

C



Hovedverneombud og verneleder i Statens vegvesen Troms

*Selv sterke kropper har svake punkter.
Bruk verneutstyr!*

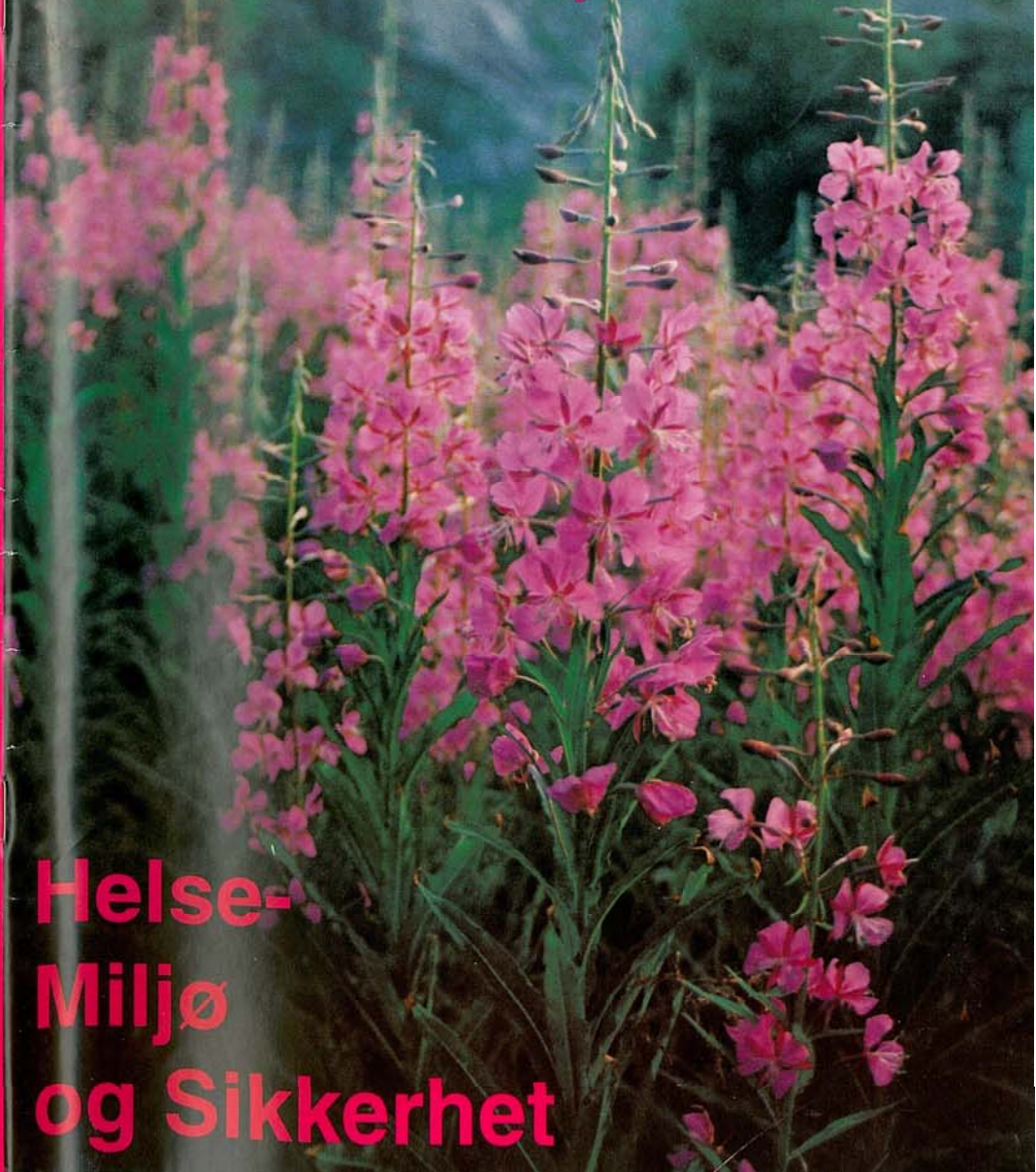


Statens vegvesen
Troms

Vegstikka

Medlemsblad
for Statens vegvesen Troms

18. 5. - 1993 - 25. Årgang



**Helse-
Miljø
og Sikkerhet**

TEMANUMMER OM HELSE- MILJØ OG SIKKERHET

VEGSTIKKA handler denne gangen - fullt og helt - om helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Men HMS-arbeidet er mangfoldig og det er mange innfalls-vinker. Derfor er bladet vårt en blanding av tanker, mening-er, lover, regler, informasjon og underholdning.

Vi håper at det vil gi de ansatte i vegvesenet et innblikk i HMS-arbeidet, HMS-problematikken - men også virke som en god informasjon og en inspirasjonskilde. Bruk derfor dette nummer av VEGSTIKKA som et "opp-slagsverk" eller en brosjyre. Ta vare på den - ei tid framover. Den kan være grei å ha dersom du har spørsmål eller ønsker informasjon om helse- miljø eller sikkerhet.

Fortsatt god sommer!

Lisa

INNHold

Arbeidsmiljø.....	3	Bruk-innleie av masseforflytnings maskiner arbeidstilsynets forskrift nr. 425.....	30
AMU.....	4 - 5	Førstehjelpskurs i Bardu.....	30
Mål/Policy for helse- miljø.....	6	Kontrollrutiner ved innleie av Maskiner og biler.....	31
Internkontrollopplegg for statens vegvesen.....	7 - 8	Forslagsordninga.....	32
Helse-, miljø og sikkerhet (HMS).....	9 - 10	Bedriftsidrett nøkkelen til et bedre liv for etaten?.....	33- 34
Likestillingspris 1993.....	10	Torsdagstorget i Tromsø.....	35
Bedriftsbladet som formidler i HMS-arbeidet.....	11	VM i landevegsløp.....	36
Bedriftshelsetjenesten.....	12	Jentutten.....	37
Attføringsutvalget.....	13 - 14	Anleggsbrakka en gourmetrestaurant.....	39
AKAN.....	15	Vegcupen i fotball.....	38
Sykefravær.....	16	Kantinemat - sunnhet eller matutskjeise?.....	40
Hovedverneombudet hverdag.....	17	Forberedelse til pensjonistalderen.....	41 - 42
Verne- og miljøarbeide.....	18	Jubileum for en veteran.....	42
Verneombud.....	19	personallytt.....	43
Mellomlederens hverdag.....	20-21		
EDB -hjelpemiddel/stressfaktor.....	24 - 25		
Nestenulykke.....	25		
Brannberedskap.....	26		
Produktkartotek for kjemiske stoffer.....	27-28		
Kjemiske stoffer merkeforskrifter.....	28		
Transport av farlig gods på veg.....	29		

Bilder: Forsida -et «sted» i Nord-Norge.
Baksida «Stakkars store sterke karer»
HMS-gutta Hans og Bjørn.

Foto: Lisa Sundstrøm.

ARBEIDSMILJØ

Vegvesenet – forgubbing eller et ungt og utfordrende miljø?

av vegsjef Eilif Mathisen

Det er ikke helt enkelt å skrive engasjert om arbeidsmiljø for en som gjennom hele sitt arbeidsliv har vært velsignet med en god helse og en sikker og interessant arbeidsplass. De arbeidsmiljøproblemer som mange mennesker sikkert sliter med, kan da lett bli noe fjerne og upersonlige.

Vegvesenet er en stor etat med svært varierte arbeidsoppgaver. Det er derfor selvsagt at både ledelse og øvrige ansatte legger stor vekt på et godt og sikkert arbeidsmiljø, der både helse og trivsel står sentralt.

Det er gjort et stort arbeid med det nye opplegget for internkontroll, som skal klargjøre ansvar og myndighet innenfor dette området, og være en veiledning til alle oss som har slikt ansvar for seg selv eller andre.

Likevel er det knapt noe felt i vår virksomhet der regelverket er så detaljert og omfattende som her. Det kan derfor være på sin plass med noen utfordrende spørsmål:

– Er det i menneskelig makt, både for ledere og arbeidstakere, å ha oversikt over alle de regler og den informasjon de forventes å ha kunnskap om?

– Skiller vi godt nok mellom store og små arbeidsmiljøproblemer, og prioriterer vi innsatsen riktig mellom disse?

Det er nødvendig å finne den riktige balanse her. Ikke noe er så ødeleggende som et system som er så omfattende at det ikke blir fulgt opp, og derfor ikke blir tatt alvorlig.

eg har inntrykk av at de som arbeider med vårt internkontrollopplegg har tatt hensyn til dette så langt det er mulig innenfor rammen av det regelverk vi har fått utenfra.

Trivsel og sosialt miljø er viktige forutsetninger for

Eilif Mathisen

en god arbeidsplass. Både i Troms og ved andre vegkontor reklamerer vi i stillingsannonser gjerne med et "ungt og utfordrende miljø".

For oss i 50-årsalderen, som utgjør størstedelen av vegvesenets ansatte, vil nok vårt eget miljø oppleves som ungt til vi når pensjonsalderen. Jeg er ikke helt sikker på om våre relativt få virkelige unge, i 20-30 årsalderen, sitter med det samme inntrykk.

Med det store antall "middelaldrende" arbeidstakere vi har, kan vi om 10-15 år få et bortimot fullstendig generasjonsskifte i vegvesenet i løpet av kort tid. Slike store og brå endringer bidrar neppe til en harmonisk overgang mellom gammelt og nytt, verken faglig eller sosialt.

Derfor er det nå en utfordring å føre en rekrutteringspolitikk som sikrer en jevnere alderssammensetning. Det er også viktig at den nye generasjonen har både mot og muligheter til å delta i utviklingen



av vårt faglige og sosiale miljø, ut fra sine forutsetninger. Samtidig må også denne generasjonen erkjenne at både innenfor vegvesenet og ikke minst blant vegvesenets kunder er det et stort antall mennesker med en helt annen livserfaring, fra før EDB-alderen, men ikke mindre verdifull av den grunn. Dette samspillet mellom erfaring og tradisjon på den ene siden, og ung kreativitet på den andre, er det som skal gi et miljø som virkelig er "utfordrende".

Jeg er glad for de unge som er kommet til oss i de siste årene ser ut til å ha tatt denne utfordringen med liv og lyst.

Velkommen til vegvesenet!

AMU (Arbeidsmiljøutvalget)



Torbjørn Naimak



Oddmar Eilertsen



Ivar Vik



Liv Sørensen



Charles Hermansen



Hans Takøy

**Faste
medlemmer
i AMU**

**Konsultative
medlemmer**

**En represen-
tant fra
bedriftshelse-
tjenesten.**



Bjørn Eriksen



Viktor Eriksen sekretær i
AMU

Sekretær

av verneleder Bjørn Eriksen

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er Statens vegvesens høyeste organ i arbeidsmiljøspørsmål.

AMU er et parts sammensatt utvalg, lik representasjon fra arbeidsgiver og arbeidstakere. AMU i Statens vegvesen i Troms består av seks medlemmer. Vegadministrasjonen oppnevner sine tre medlemmer. Organisasjonene velger sine tre medlemmer. De veksler om formannsvervet annet hvert år.

Hovedverneombudet er fast medlem og inngår i organisasjonskvoten. Verneleder og bedriftshelsetjenesten inngår som konsultative medlemmer, men har ikke stemmerett.

AMU har fast sekretær. Saker AMU behandler føres inn i en AMU-protokoll som distribueres rundt i fylket.

I Arbeidsmiljøloven § 24 er Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver beskrevet.

Jeg vil her plukke ut enkelte punkter fra § 24 i loven.

Pkt. 1 "Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planlegging av verne- og miljøarbeid, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd."

2. Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

a) "spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne verne-tjeneste,"

b) "spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,"

c) "planer som krever Arbeidsstilsynets samtykke i henhold til § 19,"

d) "andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, arbeidstidsordninger og forebyggende vernetiltak."

e) "etablering og vedlikehold av inernkontrollsystemer."

Utvalget kan også behandle spørsmål

om arbeid for yrkeshemmede arbeidstakere.

Iflg. vegsjefens rundskriv er vedtak i AMU det samme som arbeidsordre.

AMU har fire møter i året. For å ivareta alle arbeidsoppgavene til AMU er det oppretta en rekke underutvalg.

Vi har atferdsutvalg, byggeutvalg, AKAN- utvalg, disse utvalgene rapporterer til AMU.

I Statens vegvesen Troms er det vegsjefen som har det overordnede arbeidsgiveransvar for at Arbeidsmiljøloven blir fulgt.

I forbindelse med innføring av intern-

kontroll har vegsjefen inngått skriftlige avtaler med alle avdelingsledere, prosjektledere, anleggsledere, vegmestere, stasjonssjefer og en del oppsynsmenn om at de på vegsjefens vegne har ansvaret for å ivareta helse, miljø og sikkerhet i henhold til Arbeidsmiljøloven.

Det er mange i Vegvesenet som har levd i den villfarelsen at det er verneleder, hovedverneombud og stedlige verneombud som har ansvaret for at helse, miljø og sikkerhet blir ivare tatt på arbeidsplassene.

Helse, miljø og sikkerhet skal prioriteres på lik linje med produksjon og økonomi og ansvaret for at det blir gjort er plassert i linja.

AMU's HANDLINGSPROGRAM

AMU vedtar hvert år noen punkter som innsatsen skal rettes spesielt mot i det aktuelle året. Disse punktene må være i samsvar med målsettinger og policy nedfelt i Internkontrollhåndboka og de krav og mål vegsjefen uttrykker gjennom handlingsplan og årsplan. AMU følger opp de punktene som står i handlingsplanen på hvert møte. For 1993 har AMU følgende handlingsplan:

1. Senke sykefraværet
2. Analyse av nestenulykker
3. Forebygge belastningslidelser.

MÅL/POLICY FOR HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEIDE (HMS) I STATENS VEGVESEN TROMS

av assisterende vegsjef
Torbjørn Naimak

Generelt

Statens vegvesen Troms skal gjennomføre sin virksomhet slik at vi når de mål som er satt for oss. For å sikre oss i å nå disse målene, og for å kunne drive virksomheten innenfor det regelverk og de rammer som gjelder må virksomheten kvalitetssikres.

Kvalitetssikring vil ikke bare føre til at vår utdrettede virksomhet blir optimalt utført for samfunnet, men også at forholdene for alle oss tilsatte blir slik at vi utnytter våre menneskelige ressurser best mulig. Kvalitetssikring av arbeidet med helse, arbeidsmiljø og sikkerhet er samlet under begrepet internkontroll og er beskrevet i vår Internkontrollhåndbok.

Målsetting

For perioden 1990-93 har vi hatt følgende målsetting for vårt HMS-arbeid:

1. Statens vegvesen Troms skal løse sine oppgaver uten at de menneskene som arbeider i virksomheten skades av ulykker eller utsettes for unødige farer. For vegplanperioden 1990-93 skal den konkrete målsettingen være at vi ikke skal ha dødsulykker eller invalidiseringsulykker. Øvrige arbeidsulykker (med fravær) skal ikke overstige 20 pr år.
2. Ved å skape gode arbeidsplasser i et godt psykisk og fysisk arbeids

miljø og ved aktivt forebyggende arbeid skal sykefraværet være lavt.

For perioden 1990-93 er den konkrete målsetting:

Bedre enn gjennomsnittet av Statens vegvesen på landsbasis. For årene 1991-93 skal den årlige reduksjon være min. 10 %.

3. Arbeidet skal legges opp slik at helsemessige belastninger og skadelig arbeidsmiljø reduseres mest mulig.
4. For de av våre arbeidskamerater som får alvorlige helsemessige problemer skal det drives organisert atferdsarbeid.

For inneværende år (1993) er den konkrete målsetting:

Planlegging og gjennomføring av arbeidet skal gjøres slik at målsettingen for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet ivaretas. Arbeidet legges opp i tråd med opplegg gitt Internkontrollhåndbok.

Arbeidet med å redusere sykefraværet gis prioritet. Sykefraværet skal i 1993 reduseres til det nivå vi hadde i 1991. Samlet skal sykefraværet i Troms være lavere enn gjennomsnittet for Statens vegvesen på landsbasis.

Antall skader (med fravær) skal ikke overstige 18 i 1993, og vi skal ikke ha dødsulykker eller invalidiseringsulykker.

Målsetting for perioden 1994-97 vil bli utarbeidet i forbindelse med utarbeidelsen av handlingsplan for perioden. (Utarbeidelse av handlingsplan skjer nå, og planen forventes ferdig 1. desember).

Tiltak/virkemidler

Sentrale tiltak/virkemidler vi ønsker å bruke for å nå våre mål er:

- Arbeidsmiljø- og sikkerhet skal inngå som en naturlig del av hver arbeidsoperasjon, fra planleggingsstadiet til jobben er utført.
- Arbeidsmiljøet og sikkerhet skal taes med i våre årsplaner og skal dokumenteres i vårt resultatrapporteringssystem.
- Vi har alle et ansvar for vår egen og våre arbeidskameraters sikkerhet.
- Alle ledere har et spesielt og forpliktende ansvar for å forhindre skader og ulykker.
- Arbeid for å forhindre helsemessige belastninger, skadelige miljøer og ulykker skal prioriteres på lik linje med våre produksjons- og forvaltningsoppgaver.
- Det er bedre å forebygge enn å reparere.
- Åpenhet og respekt for våre medarbeidere.
- Informasjon og kommunikasjon.
- Orden og renhold.
- Fysisk fostring, bedriftsidrett o.l., skal vektlegges som et aktuelt forebyggende helseiltak og som en positiv miljøfaktor.
- God opplæring.
- Overholdelse av verne- og sikkerhetsbestemmelsene.
- Reagere når det skjer brudd på verne- og sikkerhetsbestemmelsene.



