Farmasiliv

Medlemsblad for Farmasiforbundet

03
22

Bodil Røkke 10

Farmasi-forbundet vant frem i meklingen

Suksess med lønnssamtale
Få forhandler Renate Messel Hegres beste tips til en vellykket lønnssamtale. 14

Stress og sykefravær preger apotekene
Farmasiforbundets årlige HMS-undersøkelse viser dystre tall.

16

Psykisk helse på agendaen
Farmasiforbundet setter psykisk helse i søkelyset under årets kongress.

20

Colgate®

NÅ TILGJENGELIG UTEN RESEPT

Vinner kampen mot karies på apotek

Effektiv forebygging for pasienter med økt kariesrisiko*

Duraphat® høykonsentrert fluortannpasta er klinisk bevist å være **mere effektiv i forebygging av dental karies** enn en vanlig tannpasta:[1-4]

- Duraphat® 5 mg/g fluortannpasta **forebygger, stopper og reverserer** begynnende karies[1-4,†]
- Nå tilgjengelig **uten resept**, med veiledning fra apoteket

5 mg/g natriumfluorid

Anbefal Duraphat® og gi beskyttelse til de av pasientene dine som har økt kariesrisiko

***** Pasienter ≥ 16 år med forhøyet kariesrisiko.
† ved å arrestere og reversere primære rot- og tidlige fissurkaries lesjoner.
Referanser: 1. Baysan A et al. Caries Res 2001;35:41-46. **2.** Ekstrand et al. Caries Res 2013;47:391–8. **3.** Schirrmeister JF et al. Am J Dent 2007;20. 212-216. **4.** Ekstrand et al. Gerod 2008; 25:67-75.

CF Duraphat «Colgate Palmolive A/S»
Kariesprofylaktikum ATC-nr.: A01A A01
TANNPASTA 5 mg/g: 1 g inneh.: Fluor 5 mg (som natriumfluorid) tilsv. 5000 ppm fluor, natriumbenzoat (E 211), sakkarinnatrium, sorbitol, hjelpestoffer. Fargestoff: Briljantblå FCF (E 133). **Indikasjoner:** Forebygging av dental karies hos ungdom og voksne, særlig blant pasienter som er utsatt for flere typer karies (koronal og/eller rotkaries). **Dosering:** Skal kun brukes av voksne og ungdom ≥16 år. En 2 cm lang stripe (gir 3-5 mg fluor) påføres tannbørsten for hver tannpuss. Tennene pusses grundig 3 ganger daglig, etter hvert måltid, vertikalt, fra tannkjøttet til tannspissen. Administrering: Skal ikke svelges. Grundig pussing tar ca. 3 minutter. **Kontraindikasjoner:** Overfølsomhet for innholdsstoffene. **Forsiktighetsregler:** Skal ikke brukes av barn eller ungdom <16 år. Høyt fluorinnhold. Tannspesialist bør konsulteres før bruk. Et økt antall potensielle fluorkilder kan gi fluorose. Før bruk bør det foretas en vurdering av samlet fluorinntak (dvs. drikkevann, salter som inneholder fluor, andre legemidler med fluor). Samtidig bruk av fluortabletter, -dråper, -tyggegummi, -gel eller -lakk og vann eller salt tilsatt fluor, skal unngås. Ved beregning av anbefalt mengde fluoridioner (0,05 mg/kg pr. dag fra alle kilder og maks. 1 mg pr. dag) må mulig svelging av tannpasta tas med i beregning (hver tube inneholder 255 mg fluoridioner). Inneholder natriumbenzoat som virker mildt irriterende på hud, øyne og slimhinner. **Graviditet/Amming:** Data mangler fra bruk hos gravide. Dyrestudier har vist reproduksjonstoksiske effekter ved svært høye doser. Skal ikke brukes ved graviditet og amming, med mindre en grundig nytte-/risikovurdering er utført. **Bivirkninger:** Sjeldne (>1/10 000 til <1/1000): Immunsystemet: Hypersensitivitetsreaksjoner. Ukjent: Gastrointestinale: Brennende følelse i munnen. **Overdosering/Forgiftning:** Akutt intoksikasjon: Toksisk dose er 5 mg fluor/kg kroppsvekt. Symptomer: Fordøyelsesproblemer som oppkast, diaré og abdominalsmerter. Kan være dødelig i svært sjeldne tilfeller. Mentol: Kan forårsake kramper ved inntak av store mengder, spesielt hos småbarn og barn. Behandling: Ved svelging av en betydelig mengde, skal det omgående utføres tarmskylling eller fremtvinges brekninger. Det må tas kalsium (store mengder melk) og pasienten må holdes under medisinsk observasjon i flere timer. Kronisk intoksikasjon: Fluorose: Tannemaljen vil få et misfarget eller flekkete utseende når en fluordose >1,5 mg/dag absorberes daglig over flere måneder eller år, avhengig av dosen. Ledsages av alvorlige former for økt skjørhet i tannemaljen. Benfluorose blir kun sett ved høy kronisk fluorabsorpsjon (>8 mg/dag). **Pakninger og priser:** reseptpliktig: 51 g kr. 103,20. 3 x 51 g kr. 237,20; reseptfri: pris ikke fastsatt. Basert på SPC godkjent 23.08.2016. (Se www.legemiddelsok.no.)

www.colgateprofessional.no *www.colgatetalks.com*

5 Forbundsleder har ordet
6 Småstoff
10 Farmasiforbundet vant frem i mekling
14 Hvordan lykkes med lønnssamtale
16 HMS-undersøkelse viser dystre tall
20 Psykisk helse på agendaen
24 Profil
25 Kan han bli den nye YS-lederen?
28 Reise og klima
32 Gravemaskinføreren utenom det vanlige
36 Parat informerer
38 Advokatene svarer
40 Kryssord og hjernetrim
42 Parats nestleder
43 Hjelp når du trenger det i apotek

Farmasi-forbundet vant frem i mekling

Farmasiforbundet og Virke kom til enighet i meklingen om lønns-oppgjøret. Man har fått på plass normal arbeidsuke som standard i apotek, og ulempetillegg skal utbetales, ikke avspaseres.

10

Bodil Røkke, leder i Farmasiforbundet. Foto: Vetle Daler

Slik lykkes du med lønnssamtalen

Å skulle be om en lønnssamtale med sjefen kan for mange føles ubehagelig, og mange kvier seg for å spørre om å få bedre betalt. Her kan du lese forhandler Renate Messel Hegres beste tips for å lykkes med lønnssamtalen.

14

16

Stress preger apotekene

Unormalt mye stress, høyt sykefravær og lite tid til faglig oppdatering gjør at mange apotekteknikere blir syke av jobben, viser Farmasiforbundets HMS-undersøkelse.

20

Psykisk helse på agendaen

Under årets Farmasikongress i november vil psykisk helse og arbeidsglede settes i søkelyset. Undersøkelser viser at bransjen har stort forbedringspotensial på disse områdene.

Apotektekniker på ny hylle

Etter en årrekke som sentral tillitsvalgt i Farmasiforbundet valgte Marita Hellum Dahl en ny vei for snart ti år siden.

24

Foto: Torill Ebbesen Wangen

«Apoteket»

Vanligvis sover jeg godt om natta, men hvis jeg våker og går på do, får jeg ikke sove igjen. Ikke sjans. Da blir jeg liggende og tenke på ting, og denne natta for noen uker siden lå jeg og tenkte på jobb. To ting var i fokus på jobben denne uka – lønnsoppgjøret i apotek og bygging av nytt tv-studio i sjette etasje i Lakkegata i Oslo, hvor Parat etter hvert skal produsere de fleste av sine mange videopptak.

Leeenge lå jeg sånn og tenkte på kameraer, lyskastere og mikrofoner – og på frontfaget, riksmekleren, overheng, glidning, arbeidstid og ubekvem arbeidstid. Da jeg omsider var i ferd med å sovne, var jeg sikker på at jeg kom til å drømme om lønnsoppgjør. Isteden drømte jeg at jeg var reality-tv-programleder. (Jeg vet det er kjedelig å høre om andres drømmer, men jeg måtte bare fortelle det.)

Da jeg bråvåknet av vekkerklokka et par timer senere, slo det meg: Vi mangler en reality-serie, eller en doku-såpe: «Apoteket». Hvem vil være med?

Farmasiliv

Utgis av:
Farmasiforbundet i Parat

Farmasforbundet,
Lakkegata 23
Postboks 9029 Grønland
0133 OSLO

www.farmasiforbundet.no
www.parat.com

Besøksadresse: Lakkegata 23
Telefon: 482 10 100
E-post: post@parat.com

ISSN: 1891-6864
ISSN: 2464-1618 (online)

Ansvarlig redaktør: Trygve Bergsland
Mobil: 905 85 639
E-post: trygve.bergsland@parat.com

Leder: Bodil Røkke
Telefon: 952 10 087
E-post: bodil.rokke@parat.com

Forsidefoto: Vetle Daler
Avbildet: Bodil Røkke

Alle illustrasjonsbilder i bladet som ikke er kreditert er levert av Getty Images.

Redaksjonen avsluttet: 21.09.2022
Materiellfrist neste nummer: 4.11.2022

Fagpressen

Layout:
Storybold
www.storybold.no

Trykk: Ålgård Offset AS
www.a-o.no
Telefon: 51 61 15 00

farmasiforbundet parat

Miljøfyrtårn® GRØNT PUNKT SVANEMERKET Trykksak 2041 0652

Dette produktet er trykket etter svært strenge miljøkrav og er svanemerket, CO_2-nøytralt og 100 prosent resirkulerbart.

PRESSENS FAGLIGE UTVALG

Vi arbeider etter Vær Varsom-plakatens regler for god presseskikk.

Den som mener seg rammet av urettmessig publisering, oppfordres til å ta kontakt med redaksjonen. Pressens Faglige Utvalg (PFU) er et klageorgan oppnevnt av Norsk Presseforbund som behandler klager mot mediene i presseetiske spørsmål.

Adresse: Rådhusgt 17
0158 Oslo
Tlf: 22405040
E-post: pfu@presse.no

presse.no

Vi er på vei inn i en bemanningskrise

Norske virksomheter mangler titusenvis av arbeidstakere, antall ledige jobber er rekordhøyt samtidig som antall arbeidsledige flere steder aldri har vært lavere. Halvparten av norske arbeidstakere vurderer nå å skifte jobb, og mange arbeidsplasser opplever høy turnover.

Farmasiforbundets egen HMS-undersøkelse bekrefter også at altfor mange av våre medlemmer sier at de ser for seg at de ikke jobber i apotek om fem år.

Så hvordan sikrer norsk apotekbransje rekruttering og bevaring av sine nåværende ansatte i en slik situasjon, og har egentlig bransjen tatt utfordringene inn over seg, og hva det vil kreve av dem som arbeidsgivere?

Apotekbransjen har det aller beste utgangspunktet for å kunne både rekruttere og bevare arbeidskraft. Bransjen har utad et godt renommé, bransjen appellerer til mange med tanke på en samfunnsnyttig jobb, og bransjen er i vekst med en solid økonomi.

Men jeg har dessverre til dags dato ikke sett at våre arbeidsgivere har noen gjennomarbeidet strategi for hvordan de har tenkt å gjøre seg attraktive for fremtidige apotekteknikere, eller i stort omfang overbevise nåværende ansatte om at det er i denne bransjen det er aller best å fortsatt være ansatt i.

Altfor mange av våre medlemmer sier tydelig ifra om at det er for store brudd mellom forventning og realitet i nåværende jobb. Altså at det du gir ikke står i samsvar med det du får som ansatt.

Jeg har tenkt å skissere Bodils enkle, men bunnsolide plan for rekruttering og ikke minst bevaring her og nå.

