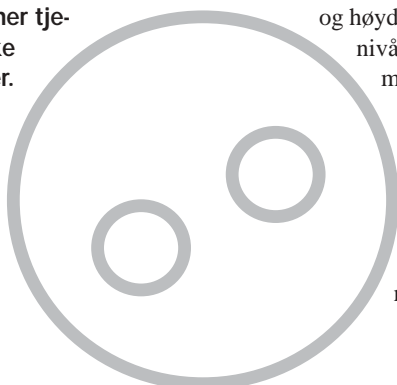
– Mange av NITOs medlemmer arbeider med nyskaping og dette vil jeg spesielt fremme arbeidet med i utvalget, sier Karlsen. – Det er viktig at vi får til en helhetlig innovasjonspolitikk som klan bli omsatt til konkrete tiltak og virkemidler. Punkt nummer en er å øke bevilgningene til dette.

Utvalget skal legge fram sin innstilling innen utløpet av 2004. Utvalget skal legge fram sin innstilling innen utløpet av 2004.

Bokstavelig talt trynefaktor!

I følge en stor britisk undersøkelse stemmer mistankene om at høye menn og tynne kvinner tjener mer enn sine ikke fullt så pene kolleger.

Det er London Guildhall University som har gjennomført den britiske undersøkelsen som bekrefter mistanken om at utse-



ende har en direkte effekt på lønnsposen. Det ble sett på utseende, vekt og høyde i forhold til lønnsnivå og hvor attraktive man er på arbeidsmarkedet. – Dette er trynefaktor av verste sort. Det er skremmende at utseende ser ut til å ha så stor betydning for lønnsutvik-

lingen som denne undersøkelsen tilsier, sier NITOs arbeidslivssjef Kari Mærøe Lier.

– Nå vet vi jo ikke om forholdene er de samme i Norge. Det er å håpe at arbeidsgivere som vurderer lønn, tar andre hensyn enn høyde og utseende, sier hun.

VISSTE DU AT

* Andelen fagorganiserte i Telenor har falt fra 90 til 54 prosent i løpet av ni år. NITO har opprettholdt sitt medlemstall selskapet, mens LO som taper terreng. Andelen fagorganiserte i Norge generelt de senere årene har holdt seg konstant i størrelsesorden 55-60 prosent.

* I følge en undersøkelse som MMI Univero gjorde for Arbeidsmiljøsenenteret har hver fjerde bedrift med avtale om inkluderende arbeidsliv (IA) nedgang i sykefraværet. Det er først og fremst de store bedriftene med IA-avtale som har oppnådd nedgang i sykefraværet.

* Rett før studiestart var det ledige plasser ved alle landets 16 ingeniørhøgskoler. Nå ser Utdannings- og forskningsdepartementet nærmere på hva som kan gjøres for å lokke flere studenter til ingeniørfag.

* NITOs teknotelt på Norway Cup hadde over 35 000 besøk i løpet av den uka cupen varte. Hensikten med tiltaket er å få ungdom interessert i realfag og ingeniøryrket.

Gode linker

www.ssb.no

Statistisk Sentralbyrå er med sin svært imponerende tjeneste det offentlige Norges beste nettjeneste. Informativ, oversiktlig og morsom!

www.vegvesen.no

Dårlig design, men utrolig informative nettsider. Her finner du ruteplanlegger, veimeldinger, alle skiltene i Norge og stort sett alt en person som ferdes på veien trenger.

www.forskning.no

Her finner du alltid noe interessant og spennende. Problemet er kanskje at det er så mye stoff her at man kan gå seg vill. Likevel en av våre store favoritter.

www.utdanning.no

Utdanning.no er en portal som samler nettressurser om utdanning i Norge. Finner du ikke svar på spørsmålene dine om utdanning her, finner du det ingen steder.

www.nito.no

Norges beste nettsted for ingeniører og teknologer. Her finner du daglig oppdaterte ingeniørnyheter og annet nyttig stoff.

Økende motstand mot 70-årsgrensen

Motstanden øker mot en øvre aldersgrense i arbeidslivet. - Fagforeningene må tenke nytt, fra beskyttelse av alle, til beskyttelse med frihet til å velge, sier Leif Eskedal, hovedstyremedlem i NITO.

Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

I dag er det 20 prosentpoeng færre av oss som ønsker en slik aldersgrense sammenliknet med i 1985, viser en ny meningsmåling som Markeds- og medieinstituttet har gjort for Senter for seniorpolitikk.

38 prosent svarer ja på spørsmålet: Bør det være en øvre aldersgrense for hvor lenge en arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i yrkeslivet? Da Statistisk Sentralbyrå i 1985 gikk ut med nøyaktig samme spørsmålstilling, var det hele 59 prosent som mente det samme. – Vi er blitt mer individualistiske i våre holdninger. I dette tilfellet tror jeg det gir seg utslag i motstand mot lover og regler som skjærer alle over én kam. En økende andel av befolkningen synes åpenbart at en øvre grense for hvor lenge vi kan jobbe, er uforenlig med verdier som individualisering og valgfrihet. Det sier aldersforsker Per Erik Solem ved Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring til seniorpolitikk.no.

Ny måte å tenke på

Arbeidstakerorganisasjonene har i mange år kjempet for at medlemmene skal få en sikker pensjonstilværelse og muligheten til å gå av med pensjon før de fyller 70 år. Dette har medført at en har fått ulike "grenser" basert på arbeidets art, helse og evne til å stå i arbeid til de blir 70 år.

- Grensene ble satt for å ivareta medlemmene slik at de ikke var nødt å stå i arbeid, selv om arbeidsgiver ønsket det. Nå har dette snudd seg, sier Leif Eskedal. - Arbeidstakerne oppfatter de mulighetene arbeidsgiver har til å si de opp, selv om de ønsker å stå lenger i arbeid, som en "stengsel". De føler at deres rettigheter blir krenket.

Motstanden øker mot en øvre aldersgrense på 70 år i arbeidslivet. I dag er det 20 prosentpoeng færre av oss som ønsker en slik aldersgrense sammenliknet med i 1985, viser en ny meningsmåling som Markeds- og medieinstituttet har gjort for Senter for seniorpolitikk. (Foto: Jan Johnsrud)

Spørsmålet blir derfor om fagforeningene må tenke nytt, fra beskyttelse av alle, til beskyttelse med frihet til å velge.

Må endre avtaleverket

Eskedal sier at dette vil medføre endringer både i avtaleverket og pensjonsordninger.

NITOs utfordring i denne sammenheng blir derfor å få frem hva ønsker våre medlemmer og med bakgrunn i det følge nøye med i hva som skjer med Pensjonskomiteen og Arbeidslivslovutvalget innstilling.

Ingen rettspraksis

Spørsmålet om en øvre aldersgrense i arbeidslivet er blitt aktualisert gjennom

innsatsen til Arbeidslivslovutvalget for å tilpasse norsk lovgivning til rammedirektiv 2002/78/EF om diskriminering i arbeidslivet. I følge arbeidsmiljølovens paragraf 60.3 kan alder stadig være selvstendig oppsigelsesgrunn fra fylte 70 år her i landet. I USA, Australia og på New Zealand er det vedtatt lover som forbyr diskriminering på grunnlag av alder. Den øvre aldersgrensen er fjernet, og folk kan uansett hvor gamle de er, velge mellom pensjon eller fortsatt arbeid. Spørsmålet om øvre aldersgrenser vurderes nå i en rekke EU-land, men det finnes foreløpig ingen rettspraksis fra EF-domstolen på området.