INTERNKONTROLLOPPLEGG FOR STATENS VEGVESEN

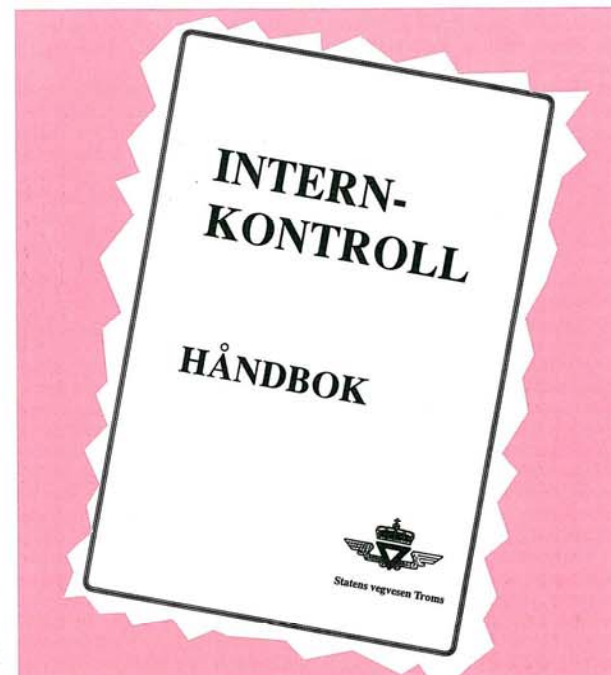
av ass. vegsjef Torbjørn Naimak

Forholdet kvalitetssikring/internkontroll

Statens vegvesen har etablert et overordnet kvalitetssikringssystem. Systemet utbygges nå videre på mer funksjonelt nivå. I Statens vegvesen Troms ønsker vi å kvalitetssikre hele vår virksomhet, et sentralt element i dette er utarbeidelse av kvalitetsplaner på ulike nivå og for de enkelte arbeidsområdene.

Internkontroll er et element i vår samlede kvalitetssikring. Gjennom vårt internkontrollopplegg kvalitetssikrer vi vårt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Beskrivelse av vårt internkontrollopplegg finnes i Internkontrollhåndboka. Denne håndboka, sammen med dokumentasjonsperm og "Internkontrollbibliotek" utgjør vårt overordnede system på fylkesbasis. For den enkelte arbeidsplass vil mer detaljerte og konkretiserte forhold beskrives i vedkommende enhets kvalitetsplan. Kvalitetsplan er altså et svært sentralt dokument i vårt internkontrollsystem, innholdet kan variere noe, men vi finner ofte igjen disse kapitlene i kvalitetsplaner:

1. Beskrivelse/mål
2. Nøkkeltall
3. Organisering og arbeidsdeling (organisasjonsplan, delegering av ansvar og myndighet, oppgavefordeling)
4. Planlegging (plansystemer som årsplanssystemet, planleggingsrutiner)
5. Budsjett- og økonomistyring
6. Møte- og informasjonssystemet
7. Administrative rutiner (saksbehandlingregler og praksis)
8. Bemanning/kompetanse
9. Helse, miljø og sikkerhet
10. Innkjøp og materielladministrasjon
11. Anbud/tilbud
12. Kontrollplaner
13. Spesiell arbeidsbeskrivelse
14. Avvik/avviksbehandling
15. Resultatrapportering/dokumentasjon/erfaringsoverføring



Internkontrollhåndboka

Statens vegvesen Troms hadde ferdig sin første utgave av Internkontrollhåndboka 1. januar 1992 (slik internkontrollforskriftene krevde). Senere

har vi oppdatert boka flere ganger. Det er helt avgjørende at vi greier å holde boka ajour og at den hele tiden er i samsvar med de måsettinger og den policy vi har.

Internkontrollhåndboka har i dag følgende innholdsfortegnelse:

Kapittel 1	Innledning
Kapittel 2	Målsetting for verne- og arbeidsmiljø i Troms
Kapittel 3	Organisering - Statens vegvesen Troms, ansvarsforhold i henhold til Arbeidsmiljøloven
Kapittel 4	Organisering av verne- og arbeidsmiljøtjenesten i Troms
Kapittel 5	Organisering/gjennomføring wav bedriftshelsetjenesten
Kapittel 6	Gjennomføring i henhold til lover og forskrifter
Kapittel 7	Avvik/avviksbehandling
Kapittel 8	Reaksjonsmønstre
Kapittel 9	Erfaringer/tiltak for å unngå ulykker og skader
Kapittel 10	Lokal kvalitetsplan og lokal dokumentasjon

Internkontroll - hva har skjedd?

av verneleder Bjørn Eriksen

Internkontroll - hva er det?

Internkontroll kan like godt hete kvalitetsikring av helse, miljø og sikkerhet. Denne loven trådte i kraft 1. januar 1992.

Jeg vil anta at internkontrollsystemet vårt etter hvert er blitt et kjent begrep på våre arbeidsplasser. I april 1992 var internkontrollen i vårt fylke tatt i bruk, da hadde alle med arbeidsgiveransvar, arbeidsledere og verneombud gjennomgått kurs i bruk av internkontrollopplegget. Alle som har gjennomgått kurset har fått utlevert perm nr. 1, som beskriver vårt internkontrollsystem. For at internkontrollsystemet vårt skal være fullkommen skal ha kvalitetsikringsplaner hvor helse, miljø og sikkerhet skal være grundig beskrevet. Kvalitetsplaner og internkontroll-håndboka skal være kjent for alle som er berørt. Perm nr. 2 i vårt system er dokumentasjonspermen som skal dokumentere at internkontrollsystemet vårt etterleves. Denne permen skal forevises ved inspeksjon fra myndighetene og Arbeidsmiljøutvalget m.v. På alle stasjonene og større arbeidsplasser finnes et bibliotek, perm nr. 3-7. Disse inneholder alt av lover, forskrifter, retningslinjer og rundskriv som er berørt av

internkontrollsystemet. Dette biblioteket skal være tilgjengelig for alle ved behov.

Tidligere har de kontrollerende myndigheter hatt ansvar for å følge opp at bedriftene etterlevde kravene i Arbeidsmiljøloven, Forurensningsloven, Brann og eksplosjonsloven, Elektrisitetsloven m.v. Det nye med internkontroll-loven er at arbeidsgiveren skal kunne dokumentere overfor de kontrollerende myndigheter at de etterlever lover og forskrifter som beskrevet i internkontrollen og kvalitetsplanene. Myndighetenes oppgave er forandret fra å inspisere og gi pålegg på de enkelte arbeidsplasser til å drive systemkontroll hos arbeidsgiverne. I tillegg til at myndighetene sjekker dokumentasjon vil de ta stikkprøver på arbeidsplassene for å kontrollere at dokumentasjonen stemmer.

Det er også nytt at alle arbeidsplasser har etablert vernegrupper. Vernegruppene skal bestå av leder med arbeidsgiveransvar, arbeidsleder, verneombud og en tillitsvalgt. Disse gruppene skal behandle vernevernapporertene og gi uttalelser og komme med forslag til tiltak før de legges i dokumentasjonspermen. De skal videre granske skader, behandle skademeldinger og gi kommentar og

komme med forslag/løsninger før de sendes til AMU. Videre skal gruppa være problemløser, de skal støtte og hjelpe medarbeidere, vurdere nestenulykker, utarbeide årsplaner i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. De skal gjennomgå og komme med forslag til reduksjon av skader og sykefravær. De skal gjennomgå rapporter fra bedriftshelsetjenesten og de skal foreslå tiltak. Referatene fra møtene i vernegruppa skal ligge i dokumentasjonspermen. Som vi ser etter denne opplistingen bli vernegruppa å fungere som et mini-AMU hvor den lokale arbeidsplass får større innflytelse over sin arbeidssituasjon.

Internkontrollsystemet er oppbygd etter prosessene som vi kjenner til. Ved å slå opp på kap. 6 i perm nr. 1 vil en finne prosessene hvor lov og regelverket er opplista med henvisning til perm nr. i biblioteket.

Vegsjefen har gitt vernelederen ansvaret for å følge opp at internkontrollsystemet blir holdt asjurr og revidert, likeledes er han i 1993 pålagt å besøke 50 % av arbeidsplassene for å kontrollere om internkontrollen og kvalitetsikringsplanen for helse miljø og sikkerhet blir fulgt.

STATUTTER FOR HELSE- MILJØ OG SIKKERHETSPRIS

For å stimulere til bedre innsats og engasjement i arbeidet for **Helse, Miljø og Sikkerhet** vedtok Arbeidsmiljøutvalget i møte i desember 1992 å opprette miljøpris. Følgende statutter ble vedtatt:

1: Utdeling av HMS-prisen har som mål å stimulere til økt innsats og engasjement i miljø- og sikkerhetsarbeidet.

2: Prisen tildeles ansatte som har vist spesiell interesse og engasjement i sikkerhets- miljø-

og trivselsskapende arbeid innen etaten.

3: HMS-prisen kan tildeles avdelingsgrupper (lag) og enkeltpersoner ansatt i Statens vegvesen.

4: Det deles ut maksimalt en HMS-pris for hvert kalenderår.

5: Alle ansatte kan foreslå kandidater til HMS-prisen. Forslagene sendes Arbeidsmiljøutvalget (AMU) innen 1. februar i påfølgende år. Forslagene til kandidater skal være begrunnet.

AMU

beslutter hvem som skal tildeles prisen. AMU kan også beslutte at det ikke skal deles ut pris for det aktuelle året. Overvektelsen av HMS prisen gis spesiell oppmerksomhet.



av bitilsynssjef Trond R Larsen

Vi som ledere slår ofte om oss med uttalelser som "mennesket er organisasjonens viktigste ressurs", "ledelse er å skape resultater gjennom andre" osv. Dersom uttalelsene er ment på alvor, bør dette avspeile seg i vårt engasjement innenfor HMS-arbeidet. HMS er et virkemiddel for god ledelse. Spørsmålet er imidlertid om vi som ledere er oss selv godt nok bevisst vårt ansvar på området.

HMS - en avklaring:

HMS kan - noe forenklet - defineres som alt systematisk arbeid vi gjør for å oppfylle Arbeidsmiljø-lovens krav om full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger i arbeidsforholdet.

HMS -arbeidet foregår langs flere dimensjoner:

- **en organisatorisk dimensjon** hvor bl.a. klargjøring av ansvar/myndighet i HMS-saker står i fokus. Den organisatoriske dimensjonen innebærer også forhold som hvordan den formelle medvirkningen i HMS-arbeidet tilrettelegges, hvilke regler og rutiner som gjelder osv.

- **en teknisk dimensjon** hvor krav til sertifisering av og systemer for

vedlikehold av utstyr og hjelpemidler står i fokus. Krav til og regler for bruk av stoffer/kjemikalier inngår også her.

- **en menneskelig dimensjon** hvor krav til innholdet i og utformingen av den enkeltes arbeidsdag står i fokus. Den menneskelige dimensjonen innebærer også forhold som hvordan den mer direkte medvirkningen/medbestemmelsen tilrettelegges.

Resultatene av vår HMS-satsing ser vi først og fremst i utviklingen av yrkesskader og

maskinparken enn vi er til å ta vare på menneskeparken. Uansett sannhetsgehalten i utsagnet; vi har systemene, rutinene og engasjementet for å se til at maski-

I en sterkt teknisk orientert etat som Statens vegvesen har det kanskje lett for å bli slik at man også i HMS-arbeidet orienterer seg mot den tekniske dimensjonen. Kanskje er det noe i det gamle utsagnet om at man i vegvesenet er flinkere og har bedre systemer for å ta vare på

HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHET (HMS) - MOTEORD ELLER REELL SATSING?

yrkesrelatert sykefravær. Vi må likevel være oss bevisst at ikke alt sykefravær er yrkesrelatert. Vi har også andre, mer indirekte måter å "ta temperaturen" på HMS-området.

Gjennom medarbeidersamtalene har vi som ledere ei utmerket anledning til å få tilbakemelding på hvor vi står i HMS-arbeidet og hvor vi bør satse videre. Gjennom medarbeidersamtalene kan vi både få sjekket opp om de krav og retningslinjer for HMS som er trukket opp blir etterlevd og vi får også relativt klare tilbakemeldinger om "trivselsnivået".

HMS i Statens vegvesen Troms - Hva har vi gjort?

Sett fra en avdelingsleders synspunkt har det skjedd mye på HMS-området de siste årene.

Gjennom utviklingen av et system for internkontroll nedfelt i ei egen internkontrollhåndbok og fulgt opp gjennom HMS-opplæring av samtlige i etaten med arbeidsgiveransvar, har vi tatt et viktig skritt på veien med å kvalitetssikre HMS-arbeidet i Statens vegvesen Troms. Myndighet og ansvar for HMS er klarlagt. Regler/rutiner for praktisk HMS-arbeid skissert. Gjennom kravene til oppretting av vernegrupper og systematiske vernevern er grunnlaget lagt for at HMS skal gis en lokal basis knyttet til det enkelte verneområde.

Det som gjenstår å se er om vi som ledere på de ulike nivåene makter å gjøre godt nok bruk av det verktøyet som internkontrollsystemet er. Ikke

maskinparken enn vi er til å ta vare på menneskeparken. Uansett sannhetsgehalten i utsagnet; vi har systemene, rutinene og engasjementet for å se til at maski-

ner, utstyr og stoffer som brukes i det daglige arbeidet holder en forsvarlig miljømessig standard. Vi har ikke de samme systemene og rutinene - ei heller engasjementet - i å se til at innholdet i arbeidet holder en tilvarende forsvarlig miljømessig standard.

Arbeidsmåte og arbeidsinnhold - konsekvenser for trivsel og helse:

Slik jeg ser det vil de største utfordringene i HMS-arbeidet fremover knytte seg til hvordan vi organiserer og tilrettelegger arbeidet for den enkelte tilsatte i Statens vegvesen. Ikke minst bør vi rette oppmerksomheten mot arbeidsmåte/-innhold i de administrative funksjonene.

Statistikken over sykefraværet i etaten gir oss indikasjoner på at fraværet i vegadministrasjonen kan være i ferd med å "krype forbi" utedriften. Dette er på mange måter urovekkende, iallefall dersom vi tenker tradisjonelt.

Slik vi har vært vant til å tenke, er det i utedriften man har de største miljømessige belastningene i arbeidet. Kontorarbeid forbindes ofte med lett arbeid og i forlengelsen av dette; et arbeidsområde som ikke gir miljømessige belastninger. Mye tyder imidlertid på at denne formen for gammel visdom står for fall. Fysisk lett arbeid er ikke ensbetydende med et arbeidsområde uten negative trivsels- og helsemessige momenter.

Selv har jeg fulgt utviklingen i Biltilsynet gjennom flere år. Arbeidsoppgavene - og da spesielt førstelinjepersonalets arbeide - har i stigende grad blitt "datafisert". Nesten alle utadrettede arbeidsoppgaver løses ved hjelp av terminal og skriver. Arbeidsinnholdet har utvilsomt blitt mer monotont og arbeidssituasjonen preges i noen grad av isolasjon.

Den utviklingen vi har hatt over flere år i Biltilsynet, har vi i den øvrige vegadministrasjonen opplevd gjennomført på kort tid. Det store "mønsterskiftet" opplevde vi i forbindelse med flyttinga i nytt vegkontor hvor vi bl.a ble gitt helt nye muligheter til EDB- bruk sett i forhold til det vi hadde vært vant til i Skippergata.

Det er på mange måter et tankekors at vi etterhvert i så stor grad orienterer

vårt arbeide mot PC'en at den i noen grad erstatter kommunikasjonen oss mennesker imellom.

At vår økende EDB- bruk har vesentlige konsekvenser for hvordan vi arbeider og kommuniserer er udiskutabelt. At en av konsekvensene er større monotoni og isolasjon kan det heller ikke herske tvil om.

Hvilke konsekvenser den økende EDB-bruken har for trivsel og helse er selvsagt mer diskutabelt. Vi kan vel likevel ikke unndra oss det ubehagelige faktum at vi de senere årene har hatt et sterkt økende omfang av skulder/nakkidelser. At dette i noen grad også resulterer i sykefravær bør heller ikke egne til forbauselse. I HMS-arbeidet bør dette kompleksset vies langt større oppmerksomhet enn tilfellet har vært så langt.

Engasjementet og perspektivet bør imidlertid ikke stoppe på dette nivået. Det ville være å unndra seg sitt ansvar som leder om vi ikke også forsøker å trene dypere i materien slik at vi kan få et bedre grunnlag for såvel å dimensjonere bemanningen som å "komponere" jobbinnholdet til den enkelte slik at grunnleggende krav til arbeidsinnhold kan ivaretas. Med den utviklingen vi har hatt i "kontorteknologien" i Statens vegvesen de siste 10 årene, vil vi i HMS-sammenheng måtte vie stor oppmerksomhet omkring mulige sammenhenger mellom arbeidsinnhold på den ene siden og trivsel og helse på den andre. Dette er kanskje den aller viktigste utfordringen vi som ledere står overfor på HMS-området.

LIKESTILLINGSPRIS 1993

Mannsdominert etat?

Gule menn i gule biler!
Muskelsterke tunnelarbeidere!!
Biltilsynets blå, med ubarberte fjes!
Ledergruppe med 6 menn!
Mellomledergruppe med bare 3 jenter!