- Øk lønna.
- Invester i kompetanse og den ansattes utvikling. Øk opplæringsbudsjettene! Apotekene er kunnskapsbedrifter, det hører derfor ingen plass hjemme at de ansatte ikke får mulighet, lov eller tid til å holde seg oppdatert eller utvikle seg faglig i arbeidstiden og på arbeidsgivers regning.
- Utøv tillitsbasert ledelse, og la våre kjære apotekere få tid og mulighet til å bli gode, trygg og fine ledere.
- Bruk tid og ressurser på arbeidsmiljø. Et godt arbeidsmiljø er godt for helsa. Et godt arbeidsmiljø øker jobbtilfredsheten, reduserer sykefravær og bidrar ganske sikkert også til penger i kassa.

Ønsker dere en fortsatt god høst!

Bodil

Foto: Vetle Daler

Audun Hågå, direktør i Legemiddelverket. Foto: Legemiddelverket

Høy utskiftning av ansatte i Legemiddelverket bekymrer ledelsen

Fra 2018 har 29 personer sluttet i avdelingen for metodevurdering i Legemiddelverket, mens 41 nye er ansatt. Ledelsen uttrykker bekymring over høy utskiftning. Gudrun Boge, hovedtillitsvalgt for Akademikerne i Legemiddelverket, sier at en metodevurderer kan tjene opptil det dobbelte i privat sektor. Ifølge direktør Audun Hågå er lønn og høy arbeidsbelastning forklaringer på hvorfor utskiftningen er høy, og han mener ifølge VG at det er uheldig. *@VG*

Medisinbruk for psykiske lidelser øker

I fjor tok 124 431 nordmenn antipsykotika. Det er 20 000 flere enn for fem år siden.

Nesten 400 000 nordmenn bruker legemidler for psykiske lidelser. De aller fleste tar antidepressiver, men stadig flere benytter seg også av antipsykotika, viser tall fra Norgeshelsa statistikkbank. Antipsykotika er legemidler som tas mot alvorlige lidelser som schizofreni, psykose eller bipolar lidelse. *@NTB*

En av ti kvinner kan ha endometriose

Kun en av fem personer som er diagnostisert med sykdommen endometriose, får behandling tidsnok til å unngå fysiske og sosiale problemer. Sykdommen kjennetegnes ved kraftige smerter ved menstruasjon og samleie, samt problemer med å bli gravid. Endometriose rammer opp mot hver tiende kvinne i fertil alder og koster samfunnet en formue i sykedager og behandlinger. Likevel er det kun 1,6 prosent av kvinner som får riktig diagnose, viser forskning fra Aarhus universitet. *@NTB*

Apotekansatte i USA må stille abortspørsmål

Apotekansatte i flere delstater i USA har fått instruks om at de må forsikre seg om at legemidler ikke skal bli brukt til å ta abort. Det skjer etter at USAs høyesterett tidligere i sommer opphevet den nasjonale abortretten. Apoteket CVS bekrefter at deres ansatte i flere delstater stiller kontrollspørsmål til folk som skal hente ut enkelte reseptbelagte legemidler. Det gjelder legemidler som inneholder methotrexate og misoprostol, som brukes i legemiddelassistert abort, men også for å behandle andre tilstander. *@NTB*

Forbrukerrådet vil ha medisinregister

Under pandemien har fire av ti opplevd at apotekene mangler medisin. Et felles register for medisinbeholdning må innføres snarest. Forbrukerrådet vil ha en løsning hvor forbrukerne kan søke opp lagerstatus på medisiner på tvers av apotekkjedene. Arbeidet med registeret er i gang, men det skulle vært ferdig høsten 2021. Direktør Inger Lise Blyverket i Forbrukerrådet etterlyser fortgang i prosessen.

– Det er viktig at dette gis høy prioritet. Nå må Apotekerforeningen og kjedene vise at de tar medisinbrukernes helse og trygghet på alvor. Jeg etterlyser også styresmaktene. De må stille krav om at bransjen får et slikt register på plass, eller etablere det selv, sier hun. *@NTB*

Hver fjerde ti–tolvåring bruker smertestillende medisiner

De fleste barna i aldersgruppen ti til tolv år forteller at de er veldig eller ganske fornøyde med egen helse, viser resultater fra undersøkelsen Ungdata junior. Likevel svarer så mange som 24 prosent at de har brukt smertestillende tabletter i løpet av siste uke. Flere av de eldre barna i undersøkelsen bruker smertestillende hyppig. På 7. trinn har 29 prosent av jentene og 21 prosent av guttene brukt smertestillende. *@OsloMet*

Katarina Bekkemellem, tidligere direktør i Legemiddelverket og ny direktør i NHO Geneo. Foto: Wikimedia Commons

Karita Bekkemellem slutter i Legemiddelindustrien

Bekkemellem har siden april vært konstituert administrerende direktør i NHO Geneo, som hun nå altså skal være permanent leder for. Hun har de siste 13 årene vært administrerende direktør i Legemiddelindustrien (LMI). Før det var hun blant annet statsråd i to omganger for Arbeiderpartiet, mens Jens Stoltenberg var statsminister. Som konsekvens av at Bekkemellem bytter jobb, er LMI nå på utkikk etter en ny administrerende direktør. *@NHO Geneo*

Moderna-vaksine mot omikron godkjent i Storbritannia

Som første land har Storbritannia godkjent en oppdatert koronavaksine som skal være effektiv mot omikronvarianter av viruset. Ifølge det britiske legemiddelverket kan den justerte Moderna-vaksinen gis som påfyllingsdose til voksne da den oppfyller myndighetenes krav til trygghet, kvalitet og effektivitet. EUs legemiddelbyrå opplyser at tyske BioNTech og amerikanske Pfizer har utviklet en tilsvarende omikronversjon av sin vaksine, og at det ventes at denne vil bli godkjent i løpet av høsten. *@Dagens Medisin*

Folk flest bruker paracetamol

Det er i aldersgruppen fra 70 år at flest får utlevert legemidler på resept. Samtidig er det paracetamol som er legemiddelet flest av oss bruker, viser en rapport fra Folkehelseinstituttet (FHI). Den ferske rapporten «Legemiddelforbruket i Norge 2016–2020» fra FHI viser både hvem som får utlevert mest medisiner på resept, og hvilke medisiner vi bruker mest av i Norge – både reseptfritt og på resept. Rapporten viser altså at bruk av spesielt paracetamol er svært utbredt uavhengig av kjønn og alder. *@vi.no*

Koppevaksine bør godkjennes til bruk mot apekopper

EUs legemiddelbyrå EMA anbefaler at en koppevaksine blir godkjent som beskyttelse mot apekopper. Beslutningen ble kunngjort fredag i en uttalelse fra EMAs komité for medisin for mennesker (CHMP). Koppevaksinen som nå blir anbefalt, har navnet Imvanex og produseres av legemiddelfirmaet Bavarian Nordic. Ifølge EMA er anbefalingen basert på dyreforsøk som tyder på at vaksinen beskytter ikke-menneskelige primater mot apekopper. Det er opp til EU-kommisjonen om den vil følge EMAs anbefaling og godkjenne legemiddelet for bruk mot apekopper. *@NTB*

Størst reseptbelagt medisinbruk blant 70+

Av den norske befolkningen fikk 70 prosent utlevert minst ett legemiddel på resept i 2020, 77 prosent av kvinnene og 63 prosent av mennene, skriver FHI. Hos personer over 70 år fikk rundt 90 prosent av individene utlevert et legemiddel på resept. Elin K. Bye, seniorforsker i Avdeling for rusmidler og tobakk i Folkehelseinstituttet, har tidligere uttalt til Vi.no at hele to av tre blant de over 65 år bruker fem legemidler eller mer. *@vi.no*

Nå kan du ta mer paracetamol

Statens legemiddelverk endrer doseringsanbefalingene for det populære legemiddelet paracetamol, som mange bruker. Mens man før ble anbefalt inntil tre ganger i døgnet, kan man nå ta det inntil fire ganger i døgnet.

– Doseringen var tre doser i døgnet, men ettersom paracetamol brytes ned fort, vil det ikke gi tilstrekkelig smertelindring ved store plager. Vi har derfor oppjustert anbefalingen for døgndosering til fire doser i døgnet for å sørge for at denne målgruppen ikke får for lav konsentrasjon av legemiddelet mellom hver dose, sier overlege Morten Finckenhagen i Statens legemiddelverk. *@NTB*

Nesten dobbelt så mange har tatt flåttvaksine i år

Stadig flere tar vaksine mot TBE-viruset, som spres av flått. Tall fra Nasjonalt vaksinasjonsregister (SYSVAK) viser at 22 494 personer har tatt til sammen 28 335 doser med vaksine mot TBE-viruset så langt i år. Det er nær en dobling fra samme periode i fjor, da 13 504 personer tok til sammen 15 428 doser. Vaksinen beskytter mot skogflåttencefalitt, også kalt TBE-virus, som gir infeksjoner i hjernen og ryggmargen. *@NTB*

Apotekteknikerne har fått mer forutsigbarhet etter at det ble enighet i meklingene.

Får normal arbeidsuke som standard i apotek

Farmasiforbundet i Parat og Virke har kommet til enighet i mekling om overenskomst for apotekteknikere og medarbeidere. Det er enighet om endring i arbeidstid fra 36 til 37,5 timer per uke, om at ulempetillegg skal utbetales og ikke avspaseres. I tillegg har man fått en ramme på 3,7 prosent lønnsvekst.

Av: Ulrik Øen Johnsen

I forrige utgave av Farmasiliv kom det frem at flere apotekteknikere ikke er klar over, eller av andre grunner ikke benytter seg av de rettighetene tariffavtalene de er omfattet av inkluderer. Noen kvier seg for å ha individuelle lønnssamtaler og aksepterer heller mer fri som kompensasjon fremfor høyere lønn. Andre har ikke hatt medarbeidersamtale eller lønns- og utviklingssamtale i det hele tatt i løpet av det siste året.

Sammen med Parat har Farmasiforbundet forhandlet tariffavtaler med arbeidsgiverforeningen Virke for Apotek1, Boots, andre selvstendige apotek og med sykehusapotekene på Diakonhjemmet og Lovisenberg sykehus. I tillegg er det forhandlet avtaler med Spekter for ansatte i Vitusapotek og offentlige sykehusapotek.

De første forhandlingene endte med brudd, men etter to dager hos Riksmekleren, og ni timer på overtid, kom partene endelig til enighet.

Mål for meklingen

I årets oppgjør ble Farmasiavtalen fra 2020 brukt som bakteppe. I tillegg var Parat og Farmasiforbundets mål å få igjennom 37,5 timers uke, opp fra dagens 36 timer, å innføre kompensasjon for ulempetillegg og å oppnå lønnsregulering for gruppen innenfor 3,7 prosent – lik rammen satt for øvrig industri i 2022.

Alle disse kravene ble til slutt akseptert av arbeidsgiver gjennom mekling 9. september og skal innføres i løpet av 2023. Det betyr blant annet endringer på tre hovedområder:

1. Et generelt tillegg til alle på 5,85 kroner med virkning fra 1. april 2022. Dette er innenfor en ramme på 3,7 prosent i årslønnsvekst. Minstelønnssatsene heves tilsvarende.

2. Endringer i avtalt ukentlig arbeidstid fra 36 til 37,5 timer per uke: Endringene gjennomføres når bemanningen er tilpasset den nye arbeidstiden, og omstillingsprosessen er gjennomført, senest 1. august 2023. Den nye avtalte arbeidstiden (37,5 timer) innebærer ikke endret timelønn, men årslønnen vil øke som følge av lengre arbeidstid for hvert årsverk. Fra 1. februar 2023 pålegges arbeidsgiver å utbetale en trinnvis engangsutbetaling som beregnes per måned frem til implementeringen er iverksatt, senest innen 1. august 2023.