- Verre for de nyutdannede

- Det blir galt å la dem som vil jobbe lengre ha dette som en rettighet. Dersom en slik rettighet blir innført frykter jeg at dette vil medføre en forverring av situasjonen for de nyutdannede, sier leder av NITO Studentene Stig Kleven.

Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

- Jeg ser poenget om å gi de eldre arbeidstakerne valgfriheten til å stå i arbeid til de ikke orker mer, og det vi må selvsagt se på det som positivt at folk ønsker å yte mer for bedriften, også etter at de i utgangspunktet har oppnådd pensjonsalderen. Men jeg mener at det blir galt å ha dette som rettighet, sier Stig Kleven.

Vil forverre situasjonen

Kleven mener at samfunnet er tjent med å få nyutdannede raskest mulig ut i

arbeid, slik at "fersk" og oppdatert kompetanse ikke står lenge ubrukt og forfaller i arbeidsledighetskøen.

- Dagens situasjon der nyutdannede teknologer må ta irrelevante jobber i lang tid for å få inntekt er svært uheldig, og dersom en slik rettighet blir innført frykter jeg at dette vil medføre en forverring av situasjonen. Samtidig er det jo et behov innenfor de fleste bedrifter å kunne fornye seg med ny kompetanse for å holde tritt med konkurransesituasjonen, og jeg tror at en slik rettighet kan være begrensende i forhold til dette.



Andelen nordmenn som frykter å få dårlig råd som pensjonister er nær doblet fra i fjor, viser en undersøkelse. - Dette er en frykt som er reell. Vi ser at stadig flere virksomheter går over til pensjonsordninger der den enkelte får mer av ansvaret for å sikre pensjonsnivået ved aldersavgang, sier Harald Stavn, hovedstyremedlem i NITO.

Flere frykter de vil få dårlig pensjon

Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

De nye pensjons-frykt tallene går frem av den årlige Storebrand-undersøkelsen, der MMI spør 3500 nordmenn om deres forhold til privatøkonomi. 45 prosent av de spurte sier at de frykter å få dårlig råd som pensjonister. I fjor var andelen på 26 prosent.

Reel frykt

- Dette er en frykt som er reell, sier Harald Stavn. - Vi ser at stadig flere virksomheter går over til innskuddsbaserte pensjonsordninger der den enkelte får mer av ansvaret for å sikre pensjonsnivået ved aldersavgang. Dette var det egentlig ny Lov om Foretakspensjon i 2001 som ga åpning for.

Tar ansvar

Stavn sier at NITO tar et ansvar for å hjelpe medlemmene til å finne ut av hva man får i pensjon med dagens ordninger, og hvor mye man bør justere innbetalingene for å få en forventet utbetaling når man går av med pensjon.

- NITO har utviklet en webbasert pensjonskalkulator som kan benyttes av medlemmene, og det arbeides nå med en videreutvikling av kalkulatoren for bl.a. tilkobling til fripoliser. Fordelen med kalkulatoren er at medlemmene raskt kan få et bilde av nivået på utbetaling man kan forvente som pensjonist med dagens ordning, og hva som må gjøres for å komme opp på et ønsket nivå. Her vil også NITO etter hvert komme med tilbud som man kan bygge på eksisterende pensjon og som man enten kan kreve at arbeidsgiver betaler, eller man eventuelt betaler en del selv.

Øker

Storebrands undersøkelse viser at stadig flere ser seg om etter tilleggsordninger. 13 prosent vurderer nå å skaffe seg privat pensjonsavtale. Det er mer enn dobbelt så mange som for ett år siden. Og sparing til pensjonisttilværelsen har den største økningen fra i fjor

når folk blir spurt om hva de sparer til – fra 19 prosent til 25 prosent. Ifølge undersøkelsen ser menn betydelig lysere på den økonomiske pensjonisttilværelsen enn kvinner. Nøyaktig

halvparten av mennene sier at de ikke frykter dårligere råd som pensjonist, mens bare 38 prosent av kvinnene sa det samme.



MENINGSDUELLENSGNINEM



Leif Eskedal,
hovedstyremedlem i
NITO. Medlem av
Pensjonspolitisk
komité

Vegard Skirbekk er forsker ved International Institute for Applied Systems i Wien, og har gjennomgått flere hundre undersøkelser om sammenhengen mellom alder og produktivitet. Og de i 30-årene scorer bedre på produktivitet enn de over 50, uansett yrke.

Stig Kleven,
leder av NITO-
studentene



Nei, ikke p.g.a. alder. Skal det være aktuelt, så må det være p.g.a. endret arbeid

Bør eldre innstille seg på å tjene mindre mot slutten av yrkeskarrieren?

Nei. Innsats og produktivitet er først og fremst individuelt betinget, så jeg synes det blir galt å fastsette lønn etter alder. Lønna bør heller vurderes individuelt, der både kompetanse, ansvar, innsats og resultater tas i betraktning.

Nei, men i et vanskelig arbeidsmarked kan det nok skje innen enkelte yrker

Stenger eldre arbeidstakere veien for yngre og mer produktive arbeidstakere?

Nei. Det er nødvendig å ha et mangfold i arbeidslivet, så det bør være plass til både erfarne og produktive arbeidstakere.

Det tror jeg ikke

Vil det bli vanskeligere for unge å få jobb hvis man kutter ut en øvre aldersgrense i arbeidslivet?

Ja, det vil det gjøre. Dersom du skal ha lovfestet rett til å stå i stillingen din til du selv ikke orker mer, så vil dette kunne bidra til at bedriften må utsette nyansettelser. I tider som dette med en relativ stor ledighet blant nyutdannede akademikere vil dette slå uheldig ut.

Kombinasjonen kompetanse og erfaring

Hva skal telle mest; kompetanse, erfaring eller alder?

Kompetanse og erfaring

Riktig informasjon og mediedekning. Denne meningsduellen er et godt eksempel på det feile. Utgangspunktet er en forskningsrapport, uten at det nevnes at andre forskningsrapporter har gitt andre resultater.

Hvordan kan man unngå motsetninger av denne typen mellom unge og eldre i arbeidslivet?

Det er vel å sørge for å ha et godt arbeidsmiljø i bedriftene, samt å holde arbeidstakerne oppdatert på ny kompetanse, slik at det ikke blir en slags generasjonskløft når det gjelder det faglige.

1. mai i år trådte de nye kapitlene i arbeidsmiljøloven om likebehandling i kraft. For første gang setter arbeidsmiljølovgivningen foten ned for aldersdiskriminering.

Lars Kristian Nørgaard
lars.norgaard@nito.no

Norge står dermed i fremste rekke i Europa når det gjelder arbeidet for å tilpasse seg EUs rammedirektiv om diskriminering i arbeidslivet (2002/78/EF). USA fikk for øvrig denne regelen allerede i 1967. De nye lovbestemmelsene i arbeidsmiljøloven setter forbud mot diskriminering på grunn av alder, medlemskap i arbeidstagerorganisasjon og funksjonshemming.

Oftest eldre

Mest diskriminering ser det ut til å være av eldre. Hvor ofte har vi ikke sett, særlig i it-bransjen, annonser etter unge og kreative, eller miljøet skal være "ungt, dynamisk og sultent". Men den går ikke lenger. Heretter kan det bare være dynamisk og sultent. En arbeidsgiver har heller ikke anledning til å legge til side søknader fra folk over en viss alder. De må plukke de mest kvalifiserte til intervju, uavhengig

av alder. Ellers er det i strid med loven. Men det er også lov å søke etter unge, hvis det er snakk om å få større aldersspredning i bedriften.