Dette er status 1993! Men kanskje er det håp om en sterkere «kvinnelig» framtid?

Vi har ressursene: - jenter med pågangsmot, jenter med styrke og dyktighet og jenter som vil noe.

Men har vi latt disse jentene komme fram blant alle de buksekledde menn - menn med mangel på

mot, mangel på kreativitet og manglende tro på jenter. Eller??

I så fall: Er det noen som fortjener årets likestillingspris? Den skal nemlig være en premiering for gode resultater i arbeidet med å fremme likestilling mellom kjønnene. Og det kan være mangt!

Tenk derfor grundig etter - hvor du enn befinner deg i etaten - Hvem synes du fortjener en slik pris??

Frist for forslag er 1. november i år!!

Lisa



Bedriftsbladet som formidler i HMS-arbeidet

av redaktør Lisa Sundstrøm

Bedriftsbladet skal ifølge statuttene fra 1969 være et internt informasjonsorgan. Det skal presentere et snitt av etaten, ta for seg regelverk, retningslinjer, historikk og framtidsvyer. En av de tingene som glir lett inn i denne beskrivelsen er helse, miljø og sikkerhetsarbeid. Det dreier seg om alt fra regelverk til framtidsvyer.



med en bunke HMS-dokumenter foran seg. Selv om også et rundskriv er kortfattet, vil en artikkel i bladet ofte inneholde både bilder og illustrasjoner - i beste fall i farger - og gjerne av kameraten eller en annen vi kjenner.

VEGSTIKKA er derfor en ypperlig kanal til å formidle helse- miljø og ver-netanker - som et supplement til dette arbeidet i alle våre andre kanaler!

Informasjon viktig

En av beskrivelsene på ordet informasjon i ordboka er bekjentgjøre. Arbeidet med helse-, miljø og sikkerhet må bekjentgjøres. Viktigheten av dette arbeidet må formidles. Det må jobbes med forståelsen av HMS-arbeidet som en del av vår hverdag i vegvesenet. Pålegg og regler er vår måte å formane. Men vi må også forklare. Derfor må det informeres. Informasjon om vår egen sikkerhet, vår helse og våre omgivelser må rekke fram. Hvis ikke - vil HMS-arbeidet oppfattes som en klamp om foten. Hver enkelt ansatt må føle ansvar for sin egen arbeidssituasjon. Og ansvar oppnås blant annet gjennom god og forklarende informasjon.

Intern informasjon

Som kjent har prosjektarbeidet med intern informasjon bekreftet bedriftsbladets rolle som et godt informasjonsorgan. Det betyr blant annet at VEGSTIKKA er en av de få publikasjonene samtlige i vegvesenet i Troms får tilsendt hjem i sin egen postkasse. Det betyr igjen at muligheten til - og håpet om at den blir lest er til stede.

Leservennlig

Helse- miljø og vernearbeid blir ofte mye prat og mange ukjente ord. Det kan også artiklene i bedriftsbladet bli. Men fordelene med VEGSTIKKA er at hver artikkel er på 1-2 sider. Stoffet må derfor komprimeres, og det betyr igjen at det viktigste må framheves og de store og lange "utredninger" må kortes ned. Muligheten til at leserne fatter interesse for artikkelen er derfor til stede - i langt større grad enn

Samarbeid

Helse, miljø- og sikkerhets"folkene" i Statens vegvesen har en stor jobb å gjøre. Arbeidet består av mye annet en å registrere folks "overtramp" og sykefravær. Til dette arbeidet trenger HMS-folkene samarbeidspartnere. Det finnes mange og en av disse er bedriftsbladet. Redaktørens ønske er at hvert nummer av VEGSTIKKA skal ha en egen helse, miljø- og sikkerhetsside. Her kan det tas opp ulike tema innen HMS-arbeidet. Framskritt og bakoversteg behandles likt. Vi vil rose og rise - men i første rekke synliggjøre HMS-arbeidet for samtlige ansatte.

Derfor ønsker VEGSTIKKA HMS-folkene velkommen til et sikkert, miljøfremmende og helsebringende samarbeid.

BEDRIFTSELSETJENESTEN

av verneleder Bjørn Eriksen

Bedriftshelsetjeneste/bedriftslege

Arbeidsmiljølovens målsetting er "å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en verneteknisk yrkeshygienisk, og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet..... (§ 1)."

Bedriftshelsetjenesten spiller en viktig rolle i arbeidet for å nå dette målet.

Etter at vi fikk Arbeidsmiljøloven i 1977 er det utarbeidet forskrifter for bedriftshelsetjenesten. Fra å være en personallegeordning med vekt på årlige helsekontroller, er bedriftshelsetjenesten i sterkere grad pålagt å granske arbeidsmiljøet og drive forebyggende helsetjeneste.

Mange har vanskelig for å godta bedriftshelsetjenestens nye arbeidsmåte. Vi hører ofte argumenter som: "Hvorfor skal vi være innmeldt i bedriftshelsetjenesten når vi ikke engang blir legeundersøkt? Det er bortkastede penger for bedriften."

Den arbeidsmåten som bedriftshelsetjenesten tidligere arbeidet etter var å reparere skader etter at de var oppstått. Bedriftshelsetjeneste etter den nye forskriften kan sammenlignes med vedlikehold av din egen bil. Det gjøres forebyggende vedlikehold for å unngå havari og store økonomiske utgifter. Derfor skal bedriftshelsetjenesten ut på arbeidsplassene for å drive forebyggende arbeid, som å se på arbeidstiltinger, måle støy og støv, vurdere kjemiske stoffer og se på hvordan arbeidet legges til rette (mellom-menneskelige forhold). De skal delta på møter i vernegruppene, arbeide aktivt for å senke sykefraværet, delta i AKAN- og attføringsarbeidet. De skal ta årlig hørselkontroll av samtlige arbeidstakere som arbeider i støy over 80 dB. Det vil i praksis si alle utarbeiderne. De skal også føre kontroll med de som arbeider med asbest. Det vil si mekanikerne som arbeider med bremsere m.v. Videre har de ansvar for å følge med helsa til de som har spesielt risikofylt arbeid.

I dag betaler bedriften en årskontingent fra 800-1000 kr pr ansatt. I 1992 hadde vegvesenet i Troms hele 39 årsverk i sykefravær. Omregnet i penger utgjør det over 10 millioner kroner i direkte lønnsutgifter. I tillegg kommer kostnad med driftsforstyrrelser og inn-

leie av vikarer m.m. Dersom vi kan spare en sykedag i gjennomsnitt på hver av våre ansatte - vil vi spare ca 600.000 kr som er i overkant av det vi betaler i årskontingent til bedriftshelsetjenesten.

Bedriftshelsetjeneste tilslutning

Statens vegvesen er tilsluttet seks såkalte regionale Sordninger. Disse følger geografisk våre seks driftsområder. Tidligere har det vært praktisert å melde inn anleggsarbeiderne der arbeidet var. Men med den raske forflytting mellom de enkelte arbeidsplassene var det vanskelig å holde oversikt slik at den enkelte fikk den oppfølging de hadde krav på. Fra 1992 har alle vært innmeldt i den bedriftshelsetjenesten hvor de geografisk har sin hjemmeadresse. Det er en forutsetning at ved kartlegging av arbeidsmiljøet på anlegg må det være et nært samarbeid mellom de enkelte bedriftshelsetjenester dersom det er behov for medisinsk oppfølging av den enkelte. Alle ansatte har fått tilsendt retningslinjene for bedriftshelsetjenesten som gir en utfyllende beskrivelse av det vegvesenet forlanger av bedriftshelsetjenesten.

Arbeidsgivers rolle for å nytte seg tilbudene fra bedriftshelsetjenesten

Det er kommet tilbakemeldinger fra bedriftshelsetjenesten i noen områder om at de har for få henvendelser fra vegvesenet om tjenester. Det er vi som kunder hos bedriftshelsetjenesten som skal stille krav. For å få bedre samarbeid og nytte av bedriftshelsetjenesten er vernegruppene pålagt å opprette årsplaner i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Det er å håpe at dette vil gi fruktbare resultater.

Bedriftshelsetjenesten skal være aktivt med for å senke sykefraværet. Det er viktig å få klarlagt årsaken til sykefraværet og i samarbeid med vegvesenet sette i gang tiltak for å redusere dette. All erfaring viser at dersom det skulle bli nødvendig med attføring, så er det viktig at man kommer i gang på et tidligst mulig tidspunkt. Bedriftshelsetjenesten skal innkalles på alle møter i vernegruppene hvor sykefraværet behandles. Ved langtidsykefravær (over 14 dager) skal bedriftshelsetjenesten konsulteres for å vurdere den syke, og om mulig komme med forslag til tiltak/omplussing for å kunne avslutte sykeperioden. Bedriftshelsetjenesten bør også møte i vernegruppene for å presentere kartleggingsrapporter m.v. Ved anskaffelse av utstyr, ombygging osv. sier loven at bedriftshelsetjenesten skal tas med på råd.

ATTFØRINGSUTVALGET I STATENS VEGVESEN TROMS

av konsulent May-Gøril Ellingsen

Attføringsutvalget har vært på banen i tre år. Sammenstillingen har vært den samme siden starten: Oddmar Eilertsen er leder, medlemmer for øvrig er hovedverneombud Hans Takøy og verneleder Bjørn Eriksen. Undertegnede er sekretær. Bedriftshelsetjenesten og arbeidsformidlingen stiller som konsulenter i utvalget.

Vi arbeider etter de retningslinjer som er vedtatt; målsettingen er først og fremst tilbakeføring til eller tilpasning av arbeidet. Dette er lederens ansvar. Vi i utvalget kan bistå med å søke økonomisk tilskott der hvor arbeidet må endres eller tilrettelegges. Dette har skjedd i tre tilfeller hittil.

Når tilbakeføring eller tilrettelegging ikke er mulig, er vår oppgave å være rådgivere og gi veiledning til de som tar kontakt eller som på annen måte kommer i kontakt med oss. Vi orienterer om rettigheter og bistår med søknad til trygdemyndighetene og arbeidsmarkedsetaten.

Vi tar også initiativ til tverrfaglige møter med representanter fra trygdekontor, arbeidsformidling og behandlende lege. Disse møtene ledes av trygdekontorene og har vedtaksmyndighet. Dette er av stor betydning for yrkeshemmede fordi saksbehandlingstiden kortes ned og tiltakene kan settes i verk tidligere.

I løpet av 1991 og 1992 har 28 personer vært i kontakt med oss.



May Gøril Ellingsen - sekretær for attføringsutvalget.

Dette er resultatene gjennom to år:	1992	1991
I ordinært arbeid i bedriften	2	7
I ordinært arbeid i bedriften med endring av arbeidsbetingelsene	5	2
Midlertidig trygd løsnings (sykepenger/attføringspenger)	3	2
Varig trygd løsnings (uførepensjon)	3	3

Retningslinjene for attføringsarbeidet har tidligere vært trykket i VEGSTIKKA, men vi benytter muligheten til å gjøre det en gang til fordi dette er et temanummer.

Retningslinjer for attføringsarbeidet i Statens vegvesen Troms

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver ansvar for arbeidstakere som er blitt hemmet i sitt yrke, som følge av ulykke, sykdom eller slitasje, jf. paragraf 13.2: "Arbeidsgiver skal så langt det er mulig, iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne få, eller beholde et høvelig arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring, eller lignende".

For å kunne følge lovens bestemmelser, skal Statens vegvesen Troms arbeide gjennom et attføringsutvalg.

Utvalget skal være sammensatt av representanter fra bedriftsledelsen, fra de tilsatte og fra bedriftshelsetjenesten.

Bedriftsinternt attføringsarbeid skal være:

- Å hjelpe egne tilsatte som er yrkeshemmet på grunn av sykdom, skade, alder eller forhold i arbeidsmiljøet, til et best mulig tilpasset arbeid i Statens vegvesen.

- Å medvirke til at yrkeshemmede arbeidstakere kan beholde sin arbeidsplass i Statens vegvesen dersom forholdene ligger til rette for dette, eller tilbyr ny arbeidsplass i eller utenfor etaten.

Arbeidsmåten i attføringssaker er slik: en attføringssak kan tas opp av den det gjelder, tillitsvalgte, vernetjenesten, overordnet, personalseksjonen, helsetjenesten og medlemmer av attføringsutvalget.

Arbeidstakere som er sykemeldt i over 8 uker vil bli kontaktet av nærmeste overordnede med tilbud om hjelp fra bedriftshelsetjenesten og/eller attføringsutvalget dersom det er behov for slik bistand.

Attføringsutvalget skal få opplysninger om 8-ukers sykemeldinger fra personalseksjonen og utedrifta og skal kontakte den enkelte arbeidstaker med hjelpetilbud via den enkelte arbeidsplass (verneombud/nærmeste overordnede/tillitsvalgt). Før en sak tas opp i utvalget, skal skriftlig samtykke gis av den det gjelder.

Den enkelte arbeidstaker skal få den hjelp som er nødvendig til best mulig å kunne vurdere sin situasjon med hensyn til arbeid. Han/hun skal være med på å planlegge tiltak. Attføringsutvalget skal ikke foreta seg noe uten at vedkommende er innforstått med dette.

Innledningsvis i en ny attføringssak må nødvendige opplysninger innhentes. Det er den yrkeshemmede selv som best kan belyse sin egen sak, og informere om helsetilstand, utdanning, arbeidspraksis, interesser og motivasjon. Dersom det er nødvendig med ytterligere medisinske opplysninger, bør disse innhentes gjennom bedriftshelsetjenesten. Arbeidstakere som anbefales av attføringsutvalget, skal gis fortrinnsrett til ledige stillinger i Statens vegvesen Troms dersom de er kvalifisert.

Attføringsutvalget skal benytte hjelpeapparatet utenfor etaten, f.eks. arbeidskontor, trygdekontor, og arbeidsmarkedsinstituttet, når dette er nødvendig for å finne den mest hensiktsmessige løsning. I behandlingen av attføringssaker skal alltid vurdering av muligheten til å fortsette i arbeidet prioriteres, før andre løsninger blir søkt. Saksbehandlingen i attføringsutvalget skal være tillagt administrasjonsavdelingen på vegkontoret.

Attføringsutvalgets medlemmer skal sørge for at alle tilsatte blir kjent med utvalgets eksistens og tilbud.

AKAN



Viktor Eriksen

av sekretær for AMU Viktor Eriksen

ledere og verneombud har mottatt. På kursene i internkontroll, som ble avviklet i 1992, var AKAN-arbeidet ett av emnene.

Det tilligger arbeidsledere på alle nivåer å melde fra om rusmiddel-misbruk på sitt arbeidssted/område. Her spiller også verneombudene en viktig rolle i så måte. Det er misforstått lojalitet å dekke misbrukeren eller å betrakte dette som angiveri. Man gjør vedkommende en bjørnetjeneste ved ikke å ta opp problemene med ham/henne på et tidlig tidspunkt slik at hjelpetiltak kan settes inn umiddelbart. Før misbruket utvikle seg blir eventuell behandling desto vanskeligere å gjennomføre. Det kan føre til alvorlige konsekvenser for vedkommende misbruker. Bruk av rusmiddel i forbindelse med arbeidet er i strid med bestemmelsene og kan

føre til ordensstraff og i verste fall avskjed.

Årsrapporten fra AKAN-utvalget for 1992 konkluderer med at det ikke var registrert noen tilløp til rusmiddelmisbruk blant de tilsatte i fylket eller at det er reagert fra overordnede på misbruk i tjenesten dette året. De siste 3 år har 4 rusmiddel-misbrukere hatt kontakt med AKAN og dets opplegg for rehabilitering.

At 1992 var et "edruelig" år for etaten behøver ikke å bety at alt er såre vel blant oss. Å holde arbeidsplassen helt fri for rusmidler er kanskje utopi, men målet må være:

Rusfritt arbeidsmiljø og hjelpetiltak for de som trenger det. Det skal i hvertfall ikke stå på AKAN.

De fleste kjenner vel til hva ovennevnte bokstaver står for, men vi gjentar det likevel:

ARBEIDSLIVETS KOMITE MOT ALKOHOLISME OG NARKOMANI.

Organet er opprettet av Landsorganisasjonen og Næringslivets Hovedorganisasjon med det formål ved opplysning og påvirkning å være med på å forebygge rusmiddelproblemer og å hjelpe rusmiddel-skadde til normalt liv.

AKAN-utvalget i Troms ble opprettet i 1983 som et underutvalg av Arbeidsmiljøutvalget, og har hatt samme sammensetting siden starten:

Verneleder Bjørn Eriksen, formann
Førstekonsulent Tor Fr. Holan
Hovedverneombud Hans Takøy
Konsulent Viktor Eriksen

Holan er hovedkontakt for vegkontor/biltilsyn mens Takøy er hovedkontakt for utdriften og vegstasjoner/opsyn.

Retningslinjene for rusmiddelomsorgen i vårt fylke trådte i kraft 1. januar 1991 og er lagt inn i internkontrollhåndboken som alle arbeids-



ALKOHOL LØSER INGEN PROBLEM-HVERKJEMME PÅ JOBBEN ELLER HJEMME. DERIMOT KAN DEN BLI DITT ALLER STØRSTE PROBLEM! DU HAR ET ALKOHOLPROBLEM OGSÅ! HVORFOR IKKE GJØRE NOE MED DET?