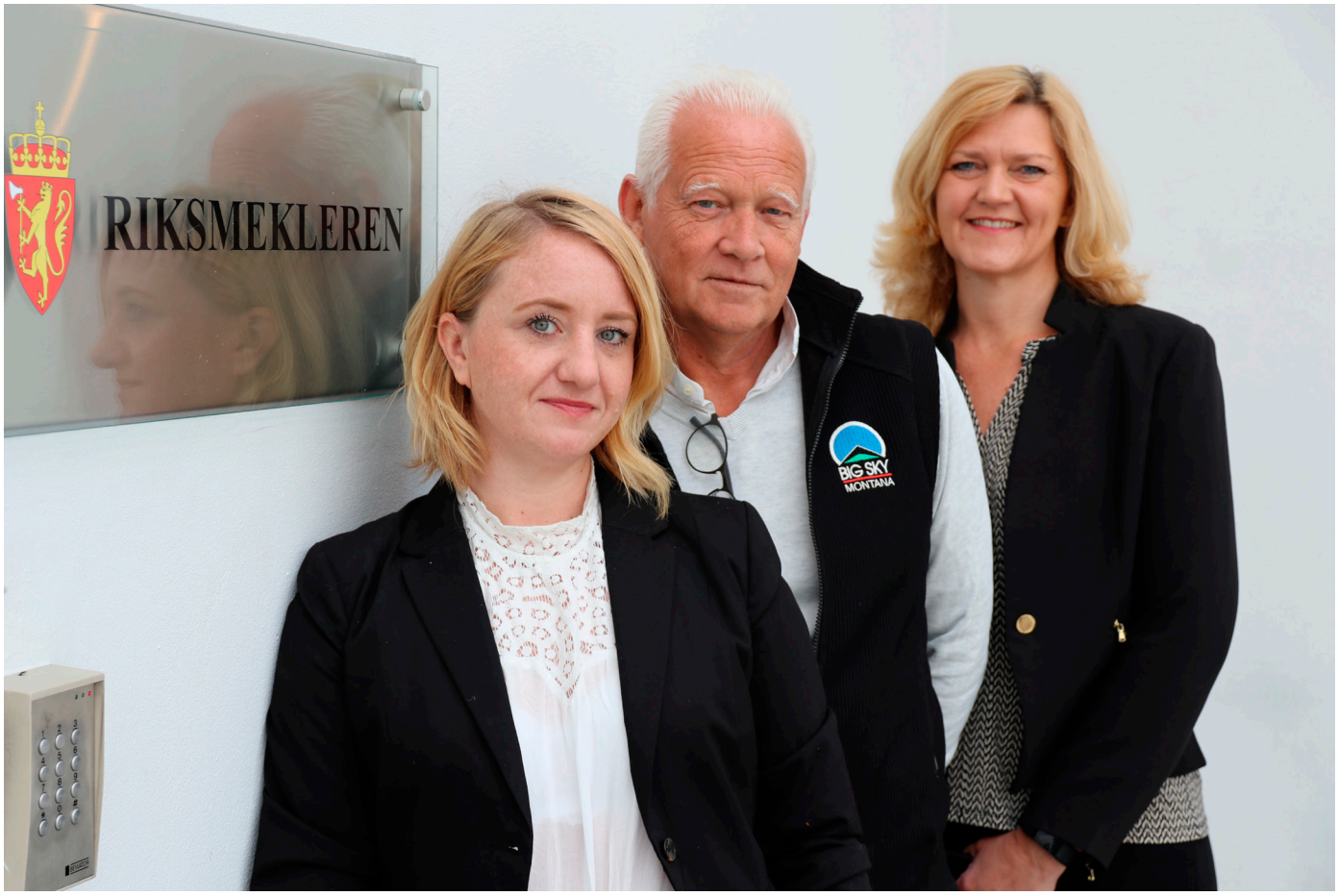
3. Parat/Farmasiforbundet og Virke er også enige om endringer i ubekvem arbeidstid: Fra det tidspunkt avtalt ukentlig arbeidstid endres til 37,5 timer (senest 1. august 2023), skal ulempetillegg utbetales, og ikke lenger avspaseres. Endringene innebærer nye satser for ulempetillegg. Innsparingen dette genererer, skal flyttes til fastlønnen for de ansatte, noe som betyr at det skal gis som et generelt tillegg på 7 kroner per time med virkning fra gjennomføringen.

Har tatt lang tid

Da forhandlinger tidligere i år endte i brudd mellom Parat/Farmasiforbundet og Virke, ble Riksmekleren koblet inn for

Farmasiforbundets leder, Bodil Røkke, mener kulturen for å be om mer i lønn har vært lav blant apotekteknikerne. Foto: Vetle Daler

> *Vi er fornøyde med at det er tilstrekkelig tid til så gode omstillingsprosesser som mulig.*
>
> **Bodil Røkke, leder i Farmasiforbundet**



– Vi så ingen annen utvei enn å be Riksmekleren om hjelp til å løse uenigheten mellom Parat/Farmasiforbundet og Virke, uttalte Parats forhandlingsleder Thomas Lilloe etter forhandlingsbruddet i sommer. Her sammen med Farmasiforbundets leder, Bodil Røkke (t.v.) og forhandler Renate Messel Hegre (t.h.). Nå har partene blitt enige. Foto: Vetle Daler

å hjelpe partene til enighet. Bakgrunnen for at forhandlingene stoppet opp, var at arbeidsgiversiden den gang ikke ville gå videre med gjennomføring av løfter fra forhandlingene i 2020.

Også i 2020 ble det enighet om å øke antall arbeidstimer i uken for apotekteknikerne, i tillegg til å endre på ulempekompensasjonen. Etter to år hadde arbeidsgiversiden fortsatt ikke gjennomført endringene det ble enighet om. Arbeidsgiver mente også at ansatte skulle være med på å bære kostnadene av å innføre avtalen fra 2020 gjennom nedbemanning, og ønsket ytterligere to års utsettelse på innføringen av avtalen.

Dette var ikke aktuelt for Parat og Farmasiforbundet, som på sin side var villige til å åpne for en kortere periode med utsettelse, mot en engangskompensasjon.

Slik endte saken i mekling. – Vi så ingen annen utvei enn å be Riksmekleren om hjelp til å løse uenigheten mellom Parat/Farmasiforbundet og Virke, uttalte Parats forhandlingsleder Thomas Lilloe etter bruddet.

Lavere lønnsvekst enn tilsvarende grupper

Sammenlignet med andre grupper innen yrkesfagutdannede har apotekteknikerne i Norge hatt en lavere lønnsvekst de siste fem årene. Tall fra SSB viser at gruppen ligger nesten 4 prosentpoeng bak gruppen med høyest lønnsvekst i samme periode. Dette er det flere årsaker til.

I kombinasjon med at arbeidsgiversiden har vært lite samarbeidsvillige til å gjennomføre avtalte endringer i Farmasiavtalen fra 2020, har Farmasiforbundets leder, Bodil Røkke, tidligere uttalt at kulturen for å be om mer i lønn har vært varierende blant apotekteknikerne.

– Det er stor variasjon mellom apotekkjedene i hvem som opplyser at de har hatt medarbeidersamtale eller lønnssamtale, ifølge Røkke.

For mye uforutsigbarhet

I 2020 var det også fare for at det ville bryte ut streik da partene ikke kom til enighet. Apotektekniker Jeanette Kvalheim ved Apotek1 Myrdal utenfor Bergen sier at tiden har vært overmoden for å komme i mål med en ny avtale for apotekteknikerne i Norge.

Hun trekker frem at flere apotek ikke har åpningstider som gjør at ubekvemstilleggene nødvendigvis slår inn. For de som jobber i apotek med lange åpningstider,

kan det være vanskelig å planlegge fremover, da turnusen ofte varierer.

De lange balanseperiodene og manglende innsikt i egen turnus gjør at turnusen fort kan oppleves som utfordrende for mange. Dette gjør det også vanskelig for arbeidstakerne å sette seg inn i hvilken kompensasjon de har rett på. Spesielt for dem som får turnusen utlevert på månedsbasis.
– Alle som jobber i apotek i dag, ville dra nytte av en lengre arbeidsdag. Kanskje har det ikke kommet helt frem hvilke utslag dette har på økt lønn og pensjon? Flere timer har mye å si når utgangspunktet er en lav lønn, sier Kvalheim.

Videre forteller Kvalheim at det ikke er mange som reelt sett jobber de 36 timene med dagens ordning. Dette skyldes delvis mange deltidsansatte i tillegg til utregningen av ubekvemstillegg som timer. Nå etterlyser hun mer forutsigbarhet.

Tall innhentet av Parat fra SSB på vegne av Farmasiforbundet viser at den gjennomsnittlige avtalte arbeidstiden per uke for apotekteknikere har gått ned fra 26,7 til 25,3 timer mellom 2016 og 2021.

– I perioder jobber mange flere timer enn det stillingsbrøken skulle tilsi. Selv om det er forståelig at det kan være travelt og at uforutsette ting kan inntreffe, mener jeg at det bør være mer forutsigbart. Arbeidsgiver bør bemanne og kompensere etter bedriftens behov, og lytte til behovet fra det enkelte apotek, sier Kvalheim.

Bør benytte kompetansen

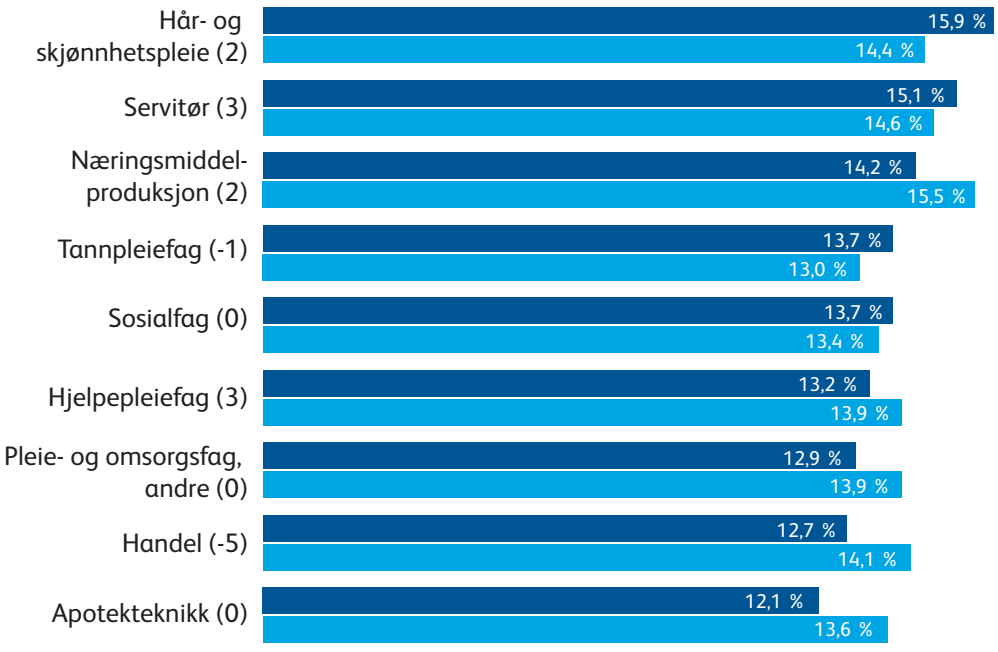
En annen utvikling Kvalheim helst skulle sett mindre av, er utfasingen av apotekteknikere i forbindelse med driftsoppgaver i apoteket. Hun mener arbeidsgiverne i større grad burde benytte seg av spisskompetansen til apotekteknikerne.
– Jeg reagerer på at oppgaver vi tidligere gjorde, blir satt ut til for eksempel farmasøyter. Vi har utdannet oss til å hjelpe kunder og drive apotek. Da er det vanskelig å forstå hvorfor vår kompetanse ikke blir utnyttet mer enn den blir i dag. Her har vi absoluttet et stort forbedringspotensial som kan utgjøre en stor forskjell i de ulike apotekene, sier Kvalheim.