Forskjellsbehandling

Forbudet mot aldersdiskriminering omfatter både direkte og indirekte forskjellsbehandling. Direkte forskjellsbehandling vil være å stille noen dårligere enn andre, for eksempel ved å unnlate å innkalle en person til intervju selv om vedkommende er faglig på høyde med de andre søkerne. Andre aktuelle situasjoner kan være ansettelse og oppsigelser, omplassering og forfremmelser, lønns- og arbeidsvilkår og opplæring og kompetanseutvikling. Særlig når det gjelder kompetanseutvikling ser man at eldre har vært utsatt for diskriminering. Dersom arbeidsgiver ikke er villig til å sende ansatte over 50 år på kurs, vil disse være utsatt ved en eventuell nedbemanning. Arbeidsgiver kan da hevde at de ikke har tilstrekkelig kompetanse, mens den egentlige årsaken er aldersdiskriminering.

De nye reglene forbyr forskjellsbehandling gjennom hele ansettelsesforholdet; fra stillingen lyses ut, via ansettelsen og det løpende arbeidsforholdet, til avslutningen i form av oppsigelse eller pensjon. Alder er ett av kriteriene som er inkludert i tillegg til kjønn, religion, livssyn, hudfarge, nasjonal og etnisk opprinnelse, politisk syn, medlemskap i arbeidstagerorganisasjon, seksuell orientering og funksjonshemming. De nye bestemmelsene er aldersnøytrale. Både unge og eldre skal beskyttes av loven.

Lite kjent

Det kan virke som om en del arbeidsgivere ikke har fått med seg lovendringen. Man ser stadige eksempler på arbeidsgivere som annonserer etter avgrensede aldersgrupper. Uttrykk som "ung og dynamisk" i en stillingsannonse vil nå i utgangspunktet ikke være tillatt. Det er forbudt å diskriminere på bakgrunn av alder, med mindre forskjellsbehandlingen er saklig begrunnet, for eksempel i helsemessige krav knyttet til utføringen av yrket. Krever jobben ekstra

godt syn eller god hørsel, kan det være god grunn til å hente nye rekrutter blant yngre fremfor eldre. En annen grunn kan være å sikre aldersmangfoldet på arbeidsplassen.

Ta det opp!

Den som mener seg ulovlig forskjellsbehandlet oppfordres først til å ta dette opp med tillitsvalgte og arbeidsgiver. I siste instans kan man gå til sak. Domstolene vil da avgjøre om det har skjedd ulovlig forskjellsbehandling. De kan idømme økonomisk erstatning for ikke-økonomisk skade; såkalt oppreisning. Bestemmelsene krever ikke at det bevises noen uaktsomhet eller skyld hos arbeidsgiver - det er nok at behandlingen var ulovlig i seg selv. Det er også mulig å kreve erstatning for et eventuelt økonomisk tap etter vanlige erstatningsregler. Som medlem av NITO har man tilgang på gratis juridiske tjenester. Medlemmer som mener seg forskjellsbehandlet kan få bistand fra NITOs sekretariat

Forbudt å annonsere med ungt og dynamisk miljø



De nye lovbestemmelsene i arbeidsmiljøloven setter forbud mot diskriminering på grunn av alder, medlemskap i arbeidstagerorganisasjon og funksjonshemming. (Foto: Jan Johnsrud)

fakta*

Loven gir noen konkrete eksempler hvor forskjellsbehandling ved ansettelse regnes som saklig og dermed er tillatt (arbeidsmiljølovens § 54 D):

Ansettelse i stillinger der en bestemt religiøs tro eller andre bestemte syn på politiske eller kulturelle spørsmål er nødvendig for å fylle stillingen. Unntaket fra forbudet gjelder også homofil samlivsform i forhold til stillinger innenfor religiøse trossamfunn

Forskjellsbehandling på grunn av alder når dette kan begrunnes saklig, for eksempel i aldersgrenser basert på krav til helse og sikkerhet

Forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstagerorganisasjon er tillatt når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

Ingen erstatning for muse-skader

Arbejdsskadestyrelsen i Danmark nekter å anerkjenne museskader som yrkessykdom, etter en ny undersøkelse. - Plager som følge av bruk av datamus vil ikke bli definert som yrkesskade i Norge heller, sier ansvarshavende advokat på yrkesskader Henry Tengelsen i NITO.



Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

I forrige uke konkluderte en dansk undersøkelse med at museskader ikke er kroniske, og mandag fulgte Arbejdsskadestyrelsen opp med å si at museskader ikke kan regnes som yrkessykdom, skriver Politiken. Dermed kan arbeidstagerne med museskader heller ikke få erstatning for yrkessykdom.

Ikke i Norge heller

Advokat Henry Tengelsen i NITO sier at han regner med at saken ville fått same utfall i Norge.

- For å få rett til yrkesskadeerstatning må det i utgangspunktet foreligge en plutselig og uforutsett ulykke. Visse nærmere bestemte yrkessykdommer gir også rett til slik dekning. Det er imidlertid spesielt nevnt i loven at belastningsslidelser som har utviklet seg over tid i muskel- og skjelettsystemet ikke regnes som yrkesskade. Plager som følge av bruk av datamus vil derved ikke bli definert som yrkesskade i Norge.

Ble foreslått – ble for dyrt

I 1999 foreslo daværende Sosial- og helsedepartementet å inkludere senebetennelse i skulder og løfteskader på listen over yrkessykdommer, som en prøveordning. Etter høringsuttalelser som sprikket fra motstand mot forslaget til kritikk av at forslaget var for lite omfattende, er hele saken blitt liggende.

- Det er godt dokumentert at flere muskel- og skjelettplager, under visse forutsetninger, kan skyldes forhold på arbeidsplassen. En av motforestillingene mot å godkjenne slike plager som yrkessykdom, har vært redselen for at ordningen skal bli for dyr, sier Tengelsen

Mange plaget

800 000 nordmenn tilbringer hele eller deler av arbeidsdagen foran dataskjermen. Hver eneste dag må 20 000 av disse holde seg hjemme på grunn av disse holde seg hjemme på grunn av museplager, regnet overlege Bo Veiersted ved Statens Arbeidsmiljøinstitutt seg frem til i fjor høst.

VERDT ET BESØK?



Experimentarium i København

Overbevisende tekno-moro i Tuborgs gamle tappehall i Hellerup.

I vår ble Mutter og Skrue sendt til Experimentarium i Kongens by for å se om danskene hadde noe å lære nordmenn om hvordan man gjør teknologi interessant og tilgjengelig. Det første Mutter entusiastisk bemerket ved ankomst var at parkeringen var gratis. - Pytt, sa Skrue, det er da gratis på Teknisk museum i Oslo også. Her skulle lista for antall passere legges høyt. Danskene skulle ikke slippe lett unna i konkurransen med de andre teknologiske underholdningsattraksjonene i Norden. Men etter å stukket hodet inn i brønlende løver, klatret rundt i såpebobler og spist røde pølser var også Skrue overbevist. Experimentarium er sannsynligvis Nordens beste teknologiske vitensenter med sin hovedutstilling på 4000 m2 og mer enn 300 aktiviteter. Her er naturvitenskap og

teknologi til å ta og føle på. Det er ikke bare tillatt, men i høy grad meningen at du skal røre og bruke utstillingene. De spennende eksperimentene kan utføres alene eller sammen med andre, og stedet byr på timevis av lærerik underholdning. - Et besøk med familien her er virkelig noe å skryte av i kantina etter ferien for enhver ingeniør, så kan de som prioriterte Kanariøyene bare se beskjemma ned i bordet, konkluderte Mutter.

Experimentarium holder til i Tuborgs gamle tappehall i Hellerup nær Tuborg Havn cirka 5 kilometer utenfor København sentrum. Den nærmeste stasjonen heter Svanemøllen. Hit er det lett å ta seg med både buss og S-tog. Mange ingeniører kjører egen bil og da er det greit å vite at det er godt med gratis parkering.