SYKEFRAVÆR

av hovedverneombud Hans Takøy

Det er med sykefravær som med annet vær, alle snakker om det, men det er ikke lett å få endret noe. Hva vi har gjort, hvorfor gjorde vi det vi gjorde, og hva blir resultatet?

AMU har bestemt at dersom et arbeidsområde har et fravær over 8 % skal noe gjøres. Det er antakelig lett for et utvalg å vedta en slik formulering når utvalget ikke selv har tatt ansvar for gjennomføring.

Det er lett å si at linjeledelsen skal ta ansvar, og det er riktig i henhold til Arbeidsmiljøloven. Praksis viser at det er avstand mellom AMU-vedtak og virkeligheten. Men vi har "Harstadprosjektet" å vise til som positivt når det gjelder arbeidet med å få ned sykefraværet.

Dessverre viser "Harstadprosjektet" at det er et mer langsiktig helhetsarbeide som må til. Sykefraværsprosent som faller fort kan lett stige fort igjen.

Ledere og arbeidsorganisasjoner er nok enige i at det er de langtidssykemeldte som skaper de høye prosentene. Det har sogar vært forslag om å registrere langtidssykefravær for seg selv for å få "penere" statistikker. Fornuften har heldigvis fått råde i den diskusjonen.



Sannheten er likevel at uten disse langtidssykemeldinger hadde sykefraværet i Statens vegvesen vært svært lavt. De få dagene med fravær som skyldes uhell/ulykker har liten innvirkning på statistikken. Vi skal likevel ikke glemme at uhell/ulykker kan ramme den enkelte hardt.

Ansatter har også dratt med seg skader fra tidligere arbeidsforhold som sikkert viser negative utslag på statistikken. Dette burde gi grunnlag for en diskusjon når det gjelder ansettelsespolitikk i Statens vegvesen. Er det bestandig riktig at det i ansettelsesprosessen settes så høye krav til

utdanning og praksis at mange søkere utelukkes?

Såkalt fagpersonell har ulike meninger om hvor mye av sykefraværet som skyldes dårlige samarbeidsforhold/problemer. Prosenten varierer fra 25 til 70 (av samlet fravær).

Mellommenneskelige forhold er oppfattet som vanskelig å diskutere. Hvorfor?

Spørsmålene i denne artikkelen bør diskuteres i vernegruppene i Statens vegvesen.

Kunst - miljø- fremmende tiltak på arbeidsplassen??

Det nye vegkontoret har investert i mye kunst og "oppkvikkende opplevelser" i hverdagen. Van Gogh er en av disse. I sommer har også de ansatte satt sitt kunstneriske preg på hverdagen - her tre stykker Van Gogh: maleri + Åse og Lisa i kunstneriske T-skjorter!



HOVEDVERNEOMBUDETS HVÉRDAG

av Lisa Sundstrøm

Hans Takøy er vårt hovedverneombud. Det betyr at han er verneombud for samtlige i Statens vegvesen Troms. Blant "sognets" 40 verneombud - fordelt på kontor, stasjoner og brakker er Hans en slags "biskop".

Troms fylke er stort og langstrakt - vi har 6 vegstasjoner, 3 biltilsynstasjoner, 6 verksteder, 5 brakkeleirer og flere hundre menn og kvinner på vegene og vegkontoret. Fra ende til annen er dessuten Troms fylke ca. 70 mil langt. Det betyr at arbeidsdagene til Hans blir varierte, variable, vekslende - og sikkert også rotede. Til daglig har han kontorplassen sin på Finnsnes vegstasjon. Men en dag i uka er han på vegkontoret - og farter ellers fra fylkesgrense til fylkesgrense. Uansett hvor han er - burde han vært et annet sted - og uansett hva han gjør burde han gjort noe annet.

Varierende hverdag

Hans er fast medlem i AMU og deltar dessuten som hovedverneombud på de fleste møter mellom ledelsen og organisasjonene. Han har møter med utedrifta, møter med innedrifta, driver med opplæring i arbeidsmiljø, er rådgiver og "opp-passert" - og i vår og sommer har han reist i hele fylket og registrert produkter som inneholder farlige stoffer.

Arbeidsdagen blir lang - ofte altfor lang. Det blir mange timer langs landevegen når vi andre hviler middag eller sitter foran TV-skjermen. Det blir mye

reising, mye borte fra familien og lite tid til å dyrke egne fritidsinteresser.

Men hovedverneombud skal vi ha - det sier Arbeidsmiljøloven. Og jobben vil alltid være slitsom, ustrukturert, men interessant og spennende. Det skyldes først



Hovedverneombud Hans Takøy

og fremst et stort virkeområde, mange oppgaver, mange folk å forholde seg til, lange arbeidsdager, men samtidig muligheten til å føle vegearbeidsdrifta "på pulsen".

Og det er nettopp det som er drivkraften bak hverdagen til Hans. Han trives blant folk, er glad i mennesker - bryr seg om de ansatte i vegvesenet og synes fortsatt at etaten har mange utfordringer.

En gang var Hans en "vanlig" vegarbeider. Men det er lenge siden han skrudde på lastebiler og maskiner på Finnsnes verksted. I dag blir det mye papirarbeid - og data-arbeid. Han har for øvrig vært innom de fleste arbeidsoppgaver i vegvesenet gjennom sine 24 år i etaten, og har derfor kjennskap, erfaring og forståelse for de ulike sidene ved vegvesenet.

Vernearbeid i praksis

Vernearbeid betyr også et blikk inn i et mangfoldig felt. Men det har ofte vært "stemoderlig" behandlet. Så lenge alt går bra uten vernetiltak - fortsetter vi - inntil noe ikke går så bra lenger. Folk må se skadene for å forstå viktigheten av vernetiltakene. "Går det så går det!" Slik er den norske folkesjela, sier Hans.

For å endre dette må vi opplyse - informere. Det er viktig at folk forstår nødvendigheten av helse, miljø og sikkerhetsarbeidet. Men ulempen er at systemet rundt internkontrollen er for stort. Det blir for mye å forholde seg til, sier Hans. For egen del synes han at regelverket sier mye om hva verneombudene skal gjøre - men lite om verneleder og hovedverneombudets oppgaver.

Framtidsvyer

Vi har for øvrig kommet langt med vernearbeidet i vegvesenet i Troms. I praksis blir det ofte annerledes. Men vernegruppene som er opprettet har tross alt gitt vernearbeidet en annen status, spesielt i utedrifta. Etter å ha ligget på et "fortvilelsens nivå" altfor lenge, ønsker Hans en bedre framtid for vernearbeidet.

For framtida må bli mer "vernverdige". Oppgavene i årene som kommer byr på mange utfordringer. Det er viktig at vi forstår at de små skritt framover er vel så vesentlige som de store lange som ofte kan bli fort glemt, avslutter Hans.

For øvrig er hovedverneombudet flink til å verne seg selv - både med hjelm og støvler. Men selv sterke kroppar har svake punkter!!

av vegmester Svein E. Paulsen

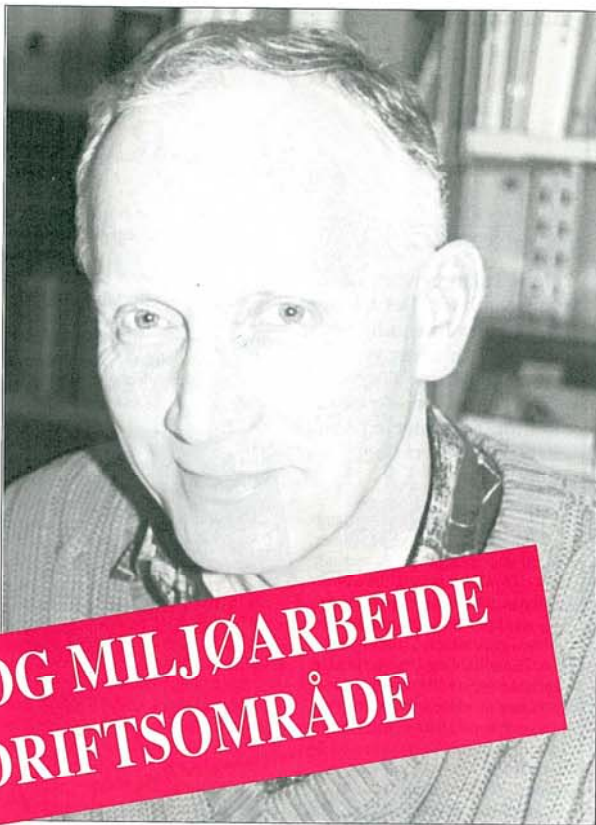
Etter at internkontrollsystemet ble iverksatt, opprettet driftsområde 3 vernegruppe for området den 23. mars 1992.

I vernegruppa sitter:

- vegmesteren med arbeidsgiveransvar
- oppsynsmann med arbeidslederansvar
- tjenestemann som tillitsvalgt
- tjenestemann (kvinne) som verneombud.

Vår vernegruppe har vedtatt å avholde møte 1 gang pr kvartal. Dersom spesielle forhold skulle oppstå, vil utvalget bli innkalt til ekstraordinært møte på kort varsel.

Videre er det besluttet at de 2 årlige vernerundene i området avholdes i april og oktober måned. Ellers vil vernerunder bli avholdt ved oppstart av større spesielle arbeidsoppdrag.



VERNE- OG MILJØARBEIDE I ET DRIFTSOMRÅDE

Ansvar

Vegmesteren har ansvar for at vernegruppas vedtak blir etterlevd, og at møtene og vernerundene blir gjennomført. Vernegruppa behandler alle arbeidsskader i området. Vi gjennomgår og analyserer sykefraværet og arbeidsplassrapporter o.l. fra bedriftshelsetjenesten, samt andre verne- og miljømessige forhold som blir tatt opp. Likeså gjennomgås rapportene etter vernerundene, og de forhold som er påpekt vurderes og det settes tidsfrister for når eventuelle tiltak skal være utført. Påpekte forhold som berører andre avdelinger, blir oversendt til disse for videre behandling.

Bedriftshelsetjenesten

Vi prøver i de fleste driftsmøter å ha innslag som går på verne- og miljøar-

beidet i vår etat. Disse møtene avholdes for tjenestemenn i området. Vi har et nært samarbeid med bedriftshelsetjenesten, som bistår også ved forebyggende tiltak. BHT har foretatt en arbeidsmiljø-kartlegging i området, som har resultert i samlet rapport til vegstasjonen. Denne rapporten er det orientert om i driftsmøte med BHT-personell til stede. Rapporten er nøye analysert i vernegruppa, og det som kan leses ut av materialet tyder på at vi ikke har de store problemene når det gjelder verne- og miljøarbeidet.

Verneutstyr

Bruken av verneutstyr kunne i enkelte tilfeller vært bedre. Det er påpekt fra arbeidsledelsens side, men det er ikke alle som tar forholdet like alvorlig. Det skal i alle fall ikke stå i mangelen de utstyr, men brukerne må også følge

med og rapportere tilbake når noe ikke fungerer.

Uhell

Vi har ved flere anledninger hatt tilføy til uhell der tjenestemenn ikke har benyttet riktig utstyr, og dette er helt unødvendig når verneutstyr finnes.

Internkontroll

Internkontrollsystemet medvirker til at verne- og miljøarbeidet kvalitetssikres på en bedre måte enn tidligere, og en bør ta de forholdsregler som er nødvendig for å sikre seg selv og unngå skader og fravær fra jobben.

Vi oppnår et bedre arbeidsmiljø når alle har en positiv holdning til verne- og miljøarbeidet.

VERNEOMBUD

av Lisa Sundstrøm

Verneombudene er helse, miljø og sikkerhet ute på våre arbeidsplasser. De er verne-tjenestens forgreininger inn i den vanlige hverdag.

En av disse "forgreiningene" heter Gunnar Sørensen. Han jobber i område I, Harstad og har sitt daglige virke i driftsavdelinga.

Gunnar har etterhvert fått lang vegvesen-erfaring - 17 år i etaten gir god fartstid.

Som verneombud har han til daglig ansvar for 10-15 mann og en dame. Ansvar i denne sammenhengen vil si at han skal sørge for at helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. I praksis betyr det rett og slett at han skal påse at folk trives og at arbeidet går greit og utføres i tråd med lover og forskrifter. Det høres enkelt ut, men det er for såvidt en stor oppgave

Skjønt Gunnar mener at verneombudets hverdag i Harstad-området er en gledelig oppgave. Det meste fungerer svært bra - og det blant annet takket være en god ledelse. Vi får forståelse for det vi tar opp, sier han. Men denne forståelsen er selvsagt også gjensidig.

Blant arbeidsfolkene hersker også en god tone i beste HMS-stil. Folk har stort sett forståelse for bruk av verneutstyr, lover og regler. Verneutstyr og sikkerhet er blitt en del av arbeidsfolkets hverdag. Jeg har derfor ikke følelsen av å være noen kontrollinstans men heller en rådgiver, fortsetter Gunnar.

Vernearbeidet ute i drifta består ellers av to vernerunder i året - en om vinteren og en om sommeren. Ellers er det selvsagt henvendelser hele året i forbindelse med vernesaker, men det dreier seg stort sett om små ting.

Harstad-området har som kjent vært gjennom en prosjektperiode hvor sykefraværet var satt i fokus. Det ble i den forbindelse nedlagt et grundig arbeid. Resultatene fra dette arbeidet ga positive resultat - og kan nok også ha mye av æren for at HMS-arbeidet har så stor prioritet i sør fylket. De har sett at det hjelper å jobbe med problemer knyttet til arbeidssituasjonen.

Verneinstrukser, verneregler, vernearbeid - er det bare fine ord på papiert eller noe matnyttig?

Både regler og instruksjoner har mye bra for seg - bare de brukes med fornuft, sier Gunnar. Og vernearbeidet i Statens vegvesen går stort sett bra - spesielt etter at vi fikk det mer systematisert i forbindelse med Internkontrollen.

Det mest positive i jobben som verneombud er for øvrig kontakten med den enkelte - både ledelsen og arbeiderne. Dessuten er det godt når jeg kan se resultater av det arbeidet jeg gjør, sier han.



Gunnar Sørensen - verneombud i område 1 - Harstad - her som asfaltkontrollør i sommersesongen.

Store tanker og vyer for framtida innen HMS-arbeidet har han ikke - men synes at det viktigste i dette arbeidet må være å jobbe for bedre trivsel på alle våre arbeidsplasser. Dersom alle trives og har forståelse for hverandre vil det meste løse seg på et vis, avslutter Gunnar.

MELLOMLEDERENS HVERDAG

av Lisa Sundstrøm

Hallvard Haugan -

Mannen utstråler ro, beherskelse og godhet. Man blir nær sagt avslappet av å se på Hallvard.

Han mangler totalt et oppjaget gemytt - han er ikke gretten - han er forekommende - han kan se sliten ut - men aldri sur! Likevel vet vi at hverdagen på anleggskontoret i Breivika inneholder stress, tidsfrister, mas, telefoner, kritikk og liten tid til ettertanke og fritid. Hvordan overlever han i denne hverdagen - som leder for det største prosjektet vi noengang har hatt i Troms?

Hva er mer naturlig enn å spørre Hallvard selv.

VEGSTIKKA møtte han - midt i "smørøyet": anleggskontoret i Breivika. Og som vanlig ser han ut til å ha all verden av tid bare for deg - selv om vi vet at møtelista, avtalelista, telefonene og forespørslene står i kø.

"Det ropes ofte brann - men det er ikke alltid det brenner", sier Hallvard halvt filosofisk.

Han har med andre ord lært seg å leve med et oppjaget anleggsliv. Det er nødvendig å prioritere - til enhver tid finne ut hvor det skal brukes tid og krefter, fortsetter han. Og selvsagt blir også Hallvard stresset - men det hører med til sjeldenhetene. Han har dessuten lært seg å akseptere det høye tempoet ved Tromsøs største veganlegg.

Noe av det som kanskje stresser mest er avhengigheten til andre. Det kan være vanskelig å få forståelse for kompleksiteten i anleggene inne på vegkontoret - å få ledelsen til å skjønne problemene ute i "marka". Mye av tida går dessuten med til å få planarbeidet under kontroll. Arbeidet på anlegget er hektisk, og det er ofte mangelfulle planer. Vi stresser nok også de inne på vegkontoret, men vi har frister vi må følge hele tida. Vi har dessuten et nært samarbeid andre etater i byen - og det kan være hektisk når alt skal klaffe på alle felt. Å

drive et anlegg i en by er nok mye forskjellig fra anleggsdrift ute i marka.

Tillegg har vi sluttfrister - som hele omverdenen er opptatt av. Og selv har vi delfrister som vi må følge hele tida. Alt må klaffe - fra planarbeidet og videre dersom fristene skal overholdes. Dette kan selvsagt skape en stresset situasjon.

Arbeidsmiljøloven og forskriftene for tunnelarbeid kan også være en tilleggsbelastning. Så lenge alt går bra er det ikke noe problem - men den dagen det skjer noe - blir man trekt personlig til ansvar. Det er ikke alltid like lett å følge reglene i tunneldrifta hele tida. Miljøet er påvirkelig av vind, lavtrykk og høytrykk. Men arbeidet må gå sin gang - og en uheldig kombinasjon som vi ikke er herre over - kan lett komme på kanten av miljøforskriftene. Men arbeiderne er flinke til å følge opp når det gjelder dette. Det forplikter å holde seg oppdatert til enhver tid. Når det samtidig koster penger kan det bli slitsomt i blant, sier Hallvard.