Ønsker økt dialog

Kvalheim etterlyser en kanal for enklere dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i bransjen.
– For oss apotekteknikere mangler vi en møteplass hvor vi kan uttrykke våre bekymringer og interesser overfor arbeidsgiver. Vi føler ikke at vi kommer noen vei gjennom personlige forhandlinger, og det gir lite motivasjon for alt det gode arbeidet som skjer utover vår naturlige stilling. Nå har vi vært tålmodige og ventet på en løsning i mange år. Vi ønsker å komme i mål med en ordning som kan gagne både oss og apotekene i tiden fremover, forteller Kvalheim.

Er fornøyd med resultatet av meklingen

Nesten ni timer på overtid kom beskjeden om at det var blitt enighet mellom partene i meklingen over Farmasiavtalen. Forbundsleder Bodil Røkke sier at hun er fornøyd med å ha avverget streik, og at det har blitt satt av god tid i prosessen etter enighet.
– Vi er fornøyde med at det er tilstrekkelig tid til så gode prosesser som mulig for nødvendige omstillinger som vil følge av endringene i overenskomsten mellom Farmasiforbundet i Parat og Virke, sier Røkke. ■



Kilde: SSBs lønnsstatistikk

Lønnsvekst for yrkesfagutdannede

5-årig prosentvis vekst i median for avtalt månedslønn og samlet månedslønn. uten overtid, for ulike yrkesfagutdanninger fra 2016 til 2021. Vekst i gjennomsnittlig alder i perioden påvirker lønnsnivået oppover, og motsatt, og er oppgitt i parentes bak hver utdanningsgruppe.

Endring avtalt månedslønn
Endring samlet månedslønn

Lønnsveksten sett i et 5-års perspektiv viser at apotekteknikere har en lønnsutvikling som i prosentpoeng, ligger 3,8 prosent bak den gruppen (hår og skjønnhetspleie) som har hatt best utvikling i denne perioden.

Å be om en lønnssamtale kan være lurt i forkant av lokale lønnsforhandlinger.

Hvordan får du mest ut av lønnssamtalen?

Å skulle be om en lønnssamtale med sjefen føles for mange ubehagelig, og mange kvier seg for å spørre om å få bedre betalt. Forhandler i Parat, Renate Messel Hegre, gir deg her sine beste tips for å lykkes med lønnssamtalen.

Av: Helene Husebø

En lønnssamtale er en samtale mellom deg og din leder om lønn, arbeidsprestasjoner og karriere- og lønnsutvikling. Det er en veiledende samtale om din verdi for virksomheten, og hvordan du kan oppnå dine karriere- og lønnsmål.

Dette er en fin arena for forventningsavklaring fra begge parter. Det mener Bodil Røkke, leder i Farmasiforbundet. – Men vi som apotekteknikere er noe dårlig trent på dette med lønnssamtaler.

Forhandler i Parat, Renate Messel Hegre. Foto: Bente Bjercke

Min opplevelse er at mange kvier seg for å ta opp spørsmål knyttet til lønn, og at når de først etterspør en samtale, så møter de en apoteker som blir i villrede og fort sparker ballen videre til regionleder eller HR-avdelingen i kjeden, sier hun.

Har jeg krav på lønnssamtale?

Til tross for ledere som kan være i villrede, er det flere faktorer som spiller inn på hvorvidt du har krav på lønnssamtale eller ikke. Ifølge Renate Messel Hegre, forhandler i Parat, avhenger mye av hvor du

> *Velg deg ut de forhandlingskortene som gjelder for deg, og bygg gode argumenter rundt disse.*
>
> **Renate Messel Hegre, forhandler i Parat**

jobber, og hvilken tariffavtale som gjelder for deg.
– I de sentrale tariffavtalene som ansatte i apotek er omfattet av, er det ingen bestemmelser som gir en rett til lønnssamtale, men dette kan være regulert i lokale avtaler eller retningslinjer. Er du i tvil, sjekk ut med din tillitsvalgte på apoteket. Har du ikke krav på lønnssamtale, kan du likevel be om det. Det verste som kan skje, er at du får et nei, sier hun.

Hvorfor skal jeg ha en lønnssamtale?

Å be om lønnssamtale viser ifølge Messel Hegre at du har ambisjoner og interesse for jobben din.
– En lønnssamtale kan i mange tilfeller være lurt å ha i forkant av de lokale lønnsforhandlingene. Samtalen er ikke en forhandling, men hvis du og din leder er enige om at lønnen din bør økes, er dette et godt argument for senere lønnsforhandlinger. Det er likevel viktig å skille på lønnssamtale og medarbeidersamtale, da det er viktig å rette oppmerksomheten kun mot lønn i førstnevnte, sier hun.

Andre forhold som kan ha betydning for din lønnsutvikling

Alle arbeidsgivere må ta hensyn til at virksomheten skal nå sine mål. Noen mål følger av lov- og avtaleverk, og det må også tas hensyn til hvordan en virksomhet oppfattes utad. Det er for eksempel ikke lov å diskriminere eller forskjellsbehandle på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller funksjonsnedsettelse.
– Dette gjelder også forskjeller i lønn. Mener du at du har lavere lønn enn dine kolleger på grunn av en eller flere av disse faktorene, er dette noe du bør drøfte med din tillitsvalgte og eventuelt ta opp med din arbeidsgiver, sier Messel Hegre.

Hun råder deg til å undersøke hvilken lønnspolitikk som gjelder for det apoteket, apotekkjeden eller sykehusapotekforetaket du er ansatt i.
– Finnes det for eksempel klare kriterier for lønnsvurdering, er det lettere å vite hva du blir vurdert ut ifra og hvordan. Vanlige kriterier er for eksempel oppnådde resultater, utvidet ansvar eller kompetanseheving. Kan du vise til at det er samsvar mellom apotekets utvikling og behov for dine arbeidsoppgaver, din innsats og dine resultater? Det er dette som vil bli vektlagt om din leder mener du er verdt den høyere lønnen du ønsker, understreker hun.

Hvordan bør du forberede deg?

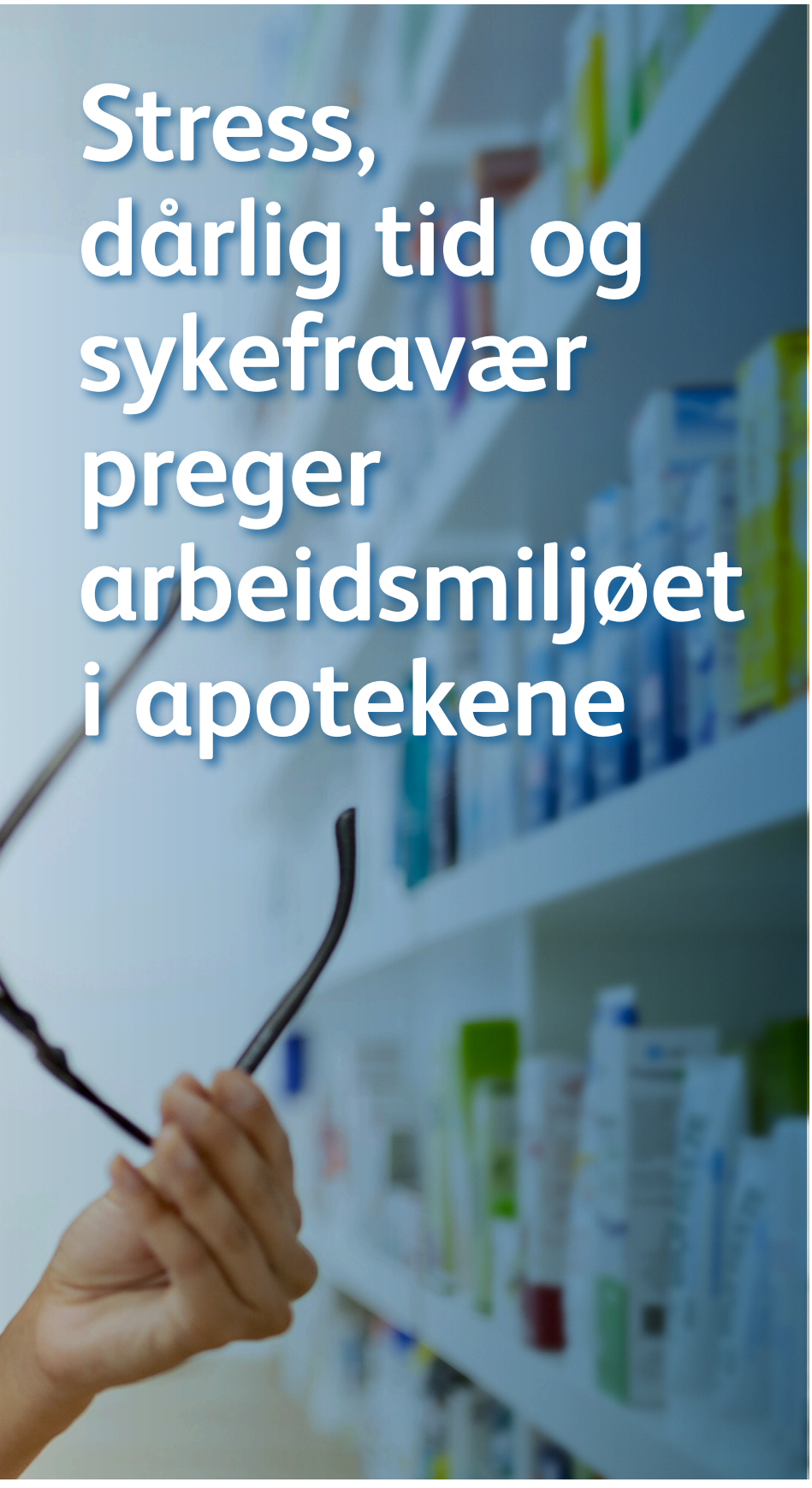
Messel Hegres råd er å prøve å tenke som arbeidsgiveren din – hvorfor vil det lønne seg for arbeidsgiver å gi akkurat deg mer i lønn?
– Vis at det er samsvar mellom apotekets mål, utvikling og behov, og dine arbeidsoppgaver, innsats og resultater. For å få gjennomslag for ditt krav og dine forventninger, bør du ta arbeidsgivers og virksomhetens interesser og behov med i beregningen. Her gjelder det også å få frem om det har skjedd endringer i din kompetanse det siste året, eller om du for eksempel er dyktig på å dele kompetansen din med dine kolleger, sier hun.

Parat-forhandleren understreker viktigheten av at du skriver en liste og tar med de punktene som er av betydning for deg og din situasjon.
– Velg deg ut de forhandlingskortene som gjelder for deg, og bygg gode argumenter rundt disse, avslutter hun. ■

Hva bør du huske på under lønnssamtalen?

- Vær mest mulig positiv.
- Vær tydelig og kortfattet.
- Vær forberedt på motargumenter. Tenk gjennom dette og mulige svar på forhånd. Ta med nødvendig dokumentasjon som underbygger argumentene dine.
- Husk at alle sammenligninger ikke er like gode – skal du sammenligne deg med andre i virksomheten, tilsvarende stillinger i andre virksomheter eller tariffområder – så gjør et godt forarbeid.
- Husk å opptre så saklig som mulig. Unngå å bli svært følelsesmessig engasjert. Dette er en samtale, og det er sjelden lurt å stille ultimate krav.
- Noter ned så mye du klarer underveis, slik at du lettere kan knytte lønnssamtalen til de krav eller ønsker du har om endring i lønn.
- Det bør føres referat fra lønnssamtalen. Alternativt så bør du selv lage en skriftlig oppsummering for eget bruk.
- Husk at lønnssamtalen ikke er en lønnsforhandling. Lønnssamtalen er først og fremst en forberedelse til kommende lønnsforhandlinger.

Stadig flere apotekteknikere melder om at de blir syke som følge av jobben.