Pris Slett ikke dyrt – og mange rabattordninger. Les mer på nettet.

Underholdningsverdi Noe særlig mer underholdene enn dette kan et vitensenter neppe bli.

Teknologifaktor Høy!

Familievennlighet På Experimentarium får familien dekket sine behov på en enkel og grei måte. Her er det teknologisk underholdning for alle uavhengig av kjønn og alder. For det aller minste finnes det til og med en egen "BørnePavillon" med såpebobler, vannleker og byggeplass med

kran. Det er godt med gratis parkering i umiddelbar nærhet. Inne i lokalene er det mulighet både for å kjøpe eller nyte medbrakt mat, og toalettene er rene.

Service Danskene er et hyggelig folkeferd og de som arbeider på Experimentarium er ikke noe unntak

Konklusjon Dette må være Nordens mest komplette og beste vitensenter. Kort sagt her er det "dejlig" å være teknologiinteressert nordmann i Danmark.

Vurdert av Mutter & Skrue

Les mer om Experimentarium på <http://www.experimentarium.dk/>

Verdt et besøk? er en fast spalte der Mutter & Skrue reiser rundt og tester ulike teknologiske attraksjoner som belønnes med en til seks passere. Har du tips til en aktuell attraksjon kan du sende dette til hans.henrik.sorensen@nito.no

Simulerende ingeniører redder liv

It-ingeniør Eldar Lillevik kombinerer it- og militærkompetanse til daglig i Rena Leir. Med sine stridsvognsimulatorene øker han ferdighetsnivået, og dermed sikkerheten til norske soldater. – I ytterste konsekvens sparer simulatorene liv, sier oberstløytnant og sjef for hærens taktiske treningssenter Jan Thorsvik.



En overordnet visjon for selskapet mitt er "make you fight a bit better", sier it-ingeniør Eldar Lillevik som kombinerer it- og militærkompetanse i Rena Leir. (Foto: Katherine Notvik)

Katherine Notvik
katherine.notvik@nito.no

En overordnet visjon for selskapet mitt er "make you fight a bit better". Vi må være rå og hårete i denne bransjen. Veldig enkelt kan du si at jeg gjerne bidrar til at norske soldater blir flinkere i krigs- og stridshandlinger, forteller Lillevik. Bare i Rena Leir har forsvaret investert

omkring 1 milliard kroner i teknisk utdanningsutstyr de siste fem årene.

Ulike kurver

- De siste årene har den teknologiske utviklingen vært utrolig. Kurven har nærmest gått rett til vær. Menneskets utviklingskurve har ikke vært i nærheten av den teknologiske. Dermed blir det en utfordring å bruke teknologien til å hjelpe mennesket. Det er ikke noe

poeng å ha teknologien for teknologiens skyld, påpeker Lillevik. Han har drevet sitt selskap Military Support & Training Norway, MSTN, i et og et halvt år. Dataingeniøren har gjort seg flere tanker om hvordan den menneskelige og den teknologiske utviklingen vil virke inn på hverandre.

Letter stagnasjon

- En av grunnene til at mennesket ikke har utviklet seg mer, mener Lillevik ligger i den grunnleggende teorien som må læres før studenter selv kan forske. – For to hundre år siden tok det kanskje to år før en student hadde lært seg de grunnleggende teorier og metoder i fysikk. I dag tar det cirka seks til åtte år. Dermed blir vi "gamle" før vi selv kan starte og forske, og å sette spørsmålstegn ved eksisterende teorier. Dermed tror jeg vi lettere stagnerer i de etablerte teoriene. Teknologien kan være med på å skape økt fremgang, forteller Lillevik.

Vanskelige situasjoner

Når soldatene bruker simulatorene følges de opp av en instruktør. Instruktøren gir først en grunnleggende forklaring om hvordan simulatoren fungerer. Etterpå kjører soldaten stridsvognsimulatorene. Den er så identisk en vanlig stridsvogn som mulig. – Soldatene kan med simulering få øvd på situasjoner det er vanskelig å skape på trening ute. Ved å trykke på en knapp kan simulatoren havare, det kan oppstå brann eller stridsvognen kan miste bremsene. Dette er viktige situasjoner å øve på, som nærmest er umulig å få gjort uten simulatorene. I tillegg sikrer simulatorbruken objektive tilbakemeldinger, sier oberstløytnant Thorsvik.

Ute og inne

Selv om forsvaret bruker mye penger på teknologi legges det vekt på at simulatorbruken er kostnadseffektivt. – Dette er mengdetrening til en lav pris. Vi sparer både drivstoff og materiell. Simulatorbruken fører til høyest mulig ferdighetsnivå blant soldatene. I ytterste konsekvens sparer simulatorene liv, understreker Thorsvik. Samtidig fremhever han at simulatorene

alene ikke er godt nok. – Simulatorene mangler flere faktorer fra virkeligheten. I simulatoren er kun operatøren i fokus, noe som er bra, men soldatene må også lære om samhandling. Det gjøres best ute. Mister du belte på stridsvognen trykker du bare på en knapp i simulatoren, så fikser den skaden. I virkeligheten vil et slikt uhell kanskje ta en halv dag å reparere. Ute får soldatene kjenne på fysiske utfordringer som sult, trøtthet og det å være slitne. Simulatorene gjør imidlertid utetreningen mer effektiv, sier Thorsvik.

Karate Kid

For å drifte simulatorene må man ha kunnskap om både elektronikk, mekanikk og informatikk. Lillevik mener at hans ingeniørutdanning har hjulpet han å våge nye ting. – Det å ta bachelor i data føltes som å være Karate Kid. Du står med han gamle kineseren. Han sier "wax on, wax off". Du skjønner ikke hvorfor, men gjør det. Til slutt skjønner du plutselig at du har lært karate. Ingeniørutdannelsen har i hovedsak lært meg at det er mye enklere å prøve nye ting, dersom du har prøvd noe lignende før, sier Lillevik.

Ingeniører som støttefunksjon

Bruken av ingeniører i forsvaret vil øke. – Det er diskusjoner om å bruke sivile byggingeniører som kan reise ned til stridomsråder for å bygge opp leire før soldatene kommer. Selv om dette byr på etiske konflikter i forhold til eventuelle angrep, vil dette tilkomme. Engelskmennene er allerede langt på vei med et slikt prosjekt, forteller Lillevik. Simulatorene ved Hærens taktiske treningssenter er blitt det viktigste hjelpemidlet for måloppnåelse. – Her i leieren er det oppstått et nært og samlet fagmiljø. Den økte privatiseringen og konkurranseutsetningen i forsvaret er bare stigende, slik at fagmiljøet vil vokse. I løpet av de neste to årene vil vi se en sterk utvikling hvor private bedrifter utfører jobber, som tidligere ble gjort av militært personell, avslutter Lillevik.

Kongressen i 2003 vedtok NITOs etiske retningslinjer. Nå jobber NITOs etiske råd med å engasjere medlemmene i etiske problemstillinger. – Målet vårt er å skape diskusjon og engasjement i organisasjonen omkring de etiske sidene ved yrkesutøvelsen vår, sier leder av Etisk råd, Svein Erik Andersen.