Hvordan "overlever" han så i denne



Hallvard Haugan - prosjektleder for hovedvegutbygginga i Tromsø.

ne hverdagen - med mas fra regelverk, overordnede, underordnede og folk utenfra?

Jeg har lært meg til å stole på de jeg har rundt meg, sier Hallvard. Det er en aller tiders gjeng, og vi har et svært godt miljø på anlegget. Men det var en utfordring i starten. Vi måtte bli kjent med hverandre, se hva de forskjellige var god for. Jeg blanda meg kanskje opp i mange detaljer i begynnelsen, både faglig og sosialt, men det ga også muligheten til å bli godt kjent og trygge på hverandre, sier Hallvard.

Dessuten - blir det for hardt så sløyfer han overtida noen dager for å få "orden på tankene". Det kan være bra å bli opptatt av andre ting innimellom. Og jeg merker når jeg møter "veggen", sier Hallvard. Da er det på tide å tenke på andre ting enn vegutbygging.

Dessuten fungerer anlegget godt selv om jeg ikke er til stede - men da må jeg reise langt bort! Jeg kan på en måte ikke la være å involvere meg - tenke på anlegget når jeg

er i nærheten. Hittil har jeg hatt max 14 dager i ett strekk - og det er toppen hva jeg tillater meg. Jeg tenker på jobben hele døgnet - den er en del av livet mitt. Og slik må det være. Det er bedre å være informert om hva som rører seg på anlegget enn å føle seg utenfor.

Hva med utenverden?

Det kan nok bli vel mye anleggsliv hele døgnet når publikum ringer om natta for å klage på sprengningsarbeidet. Under tunneldrivinga ringte folk døgnet rundt. Det var ikke akkurat kosetelefoner jeg fikk i halv tre tida om natta i den tida. Men folk er stort sett greie når de bare får "tømme seg", fortsetter Hallvard.

Slikt sett må nok jobben som prosjektleder i Breivika fortone seg som en "sjelesørger" i blant. Men Hallvard lar folk roe seg. Han inviterer gjerne til et besøk på anlegget - og prøver å hjelpe så godt han kan.

Finnes det et liv etter Hovedvegutbygginga i Tromsø?

Ja - absolutt - og Hallvard kan nok tenke seg et litt roligere liv om noen år. Men før den tid skal Tromsøysundtunnelen bli ferdig - og den perioden blir nok like hektisk som avslutninga på Breivikatunnelen.

Men det er artig å være med på et så stort prosjekt. Selv om det ikke blir noen personlig tilknytning til anlegget er det viktig at jeg i framtida kan se at det vi bygger i dag holder i årene som kommer. Det legges utrolig mange penger ned i denne vegutbygginga, og det er viktig at vi bruker disse fornuftig. Vi må ikke nødvendigvis gjøre det billigst mulig, men vi må kunne si at det var vel anvendte penger for framtida. Min skrekk er at vi sparer noen millioner i anleggsfasen - men ikke får noen varig glede av det vi har skapt. Det ville være trist. Det vi skaper i dag skal ha verdi for de som kommer etter oss, avslutter Hallvard - og går rolig til neste avtale.

Følgende lyriske "perle" ble framført under Mellomlederopp-læringa som ble avslutta i vår. Det var kolleger av Hallvard som «føyte» med han i hverdagen:

HALLVARD

(Mel. Jeg sliper kniver, jeg sliper sakser)

Mitt navn er Hallvard, eg é på anlegg, eg jobbe flittig og jobbe hardt. Eg bygger bilveg og bygger gangveg så vi Troms skal få meire fart. Men all den bygging syns heilt forgjeves det er så mange som kjører bil. Trafikken øke og vegan fylles, og køa står der på stedet hvil.

Eg bygge bruer og bygge vegar så du som biler skal komme fram. Eg legg ut asfalt og rett'ut svinger, så du kan kjøre i hundre - og-fem. Men ta det rolig - kjør ikke for fort, det kan stå pol'ti gjømt bak en busk. Og du kan miste diitt kjære før'kort så du må gå eller bruke buss.

Og sjefan mase - de er på hæla, de trenger penger til veg-formål. De trur det viktigste her i verden er det å komme seg først i mål. Er det så farlig å stå å vente en gang i blant i ei trafikk'kø? Nei, slapp nå av og begynn å tenke på de som venter i syk'hus-kø.

Mitt navn er Hallvard, eg er på anlegg, eg bygger vegar i hele Troms. Eg bygger bilveg og bygger gangveg, og fører oppgjør og regne moms. Men likevel er eg molefonken, den veg vi åpna i nittito, den må vi snart - ja ta meg fanen, kanalisere, skal den bli god!

No ska'kje eg driv å harselere over ting eg ikkje har no' med. Men av og til må eg spekulere ka dem på vegkontoret driv på med. Dem lage rundskriv og sitt på møte, får millioner til kontordrift.

Nei, slutt og sløse - bruk penga ute, der kor vi treng dem - til anleggsdrift!



VERNEINSTRUKS

I. SIKKERHETSBESTEMMELSER – INTERNKONTROLL

1. Maskiner og utstyr skal behandles i henhold til instruks for bruk av utstyret.
2. Sprengstoff skal brukes i henhold til bestemmelsene om transport av sprengstoff, bestemmelsene om lagring av sprengstoff og regler for bruk av sprengstoff.
Vegmerkemaling regnes i samme fareklasse som sprengstoff. Lagringsbestemmelsene er således de samme som for sprengstoff.
3. Gjeldende lover/regelverk/instruks skal følges på alle arbeidsplasser. Dette gjelder også innleide mannskaper og maskiner.
4. For alle kjemiske stoffer som benyttes skal brukeren sette seg godt inn i brukerinstruksen.
Produktdatabladet skal være tilgjengelig på alle arbeidsplasser hvor kjemiske stoffer benyttes.
5. Førstehjelp- og brannvern utstyr skal finnes i vegvesenets bygninger, maskiner og biler. De tilsatte plikter å orientere seg om hvor slikt utstyr finnes og melde fra til arbeidsleder om eventuelle mangler.
6. Arbeidsplassen skal holdes i god orden. Den daglige arbeidsleder skal legge forholdene godt til rette.
7. Bilbeltene som er montert i vegvesenets kjøretøy skal brukes.
8. Arbeidsgiver/arbeidsleder skal sørge for at arbeidstakere gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at de får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.
9. Private innleide biler og maskiner og deres tilsatte er underlagt samme verneregler.
10. Arbeidsgiver plikter å gjøre kjent de lover/forskrifter/instruks (internkontroll) som gjelder for utførelse av arbeidet.



II. PERSONLIG VERNEUTSTYR

1. Det er påbudt å bruke vegvesenets verneklær ved alt arbeid i vegvesenet som foregår utenfor kontor.
Personell som ikke benytter verneklær er pålagt å bruke vernevest. For biltilsynet gjelder i tillegg uniformsreglementet.
Hjelm skal brukes på alle arbeidsplasser hvor det er fare for hodeskade.
2. Hjelmområder er f.eks. arbeidsområder under dagen (tunnel), arbeid i sand- og grustak, større grøftarbeid, alt sprengningsarbeid, knuseranlegg, asfaltverk, bygg- og bruanlegg m.v.
Hjelmområde skal skiltes.
Der det er skiltet som hjelmområde skal det forefinnes hjelmer til utlån for gjester m.v. som besøker anlegget.
3. Det skal brukes vernefottøy på alle arbeidsteder som kan medføre fare for fotskader.
4. Øreklokker eller annet hørselvern skal brukes hvor støynivået er høyt, samt i områder som er spesielt merket som støvområder.
5. Det skal brukes vernebriller ved alt arbeid som kan medføre fare for skade på synet.
6. Ved maling og sprøytelakkering skal det brukes godt avtrekk og personlig verneutstyr som er egnet for formålet.
7. Ved bruk av motorkjedesag skal det brukes egnet verneutstyr (vernebukse/fottøy/hjelm med visir/hansker).



Brudd på vernereglene er tjenesteforsømmelse og kan medføre reaksjoner etter tjenestemannsloven.





For oss ute på vegstasjonene har EDB vært, og er en stressfaktor, sier Inger Nilsen på Finnsnes vegstasjon.

EDB - HJELPEMIDDEL/STRESSFAKTOR

av Inger Nilsen

La meg først, ut fra min arbeidssituasjon, se på EDB som hjelpemiddel. Jeg åpner uanede muligheter. Da bruker jeg bevisst "øyner". Dette kommer jeg tilbake til. EDB er, uten tvil, det beste verktøy som er kommet inn i kontorbransjens dagligliv. For oss "gamle i faget" er det helt utrolig. Fra å "slå laus" på en gammel Triumph, med 9-10 gjennomslag i 60-åra til i dag - å bare så vidt røre en tast og du har samme ønskede resultat. Det er en positiv opplevelse for en som har vondt i armer og skuldre.

EDB er rask i bruk, enhver feilmanøver lar seg hurtig rette opp. Vi kan se produktet og justere det etter ønsker, før vi skriver det ut. Vi kan sågar tegne og pynte - det er faktisk bare formaliteter og fantasi som setter grenser. Vi kan samle en mengde data på en liten plate (diskett), som igjen tar svært liten plass ved lagring over år. Det har betydning med tanke på arkiv og arkivplass. Til sammenligning kan vi - på sikt - være hjulpet med en hylle til fjernarkiv, der vi tidligere måtte ha et helt rom. Vi kan bruke felles skrivemal for hele fylket, og dermed

viser like "ansiktstrekk" utad. Vi produserer lettvis ulike tabeller og oppfølgings-/rapporteringslister til daglig bruk - spesielt for tjenestemenn i utedrift, som faktisk hver eneste dag opplever noe som skal noteres og rapporteres. Har vi først laget en mal, det være seg brev, notater, referater, tabeller osv, kan det med letthet justeres - for så å skrives ut som en ny sak.

Vi kan, ikke minst, være ajour med vår økonomiske situasjon. Er vi på pluss- eller minussiden, har vi penger til å gjøre jobben? Et stadig tilbakevendende spørsmål, spesielt når regnskapsåret er på hell. Vel er planene til stede, men uforutsette ting er ikke med i planene. Da er det godt å ha ajourførte data for hånden. Og avstanden til Hamar, som er vår regnskapsbase, har heller ingen betydning.

Jeg kunne sikkert beveget med videre i min superlativ uttalelse om EDB, men medaljen har som kjent en annen side og den er vi godt kjent med.

EDB - STRESSFAKTOR?

Jeg holder meg fortsatt til egen arbeidssituasjon. For oss ute på veg-

stasjonene har EDB vært, og er en stressfaktor. Dette vil jeg bestemt fastslå - uten å direkte skyld på noen. Jeg velger å kalle det startvansker, og ser ingen skam i det.

Litt historie for dermed å belyse saken. De første signaler som meldte seg, for oss i utedrift, var et to-dagers kurs i Sørreisa i februar-87. Dette for å lære, og for å få et innblikk i bruken av EDB. Vi deltok, ja selvfølgelig gjorde vi det. Men hva skulle vi øve på den tredje dagen, når vi var tilbake på jobb. Vi hadde ingen maskin, kun noen notater i hodet og noen på papiret. Etter et par år fikk vi "vidunderet", en HP Vectra uten skriver. Sistnevnte kom senere, etter å ha blitt skiftet ut på vegkontoret! Vi ble faktisk lykkelige. Nå var utstyret på plass. Men som oftest ellers i livet, ble lykken kortvarig. Det oppstod mange problemer - store problemer. Vi var 11 - 12 personer som skulle lære, bruke og nyttiggjøre oss av "vidunderet". Etter hvert lærte vi oss litt tekstbehandling. Vi hadde sågar besøk at et par personer fra vegkontoret, en til to dager hver, som monterte, installerte og gav oss et lite innblikk i tekstbehandlingsprogrammet Acto wp. Det var moro det!

Så utvidet det seg på høyere plan. Anleggsavdelingen var først ute og fikk sine planer og planoppfølging på data, så kom vedlikeholdsavdelingen med sine driftsplaner, så maskinavdelingen med sine oppfølgingsrutiner, og så skulle det i tillegg foregå tekstbehandling. Alt skulle foregå på en og samme maskin. I tillegg tok alle operasjonene unødige lang tid, grunnet mangel på brukeropplæring. Det var til tider temmelig kaotisk, alle hadde det like hektisk og tidsfristene sto i kø. Det ble noe bedre. Vi fikk en HP Vectra til - også den utskiftet fra vegkontoret. Vel var denne uten skriver, men vi kunne i det minste bruke den til å øve på.

For ikke å gjøre historien unødige lang, hopper jeg fram til da vegvesenet tok windowsprogrammene i bruk. Her fikk vi også to-dagers kurs, et for Word for windows og ett for Excel. Samme historien gjentok seg. Vi hadde i mellomtiden fått to PC-er til, en

ACER 915 og en ALR 386-33, sistnevnte med laserskriver - MEN - vi hadde ikke fått installert programmene.

Det har en tid vært en ordning i etaten med EDB-kontakt for hver avdeling. Ordningen høres bra ut, men har dessverre fungert dårlig. EDB-kontakten var overlesset med andre arbeidsoppgaver og hadde ikke tid å reise ut. Når vi så ringte for å få hjelp, og vi skulle få fram problemet, hadde vi ofte kommunikasjonsvansker, enten kunne vi ikke "språket" eller så manglet det noe med utstyret.

Slik kunne jeg ha ramset opp en utvikling uten sidestykke, som har gått over flere år. Selv i dag er vårt EDB-utstyr så mangelfullt at vi har en eneste maskin på huset som er tilkoblet laserskriveren. Det vil igjen si at alt som skal skrives på vegstasjonen må via denne ene maskinen. Her synes og ønsker jeg personlig, at det

burde være muligheter til å skjære over tvert og kjøpe det utstyret som måtte trenge for den enkelte, med påfølgende opplæring. Alt innen rimelighetens grenser, selvsagt. Det har for oss ute i driften følt både frustrerende og stressende når arbeidsoppgavene skulle være utsendt pr dato og vi plagdes med EDB-utstyret og ikke kom noen veg. Vi har ingen "EDB-ekspert" på andre siden av korridorson som kan bistå oss når vi står fast. Kanskje kan kvalitetssikringen være det vi venter på! Vi forventer i alle fall å bli oppfattet seriøst når vi ber om hjelp til å komme videre.

Jeg vet ikke om jeg har fått belyst det vi føler som stress i tilknytning til EDB. Kanskje er mine synspunkter uforståelige for enkelte, men for meg er dem i høyeste grad aktuelle. Eller er det jeg som har skrudd forventningene for høyt?

NESTENULYKKE

av verneleder Bjørn Eriksen



Vegvesenet i Troms har fra 16-24 skader for året med fravær. Skader er ikke tilfeldige hendelser. De kan alltid spores tilbake til en eller flere årsaker. Kort og godt - de forårsakes. Derfor må alle skader undersøkes.

Hva skjedde egentlig?

Hvorfor skjedde det?

Hva var årsaksforløpet?

Oftest står vi igjen med noe som ser ut som en bagatell. Utrolig liten og ubetydelig. Oversett, nettopp fordi alle syntes den var en bagatell. Ulykker med fravær er bare toppen av isfjellet. For å oppnå ca 20 ulykker med fravær for året skulle det tilsa at vi har ca. 200 nestenulykker.

AMU har i sitt handlingsprogram "Analyse av nestenulykker". I AMU-møte 3. juni 1993 ble det vedtatt at vi fra 1/9-93 skal innføre et nytt meldesystem for nestenulykker. Dette systemet blir benyttet av Norwegian Contractors med godt resultat.

Dette er et forenklet meldingsystem som består av en blokk i A5 format hvor det skal fylles ut

enkle opplysninger. Slike blokker skal være på alle arbeidsplasser, patruljebiler m.v. Skjer det tilløp til ulykke fylles det ut et ark med nødvendige opplysninger om årsaken til hendelsen. På baksiden av samme ark er det gitt plass for å gi forslag til tiltak. Hvem er vel nærmere til å foreslå tiltak enn den som føler problemene på kroppen?

Dette enkle skjemaet leveres inn til verneombudet eller nærmeste overordnede som har ansvar for at det blir behandlet i vernegruppen og nødvendige tiltak satt i verk for å unngå gjentakelser.

Ingen hendelser eller forhold er for små eller ubetydelige til å bli rapportert. Bidra derfor aktivt.

Sørg for at ingen av dine kollegaer blir latterliggjort ved å rapportere "dumme" hendelser hvor vedkommende gjorde feil.

Husk at ditt bidrag er nødvendig dersom vi skal komme videre i det ulykkesforebyggende arbeidet. Det gjelder din arbeidsplass og din egen og dine kollegaers sikkerhet.

Ta alle farlige forhold og hendelser alvorlig!



Brannberedskap

av verneleder Bjørn Eriksen

Hvike plikter har vi i vegvesenet hvis ulykka er ute og det begynner å brenne i en bygning m.v.?

For mange år siden ble det gjennomført at alle maskiner og bygninger skulle være utstyrt med brannslukningsapparat.

I den nye loven om Brannvern m.v. av 1987 med endringer i 1990 og "Forskrift om brannforebyggende tiltak og brannsyn" er eier gitt en rekke pålegg. I forskriften Kap. 2 omhandles organisering og drift i særskilte brannobjekter.

§ 2-1 omhandler dokumentasjon av sikkerhet. Her er det opplistet en rekke oppgaver som eier har ansvaret for.