Stress, dårlig tid og sykefravær preger arbeidsmiljøet i apotekene

Unormalt mye stress, høyt sykefravær og lite tid til faglig oppdatering gjør at mange apotekteknikere blir syke av jobben. Og så mange som 40 prosent av apotekteknikere ser ikke for seg at de jobber i apotek om fem år.

Av: Lill Jacqueline Fischer

I HMS-undersøkelsen, som ble gjennomført av Farmasiforbundet i juni 2022, oppgir så mange som 35 prosent at de har hatt sykefravær som følge av forhold på jobben. Nesten halvparten av de spurte sier at de har fått fysiske eller psykiske plager som følge av jobben. Sju av ti sier at det har vært unormalt mye stress det siste året.

Mens antallet som rapporterte om plager som følge av jobben var synkende fra 2012 til 2017, har det vært økende siden 2017. Og økningen fortsetter.

Flere blir syke av arbeidsforhold

I en tilsvarende undersøkelse i 2020 svarte 26 prosent at de hadde hatt sykefravær som følge av forhold på jobben. I 2022 har dette økt til 35 prosent. Bodil Røkke, leder av Farmasiforbundet, er ikke overrasket – men svært bekymret over utviklingen.

– En skal ikke bli syk som følge av forhold på jobben. Her må det settes inn tiltak, sier Røkke.

Røkke sier at tallene i undersøkelsen stemmer godt med det inntrykket hun har fått etter å ha snakket med mange medlemmer og tillitsvalgte.

– De er opptatt av at grunnbemanningen er for lav, sykefraværet for høyt og at arbeidsdagen er stressende, og at de har

Hvis de ansatte ikke har nødvendig kompetanse, blir det vanskelig å opprettholde bransjen slik den er i dag.

Bodil Røkke, leder i Farmasiforbundet

– En skal ikke bli syk som følge av forhold på jobben. Her må det settes inn tiltak, sier Farmasiforbundets leder, Bodil Røkke. Foto: Vetle Daler

liten mulighet til å påvirke arbeidshverdagen sin, sier Røkke.

Ikke tid til faglig oppdatering

Undersøkelsen viser også 74 prosent av apotekteknikerne ikke får tilstrekkelig tid til å ta pålagte kurs i arbeidstiden. Over halvparten gjennomfører pålagte kurs på fritiden sin uten betaling.

Det er i alle fall ikke manglede interesse for å ta etter- og videreutdanning. Nesten ni av ti svarer at de er interessert i å ta legemiddelfaglige kurs. Fem av ti apotekteknikere mener at de heller ikke får tilstrekkelig produktopplæring når det gjelder handelsvarer.

Skal være kompetansebedrifter

Apotekene skal være en faghandel, hvor de ansatte har høy kompetanse og kan gi brukerne gode råd.

– Apotekene markedsfører seg som kompetansebedrifter. Det forutsetter at de ansatte har nødvendig og riktig kompetanse, sier Røkke.

Hun er bekymret over at så mange ikke engang har mulighet til å ta pålagt opplæring i arbeidstiden.

– Hvis de ansatte ikke har nødvendig kompetanse, blir det vanskelig å opprettholde bransjen som den er i dag, sier lederen for Farmasiforbundet.

Mange små apotek

Farmasiforbundets leder mener også man nå er langt over grensen når det gjelder antall apotek. Overetableringen av apotek er verken bra for brukerne av apotek eller de ansatte.

– I de sentrale områdene finner vi nå snart et apotek på hvert gatehjørne. For å få det til å gå rundt er bemanningen for lav, noe som igjen fører til høyt arbeidspress,

– Det er høy tid å se på oppgaver, tjenester og bemanning for å få ned sykefraværet, sier Farmasiforbundets nestleder Monika Nilsen. Foto: Vetle Daler

Hvis vi skal rekruttere til yrket vårt, må vi kunne tilby en levelig arbeidshverdag.

Monika Nilsen, nestleder i Farmasiforbundet

stress, lite tid til faglig utvikling og høyt sykefravær. Vi er inne i en ond spiral, sier Røkke.

Bekymret for rekrutteringen

I dagens arbeidsmarked, hvor mange bedrifter mangler arbeidskraft, er Farmasiforbundets leder bekymret for hvordan apotekene skal kunne tiltrekke seg og beholde de ansatte.

– I vår undersøkelse sier fire av ti at de ikke ser seg selv jobbe i apotek om fem år. Vi er i en situasjon hvor det er de ansatte som står overfor presset. Kundebehandlingen vil naturlig nok dermed bli dårligere, som følge av lav bemanning og manglende muligheter til faglig oppdatering, avslutter Røkke.

Lav bemanning og flere oppgaver gir stress

Monika Nilsen er nestleder i Farmasiforbundet og hovedtillitsvalgt i Apotek 1. Hun mener at lavere bemanning, økt arbeidsmengde og flere tjenester inn i apotekene fører til en stressituasjon for de ansatte.

– Det er på høy tid å se på oppgaver, tjenester og bemanning for å få ned sykefraværet, sier Nilsen og understreker at dette må løses i dialog med arbeidsgiver.

Ifølge Nilsen opplever de ansatte tidspress som følge av mindre og mindre betjening og stadig flere oppgaver.

– Når ansatte utsettes for stress og følelsen av å ikke strekke til, er det en årsak til økt sykefravær. Vi må ha inkluderende ledere som ser og lytter til de ansatte, sier hun.

Hun frykter at apotekene kan få en enda større mangel på ansatte hvis ingen ting gjøres.

– Hvis vi skal rekruttere nye til yrket vårt, må vi kunne tilby en levelig arbeidshverdag. God nok bemanning og faglige dyktige folk vil gjøre at apotekene fortetter å være en varehandel kundene har tillit og lojalitet til, sier Nilsen. ■

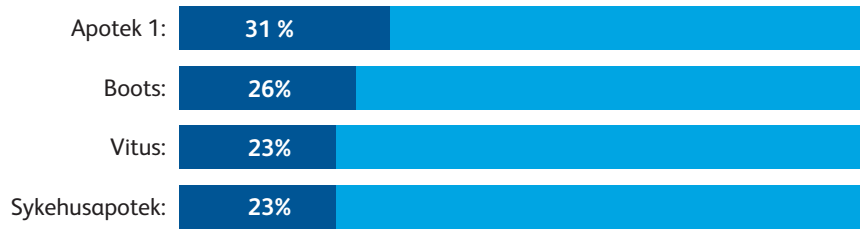
Resultater fra Farmasiforbundets HMS-undersøkelse 2022

Sykefravær

Det er ingen store forskjeller på kjedene når det gjelder sykefravær på grunn av forhold på arbeidsplassen.

I ditt nåværende arbeidsforhold, har forhold på arbeidsplassen ført til psykiske eller fysiske plager? Antall som svarer ja i prosent

Har de fysiske eller psykiske plagene ført til sykefravær? Antall som svarer ja i prosent



Mobbing og trakassering

I HMS-undersøkelsen svarer i overkant av en av ti at de har blitt utsatt for mobbing eller trakassering å jobb de siste seks månedene, men flere har lagt merke til at noen har blitt mobbet eller trakassert.

Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder? Antallet som svarer ja i prosent

Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder? Antallet som svarer ja i prosent

Psykisk helse og arbeidsglede i farmasi

Når Farmasikongressen i år går av stabelen på Gardermoen 19. til 20. november, er det psykisk helse og arbeidsglede som står på agendaen. Forbundsleder Bodil Røkke ser frem til en helg fylt med foredrag og faglig påfyll, i fin kombinasjon med hygge og en sosial begivenhet for medlemmer.

Av: Ulrik Øen Johnsen

Arbeidsglede og psykisk helse står på agendaen under Farmasikongressen i høst.

Farmasiforbundet i Parat har i år valgt arbeidsglede som overordnet tema og fokusområde. Her spiller arbeidsmiljø og psykisk helse blant ansatte en sentral rolle. Undersøkelser utført blant både apotekteknikere og farmasøyter viser at bransjen har et stort forbedringspotensial på disse feltene.

– Vi har alltid som mål å finne temaer som er samfunn- og bransjerelaterte. Psykisk helse er aktuelt for oss både som yrkesutøvere og som samfunnsborgere. Sammen med at Parats flaggsak i 2022 var arbeidsglede, falt brikkene på plass, sier Røkke.

Nedslående resultater

Tall fra HMS-undersøkelsen gjennomført av Farmasiforbundet i 2022 viser at bare rundt én av fire ansatte i apotek føler de har mulighet til å påvirke sin egen arbeidshverdag. Røkke mener dette er skuffende nytt, da særlig denne faktoren ofte trekkes frem som en av de grunnleggende driverne for arbeidslyst og arbeidsglede.

– Bildet som tegnes i møte med medlemmer, samtaler med tillitsvalgte og undersøkelsen, er ikke noe annet enn nedslående, forteller Røkke.

Økt arbeidsgleder gir bedre resultater

Organisasjonspsykolog fra Høyskolen Kristiania og grunnlegger av analyseselskapet Nordic Navigation, Sindre Olafsrud, var del av arbeidsgruppen som ble satt ned i samarbeid med Parat for å undersøke nettopp verdien av arbeidsglede i Norge. Dette ble gjort ved å analysere en rekke vitenskapelige arbeider fra både inn- og utland, for å se nærmere på hva som virker avgjørende for arbeidsglede.

I tillegg fokuserer rapporten på gevinstene for arbeidet som utføres ved økt arbeidsglede. Olafsrud legger vekt på viktigheten av medbestemmelse for arbeidstaker.

– Forskningen viser at uten medbestemmelse og medvirkning i egen arbeidshverdag faller arbeidsgleden. Da må lederne se på hva som skal til for å bedre engasjementet. Vi ser at økt involvering og medbestemmelse gir gode resultater, og at gevinsten faktisk kan være bedre utførelse av arbeidsoppgaver, sier Olafsrud.

Kan være vanskelig

Samtidig trekker han frem at det ikke alltid er like lett å sørge for friheten til å kunne påvirke sin egen arbeidshverdag. Det vil ofte være hindre i veien for økt medbestemmelse.

– Det kan også se ut til å være en tendens at personer i mindre privilegerte roller har mindre grad av innvirkning på arbeidshverdagen sin, uten at dette var et fokus i rapporten vår, forteller Olafsrud.

> *Vi ser at økt involvering og medbestemmelse gir gode resultater.*
>
> **Sindre Olafsrud, organisasjonspsykolog**

Organisasjonspsykolog Sindre Olafsrud mener økt medbestemmelse på arbeidsplassen kan føre til høyere arbeidsglede. Foto: Nordic Navigation

Må finne områder som tillater medvirkning

Selv om visse strukturelle faktorer på arbeidsplassen kan virke vanskelig å få gjort noe med, mener Olafsrud at det alltid er et potensial for forbedring av arbeidshverdagen.

– Et gjengående problem der vi registrerer at arbeidsgleden er lavere, er at ressurssituasjonen ser ut til å være dårlig. Som det kommer frem av HMS-undersøkelsen for apotekteknikere, ser vi at det rapporteres om liten grad av innvirkning på for eksempel turnusplanen. Det er et godt eksempel på hvordan denne gruppen i større grad kunne hatt innvirkning på egen arbeidshverdag, sier Olafsrud.

For lite fokus på kompetanseutvikling

Et annet funn i HMS-undersøkelsen blant apotekteknikerne var at få rapporterer at de får tid til å etter- og videreutdanne seg gjennom pålagte kurs i arbeidstiden. Hele 74 prosent rapporterte i undersøkelsen at de ikke har tilstrekkelig tid satt av til dette. Samtidig ønsker ni av ti å fordype seg i legemiddelfaglige kurs.

Forbundsleder Bodil Røkke mener mer bemanning og oppmerksomhet på kompetanseutvikling er en viktig del av løsningen for å bedre situasjonen.

– Først og fremst er bemanning kritisk for å klare samfunnsoppdraget vårt. De ansatte må også ha riktig kompetanse på et høyt nivå. At ansatte ikke får holdt seg faglig oppdatert, er en bivirkning av for lav bemanning. Vi kommer ikke utenom å snakke om pasientsikkerhet i denne sammenhengen, sier Røkke.