Sett fokus på etikk

Hans Henrik Sørensen
hans.henrik.sorensen@nito.no

Det er sikkert mange som stiller spørsmål til hvorfor organisasjonen vedtok å bruke ressurser på etikk i arbeidslivet. Hver for oss tenker vi antakelig som så at etikk er noe privat hver og en av oss håndterer helt utmerket selv – også i arbeidslivet - med bakgrunn i vår almene oppdragelse og barnelærdom. - Etikk er pr. definisjon læren eller kunnskapen om de moralske normer for de menneskelige handlinger og den riktige handlemåte. Å blande dette inn i ingeniørenes arbeidsliv kan for mange virke søkt eller kanskje til og med helt bortkastet, sier leder av Etisk utvalg i NITO, Svein Erik Andersen. - Ser vi oss litt rundt vil vi likevel oppdage at det stadig fokuseres på etiske holdninger eller snarere på mangel av slike. Det er et tema som media har fokus på og som NITO mener medlemmene bør være opptatt av.

Vil skape interesse

Andersen sier at tiden er moden for å konkretisere hva medlemmer av NITO skal stå for – hva omgivelsene skal oppfatte oss som - på dette feltet. Derfor har NITO fått utviklet og innført et sett retningslinjer som skal tjene som ledetråder i etikk i yrkesutøvelsen. - Det er sikkert slik at de tre vedtatte hovedelementene respekt og likeverd, faglig integritet og samfunnsansvar sammen med en rekke underpunkter, ikke dekker alle forhold og alle områder vi kan komme ut for, men de setter fokus på en rekke viktige områder, sier han. - Vi må ha klart for oss at vi ingeniører har tatt en viktig del av ansvaret ved utvikling av samfunn og industri de siste seks til åtte tiårene. Vi er derigjennom medansvarlige for vesentlige tekniske utviklingstrekk og bruken og implementering av stadig flere og nyere tekniske løsninger og innretninger. Kanskje ikke alt er like nødvendig –

kanskje er vi med på å skape behov og etterspørsel for varer og tjenester som er styrt av andre kriterier enn rene tekniske fremskritt?

Har dette noe med yrkesetikk å gjøre? Svaret kan være både ja og nei. Men i NITO har man besluttet at det kan være verd å tenke gjennom også denne type problemstillinger knyttet til produksjon og bruk av hjelpemidler i dagens teknifiserte hverdag.

Etisk råd i NITO anser at dets viktigste oppgaven er å synliggjøre hva organisasjonen vil med sine etiske retningslinjer.

- I første omgang har derfor Etisk råd fokusert på å skape interesse hos medlemmene, sier Andersen.

Artikkel-serie

Etisk råd vil igjennom en artikkel-serie i NITO Refleks presentere en rekke eksempler i form av problemstillinger - eller dilemmaer – som de håper medlemmene kan finne interesse i å diskutere.

- Vi håper dette skal være med på å skape noe av det engasjementet som er viktig å få til hos medlemmene. Målet er å skape diskusjon og engasjement i organisasjonen omkring de etiske sidene ved yrkesutøvelsen vår

Deltar på møter

Andersen sier at de også håper på at medlemmet av Etisk råd vil bli invitert til delta ved lokale og regionale samlinger og møter for tillitsvalgte. - Vi håper det kan legges inn sekvenser i slike møter hvor emnet etikk tas opp – med basis i eksempelsamlingen – eller enda bedre ved at dagsaktuelle problemstillinger bringes frem.

etikk

Skulte forbindelser?

Er det blitt etisk forkastelig med godt vennskap og vennetjenester?

Irene Lund
irene.lund@nito.no
Etisk råd i NITO

Vi er alle med i nettverk: familie, jobbfelleskap, naboskap, NITO, etisk råd, politiske parti, frimurerlosjen, religiøse samfunn, for eksempel. Vi forbinder ofte disse fellesskap med miljøer som gir trygghet og tilhørighet, inkludering, aksept, felleskap. Men vi vet også at de kan ha en annen side: utrygghet fordi du bryter med forventningene, ekskludering og i enkelte tilfelle utstøting.

Vi har nettverk med klare formål og regler og vi har nettverk av uformell art som for eksempel vennskap. Det ligger alltid forventninger i nettverk, uformelle eller formelle normer som gjelder - og i bunnen ligger vel som oftest gode ønsker for alle i nettverket.

Kjønn og nettverk

I de senere år er det dannet kvinnettverk – altså der utvelgelsen går på kjønn. Hensikten er selvfølgelig at medlemmene i nettverket skal hente støtte hos hverandre i tradisjonelt mannsdominerte bransjer – enten det er som bedriftsledere eller militæret. I gamle dager var det et "lærerforbund" og et "lærerindeforbund" så nettverkdannelse mellom kjønnene er ikke av ny dato. Frimurerlosjen er vel fremdeles forbeholdt menn, og i mange religiøse samfunn er karriereveiene stengt for kvinner. Styrerommene i bedriftene har i store trekk vært forbeholdt mennene. Og det synes vanskelig å rokke ved etablerte tradisjonelle nettverk.

Mafia?

Hvorfor maler jeg nå på dette? Dette er jo noe alle vet! Det er vel det som er mitt poeng; de nettverkene alle vet om er vel ikke de som utfordrer etikken mest, men hva med de nettverkene som eksisterer som mer og mindre hemmelige? Som en slags mafia... En av de første pavene var faktisk grunnlegger av det som ble til mafia i Italia. Pavene den gang

levde slett ikke i sølibat – tvert om, de var maktpersoner som mesket seg i kvinner, satte barn på dem, men tross alt; de sørget for dem når de vokste opp – i hvert fall hvis det var sønner (dette har jeg ikke funnet på selv, men lest i turistguide om Italia). Slik var det vel spørsmål om familie og andre nære forbindelser ble gjort til et hovedpoeng for de med makt... Siden vet vi jo alle hvor langt de tøyde det når de utvandret til Amerika, for det har vi sett utallige Hollywood-filmer om!

Hva med skjulte nettverk som ikke har kriminelle formål, er ikke det OK?

Er det galt å støtte hverandre i det skjulte? Er det uetisk å snakke sammen på forhånd og forberede utspill i et møte? Nei, det tror jeg ikke behøver å være galt. Men jeg tror "alle" er tjent med at forbindelser i størst mulig grad er åpne, at alle står ved standpunkter en har på basis av egen overbevisning, at vi får tatt oppgjør med noen skadelige "fan-klubber" der nettverksfordelene er det som blir viktigst – ikke sakene.

Hemmelig venn

I skolen er det noen triks lærerne gjør for at alle elevene skal oppleve at de er akseptert, og at noen bryr seg om dem. De kaller det for hemmelig venn. Din hemmelige venn skal være ekstra snill mot deg, smilende og blid mot deg, stå ved din side i konflikter, kjøpe små gaver til deg, skrive små kjærlighetserklæringer til deg, osv.

Noen voksne leker også denne leken. Det er utrolig deilig å oppleve at du har støtte, noen liker deg godt, noen hjelper deg når du trenger det! Det unner jeg alle – men hvorfor skal det være hemmelig? Det som holdes hemmelig kan være til skade for noen som ikke vet om det "hemmelige broskskapet". Kan man stå for honnørord som likeverd og respekt hvis man har skjulte bindinger? Jeg bare spør – diskuter det gjerne med din hemmelige venn – hvis du har noen!



Lønnsomme slåss- kjempere på Kvitsøy

For det meste sluss de og spiser hverandre. Tre ingeniører fra Rogaland bruker all sin fritid på dem. Hummerklekkeriet på Kvitsøy utenfor Stavanger er det første av sitt slag i verden. – Det er veldig morsomt å finne på noe nytt, sier Tormod Drenngstig.



Hummerne er fryktlig aggressive. De er utrolig enkle dyr som enten sloss, spiser eller slapper av. (foto: Astrid Nodeland)

rer rett og slett teknologi og biologi, forteller Drengstig.