I § 2-2 omhandles ansvarlig leder: "For ethvert særskilt brannobjekt skal det være en ansvarlig leder for brannvern utpekt av eier/bruker". I praksis vil det si at hver stasjon/verksted/kontor/brakkerigg skal ha en ansvarlig brannvernleder.

I § 2-4 omhandles brannøvelser. "Eier/bruker skal gjennomføre brannøvelser i alle særskilte brannobjekter med minst følgende hyppighet i de forskjellige typer:

Type a, "Bygning til opphold for en større antall mennesker hvor brann kan medføre mer enn alminnelig fare for tap av menneskeliv."
2 øvelser pr år.

Type b, "Bygninger, anlegg, opplag o.l. som ved sin beskaffenhet eller den virksomhet som framgår i dem, antas å medføre særlig brannfare eller fare for stor brann, eller hvor brann

kan medføre store konsekvenser." 1 øvelse hvert annet år.

Type c, "Større industrielle bedrifter." 1 øvelse hvert annet år.

Type d, "Bygninger som har kulturhistorisk eller lignende samfunnsmessig verdi." 1 øvelse hvert annet år.

Type e, "Områder som er særskilt

anlagt til bruk for et større antall mennesker, og hvor brann lett kan få store konsekvenser, herunder campingplasser, lystbåthavner, idrettsanlegg plasser for møtevirksomhet o.l." 1 øvelse pr år.

Som vi ser av ovenstående påhviler det linjeledelsen å utarbeide branninstruks for sine ansvarsområder.

Lykke til!



Ivar Vik - ansvarlig for brannberedskapen ved vegkontoret

Produktkartotek for kjemiske stoffer

av verneleder Bjørn Eriksen

Statens vegvesen er storforbruker av kjemiske produkter. Men kjemiske produkter er så mangt. Det er ikke bare vegmerkemaling og rensesvæsker, men alt som er sammensatt av kjemiske stoffer. Under denne kategori kommer også sveiseelektroder, gasser, bitumen, kloralkalium, spraybokser, div. drivstoffer og småremidler m.v.

I Arbeidsmiljøloven § 11 omhandles giftige og helsefarlige stoffer. Denne loven forlanger at virksomheten, i dette tilfelle Statens vegvesen, skal føre register over slike stoffer med angivelse av stoffets navn, sammensetting, fysikalske og kjemiske egenskaper samt opplysninger om mulige giftvirkninger (toksikologiske data), risikomomenter, forebyggende tiltak og førstehjelpsbehandling. Virksomheten skal ha det nødvendige, utstyr for å hindre eller motvirke helseskader på grunn av kjemiske stoffer. Loven sier videre: "Slike farlige stoffer skal ikke brukes dersom de kan medføre spesielle helsefarer som mindre farlige for arbeidstakerne."

Arbeidstilsynet har også gitt ut en egen forskrift, nr. 445, Produktdatablad og stoffkartotek. I Kapitel 3, § 7 i forskriften heter det at arbeidsgiver skal ha stoffkartotek som omfatter produktdatablad for stoffer og produkter som nevnt i Arbeidsmiljøloven. Kartoteket skal være systematisk ordnet med innholdsfortegnelse. Kartoteket skal ajourføres.

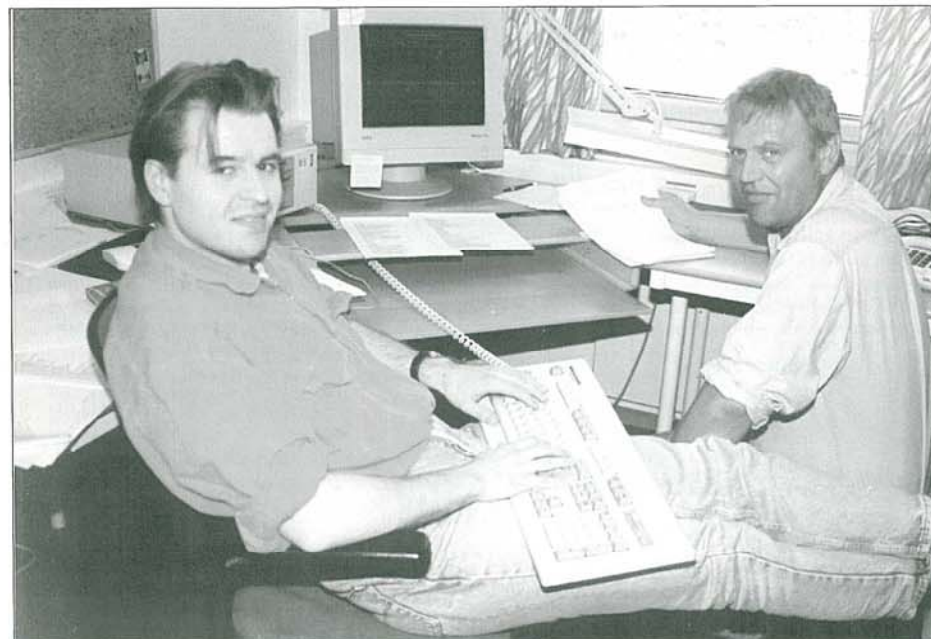
I § 8 i forskriften forlanges det at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere har lett tilgang til produktdatablad for de helsefarlige stoffer og produkter som de arbeider med eller kommer i kontakt med. Videre sier forskriften at arbeidsgiveren skal gi arbeidstakerne opplæring i bruk av stoffet og kartoteket.

I forskriftens § 9 omhandles arbeidsgiverens plikter: "Før stoff eller produkt tas i bruk, skal arbeidsgiver påse at produktdatabladets innhold er i samsvar med kravene. Dersom virksomhetens bruk av et stoff eller produkt er uvanlig, slik at det kan medføre spesielle helsefarer som produktdatablad fra importør-

/produsent ikke omhandler, skal virksomheten gjøre tilføyelser om dette i produktdatabladet. Manglende informasjon eller tilleggsopplysninger skal fortrinnsvis innhentes fra produsent eller importør og føyes til i produktdatabladet."

Som det framgår påhviler det arbeidsgivere og brukere av kjemiske stoffer et stort ansvar.

Vegvesenet i Troms sammen med Nordland og Finnmark er med i et prosjekt for å utarbeide produktkartotek. Prosjektet heter "SAFEHEM-PROSJEKTET" som har som oppgave å registrere alle kjemiske stoffer som er i bruk på de enkelte arbeidsplassene. Dette er en stor og omfattende oppgave som legges inn i dataprogrammet SAFEHEM som skal bli det framtidige produktkartoteket. Ved oppretting av produktkartotek på EDB og innføring av faste rutiner ved kjøp av produkter ser vi en mulighet for å kunne oppfylle kravet til Arbeidsmiljøloven og Arbeidstilsynets forskrift nr. 445. Det komplette stoffkartoteket blir inne på vegkontoret. HMS-personalet vil få



Registrering av produktet som inneholder farlige stoffer har vært vår- og sommerarbeid for Jørn Kristiansen og Hans Takøy.

ansvaret med å holde dette oppdatert til enhver tid. De enkelte områdene vil få utkjørt produktdatablad over de stoffene de har i bruk. På sikt er det ikke usannsynlig at denne databasen kan bli koblet opp mot vegstasjonene.

Innkjøp av kjemiske stoffer:

Ved den registreringen som hovedverneombudet har drevet med rundt i fylket er det kommet for dagen at vi har hele 1200 forskjellige kjemiske stoffer i besittelse. Det er skremmende mange.

Med bakgrunn i denne registreringen gikk vegsjefen ut med brev 14. april 1993 hvor han la ned kjøpeforbud mot nye kjemiske stoffer. Dette forbudet bør stå ved makt

inntil det er utarbeidet skikkelige retningslinjer for innkjøp av stoffer. Skal det være mulig å holde kartoteket ajour kan det ikke handles med alle "såpeselgere" som reiser rundt med vareprøver i veska. Før det går til innkjøp må produktdatabladet vurderes mot andre stoffer. Skal et nytt stoff innkjøpes må det stoffet som skal erstattes fjernes. Hvis så ikke skjer mister vi oversikten slik at kartoteket ikke er oppdatert som loven forlanger.

Denne registreringen blir nå videreført til Vegdirektoratet som skal være behjelpelig med å framskaffe produktdatablad. Vi formoder at mye av det som er funnet er gått ut av produksjon. Produktdatablad som er eldre enn 3 år skal i alle fall utskiftes. Grunnen til det er at det kom ny revi-

dert utgave for Arbeidstilsynets retningslinjer nr. 361 i 1991. En rekke stoffer fikk da nye yrkeshygiene grenseverdier. Enkelte produkter har fått halvert disse grenseverdier. Loven sier at alle stoffer skal ha produktdatablad på norsk og dette ikke skal være eldre enn 3 år. Arbeidsplasser som har eldre produktdatablad må erstatte disse med nye. Produktdatabladet er med andre ord ugyldig når det er eldre enn 3 år.

Ved valg og bruk av kjemiske stoffer bør målsetningen være: Minst mulig stoffer i bruk og de skal være minst mulig helsefarlige. Alle brukere skal sette seg skikkelig inn i produktdatabladet før stoffet tas i bruk.

KJEMISKE STOFFER - MERKEFORSKRIFTER

av Bjørn Eriksen

Det er ikke enkelt å kunne lese og forstå merkeetikettene med YL-merking og R og S setninger som benyttes på kjemiske produkter.

For å øke kompetansen blei det i tidsrommet 10.-11 mai i år avholdt kurs i merkeforskriften på Bardu Motorhotel.

Kurset ble holdt av Avd. ing. Jan Erik Lien fra Vegdirektoratet. Han ga en god innføring i kravene og forståelsen av merkingen. Med i kurset var også gjennomgang av produktdatablad, med utregninger av YL verdier m.v. Elevene fikk i oppgave å lage merkeetiketter ut fra produktdatabladene.

Som deltakere på kurset var det en oppsynsmann fra hvert driftsområde, alle maski-



Det er ikke enkelt å lese og forstå merkeetikettene på kjemiske produkter. Derfor har det vært avholdt kurs i temaet.

noppysnsmenn, oppsynsmenn fra asfaltseksjon og labarstoriet samt innkjøp og hovedverneombud.

Det skulle gjerne vært med flere, men denne gangen var det ikke plass til flere.

Ved bruk av kjemiske stoffer skal alle ha tilgang og sette seg inn i produktdatabladet og om nødvendig bruke det foreskrevne verneutstyr.

De av våre oppsynsmenn m.v. som har gjennomgått dette kurset skal være resurspersoner i sine områder på kjemiske stoffer.

Har du som bruker behov for støtte/opplæring kan du ta kontakt med en av de oppsynsmenn som har gjennomgått kurset for å få rettleiding.

Vår målsetning er at ingen av våre medarbeidere skal pådra seg løsemiddelskade i arbeidet. Det skal unngås å bruke sterke/farligere stoffer enn høgst nødvendig, og det skal ikke innkjøpes og brukes produkter som ikke har skikkelige produktdatablad.

TRANSPORT AV FARLIG GODS PÅ VEG

av stasjonssjef Kristian Lind



En av biltilsynets mange oppgaver ute i trafikken er kontrollen med at farlig gods transporteres i samsvar med gjeldende regelverk (ADR)

ADR-avtalen er "Den europeiske avtalen om internasjonal vegtransport av farlig gods". Den ble opprettet så tidlig som i 1957 og tiltrådt av Norge i 1976. Fra og med 1.1.90 ble regelverket gjort gjeldende også i Norge.

Regelverket er meget omfattende. Den norske utgaven av regelverket er trykket i en tynnpapiret mursteinsbok på hele 875 sider. Her gjelder det å ha brillene rett på nesene for å finne fram! Boka har en systematisk oppbygging med avsenderdel, transportørordel, stoffliste osv, men man skal ha jobbet ganske mye i den for å kunne gjøre hurtige og noenlunde sikre oppslag ved et tvilstilfelle ute på vegen, eller når en "kunde" er på tråden med et spørsmål.

Fraktdokumentene skal inneholde opplysninger om farlig gods i lasten. Opplysningen skal omfatte stoffnavn, mengde, faregrad osv. Av forskriftene vil det framgå hvor stor mengde av stoffet som kan transporteres, om det kan samlastes med andre varer, hvilken merking som kreves på godset og på kjøretøyet, hvilke forholdsregler for øvrig som må tas, f.eks. ved behandling av emballasje osv.

Kjøretøyet

For enkelte typer av farlig gods trenges spesiell godkjenning av kjøretøyet som skal transportere. Dette gjelder f.eks. sprengstoff, brannfarlige væsker, eksplosive gasser m.fl. Godkjenningen av slike kjøretøyer er nå lagt til biltilsynet, og godkjenningen må fornyes hvert år.

Førerkompetanse

Fra 01.01.92 ble det krav om kompetansebevis for internasjonal transport av eksplosiver. I Norge kom kravet 01.07.92. Den 01.01.93 ble kravet til kompetansebevis for fører av tankbil, transportenhet med tanker eller tankcontainere med samlet volum over 3000 l og/eller tillatt totalvekt over 3,5 tonn gjort gjeldende også i Norge. Det gamle tankbilførerkortet er gyldig fram til utløpsdato her i Norge. Videre er det krav om kompetansebevis ved frakt av radioaktiver fra 01.01.93. Når det gjelder stykk gods, vil kravet til kompetansebevis tre i kraft fra 01.01.95. Opplæring er her kommet i gang. De som i dag skal ta førerkort for tyngre kjøretøyer må ha gjennomgått slik opplæring før de får utstedt førerkortet. Prøven avlegges hos biltilsynet.

I denne lastebilen fant biltilsynet 78 kg flytende svovelsyre, 7 kg svovelsyre i pulverform og 78 kg natriumhydroksid. Hvis disse stoffene blandes utvikles livsfarlig giftig klorgass. Kontrollen viste at transporten var lovlig og at alle dokumenter i merking og utstyr var i orden.

Bengt Paulsen ved biltilsynet Harstad «saumfarer» ADR-forskriftene i løsningen av en transportsak.



Bruk-innleie av masseforflytningsmaskiner arbeidstilsynet forskrift nr. 425

av verneleder Bjørn Eriksen

I forbindelse med innføring av sertifisering på masseforflytningsmaskiner 1. juli 1983 blei det gitt overgangsordninger på eldre maskiner. Under masseforflytningsmaskiner sorterer hjullaster, beltelaster, veggøvel, doser, dumper og anleggstraktor.

Det ble dispensert fra Arbeidstilsynets forskrift nr. 425 på følgende kapitler:

- Kap. 1 definisjoner virkeområde
- Kap. 2 førerhus
- Kap. 3 manøverorganer
- Kap. 4 brems
- Kap. 5 hydraulikk- og trykkluftsystemer
- Kap. 6 elektrisk drevne maskiner
- Kap. 7 stabilitet

Jeg vil spesielt påpeke:
Kap. 2 førerhus.

§ 3 1: "masseforflytningsmaskin skal ha førerhus som er veltesikkert og



Også maskinene blir gamle!

typegodkjent".

Hytta kan være godkjent ved norsk prøvelaboratorium eller er R.O.P.S. prøvd i andre land.

§ 48 "Typegodkjenningssnr for førerhuset skal være angitt på skilt i førerhuset jf.. § 3".

Kap 3 manøverorganer:

§ 22 " For masseforflytningsmaskiner med total vekt over 10 t. gjelder følgende:

Styresystemet skal være slik at rattstyrte maskiner kan styres med en kraft på maksimalt 100 N (10 kp) påført rattet, eller en maks. dreiemoment på 25 Nm påført rattstammen, også dersom motoren stopper ".

For å kunne tilfredstille kravet til styring når motoren er stoppet, må maskinen være utrustet med nødstyring.

Jeg vil med dette oppfordre alle innleiende av maskiner om å være spesielt oppmerksomme på at denne overgangsordningen går ut 1. juli 1993.

FØRSTEHJELPSKURS I BARDU - FEBRUAR 1993

av Lovise Stavem

Alle ansatte i driftsområde 2 og fra anlegget Mjøsendet har vært på førstehjelpskurs.

Det var vår nye bedriftssykepleier Heide Martinsen som hadde lagt opp til et interessant og lærerikt kurs.

Temaer:

- Skadested
- Vurdering av pasient
- Livreddende førstehjelp
- Bevisstløshet
- Sirkulasjonssvikt
- Brudd
- Nakkeskader
- Brannskader



KONTROLLRUTINER

VED INNLEIE AV MASKINER OG BILER



Var kontrollen gjort i dette tilfellet? (fra Løksa-anlegget - Andørja)

av verneleder Bjørn Eriksen

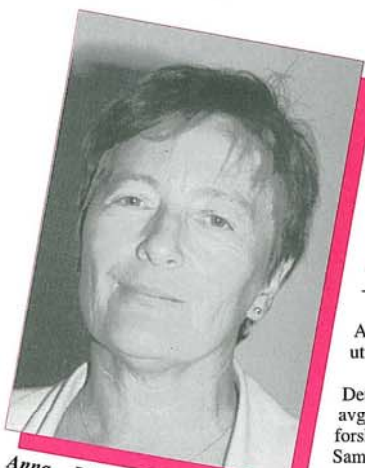
Internkontrollhåndboka forlanger at arbeid som utføres for vegvesenet skal utføres i henhold til lover/forskrifter. Ved egenregi/blandadrift skal det ved innleie av maskiner og biler brukes blankett 15. Og det skal spesielt påpekes at de er underlagt samme lovverk og interne pålegg som våre egne mannskaper.

Sammen med oppretting av denne avtalen er innleiende pålagt å kontrollere sertifikater, fagbrev, opplæringsbok, kontrollbok m.m. Kopi legges i dokumentasjonspermen.