70 prosent opplever jobben helsemessig belastende

I en undersøkelse utført av Farmaceutene (Norges Farmaceutiske Forening) tidligere i år fremgår det at heller ikke denne yrkesgruppen opplever arbeidsmiljøet på apotekene rundt om i landet som godt. 70 prosent av de spurte i undersøkelsen rapporterer at de opplever jobben som helsemessig belastende.

Leder i Farmaceutene, Urd Andestad, uttalte i et intervju til Farmatid.no at hun var bekymret for fremtiden til faget om ikke situasjonen bedrer seg.

– Det påvirker ikke bare apotek, men også industri, sykehus og kommuner som trenger farmasøyter, og oss som profesjon, uttalte Andestad.

Håper på mer samarbeid

Røkke sier hun håper på mer samarbeid for å bedre arbeidsmiljøet for apotekansatte. Hun ser på HMS-undersøkelsen som en viktig start i å ta fatt på utfordringene apotekansatte står overfor. Behovet for å bedre situasjonen haster.

– I kombinasjon med at det er rekrutteringsproblemer i bransjen, sier resultatet av HMS-undersøkelsen tydelig fra om at det nå må en kraftig snuoperasjon til. Hverken vi eller arbeidsgiver er tjent med å ikke handle. Vi må sette oss sammen med både Norges Farmaceutiske Forening og arbeidsgiverne for å finne løsninger. Det gjør vi best sammen, mener Røkke.

”Resultatet fra HMS-undersøkelsen sier tydelig ifra om at det må en kraftig snuoperasjon til.

Bodil Røkke

Farmasiforbundets leder, Bodil Røkke, mener høyere bemanning og økt kompetanseutvikling er en viktig del av løsningen for å bedre situasjonen. Foto: Vetle Daler

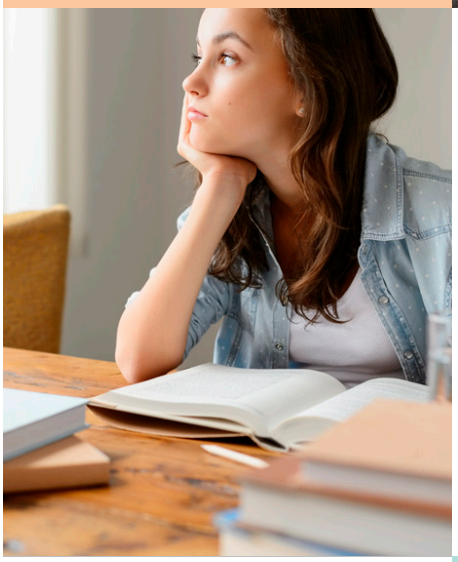
HØSTEN 2022

NYHETER FRA APOKUS

IN119 FORKJØLELSE OG EGENOMSORG

Ved forkjølelse ønsker mange å lindre symptomer som sår hals, tett nese og hoste. Hvordan kan dette gjøres? Hva er anbefalt for barn?

Lær mer om dette, og hvilke råd du kan gi kunder med forkjølelse.



NE121 ADHD

Ved ADHD kan man ha mye energi og kreativitet, men også uro og konsentrasjonsvansker. Hvilke behandlingsalternativer finnes? Hva er riktig bruk av sentralstimulerende legemidler?

Lær mer om ADHD og hvilke råd du kan gi.

apokus

Finn flere e-læringskurs, og få med deg siste nytt fra oss i våre ulike kanaler.

Følg oss gjerne her

kurs kompis

KURSKOMPIS

Kurskompis er trenings-oppgaver du kan bruke for å omsette teori til praksis, og dermed øke læringsutbyttet av et e-læringskurs. Innholdet i Kurskompis varierer, og består av enten diskusjonsoppgaver, kommunikasjonstrening eller praktiske øvelser.

Du finner Kurskompis i slutten av e-læringskursene.

@APOKUS_NO FB.COM/APOKUS.NO APOKUS.NO

KURSENE ER TILGJENGELIG FOR DEG I APOTEKETS LÆRINGSPORTAL ELLER PÅ APOKUS.NO

Apotekniker på ny hylle

Etter en årrekke som sentral tillitsvalgt i Farmasiforbundet valgte Marita Hellum Dahl en ny vei for snart ti år siden. Hun angrer ikke.

Av: Vetle Daler

Marita Hellum Dahl var i mange år et kjent ansikt i Farmasiforbundet, med verv som både hovedtillitsvalgt, regionleder og nestleder. Da hun var i mammapermisjon med sønnen Linus for ti år siden, begynte tankene å surre i hodet: Skulle hun gjøre noe annet?
– Jeg hadde jobbet på sykehusapoteket i Drammen i 18 år og kjente at begynte å bli litt lei. Jeg er en person som trenger at det skjer litt rundt meg. Da jeg kom tilbake til apotekhverdagen igjen etter permisjonen, kjente jeg at jeg trengte å gjøre noe annet, noe litt mer utfordrende, sier hun.

Utfyller hverandre

Nærmest ved en tilfeldighet ble Hellum Dahl oppmerksom på en ledig stilling ved Åssiden videregående skole i Drammen.
– Med apotekteknikerutdanning er det begrenset med jobbmuligheter, men det var hun som nå er min nærmeste kollega som tipset meg om jobben. Vi har jobbet sammen i apoteket, hun er farmasøyt og jeg apotektekniker, så vi utfyller hverandre fint som lærere, sier hun.

Paracetamol blant unge

Så begynte ballen å rulle, først med vikariat som apotekteknikerlærer, deretter med yrkesfaglærerutdanning i helse- og oppvekstfag, og fast jobb som yrkesfaglærer. Temaet for bacheloroppgaven var bruk av paracetamol blant unge.
– Jeg hadde en prosjekteksamen underveis i studiet der vi skulle ta utgangspunkt i et tema fra eget yrke, og da skrev jeg om paracetamol og ikke minst om hvilken informasjon ungdom fikk på apoteket. Det viser seg at den er for dårlig. Da bacheloroppgaven skulle skrives, hadde jeg lyst til å bygge videre på dette, og problemstillingen ble: «Hvordan kan informasjon om riktig bruk av paracetamolholdige legemidler forebygge et høyt forbruk blant ungdom?» Denne skrev jeg sammen med en medstudent som er tannhelsesekretær, sier Hellum Dahl.

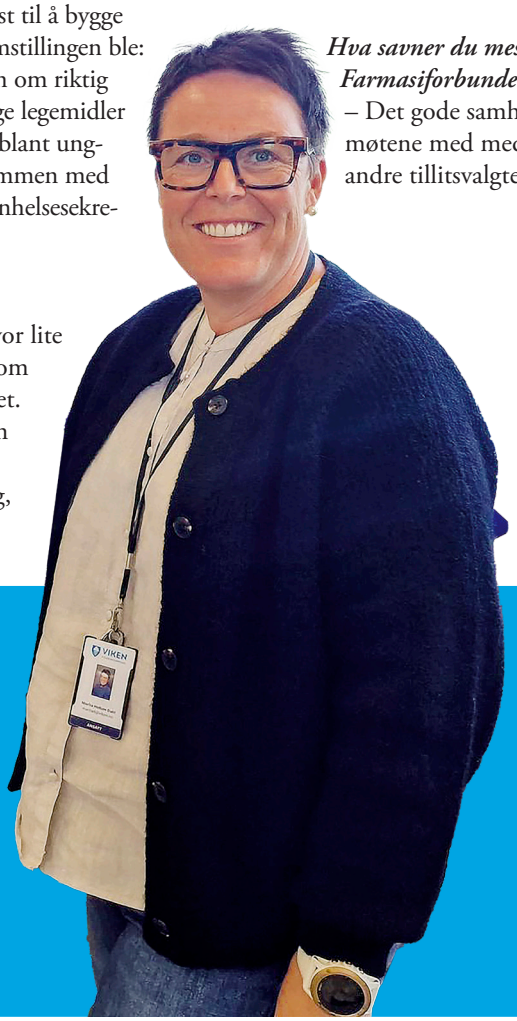
– Skremmende

Hun er overrasket over hvor lite informasjon ungdom får om smertestillende på apoteket.
– Jeg lærer mine elever om hvor viktig det er med informasjon og veiledning, men når de kommer ut i praksis, opplever de en helt annen verden enn det vi lærer dem på skolen. Kravet til salg og alt mulig annet gjør at informasjonsbiten kommer i skyggen. Det er litt skremmende.

Savner samholdet

Hellum Dahl snakker varmt om Farmasiforbundet og viktigheten av organisering til elevene sine. Hun er glad for sine år i forskjellige tillitsverv i forbundet.
– Jeg ble tidlig kastet inn i rollen som tillitsvalgt og syntes det var veldig spennende. Det er nok grunnen til at jeg er der jeg er i dag – at jeg fikk tett oppfølging med kurs og de mulighetene Farmasiforbundet har gitt meg alle disse åra, mener hun.

Hva savner du mest fra tida i Farmasiforbundet?
– Det gode samholdet og alle møtene med medlemmer og andre tillitsvalgte. ■



Marita Hellum Dahl. Foto: Torill Ebbesen Wangen

Marita Hellum Dahl

Alder: 44
Bosted: Solbergelva
Utdanning: Apotektekniker og yrkesfaglærer
Arbeidssted: Åssiden videregående skole
Familie: Samboer, en sønn på 10 og to stedøtre på 18 og 20
Interesser: Fjord, fjell og friluftsliv. Og så driver jeg og lager meg kjøkkenhage, hvor jeg dyrker grønnsaker
Fagorganisert: Ja

Skjæggerud vil kjempe for den norske modellen

Tidligere Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud er i dag nestleder i YS og stiller som valg som YS-leder i oktober. Han ønsker å ta YS inn i fremtiden ved å samordne kreftene til de norske arbeidstakerorganisasjonene og hindre arbeidsgiverne i å drive med splitt-og-hersk-taktikk.

Av: Vetle Daler

Hans-Erik Skjæggerud var Parat-leder i ti år før han ga seg i 2018, for å bli 1. nestleder i Parats hovedorganisasjon YS. I slutten av oktober skal YS velge ny leder, og den tidligere Parat-lederen sier han er klar til å overta roret hvis organisasjonen vil.
– YS er en spennende hovedorganisasjon som er i en tydelig utfordrerposisjon i forhold til de tre andre hovedorganisasjonene LO, Unio og Akademikerne. YS er nå den minste av de fire, og det synes jeg er et spennende utgangspunkt. Jeg tror vi kan få til mye fremover, sier han.

I lys av sommerens SAS-streik er Skjæggerud tydelig på at streik er et våpen som bør brukes med varsomhet. Foto: YS/Scanpix

Fra leder til nestleder

Sammen med YS-leder Erik Kollerud og 2. nestleder Monica Paulsen har han ledet organisasjonen de siste fire årene.
– Det var litt spesielt å gå fra en lederposisjon gjennom ti år i Parat til en nestlederposisjon i YS. Men det har gått bra, og Erik har vært en veldig bra leder og en bra mann å samarbeide med. Selv har jeg bygd opp masse kompetanse og innsikt over mange år, som jeg mener kan være nyttig og viktig for YS de neste fire årene. Dessuten har jeg fått signaler fra flere hold om at jeg er ønsket i en sånn posisjon. Det betyr veldig mye, sier Skjæggerud.

Null innsikt

Skjæggerud startet sin fagforeningskarriere i 2000 som tillitsvalgt i Aetat, den gamle arbeidsformidlingen som senere ble en del av NAV.

– Jeg hadde et midlertidig engasjement på tre måneder og organiserte meg i det som den gangen het 2fo, som senere ble en del av Parat. Ganske snart ble jeg spurt om å bli tillitsvalgt, forteller Skjæggerud.