Kannibaler

Da gruppen startet var det lite utviklet teknologi på området. Derfor har de brukt hele fire år på å utvikle, prøve og feile og finne den teknologien som fungerer best. – Vi finner ut nye ting hele veien. Derfor er det viktig å ta små skritt på veien mot å drive i større skala. Den største utfordringen har vært å sørge for at hummeren ikke spiser hverandre. I starten hadde vi 40 prosent svinn på grunn av dette. Med vår patenterte hummermaskin har vi fått ned prosentandelen betraktelig, forteller Drengstig. Ingeniørens satsing kan fort bli lønnsom. Kiloprisen på hummer er på 210 til 230 kroner. Etterspørselen er stor både nasjonalt og internasjonalt.

Gjennomsløst

- Før for hummer var ikke utviklet. Vi prøvde med forskjellige typer før. For

eksempel brukte vi en type beregnet for oppdrettsstorsk. Da ble alle hummerne blå og til slutt hvite. Det ente med at vi utviklet vårt eget før, smiler Drengstig. - Hummerne er fryktlig aggressive. De er utrolig enkle dyr som enten sloss, spiser eller slapper av, forteller ingeniør Rudolf Svensen. Dyrene er ikke bare hissig på sine med- hummer, men også de fire oppdretterne har flere ganger fått kjenne dens klypekraft. – Vi har i samarbeid med studenter ved Høgskolen i Stavanger, utviklet en føringsrobot, en sorteringsrobot og en høsterobot. Dette av hensyn til egne fingre, men i hovedsak i forhold til hurtighet og effektivitet, sier Drengstig.

Hummer i celle

Firkløverets patenterte hummermaskin er et stort hjul med rekker av små celler. Hjulet ligger horisontal i et basseng. Hver hummer har sin egen celle, for å unngå at de spiser hverandre. Over bassenget er det en føringsmaskin som ved et tastetrykk mater hummeren. Hjulet går sakte rundt slik at alt avfall faller ut i bunn. Der venter en støvsuger som renser bassengbunnen. – Dette er for-

hold hummeren trives i. De liker det trangt og mørkt. Balanseorgan har de heller ikke. De vet derfor ikke forskjell på opp eller ned. Flere ganger finner vi hummer som ligger på ryggen, forteller Svensen. Biofilter gjør at 98 prosent av bassengvannet kan gjenbrukes, slik holdes oppvarmingskostnadene nede. Ved å ha en varmere temperatur i bassenget, enn i havet vokser hummeren fortere. I havet tar det fem år å få en hummer opp i porsjonsstørrelse på en 250- 300 gram. I bassenget tar det kun to år

80 millioner

Ideen om å starte et eget hummerklekeri oppstod ganske tilfeldig. – Vi satt hjemme hos meg og snakket om kamskjell oppdrett, men det er det så mange som gjør. Vi ville satse på noe annet. Vi visste ikke om noen som drev hummerklekeri, derfor tenkte vi å prøve det, forteller Drengstig. Det de kanskje ikke var klar over var at det i Nord – Amerika allerede var brukt 80 millioner dollar på å temme hummeren, uten suksess. På fire år greide imidlertid de fire karene å produsere hummer i fangenskap ved hjelp av tålmodighet, kompetanse, litt økonomisk støtte og bruk av all fritid. – Flere var skeptiske og sa at vi aldri kom til å få det til. Andre har støtte oss. Uten SND Rogaland hadde vi ikke kommet en centimeter. Forskningsrådet har vi ikke fått noe av. Det er dårlig, påpeker Svensen.

Havbeite

I tillegg til å selge porsjonshummer vil karene bak Norwegian Lobster Farm selge hummeryngel. – Den nye loven om havbeite, gjør det mulig å søke om havbeitekonsesjon. Dermed kan privatpersoner og bedrifter kjøpe yngel, sette dem ut på sitt område for så å hente dem opp igjen senere, forteller Drengstig. Yngel har allerede blitt solgt til England og Frankrike med gode tilbakemeldinger. Anerkjennelsen har ikke bare kommet fra utlandet. – Gastronomisk institutt ga oss god kritikk. Den tamme hummeren var like god på smak, som den ville, sier en fornøyd Drengstig.

Slo ut

Selv om de klypesterke dyra er enkle, sjokkerte de ingeniørene da de skulle teste vakumpumpen som skal suge opp hummeren fra cellen. – Etter at vi hadde testet vakumpumpen to - tre ganger med en hummer, startet hummeren å slå ut med klørne. På den måten stoppet den opp i røret. Heldigvis skal vi bare suge opp fremtidige hummer én gang, flirer Svensen. Selskapet håper nå på investorer, og regner med en oppstart på hummerproduksjon i storskala i 2005. – All teknologi er testet og fungerer. Målsettingen nå er å tjene penger, avslutter Drengstig.



Katherine Notvik
katherine.notvik@nito.no

Hummeroppdretterne har kompetansen på plass. I tillegg til ingeniør Drengstig består gruppen av ingeniørene Rudolf Svensen og Ivar Kollsgård, og marinbiologen Asbjørn Drengstig. – Vi ingeniører kan ikke bare finne teknologien. Dyra må trives i den også. Hummeren er den som gir oss tilbakemelding på om teknologien fungerer. Vi kombine-

Norwegian Lobster Farm patenterte hummermaskin er et stort hjul med rekker av små celler. Hjulet ligger horisontal i et basseng. Hver hummer har sin egen celle, for å unngå at de spiser hverandre. (Foto: Astrid Nodeland)

Det aller siste innen arbeidsmiljøundersøkelser er å måle arbeidsmiljøet på nettet. - Det å ha arbeidsmiljøundersøkelser på nett i stedet for i papirform tror jeg er smart, sier Kari Mærøe Lier, arbeidslivssjef i NITO.

Tett på nett med arbeidsmiljø



- Arbeidsmiljøundersøkelser på nettet er nytt, raskt og engasjerende, sier Hasse Storebakk som sammen med Urd Nesset driver firmaet Bærekraftig arbeidsmiljø. (Foto: Katherine Notvik)

Katherine Notvik
katherine.notvik@nito.no

Du har sikkert sett det svenske fagforbundet Tjenestemennenes Centralorganisation kvalitetsmerke "TCO" på IT- utstyr og kontormøbler. Nå har de laget en nettløsning, arbeidsplassmåleren. Dette er en nettbasert tje-

neste hvor de ansatte i samarbeid med ledelsen kan kartlegge arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

- Dette er nytt, raskt og engasjerende, sier Hasse Storebakk som sammen med Urd Nesset driver firmaet Bærekraftig arbeidsmiljø. De tilbyr i samarbeid med TCO den nye arbeidsmiljø netttjenesten i Norge. - Tjenesten er tilpasset norske

forhold, men vi behøvde ikke endre mye. Svenske og norske lover og retningslinjer er ganske like, forteller Storebakken.

Fargerik vurdering

- Det finnes 21 skjema innenfor fokusområdene psykososiale, fysiske og organisatoriske forhold. Ledelsen velger ut i fra disse skjemaene og spesialtilpasser et spørreskjema som dekker de fokusområder ledelsen vil finne status på, forklarer Storebakken. Etter hvert som de ansatte svarer vil de få opp søyler som indikerer hvordan bedriften scorer på de ulike områdene. - Dersom man får grønt utpekes arbeidsplassen til utmerket. Gult indikerer at forholdene er ganske bra, men arbeidsmiljøet kan fremdeles forbedres. Rødt er en indikasjon på at lovverket ikke er fulgt opp. Her må en dialog, om hvordan ting kan bedres, settes i gang. Når de ansatte får så rask tilbakemelding begynner ofte diskusjoner om spørreundersøkelsens temaer. Dette er ofte svært fruktbart, og skaper engasjement, sier Storebakken.