Utfyllingen av kontrollboka er i mange tilfeller meget tilfeldig og mangelfull. Det må ikke inngås leieavtaler på maskiner som har registrerte mangler i kontrollboka. Dette gjelder selv om kontrolløren har skrevet under på at den er kontrollert med så og så mange mangler. Manglene skal være utbedret og kontrollert - og boka attestert av fagkyndig person før leieavtale inngås.

Maskientreprenørenes Forbund har utarbeidet klistremerker med forskjellige årstfarger som er beregnet til bilrute på maskinen. Alle kontrollører som er godkjent av Arbeidstilsynet kan kjøpe disse klistremerkene og benytte de ved årskontrollen. Kontrollarbeidet ville bli mye enklere hvis alle kontrollørene tar i bruk disse merkene.

FORSLAGSORDNINGA



Anna Birkelund - sekretær i Forslagsutvalget.

av konsulent Anna Birkelund

Forslagsvirksomheten tar sikte på å få frem forbedringer innen alle etatens virksomheter.

Alle tilsatte i Statens vegvesen omfattes av Forslagsvirksomheten. Forslag kan gis innenfor egne og andres arbeidsområder.

I Håndbok nr 43 er formålet formulert slik:

- Stimulere til initiativ og kreativitet hos de tilsatte
- Medvirke til at nytenking og kunnskaper blir en del av det daglige liv
- Anvende tilsattes ideer og kunnskaper til effektivisering og forbedring innen virksomheten.

Forslagsvirksomheten administreres av et sentralt bedømmelsesutvalg (BU).

Ansvar for de enkelte fylker og i Vegdirektoratet legges til en lokal forslagsnemnd (FN) på 4 personer. Den lokale ledelse oppnevner en fast representant og tjenestemannsorganisasjonene to representanter. I tillegg

møter en representant for ledelsen ved den avdeling som har det faglige ansvar for de enkelte forslag FN har til behandling.

Forslagsnemnda i Troms

I Troms har FN følgende representanter:

- Halvar Kildalsen, NTL, leder
- Martin Eriksen, ledelsen
- Hans M. Figenschau, NAF

Anna Birkelund er sekretær i utvalget.

Dette utvalget skal behandle og avgjøre premiering av innsendte forslag innenfor godkjente rammer. Samtlige forslag (også de som ikke premieres) rapporteres eller oversendes til det sentrale bedømmelsesutvalg for behandling dersom saken ikke kan bedømmes lokalt av FN.

Utforming og innlevering av forslag

Forslagene kan presenteres i alle stadier fra idé til ferdig forarbeidet utstyr eller rutine. For vurdering og eventuell nyttiggjøring av forslaget bør det fremgå:

- Hvilken ordning/utstyr som er i bruk
- Mangler ved nåværende ordning/utstyr m.v.
- Forslag til ny ordning/utstyr m.v.
- Fordeler ved den nye ordning/utstyr m.v.

Dette kan fremstilles i form av beskrivelse, tegninger, fotografier eller prøver. Sekretæren i FN og/eller stedlig ledelse kan være behjelpelig.

Forslagene sendes direkte til det lokale utvalg på vegkontoret.

Forslag kan sendes av enkeltgrupper og av flere i fellesskap.

Linjeledelsen kan også fremme forslag på vegne av en eller flere tilsatte (og foreslå premie). Stedlig ledelse skal oppfordre og medvirke til at gode ideer blir innsendt når forslaget synes

å være økonomisk lønnsomt eller er en forbedring av arbeidsmetoder/rutiner.

Alle forslag skal behandles av FN etter at lokale fagavdelinger har uttalt seg. Den totale behandlingstid skal ikke overskride en måned.

Premiering

Forslagsstilleren kan velge mellom penge- og/eller gjenstandspremie-/gavekort. Pengepremier er skattepliktige. Lokale forslagsnemnder gir normalt premie opptil kr 10 000,-. Det som avgjøres sentralt opptil kr 25 000,-.

Unntatt fra premiering

Tilsatte med spesielt ansvar for rasjonalisering og effektivisering kan ikke gis premie for forslag som berører dette arbeidet. I tilfeller hvor forslagsstiller selv har myndighet til å iverksette forslaget, kan det også være aktuelt å vurdere unntak for premiering.

Klage

Eventuell klage fra forslagsstiller sendes FN som avgir sin uttalelse og sender saken til BU for avgjørelse. Klagefrist er to måneder.

Patentrettigheter

Nye oppfinnelser som skal patenteres har sine egne lover. For å unngå at kravet til nyhet blir brutt, bør derfor en arbeidstaker som ønsker å patentbeskytte sin oppfinnelse eller registrere mønster, sørge for at patentsøknad/mønsterregistrering blir inngitt til Patentstyret senest samtidig med at melding/forslag sendes til etaten.

BEDRIFTSIDRETT - NØKKELEN TIL ET BEDRE LIV FOR ETATEN??

Fra temamøte i AMU på Lyngskroa i mai

av Lisa Sundstrøm

Friskvern

12 milliarder utbetales i dag i sykkelønn i Norge
16 mill utbetales i uføretrygd
74 milliarder går med til sykepenger, attføring, medisinsk stønad og uførepen-sjon

Store og skremmende tall lyser mot oss. Vi investerer milliarder i sykdom og uførhet. Men hva om vi satset de samme pengene på å holde oss friske??!!

Prosjektarbeid

Nedregård orienterte og ga oss innblikk i et prosjektar-

beid i Vegdirektoratet, Akershus vegvesen og i noen private bedrifter. Der ble de ansatte tilbudt et planlagt og styrt opplegg for fysisk aktivitet. Styrketrening og trim ble i noen tilfeller lagt inn i en del av arbeidstida og i noen tilfeller utenfor. Dette ble gjort for å motivere de ansatte. Prosjektarbeidet førte blant annet til reduksjon i sykefraværet og til økt produktivitet. Enkle klare fakta som er verd å arbeide for!!

Vegvesenet tenker bedriftsidrett og helse

Tanken om at bedriftsidretten er en helsebringende faktor bør være kjent. Den blir derfor også en friskvernfaktor - fordi bedre helse



Siste punkt på sakslista - turgåing langs riksvegen!

fører til mindre sykdom og færre sykedager. Men den blir også en produktivitetsskapende faktor for bedriften. Det er kanskje derfor Statens vegvesen årlig legger opp til ulike idrettsarrangement i hele landet.

Økonomisk belastning

Det er egentlig en økonomisk belastning for etaten at folk ikke holder seg i form. Men så lenge vi lever i et demokrati kan vi ikke forlange at folk skal investere i bedre helse. Dessuten er begrepet bedre helse altomfattende og svært individuelt. Jogging kan både være oppbyggende og skadelig. Bedriftsfotball kan gi økt trivsel og fysisk kondisjon, men kan også gi skader.

Tema- bedriftsidrett

Temamøtet på Lyngskroa var et ledd i en kjede av miljøfremmende tiltak i vegvesenet i Troms. I fjor var temaet TRIVSEL - i år er temaet BEDRIFTSIDRETT. Det er med andre ord POSITIVE TANKER på programmet i 90-åra. Hvem som deltar på disse temamøtene varierer



Fysisk aktivitet på AMU's og vegvesnets dagsorden i året som kommer.

litt, men sentrale deltakergrupper vil være AMU og representanter for de ansatte og ledelsen. I år deltok i tillegg representanter fra bedriftsidrettslaget og personalforeninga.

Oppsummering

av Torbjørn Natmak

Resultater av slike temamøter som det i fjor om trivsel og det i år om friskvern avhenger helt og fullt av at de som deltar på disse møtene engasjerer seg og fører videre/setter i verk de tiltak vi blir enige om på møtet. Ingen kan komme til slike møter bare for å "høre på" andre for senere å reise hjem og kanskje etter en tid spørre: "Hva har skjedd, hva gjøres?" uten å selv engasjere seg. Alle kan gjøre noe - ikke minst med å bringe ut kunnskap om temaet og motivere andre til tiltak.

Vi må heller ikke tro at vi revolusjonerer hele samfunnet, Statens vegvesen eller for den sak skyld oss selv bare med et enkelt temamøte.

Fra oppsummeringen av temamøtet om friskvern trekkes følgende fram i stikkordform:

- Arbeidet skal ta utgangspunkt i at det er bedre og billigere å forebygge enn å reparere.

- Temaet gjelder alle (den enkelte, det enkelte arbeidsområde og hele etaten).

- Før vi setter i gang med omfattende tiltak må vi vite mer om dagens tilstand. En nærmere analyse av tilstanden hos oss er derfor første punkt. (Analyse av mest typiske fraværs- og skadeårsaker, typiske belastningslidelser, karakteristikk av vårt personale).

- Tiltak krever planlegging. For å få gode planer må det søkes støtte hos fagpersonell.

- Tiltak innarbeides i handlingsplan og årsplaner og tiltak må følges opp. (Vi må kunne si noe om resultatet.).

- Vi bør bruke bedriftshelsetjenesten aktivt i arbeidet med friskvern.

- Det må arbeides aktivt med informasjon og motivering slik at den enkelte selv tar ansvar.

- Vi ønsker å bruke bedriftsidretten mer bevisst, men da må:

- vi få et bedriftsidrettslagstilbud som dekker alle i hele fylket.

- som også (kanskje først og fremst) er et tilbud til de noe "mer modne" av alder. (Det må gjenspeile vår alderssammensetning).

Aktivitetstilbud kan styres gjennom bedriftsidrettslaget, og vi må da gi bedriftsidrettslaget rammer som står i forhold til det vi ønsket???

Til høstmøtet i AMU skal personalseksjonen, bedriftsidrettslaget "VEG" og samarbeidsforum utarbeide forslag til handlings- og rammeplan for arbeid med friskvern i Statens vegvesen Troms. Personalforeninga oppfordres også til å komme med innspill.

TORSDAGSTOGET I TROMSØ

av Gunnar Stiberg

Har Nord-Norgebanen nådd fram til Tromsø eller er det 17. mai-toget som nå skal flyttes til nærmest beliggende torsdag? Så dramatisk er det nok ikke. Derimot henspeler overskriften på en av bedriftsidrettslagets mange aktiviteter. Hver torsdag etter arbeidstid samles nemlig noen ivrige sjeler til en felles joggetur rundt omkring på Tromsøya. Dette tiltaket, som kanskje ikke alle er klar over, har eksistert i et par års tid nå, og er vel etter hvert modent for en presentasjon i bedriftsavisa.

Opprinnelsen til Torsdagstoget finner vi i miljøet rundt BUL Tromsø. Fra tidligere tider var det slik at BUL-gjengen møttes til felles treningsturer, blant annet hver torsdag, ved Teoribygget på Strandvegen. Blant de mange ansatte i Statens vegvesen er det også noen BUL-medlemmer som var med og "tok toget" rundt om på Tromsøya, og som etter hvert introduserte tilbudet til andre ansatte i etaten. Dermed var ballen begynt å rulle, og i dag har vi et eget vegvesentog med avgang fra vegkontoret hver torsdag kl. 16.00.

Den første tiden var vel egentlig toget mer for en trikk å regne, hvis vi skal holde oss innenfor sporveisterminologien. I hvert fall var det ikke mange vogner bak lokomotivet. Etter hvert som den verste skepsisen la seg hos flere og flere, har imidlertid stadig nye vogner blitt koblet til, og i dag er vi en skummel utfordrer for NSB. Hvor mange som er med varierer selvsagt noe. På svarteste vinteren, når det stormer og regner og snør som verst, er det stort sett bare de mest fanatiske som velger slike sysler. Men når det stunder mot vår og lysere tider, og asfalten så smått begynner å titte fram under isen, tar interessen seg kraftig opp. Da kan det være riktig folksomt på Kvaløyvegen når vegvesenets "kondisjonerte" traver avgårde. Toget vil imidlertid aldri bli så langt at det ikke er plass til flere. Så for alle som har anledning til det, og som ønsker å slite skosåler sammen med andre er oppfordringen herved gitt: **Svett med vett på Torsdagstoget!**



Vegvesenet i Troms var godt representert under VM i landevegsløp.



VM I LANDEVEGSLØP

av Gunnar Stiberg

Torsdagstoget er med på å danne grunnlaget for å klare seg gjennom mange store utfordringer i løpet av sesongen. En av disse utfordringene er vegmesterskapet i landevegsløp. Som tidligere år, var det også i år Statens vegvesen i Sogn og Fjordane som stod for dette arrangementet. Pinsehelga satte derfor en tropp på 18 løpere kursen mot Hermansverk for å kjempe mot kolleger fra andre fylker og mot seg selv og klokka.

Arrangementet består av to løp: Fredag går Blomstringsløpet på 4,2 km av stabelen Dette løpet starter i Leikanger og har mål ved vegkontoret i Hermansverk. Lørdag er det halvmaraton (21,1 km) som står på programmet. Dette løpet, Vikingløpet, har start og innkomst i Balestrand. De som synes halvmaraton er for langt har muligheten til å velge det 5 km lange Keisarløpet istedenfor. Også dette løpet går i Balestrand, men det inngår ikke i vegmesterskapet.

Årets VM ble en gedigen suksess for løperene fra Troms. Det deles ut lagpremie til beste tremannslag uansett klasse på alle distansene. På halvmaraton for damer var det ingen fylker som stilte med tre løpere, så på denne distansen ble det ikke delt ut noen lagpremie. På de øvrige tre distansene ble imidlertid lagpremie satt opp, og Statens vegvesen Troms var ubeskjedne nok til å ta hjem alle tre.

De som stod bak denne prestasjonen var:

Damer 4,2 km:
Susanne Svardal
Trude Karlsen
Liv Nergaard

Herrer 4,2 km:
Ingar Hals
Gunnar Stiberg
Martin Furumo

Herrer halvmaraton:
Ole André Helgaas
Gunnar Stiberg
Ingar Hals

Også individuelt gjorde løperene fra Troms det svært bra. Foruten lagdeltakerne markerte både Inger Tempel og Maryann Olsen seg i løpet.

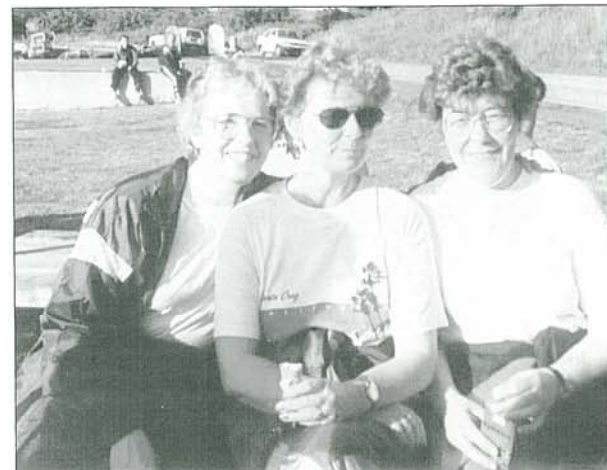
Av guttene var også Tore Leirstein, Øystein Vevstad, Trygve Pedersen, Tore Gunnar Karlsen, John-Ivar Nielsen, Martin Furumo og Hans K. Hansen med i Blomstringsløpet og Vikingløpet.

Tillegg til det sportslige var det også andre ting som bidro for å gjøre årets VM til en flott opplevelse. Rammen rundt løpene, med naturskjønne omgivelser rundt Sognefjorden, fin stemning rundt løypene, bra vær og mange sosiale og kulturelle aktiviteter mellom og etter slagene, var sterkt medvirkende til at vi ikke angret på å ha tilbragt pinsehelga på denne måten. En stor takk rettes til våre kolleger i Sogn og Fjordane for et flott arrangement.

"JENTUTTEN"

av Anna Johansen

For første gang siden "Vegmesterskapet" starta, var noen av biltilsynets damer med - sammen med eliteløperne fra bedriftsidrettslaget. Ambisjonene var heller små fra vår side, men vi skulle gjøre vårt beste. Turen startet allerede torsdag ettermiddag for flestparten av laget - først med fly til Oslo og videre til Sogndal. For en natur! Og for en varme! Vel skulle det ikke mye varme til for oss som kom fra ishavstemperatur før vi syntes at det var brukbart. Vi ble installert i en hytte som lå ca. 4 km opp i fjellet over Hermansverk. Hytta var bra, med atkomsten var bratt. Vi hadde imidlertid en sjåfør som gjorde transporten upåklagelig under hele oppholdet.



«jentutten» er også med: Anna, Aud og Hanny.

Det var en opplevelse for oss å være med på denne turen og å få delta i løpene. Blomstringsløpet på 4,2 km gikk i Hermansverk på fredag. Keisarløpet på 5 km og Vikingløpet - halvmaraton, gikk i Balestrand på andre sida av Sognefjorden på lørdag. Jeg skal si at våre gutter og jenter i bedriftsidrettslaget er spreke. De tok virkelig for seg av premiene. På lørdagskvelden var det stor middag på hotellet i Hermansverk for alle deltakerne, med premieutdeling og dans etterpå.

Søndag tok vi turen til Luster i Sogn og besøkte stavkirka på andre sida av fjorden. På hotellet i Luster spiste vi middag før vi kjørte tilbake til Sogndal flyplass og turen tilbake til Tromsø.

For oss "gammeljenter" fra biltilsynet ble det ikke store premiehauget. Vi fikk imidlertid med oss en

medalje hver fra Keisarløpet og en pins fra Blomstringsløpet samt en fin følelse av samhold med resten av gjengen. Skal vi ha en sjanse til å vinne noe, må vi nok trenе slik de andre gjør. Men hvorfor skal vi egentlig det? Det er vel også rom for oss som ikke er så raske? Muligheten skal være åpen også for de som bare kan delta uten å vinne de store premiene.