Noen bevisst ambisjon om tillitsvalgtkarriere hadde han imidlertid ikke.
– Jeg hadde null innsikt i eller erfaring med fagforeninger. Jeg hadde hatt noen tillitsverv, blant annet i forsvaret under verneplikten, og noen verv på videregående. Jeg hadde ikke noen plan, men for å ha en tillitsvalgtkarriere må det ligge engasjement og interesse i bunnen. I starten handlet det om de nære ting på kontoret. Organisering, tilsetting, vanlige ting på en arbeidsplass. Komme tettere på ledelsen, få innsikt i hva som rører seg. Det var givende og interessant, mimrer han.

Ønsker seg ledervervet

Den unge konsulenten ble raskt introdusert for ung-arbeidet i 2fo og ble ganske fort leder for 2fos ung-arbeid.
– Da kom jeg også inn i 2fo-styret som observatør og kom i kontakt med nye og

andre problemstillinger, blant annet mer og mer tariff, sier han.

Gjennom organiseringen og tillitsvalgtvervene fikk Skjæggerud mulighet til å ta videreutdanning.
– Parallelt med tillitsvalgtrollen har jeg fått lov til å utvikle meg personlig, blant annet i arbeidslivshistorie ved universitetet i Bergen, og derigjennom gjort meg aktuell for andre verv. Jeg har blitt spurt, jeg har stilt og jeg har blitt valgt. Så det er i grunnen første gang jeg mer aktivt jobber for å bli valgt inn i en posisjon når jeg nå går inn for å bli valgt til leder i YS, sier han.

Styrke arbeidslivsmodellen

«Den norske arbeidslivsmodellen» er et begrep Skjæggerud gjerne tar i sin munn så ofte han får sjansen. Som leder i YS vil han gjerne bidra til å styrke modellen.
– Det er den viktigste bærebjelken for den velferdsstaten vi har, men vi er avhengige av organisasjonsgraden. Uten at arbeidstakerne – og arbeidsgiverne – organiserer seg, forsvinner hele modellen. Vi spiller en essensiell rolle for at modellen skal leve videre. Derfor må vi tiltrekke oss flere medlemmer. Spørsmålet er hvordan, sier han og lar spørsmålet henge litt i luften.

– De siste fire årene har vi utviklet mer politikk enn tidligere, og det skal vi fortsette med. Og vi må omsette standpunktene våre til synlighet. Nøkkelen til å tiltrekke oss flere medlemmer er å bruke kommunikasjon og synlighet på en annen og bedre måte, og henvende oss til de yngste, som faktisk er de som er mest positive til organisering. Vi må bruke mer sosiale medier, mer lyd og bilde, og ikke minst jobbe med budskapsformulering. Vi kan ikke formidle det samme til alle målgruppene våre.

Tydelig og synlig

Ifølge Skjæggerud handler det også om å skape intern stolthet.
– De tradisjonelle mediekanalene er også viktige. Det å få oppslag i eksterne medier og være synlig for beslutningstakere og myndigheter, gjør oss til en aktør som er tydelig til stede og synlig.

Skjæggerud varsler derfor at han vil intensivere arbeidet med å se på flere områder der man kan samarbeide tettere internt mellom forbundene i YS, blant annet når det gjelder kommunikasjon, synlighet og deling av data – uten å utfordre personvernet.

Samordne kreftene

Tidligere har han vært en pådriver for det som ble omtalt som «et forbundsløst YS», hvor medlemmene isteden skulle være direkte tilknyttet hovedorganisasjonen. Nå er han ikke lenger sikker på at det er veien å gå for organisasjonen.
– Dette henger sammen med utviklingen av arbeidslivet. Vi er et lite land med relativt få arbeidstakere. Vi har fire hovedorganisasjoner med flere titalls ulike forbund. Jeg har blitt mer og mer klar over at vi trenger å samordne kreftene, også på hovedorganisasjonsnivå. Det handler om å redusere arbeidsgivers spillerom, jo flere aktører, dess lettere er det for arbeidsgiver å drive splitt-og-hersk-taktikk. Vi må stå sammen på arbeidstakersiden og kanskje også organisere oss sammen.

Vil ha færre hovedorganisasjoner

Skjæggerud viser til Danmark, hvor hovedorganisasjonene LO og FTF slo seg sammen til FO, Fagbevægelsens Hovedorganisasjon, og dermed økte sin innflytelse i det danske arbeidslivet.
– Hvis målet er å få færre hovedorganisasjoner, som jeg tror er nødvendig, så har jeg blitt mindre overbevist om at et forbundsløst YS er løsningen. Jeg tror en sammenslåing vil være lettere hvis YS kommer inn i et slikt samarbeid med sine ulike forbund, sier han.

Nødvendig streik

Parat og YS har nylig vært gjennom en mye omtalt arbeidskonflikt, nemlig streiken blant SAS-pilotene som er organisert i Parat. Skjæggerud er tydelig på at streik er et våpen som skal brukes med varsomhet.
– SAS-streiken var en stor arbeidskonflikt i norsk målestokk, og når vi ser på publikums reaksjoner, var det en positiv erfaring. Publikum har stor forståelse og støtter opp om streikevåpenet når sakene er viktige, særlig når man opplever at det man streiker for kan ha påvirkning på en selv. SAS-konflikten handlet om grunnleggende ting i norsk arbeidsliv, om at arbeidsgivere organiserer seg på en bestemt måte for å omgå inngåtte tariffavtaler. Streikevåpenet et viktig verktøy i kassa vår, men skal tas i bruk med varsomhet. Ingen ønsker ta i bruk streikevåpenet, men noen ganger er saken så viktig at det må til, sier han.

Hyppige endringer i arbeidslivet

Skjæggerud viser til YS Arbeidslivsbarometer og sier de fleste opplever et godt norsk arbeidsliv.
– Men det er ikke til å komme fra at globalisering og sterkere konkurranse har potensial i seg til å presse vilkårene i arbeidslivet. Når virksomhetene begynner å konkurrere på ansattes lønns- og arbeidsvilkår, begynner det å bli skummelt. Med de hyppige endringene som skjer nå, med ny teknologi og nye konkurransemåter, vil vi trolig se mer og mer av dette. Det er kanskje den største utfordringen for arbeidslivet framover – å beskytte det arbeidslivet vi har, og ta de kampene som er nødvendige når de kommer.

Lidenskapelig fotballtilhenger

Ved siden av interessen for arbeidsliv og arbeidstakernes rettigheter har fotball en sentral plass i Hans-Erik Skjæggeruds liv. Han har nemlig det han kaller «et lidenskapelig forhold» til Liverpool og Bodø Glimt.
– Det har vært spesielt hyggelig å være Bodø Glimt-supporter de siste åra. Der har jeg fått oppleve noe jeg ikke trodde jeg kom til å få oppleve. Det viser at alt er mulig, sier han, og fortsetter:
– Det er fristende å dra det over til YS – YS er i en utfordrerposisjon, vi er minst av fire hovedorganisasjoner, men den organisasjonen som skiller oss fra de andre ved at vi organiserer vidt og bredt i arbeidslivet, og er partipolitisk uavhengig. Det tror jeg vil være attraktivt for stadig flere arbeidstakere fremover, sier Skjæggerud.

Hans-Erik Skjæggerud

Alder: 49
Bosted: Bodø
Familie: Gift, to barn
Utdanning: Cand. mag. fra Høgskolen i Bodø
Aktuell som: Lederkandidat til YS

Foto: YS/Scanpix

– De siste fire årene har vi utviklet mer politikk enn tidligere, og det skal vi fortsette med. Og vi må omsette standpunktene våre til synlighet, sier Hans-Erik Skjæggerud. Foto: YS/Scanpix

Reise foran klima:

Hva vil vinne?

Pandemien satte en rask stopper for nordmenns utenlandsturer. Men samfunnet har sakte, men sikkert åpnet opp igjen, og det samme har grensene. Stadig flere vil reise, og flytrafikken har gjennom sommeren økt kraftig, både innenriks og til utlandet. Men hvordan skal vi få de økende flyreisene til å henge sammen med forpliktelsen til og behovet for å kutte CO_2-utslipp?

Av: Helene Husebø

Etter to lange år med pandemi har reiselystne nordmenn endelig fått muligheten til å krysse grensene til sydlige strøk eller besøke venner og familie andre steder i landet. Restriksjonen er løftet de fleste steder, og ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) valgte omtrent halvparten av alle nordmenn å ta seg en reise i første kvartal av 2022.

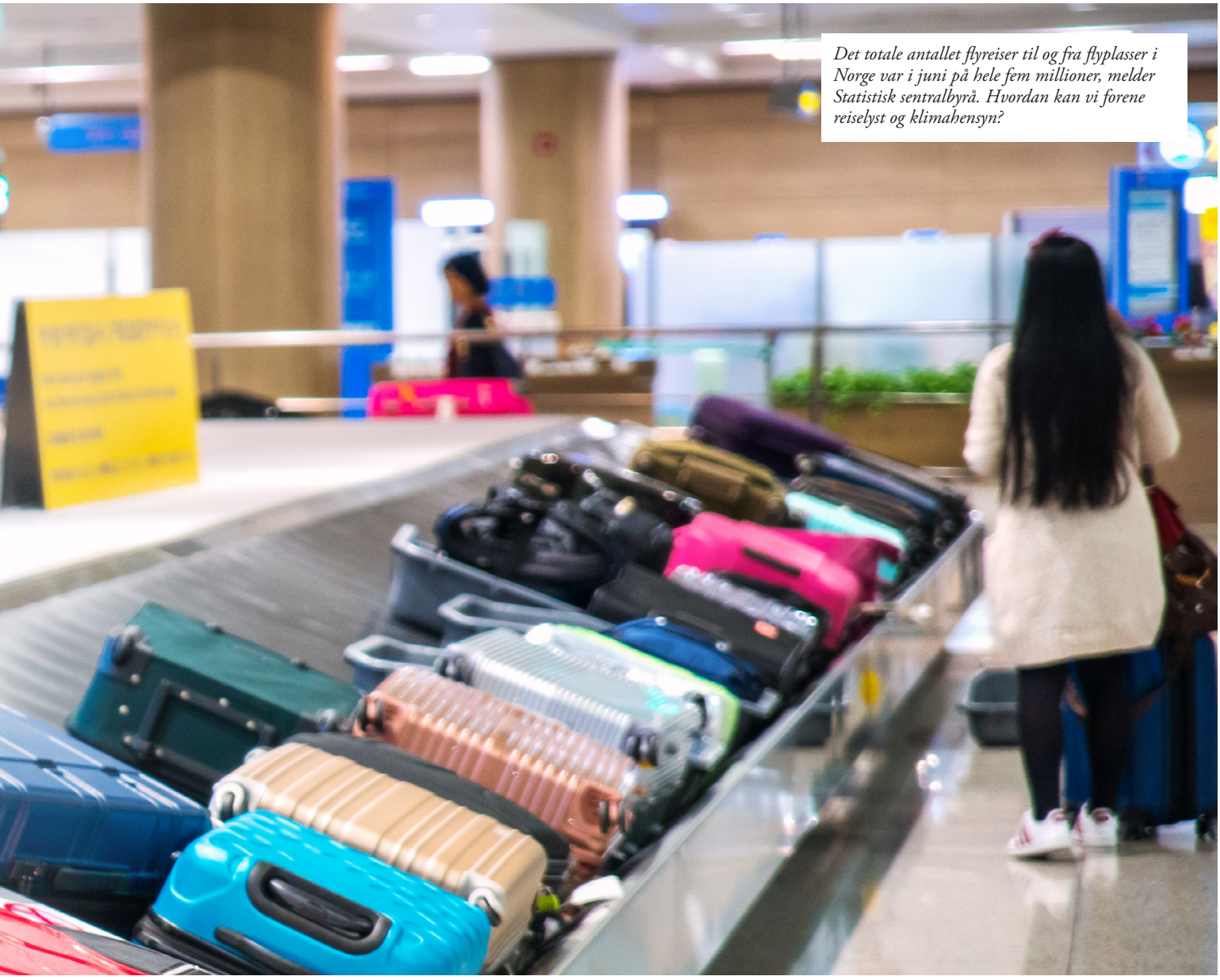
Fem millioner flyreiser på én måned

Sommeren forsterket trenden, og mange av oss valgte å benytte fly for disse reisene, til tross for forsinkelser og streiker. SSB melder at det totale antallet flyreiser bare i juni 2022 var på hele fem millioner.