Rask tilbakemelding

Tjenesten setter en frist for når arbeidstakerne må ha svart.

Avdelingsledere kan til enhver tid gå inne å se hvor mange i avdelingen som har svart. Dermed kan de oppfordre og motivere i løpet av for eksempel en uke for å få flest mulig til å svare. Det morsomme med verktøyet er resultatene fra bruken i Sverige. Der har de hatt svarprosent på 95, forteller Nesset. Verken Storebakke eller Nesset er i tvil om hvorfor svarprosenten er så høy. - Rask tilbakemelding er viktig. Vi møter mange ansatte som er frustrerte over å være med på slike undersøkelser, for så å vente et halvt år før resultatene kommer tilbake. Det blir lite dynamisk. På den tiden har det også ofte skjedd flere endringer i avdelingen. Siden arbeidsplassmåleren er på Internett tar det bare noen få dager før resultatene føres tilbake til de ansatte. Til og med de som er på reise eller sykemeldt kan svare, så lenge de har tilgang til en datamaskin. Da blir det mer engasjerende å være med, sier Storebakken.

Årsakene til problemene

- Vanskeligheten med slike undersøkelser er å avdekke hva som er årsaken til problemene. Ofte vet en jo hva som er problemet, men det kan være verre å se sammenhengene. Tjenesten forutsetter selvsagt også at alle medarbeidere kan håndtere teknologien, påpeker NITOs arbeidslivssjef. - Spørreskjemaene fungerer slik at man kan gå fra å se på det helhetlige resultatet, til det enkelte spørreskjema. Derfor er skjemaene anonyme. Dette gir oss også mulighet til å fange opp tilfeller der kun en i en avdeling som mistrives, for eksempel på grunn av mobbing. Under hvert spørsmål åpnes det for egne kommentarer. I tillegg er det overlappende spørsmål som gir oss sjanse til å se om noen svarer useriøst. Til sammen gir dette oss oversikt over hvor du skal finne svar og årsakssammenheng. Alle må forholde seg til en datamaskin, allikevel kan dette være en bryg for noen. De vil få støtte og veiledning for å gjennomføre undersøkelsen, svarer Nesset.

Få smaken

For å sikre at arbeidsgiverne følger opp resultatene, og jobber kontinuerlig med arbeidsmiljøet får de tilbud om å bli kurset. - I samarbeid med TCO kurser, og sertifiserer vi bedriftene. Det er en fordel å lære opp en eller flere internt slik at kompetansen og kvaliteten i gjennomføring og oppfølging blir best mulig. I Sverige er det flere bedrifter som er klare for andregangsmålinger. Det er nettopp dette som er målsettingen, at bedriften selv eier dette og kan bruke det, forteller Storebakken. Både Nesset og Storebakken har jobbet med arbeidsmiljø i 15 år. De har stor tro på arbeidsplassmåleren. Sannsynligvis setter to bedrifter i gang med målinger til høsten. - Vitsen er ikke at bedriftene skal "rushe" inn i dette. Innstillingen, forståelse for prosessen og gjennomføringsviljen må være til stedet. Det går ikke som varmt hvetebrød til å begynne med. Først må bedriften få smaken på det vet du, avslutter Nesset.

NITO RUNDT

Buskerud

www.nito.no/busk
Telefon: 32 26 42 31
E-post: nitobb@online.no

Guidet byvandring i Drammen

Sammen med Tekna Drammen arrangerer vi byvandring fra Gyldenløvesplass på Strømsø, via Tollbugaten og avsluttes på Bragernes Torg. Jo Sellæg vil guide turen og fortelle om kultur og historie. Turen avsluttes med kaffe og kake på en kaffe på Bragernes Torg. Deltakelse er gratis.

Tid: 31. august kl. 18.00 – 20.00

Påmelding til avdelingskontoret omgående.

Waterhole Buskerud

Korrupsjon og regelverk mot korrupsjon i Norge.

Foredrag av jurist Henrik Horn, Eva Jolys "høyre-hånd".

Det er ingen påmelding, gratis adgang og servering av enkel frokost.

Tid: 2. september kl 08.00-09.30.

Sted: Drammens Børs, Bragernes Torg 13, Drammen.

Waterhole Kongsberg

Gjenkjøp

Leder i Stortingets forsvarskomite Marit Nybakk vil holde foredrag om temaet.

Det er ingen påmelding, gratis adgang og servering av enkel frokost.

Tid: 3. september kl. 08.00 – 09.30

Sted: Odd Fellows lokaler, Hyttegata 14, Kongsberg.

Kurs i møteledelse

Kursinstruktør er Tor Hofstad.

Deltakelse er gratis.

Tid: 7. september kl 17.00-21.00

Sted: Rica Park hotell i Drammen.

Påmelding til avdelingskontoret omgående.

Oslo og Akershus

www.nito.no/oslo
Telefon: 23 01 21 00
E-post: nitooaa@online.no



Waterhole

Gratis frokost serveres fra kl 0830, foredrag fra kl 0900, avslutning kl 1000.

Sted: Ingeniørenes Hus, Kronprinsens gate 17, Oslo – Restauranten i 1.etg.

Bakterier - verdens usynlige herskere

Professor Eirik Holten, spesialist på bakterier, overlege på mikrobiologisk avdeling, Akershus universitetssykehus foredrar.

Tid: 2. september

Nanoteknologi- 'hype' eller muligheter?

Professor Arne Skjeltnor, Institutt for Energiteknikk vil føre oss inn i nanoteknologiens verden. Nanoteknologi sies å være historiens raskest voksende teknologi som vil få betydning for alt rundt oss. Det er en jungel der ute, - vil Norge ha noen sjanse i dette kappløpet? Myter og muligheter vil bli belyst.

Tid: 7. oktober

MR-teknikk

Leder for Clinical Science MR i Philips Nordic, MR-fysiker Jørn Kværness lar oss ta del i hvor omfattende og utrolig avansert området MR-teknikk er. Alle kan bli utsatt for ulykker/sykdommer/hendelser hvor MR er et uvurderlig hjelpemiddel i diagnosen av tilstanden til kroppen vår. Et foredrag i tema MR som omfatter en kort innføring i noen prinsipper i MR-fysikk og MR billedannelse, typiske applikasjoner og hva MR gir av diagnostisk informasjon, hvilke lidelser MR "er best på", kommende utvikling og trender i nye anvendelsesområder og bedre diagnostikk.

Tid: 4. november:

Påmelding til avdelingskontoret.

Grunnkurs i Adobe Photoshop

Kurset krever windows grunnkurs, samt kjennskap til tekstbehandling.

Tid: Kurset går over 3 kvelder: 10. - 17. og 24. november. 16.30 - 21.00 (Servering av enkel middag).

Sted: IT-Akademiet AS, Brynsveien 3 B, 0667 Oslo

Maks. antall deltakere: 12

Påmelding til avdelingskontoret innen 15.oktober

Kursavgift: kr. 300,-

Seniorgruppen

Temamøter i Oslo

Ingeniørenes Hus, Kronprinsens gate 17, 0251 Oslo.

"Hartsang" - 2. etg.