NYE HÅNDBØKER FRA VEGDIREKTORATET

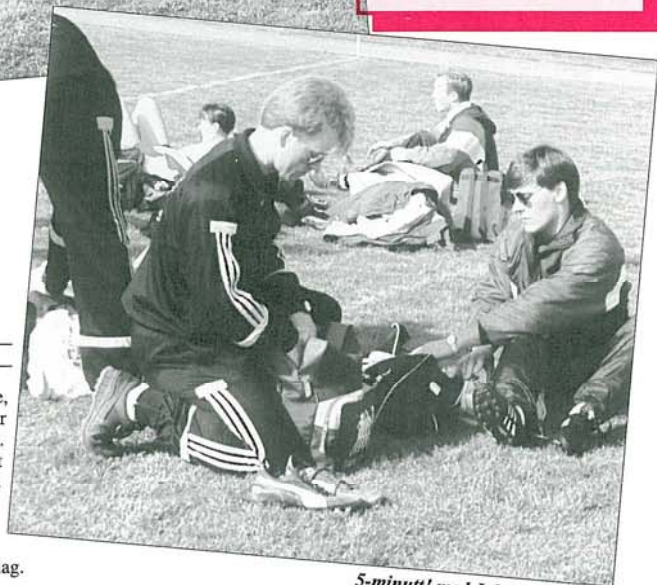
168	Driftsbyggningsprosjektet	Normaler	0081 sider
083	Personalstatistikk	Vegdata	0094 sider
157	Fergestatistikk '92	Vegdata	0208 sider
167	Snøvern	Veiledning	0102 sider
063	Vegtrafikkteilinger '92	Vegdata	0282 sider
166	Vegrekkverk	Veiledning	0058 sider



VEGCUPEN I FOTBALL

- et helse og
miljøbringende
arrangement!?

Jentene varmer opp!



5-minutt! med John-Ivar og Åge.

av Lisa Sundstrøm

Blant alle mosjonister, sofasittere, småtrimmere og vektløftere har etaten også sine "toppfolk". Flesteparten av disse er tilknyttet bedriftsidrettslaget og driver med ulike aktiviteter. Ved årets vegcup i fotball i Trondheim representerte idrettslaget med 26 spillere - fordelt på ett damelag og ett herrelag.

Men fotballspillerne består ikke bare av "elitefolk". Her finner vi også mangfoldet. Idrettslaget fungerer ofte også som et sosialt fellesskap for nytilsatte i etaten. Det er her de blir kjent med kolleger og miljøet. Derfor er det sosiale ved bedriftsidretten - også over fylkesgrensene - vel så viktig som toppscore!

Vegcupen - en miljøskaper av dimensjoner

Med spillere på 6 baner, solsteik i ryggen, Aust-Agder til Høyre og Finnmark til venstre - da gror etatsfølelsen fram. Flere hundre vegfolk samlet til lek i 3 dager - det er vegcup! Hva mer kan helse og miljøfolkene ønske seg? I Trondheim

var nemlig begge tema i fokus. En fortuet ankel, et oppskrapet kne - hva betyr vel det når du kan møte en kollega!

Det viktigste er ikke å vinne men å delta

Hvem som vinner eller taper blir ofte underordnet - så lenge vi alle får delta. Det er arrangementet som vegcupen, Hallingkastet, VM i orientering og landeveisløpinga i Sogn som mange ganger hjelper oss gjennom en ellers grå og trist arbeidsdag.

ÅRETS VEGCUP

Årets fotballfest ga oss ingen topplassering - men vi var med! Vi

deltok blant andre vegfolkog hadde kjempetriverlige dager i Trondheim. Arrangementet er en premiering i seg selv - for mange timer trening og hjemmekamper i snøslaps. Da gjør det godt å få noen trivselsdager lenger sør i landet.

Vel blåst!
Vel blåst!!
Vel blåst!!
Vel blåst!!

ANLEGGSS- BRAKKA - EN GOURMET- RESTAURANT??

av Lisa Sundstrøm

Svinekoteletter med smeltet smør, grønnertter og surkål

Mandelpudding med vaniljesaus

Eplekake med krem

Slik kan menyen se ut på en vanlig tirsdag på anleggsbrakkka på Løksa. Direkte innbydende - med pent pyntede fat og store posjoner til alle. Og denne menyen er bare en del av hva anleggsfolket inntar pr dag. I tillegg er det frokost, medbrakt lunsjpakke og kvelds for de som vil det.

Ære være kokka - Astrid Antonsen - som skaper en herlig, matfylt ramme rundt hverdagen til våre anleggsfolk. Hun stuller og stiller rundt gjengen - baker og koker. Arbeidsuka består derfor av et utall forskjellige retter og

måltider.

Hver dag serveres det frokost, middag og ettermiddagskaffe. I tillegg tar arbeidsfolkene med seg lunchpakke på arbeid pluss at det settes fram kveldsmat til de som har behov for det.

Til frokost får de alle typer melk, 2 typer grovbrød og pålegg som syltetøy, hjemmelagd rull, ost, egg og leverpostei.

Middagen består av kjøtt og fisk annen hver dag, men også suppe innimellom.

Til ettermiddagskaffen lager gjerne Astrid ei god kake.

Menyen hos folkene på Løksa er med andre ord på topp!

Men hva med helse?

Astrid har jobba som anleggskokke i 18 år og sier at kostholdet og matva



Astrid - dyktig kokke på Løksa-anlegget.

nene har forandret seg på disse årene. I gode, gamle dager sto kjøtt på anleggsmenyen bare en gang i uka. Nå er kostholdet mye mer luksusprega. Fisk er blant annet blitt en sjeldenhed. Helse, miljø og sikkerhet handler ikke bare om vernesko og hjelm. Det handler også om kosthold, spisevaner, matmengder og aktivitet.

Anleggsfolkene trenger skikkelig måltider - de jobber ute hele dagen, sier Astrid. Men som kjent har maskinene overtatt mer og mer av tungarbeidet - og Astrid innrømmer gjerne at folkene stort sett forlater anleggsbrakkka noen kilo tyngre enn da de kom.

Selv holder Astrid seg slank og fin - tross mange år med matlaging. Jeg må hele tida tenke på hva jeg spiser, sier hun. Men jeg er utrolig glad i å lage mat og synes hver arbeidsdag er en utfordring. I den sammenheng tenker hun også på at noen av folkene plages av høyt kolesterol og derfor trenger å være ekstra forsiktig med hva de spiser. Men det er til syvende og sist den enkeltes ansvar å ta vare på helse - og tilbudet om magrere mat er til stede hele tida. Det er fullt mulig å ta skummet melk og grovt brød til frokost. Men anleggsfolkene liker god og feit mat, sier Astrid.

Da VEGSTIKKA besøkte Løksa hadde Astrid 15 stykker i kosten. Og ingen led noen nød - det kan vi bekræfte. Men kanskje spisevanene og kostholdet bør prioriteres i langt større grad i HMS-arbeidet enn hittil!?



Resturant-besøk hver dag for Løksa-gjengen.



kremkaker på fredagsmenyen - vegkontorets folk er glad i god mat sier Anne Irene og Åse.

KANTINEMAT - SUNNHET ELLER MATUTSKEIELSE?

av Lisa Sundstrøm

Folkene på vegkontoret er glad i god mat!!

Det sier Åse Pedersen og Anne Irene Halvorsen. De lager daglig maten til ca 120 stykker på vegkontoret.

Det er det gode, gjerne feite og kraftige som selger! Derfor har vaffelkaken gjennom flere år vært en suksess. Hver tirsdag og torsdag er vegkontorets vaffeldag - og de runde, nystekte "blingsene" fylt med smør og rømme selger unna. Likeså er fredagen med varme smørbrød og kaker en absolutt "toppscore". Det går gjerne 70-80 varme smørbrød hver fredag. Da unner folk seg noe godt til helga - og "skeier" ut både med varm mat og kremkaker.

Men stort sett spiser de fleste 2 brødskiver, eller ei skive og et rundstykke gjennom resten av uka. Dessuten drikker folk flest lettmeik. Melkesalget er for øvrig gått opp, sier kantinejentene. For noen år siden var det bare et par av folkene som drakk melk, men nå foretrekkes den hvite drikken framfor kaffe. Og det kan vel sies å være et sunnhets-tegn??

Ellers er det lite sunnhets-tegn å spore blant vegkontorets ansatte. Da ideen om salat ble lansert for noen år siden ble det bare et "skudd i lufta". Salaten var populær de første ukene, men den ble ingen suksess. Vi har også forsøkt oss med magrere ost på pizzaen som serveres hver onsdag. Men det ble et "ramaskrik". De fleste foretrekker feit ost som glinser - gul og mektig!!

Lettyoghurten er det kun et par som spiser, og skummet melk er det også et fåtall som drikker. Vi ser an trenden og prøver oss fram. Når folk kjøper mer av en ting legger vi opp etter det. Og om folk liker nye ting fortsetter vi med det. Ellers holder vi oss til det folk er vant med. Vi vil ha et variert tilbud - og vi vil at alle skal være fornøyd, sier kantinejentene.

Men vi vet at enkelte tenker på et sunnere kosthold og vi skaffer gjerne det de vil ha. Vi er for øvrig åpne for tilbakemelding om det meste. Og hele tida har vi i bakhodet at vi skal prøve å være mer nøye med kostholdet. Men til syvende og sist er det folk selv som avgjør hva de vil ha. Vi legger opp etter folks ønsker - sier de to kantinejentene Åse og Anne Irene.

FORBEREDELSE TIL PENSJONSALDEREN

Kurs for pensjonister



En del av kursgjengen.

av Anna Birkelund

Det finnes neppe noen oppskrift på hvordan man skal få en god pensjonistid. Og det finnes sikkert like mange måter å bli pensjonist på som det finnes pensjonister. De fleste finner sin måte å takle dette på om de ikke går på kurs - og de fleste takler det stort sett bra. Men det kan hende at vi får mer ut av pensjonisttilværelsen ved å vie denne nye livsfasen omtanke på forhånd.

Tilbud om kurset FORBEREDELSE TIL PENSJONSALDEREN går til tjenestemenn som nærmer seg pensjonsalderen. Alle som er fylt 60 år/eller som fyller 60 år det året kurset går - får tilbudet. I fjor tok vi også med 59-åringene. Det gjaldt tjenestemenn i utedriften som har den laveste pensjonsgrense.

Tilbudet går også til ektefelle-/samboere. Det er en stor fordel at de er med. De går mot en ny livssituasjon i møte begge to.

Kurset i fjor gikk av stabelen på Fjellkysten kurs og feriesenter A/S i Lavangen. Aktuelle emner som blir tatt opp på kurset var følgende:

HVA BLIR PENSJONEN?
- folketrygd, samordning og skatt

I de senere år har førstekonsulent Even Monsrud fra Vegdirektoratet vært foreleser. De som vil, får regnet ut sin pensjon etter dagens satser.

Den psykiske siden med pensjonering, er også viet oppmerksomhet.

PENSJONERING TIL HVA?
- om å planlegge pensjonisttiden
- aldring og personlighet - kontakt og samhörighet
Her har psykolog Arnulf Berg vært en fast foreleser.

ALDRING OG HELSE
- Fakta og myte omkring normal aldring.
- Informasjon om eldres helse generelt og betydningen av å ta ansvar for egen helse i eldre år.
Overlege i geriatri Sigurd Sparr foreleste.

JURIDISKE FORHOLD
Redegjørelse om sentrale lover for pensjonister
På siste kurs var det vår egen jurist Per Arne Andreassen for foreleste, hovedsakelig familie- og arverett.



Aktiv gjeng-

Betydningen av fysisk aktivitet i moden alder må vies oppmerksomhet. Det er viktig å holde seg i form.

FYSISK AKTIVITET

Vi hadde ikke fått noen til å forelese, men gikk oss en lang tur.

Det er også viktig å ta seg frem i de tilbud som finnes for pensjonerte og deres familie:

RETTIGHETER/SERVICETILBUD

Sosialkurator Tove Minde foreleser.

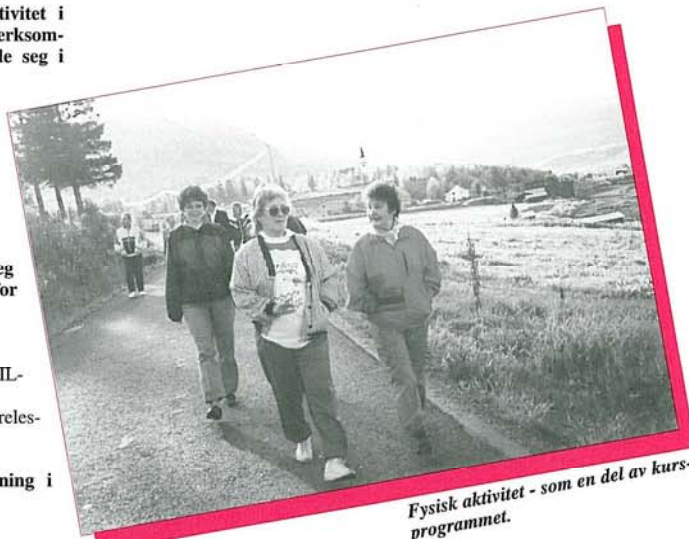
Kostholdets økende betydning i eldre år.

KOSTHOLD I ELDRE ÅR

Ernæringsfysiolog Kristin Backe foreleste og hadde mange gode råd.

Å planlegge sin egen pensjonistbolig er også viktig. Dette tema hadde vi dessverre ikke fått plass til.

Kursene varer i tre dager. Det er kort tid for så mange tema.



Fysisk aktivitet - som en del av kursprogrammet.

Vi har vært heldige og har fått mange gode forelesere. Men minst like viktig er diskusjonen og praten omkring de temaer som legges fram.

Vår erfaring er at de som har vært på slike kurs stort sett er fornøyd med utbyttet.

Påmeldinga til kursene er likevel ikke så høyt. Av 34 innbudte i fjor var det 15 personer som deltok.

Neste tilbud kommer sannsynligvis i 1994.

Jubileum for en veteran

14. mai ble Ola Kristiansen feiret etter 50 år i etaten. Jubileet foregikk på Volla gjestestue med gjester fra både vegstasjonen, vegkontoret og etaten forøvrig.

«Jeg takker for en god og interessant arbeidsplass gjennom 50 års virke i etaten. Takk til dere alle som møtte opp. Spesiell takk for blomster og gaver fra arbeidsgiver, medarbeidere og biltilsynet. Dette var en stor dag for meg.

Ola Kristiansen»



Jubilanten Ola sammen med kona Helene.

PERSONALNYTT

Tiltredelse:

Thor- Inge Hole, vegmester i vedlikeholdsområde 4, Nordkjosbotn
Erven Johnsen, spesialarbeider, område 1, Harstad
Hallstein Olsen, engasjement spesialarbeider, område 1 Harstad
Leif Åge Fjellstad, mekaniker, Finnsnes vegstasjon
Arnt Edmund Ofstad, engasjement kontrollingeniør, Løksa
Roar Femsteinvik, engasjement kontrollingeniør, Løksa
Kjell H. Jensen, engasjement kontrollingeniør, Breivika
Per Johan Skjelstad, engasjement kontrollingeniør, Breivika
Gjermund Grytnes, engasjement kontrollering, Løksa.

Fratredelse:

Ola Kristiansen, Oteren
Leif Nystad, Nordkjosbotn
Alfred Seppola, Skibotn
Helge Luneborg, Moen
Helge Pedersen, Harstad
Leif Steen, Aspelund
Arnulf Høyvåg, Harstad
Turid Åsen, vegkontoret
Arild Reklef, Breivika anleggskontor
Odd Danielsen, vegkontoret

Vi gratulerer!

Med 50 års dagen:

Tove Gihle Stakland, Tromsø 12. juli
Annbjørg Jenssen, Tromsdalen 17. juli
Ole W. Hansen, Storslett 30. juli
Eilif Mathisen, Tromsø 12. august

Med 60 års dagen:

Bjørnar Flatebø, Tromsdalen 3. juni
Ingvar S. Holtaas, Tromsdalen 25. juni
Arne Didriksen, 9020 Tromsdalen 28. august

Med 25 års tjeneste i etaten:

Ivar Bjerkheim, Myrlandshaugen
Ole Fr. Wikstrand, Krokeldalen
Oddmar Eilertsen, Kvaløysletta
Oddbjørn Heimly, Nordkjosbotn

Takk

Takk for oppmerksomheten i anledning mitt 25 års virke i etaten.

Agnar Hansen

Hjertelig takk for blomster og gaver fra vegkontoret til min 60-års dag.

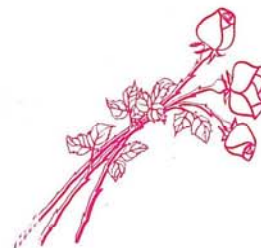
Trygve Seppola

Takk for oppmerksomheten i forbindelse med vårt bryllup.

Oddveig og Gisle Storhaug

Takk for gaver og oppmerksomhet i anledning 60-års dagen.

Kristian Myrvoll



Vegmester takker for seg



Sverre Sandstrand er gått over i pensjonistenes rekker. Det skjedde 26. mars i år. Dagen ble feiret på Nordkjosbotn vegstasjon blant kolleger.