Tid: 13.00-15.00 - Påmelding

Aktuelt tema fra romsektoren ved

siviling. Erik Tandberg

Tid: 2. september

Helse og livskvalitet i eldre år ved

prof.dr.med Peter F. Hjort

Tid: 7. oktober

Oslos boligarkitektur fra 1890 – og frem mot vår tid ved kunsthistoriker

Frank Ødegaard

Tid: 4. november

Påmelding til avdelingskontoret

Temamøter Lillestrøm

Velferden, Kjerulfs gt. 34, 2001

Lillestrøm - Tid: 13.30

Helse og livskvalitet i eldre år ved

prof.dr.med Peter F. Hjort

Tid: 19. oktober

Store begivenheter i verdensrommet i 2004 og 2005 ved astrofysiker Knut

Jørgen Røed Ødegaard, Universitetet i Oslo

Tid: 16. november

Påmelding til avdelingskontoret

Aust-Agder

www.nito.no/aa
Telefon: 37 09 84 84
E-post: nitooaa@online.no

Hovdenkurs

Vi inviterer tillitsvalgte med familie fra Aust- og Vest-Agder til et nytt Hovdenkurs. Årets kurs tar for seg emnet "En bedre hverdag – et bedre liv!".

Tid: 8. – 10.oktober.

Påmelding til avdelingskontorene innen 5. september.

Ingeniørdagene

"Den digitale hverdagen" bli synliggjort for alle som besøker teltet vårt.

Sted: Kanalplassen i Arendal.

Tid: 22. september, kl 11.00-15.00.

Aktuelle fagkurs

For informasjon og påmelding:

www.nito.no/fagkurs

Telefon 22 05 35 00

E-post: fagkurs@nito.no

Prosjektorganisering

Prosjekttenesters lokaler, Vøyenenga

06. – 08. september

Prosjektledelse

Prosjekttenesters lokaler, Vøyenenga

13. – 15. september

Nye krav til felles kablingssystemer for IKT

Comfort Hotel Børsparken, Oslo

15. september

Økonomi for ingeniører

First Hotel Alstor, Stavanger

20. – 21. september

Kvalitetssikring og HMS i prosjekter

Prosjekttenesters lokaler, Vøyenenga

20. – 22. september

Elektroinstallatørprøven

Comfort Hotel Børsparken, Oslo

20. – 22. september

Sikkerhetsutfordringer ved modifikasjoner på modne installasjoner

Quality Airport Hotel, Stavanger

20. – 21. september

Prosjektstyring på PC

Prosjekttenesters lokaler, Vøyenenga

27. – 29. september

Kvalitetsledelse

Prosjekttenesters lokaler, Vøyenenga

27. – 29. september

Salgsteknikk - salg og kundepleie

Comfort Hotel Børsparken, Oslo

28. – 29. september

Radiolinje planlegging

Rainbow Hotel Opera, Oslo

29. – 30. september

Økonomi for ingeniører

First Hotel Alstor, Stavanger

29. – 30. september

Leder for sikkerhet og leder for kobling

Rica Ishavshotel

29. september – 01. oktober

Reparasjons- og feilfinnings-teknikk innen elektronikk

NITOs lokaler, Lakkegata 3, Oslo

04. – 06. oktober

BAKSI DEN

Månedens gjest Marianne Bevum

Marianne Bevum ble nylig valgt inn i styret til den globale bioingeniørorganisasjonen International Federation of Biomedical Laboratory Science (IFBLS). Til daglig arbeider Bevum som rådgiver i Bioingeniørfaglig Institutt.



Når synes du realfagkompetansen kommer best til sin rett i hverdagslivet?

Når man skal regne prosent eller er ute og handler i butikken. Matematikken har jeg bruk for hele tiden.

Hvilken bok var den siste du leste?

Per Pettersons roman Ut og stjele hester. Dette er en veldig god bok som anbefales på det sterkeste.

Hva er det beste rådet du noen gang har fått?

Det har vært mange gode råd oppgjennom årene, men skal jeg velge et må det bli det om at man ikke skal ta seg selv så høytidelig.

Du blir stående fast i heisen med NITOs president – hva ville du si til henne?

- Skal du eller jeg ringe Vaktmesterkompaniet? Ettersom jeg arbeider i NITO, og snakker med Marit ofte, tror jeg vi ville vært mest opptatt av å komme ut av heisen fortest mulig.

Hvem ville du syklet Norge rundt på tandem med?

Definitivt ikke lederen av Bioingeniørfaglig Institutt Gry Andersen, for hun sykler så fort...

Hvem er den ræste og kuleste ingeniøren du vet om?

Det er helt klart min samboer Morten. Han er ingeniør og arkitekt og både rå og kul.

Hvis du kunne velge, hvilket realfag ville du vært og hvorfor?

Biologi, fordi det handler om livet og burde interessere alle.

- En ingeniør er en slik som prøver å finne ut av ting.

SANDER, 8 ÅR TIL TV2 PÅ NORWAY CUP

TEKNOSNOKEN

I denne spalten snoker Jørn Eilertsen opp nye og nyttige tekno-ting som han tror alle snart blir avhengig av. Jørn lever og ånder for teknologi, og leter stadig etter det nyeste, siste, beste, ultimate teknologiskille, eller store, vidunderet. Her kan du lese om hva du kommer til å trenge om et år! Har du tips til spalten? Send en mail: jorn.eilertsen@nito.no

En pinne med minne



Vi starter mykt og presenterer noe som allerede er på plass hos mange – minnepinnen.

Disketten er døende, og disse små "kraftpluggene" har blitt erstatteren når det gjelder å putte med seg noen filer i lommen. Til lagring av bilder/lyd har CD/DVD allerede blitt arvtageren, men den er ikke så lett å ta med og så tåler den mindre. I dagens verden går utviklingen innenfor teknologi raskt, og det å bruke disketter om et år, vil være som å plukke frem en country-kassett (jeg gjør det bare i smug). Som teknologer bør vi jo ligge i forkant, og nå kan det slås fast at minnepinnen er erstatteren. Disse dingsene er små og hendige og har gått under navn som USB-plugg/nøkkel/lagringsenhet, pen-drive, minneplugg, men går nå under det gode navnet minnepinne.

Disketten har maks kapasitet på 1,44 Mb, mens de første minnepinnene var på 16 Mb. Dagens volummodeller ligger på 256 eller 512 Mb, og i løpet av året vil mange satse på 1 Gb. Dette gjør at alle store filer eller presentasjoner med letthet kan tas med uten at man trenger en hel pc.

Hvor kjøper man dette? Nettbutikker anbefales og www.komplett.no er et trygt valg, selv om du gjerne kan finne andre eller billigere varianter både i Norge og utlandet.

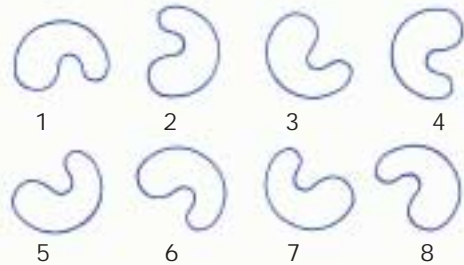
Så til slutt: tøm diskettene over på disk. Ram inn en som et minne. Løp og kjøp minnepinne!

5 kjappe

1. Hva betyr det latinske sitatet "fiat lux"?
2. Hva het Odins hest, og hvor mange bein hadde den?
3. Hvor mange eidsvollsmenn var med på å vedta grunnloven?
4. Hva er verdens største rovfisk?
5. I hvilket slag døde Davy Crockett?

IQ Trimmen

Finn de tre som ikke hører til her.



HJERNEFØDE

SVAR: 5 kjappe: 1. Bli lys. 2. Sleipner, åtte. 3. 12. 4. Hvitballe. 5. Slaget ved Alamo.
SVAR: IQ Trimmen: 1, 6 og 7 (alle de andre fem figurere kan roteres slik at de faller sammen).

HJELMELAND

AV HANSSON



Gutta på TimeKonsult AS går grundig til verks da de får i oppdrag å beregne de langsiktige konsekvensene av å flytte fellesferien.