Vi har altså grepet muligheten til å endelig kunne reise igjen med begge hender. Men innser vi hvordan flyreisene våre påvirker de globale klimagassutslippene? Og finnes det egentlig en løsning der vi både tilfredsstiller det akutte behovet for å kutte utslippene, men samtidig reiselysten?

Et samlet EU for nullutslipp

Den såkalte Toulouse-deklarasjonen ble lansert av det franske presidentskapet i EU



Det totale antallet flyreiser til og fra flyplasser i Norge var i juni på hele fem millioner, melder Statistisk sentralbyrå. Hvordan kan vi forene reiselyst og klimahensyn?

i februar i år. Deklarasjonen er det første felles initiativet av sitt slag, der både private og offentlige interessenter, altså både stater, private selskaper og andre aksjonærer, ble enige om å støtte nullutslippsmålet for europeisk luftfart innen 2050. Norske Avinor er en av 89 flyplassoperatører som støtter initiativet.

Deklarasjonen erkjenner at luftfarten spiller en essensiell rolle i infrastrukturen, i både Europa og globalt, og særlig for land som er avhengig av luftfarten av sosioøkonomiske grunner – slik som i Norge, der vi har spredt bosetning. Samtidig påpeker den at det er et akutt behov for å støtte og stimulere til avkarbonisering av luftfartsindustrien.

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, mener Norge må gå frem som et eksempel i internasjonal sammenheng, og støtte innovasjon i større grad. Foto: Ned Alley

ICAO har ansvaret, men det går for sakte

Det er FNs luftfartsorganisasjon ICAO som har det overordnede globale ansvaret for å begrense luftfartens klimagassutslipp. ICAO vil under sin årssamling i september se på arbeidet med å oppnå nullutslippsmålet og målet de har satt om karbonnøytral vekst innen luftfarten. Men går det for treigt?

Ja, mener Parats nestleder Anneli Nyberg. – Alle prosesser i ICAO må ha konsensus. Prosessene går veldig sakte fremover, og det er vanskelig å finne enighet nasjonene imellom. Det sier seg selv i en verden som er såpass skjev utviklingsmessig –

Det er ikke bare miljøet man må ta hensyn til i omstillingen til en grønnere luftfart, men også de ansatte. – Skal man opprettholde kvalitet og tiltrekke seg nye ansatte, må man sikre gode prosesser for de ansatte, sier Parats nestleder Anneli Nyberg.

landene har ulike behov. Et turistland som Kambodsja må fly turister inn i landet, det er deres eksistensgrunnlag. Da er det ikke like lett å være opptatt av bærekraft og nullutslipp, sier hun.

Parat er aktivt medlem i Den Internasjonale transportføderasjonen (ITF). ITF vil under ICAO-samlingen gi sine innspill til hvordan arbeidstakerorganisasjoner over hele verden ser for seg at nullutslippsmålet skal nås.

Det sosiale aspektet er like viktig

For det å skulle minske klimagassutslippene til et null-nivå er ikke bare-bare, men en kompleks prosess der alle bærekraftselementene må bli vurdert – også det sosiale. Nyberg forteller at Parat og ITF ønsker å få rettet søkelyset mot den sosiale bærekraften i prosessen.

– Vi gir en pekepinn på at man er nødt til å involvere ansatte i prosessene med en overgang til en grønnere luftfart, også med omskolering. Vi vil få nye flytyper og nye flyvningsprosesser dersom alt går som ønsket frem mot det som forhåpentlig blir en luftfart uten utslipp innen 2050. Dette er et skifte som, når man har teknologien klar, vil gå fort. Skal man opprettholde kvalitet og tiltrekke seg nye ansatte, må man sikre gode prosesser for de ansatte. De overordnede føringene må komme fra ICAO, og deretter vil de respektive landenes myndigheter følge etter. Man kan ikke overlate til industrien selv hvordan dette skal gjøres og hvordan treningen skal foregå, det må bli vedtatt på et globalt nivå, mener Nyberg.

Hva gjør vi i Norge?

ICAO og EU jobber på internasjonalt nivå. Men hva med oss her oppe i Norge? Bidrar myndighetene og regjeringen til å minske utslippene?

Fra regjeringens side pekes det i hovedsak på to tiltak: CO_2-avgift på innenriksflyvninger og biodrivstoff. Ifølge regjeringen er Norge er ett av få land i verden som har en slik karbonavgift på luftfart. I tillegg har vi sluttet oss til internasjonale tiltak.

– Gjennom FNs luftfartsorganisasjon ICAO har Norge sluttet seg til en global, og i første omgang frivillig, ordning med kjøp av utslippsreduksjoner fra andre sektorer, står det å lese på regjeringens nettsider.

Nyberg mener vi burde tatt en sterkere posisjon i internasjonal sammenheng, deriblant i ICAO.

– Det har vært altfor liten diskusjon rundt hva Norge gjør nasjonalt og globalt. Man er redd for å gå i utakt med EU, men det er feigt. Norge kunne spilt en avgjørende rolle, da vi er ansett som en seriøs aktør innenfor luftfart. Jobben som gjøres bør man fremheve og synliggjøre. Vi som er

så avhengige av luftfart i infrastrukturen, burde gå frem som et prakteksempel, mener hun.

– Ikke nok

Daglig leder i Norsk klimastiftelse, Lars-Henrik Paarup Michelsen, mener regjeringens grep ikke holder mål, skal vi få bukt med luftfartsutslipp.

– Ser man på utslippstallene i Norge, går de ikke raskt nok ned og har mer eller mindre stått stille siden 1990-tallet. Målet er å klare en halvering innen 2030, men det går altså for sakte. Mange peker på biodrivstoff som en løsning i luftfarten, men dette er kun en begrenset ressurs da det ikke finnes nok råstoff. Om man fyller opp flytanken med biodrivstoff fra et land der man har hugget ned regnskog for å gjøre plass til vekstene som trengs, vil dette føre til et negativt totalregnskap og ikke noe som tjener oss og kloden i lengden, sier han.

Problemet med internasjonal luftfart er ifølge Michelsen at ingen eier utslippene. Ikke selskapene selv, og ikke myndighetene i nasjonene det flys fra og til.

– Vi begynner å få dårlig tid frem mot 2050 og risikerer at det nærmere «fristen» kan komme en panikkartet respons på utslippene fra myndighetenes side, deriblant økonomiske sanksjoner. Kommer det slike økonomiske krav, vil klimagassutslipp bli dyrere for selskapene og forbrukerne. Det er i aller høyeste grad i bransjens interesse at de er frempå når det gjelder løsninger på problemet, særlig med tanke på arbeidsplasser, sier Norsk klimastiftelses daglige leder.

Daglig leder i Norsk klimastiftelse, Lars-Henrik Paarud Michelsen, mener luftfarten er tjent med offensivitet fra både selskapenes og myndighetenes side. Foto: Eivind Senneset

Toulouse-deklarasjonen

Toulouse-deklarasjonen er et initiativ det franske presidentskapet i EU la frem tidligere i år. Målet er å jobbe mot nullutslipp fra luftfarten innen 2050. Interessentene som har signert deklarasjonen, deriblant flyselskaper, myndigheter og private aktører, har blant annet erklært at de skal:

a. strebe etter å sikre miljømessig, sosial og økonomisk bærekraftig og inkluderende infrastruktur i Europa og verden
b. forplikte seg til avkarbonisering av luftfarten innen 2050
c. støtte tiltak med effektive og ambisiøse mål, deriblant bruk av bærekraftig flydrivstoff, forbedring av flyteknologi, karbonprising og støtte av miljøinnovasjon i sektoren
d. erkjenne den sosiale dimensjonen ved overgangen til bærekraftig luftfart og viktigheten av å fremme sosial bærekraft og rettferdig overgang, deriblant omskolering og etterutdanning av ansatte
e. ønske velkommen initiativer for regelmessig og konstruktiv dialog mellom myndigheter, industri og sivilsamfunn om avkarbonisering av luftfart, i både Europa og globalt
f. oppfordre partnere over hele verden til å jobbe for at ICAO-forsamlingen stemmer frem målet om null karbonutslipp fra luftfarten innen 2050
g. invitere andre land og internasjonale organisasjoner til å slutte seg til deklarasjonen, engasjere seg og arbeide sammen mot bærekraft og avkarbonisering.

Kilde: French Presidency of the Council of the European Union

Hvem tar initiativet?

Michelsen trekker frem et dansk skipsrederi som et godt eksempel på en prosess der selskaper har gått sammen for å finne løsninger.

– Sammen med mange andre selskaper har rederiet Maersk gått inn for å utvikle nullutslipps-containerskip. Rederiet selv har startet prosessen, men uten myndighetenes hjelp og penger – det er kun andre selskaper og andre private aksjonærer som bidrar. Dette har ført til et troverdig innovasjonsprosjekt der man setter sammen de beste hodene. Luftfartsselskapene har noe å lære av dette, sier han.

Parats nestleder mener derimot dette er å gripe fatt i problemet i feil ende.

– Det finnes ikke økonomi eller midler til et slikt initiativ i flyselskapene. Bransjen er helt avhengig av statlig støtte for å få i gang innovasjon, forskning og etablering av forskningsmiljøer. Dette kommer ikke til å skje av seg selv, myndighetene må steppe inn. Flyselskapene har etterlyst dette og ønsker en enhetlig satsing, sier Nyberg.

Offensivitet er svaret

Uansett løsning vektlegger Michelsen at et klimavennlig samfunn ikke skal være et dårligere samfunn.

– Vi ønsker å kunne fortsette å reise. Vi vil til Thailand, vi vil til New York, vi vil ha den friheten – men vi vil bli kvitt utslippene. Luftfartens fremtid avhenger av at både bransjen og myndigheter må være frempå og offensive, avslutter han. ■

Garvet graver

Gullik Klepaker begynte å kjøre gravemaskin i 1976. 46 år senere graver han fortsatt. – Jeg har aldri gruet meg til å gå på jobb, sier 64-åringen.

Av: Vetle Daler

Vi møter Klepaker i Tønsberg, hvor han jobber på et prosjekt for Tønsberg kommune.

– Dette prosjektet handler rett og slett om rein Oslofjord. Nå går overvann og kloakk i ett rør, og det skaper problemer når det blir for mye vann. Da kan noe av kloakken gå rett i sjøen. Nå legger vi separate kloakk- og overvannsledninger, forteller han.

Firmaet han har jobbet for siden ungdommen, heter Arne Olav Lund. Parat har 37 medlemmer i bedriften, med yrker som maskinførere, rørleggere, grunnarbeidere, formenn – og lærlinger.

– Ledelsen er flinke til å ta inn lærlinger, noe som er veldig positivt. Vi har til enhver tid mellom seks og åtte lærlinger hos oss, sier Klepaker.

Gikk til Parat

Tidligere var det Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) i LO som var fagfore-

Gullik Klepaker har vært i bedriften i 46 år, men har aldri gruet seg til å gå på jobben. Foto: Vetle Daler

ningen for arbeiderne i bedriften, men tidligere i år valgte de å gå over til Parat. Det var det flere grunner til.
– At Parat er partipolitisk uavhengig, var viktig for mange. Det økonomiske var også viktig, å gå ned fra en kontingent på 1,6 prosent til 1,2, det blir litt penger av det, sier Klepaker.

På kjøpet fikk klubben ti nye medlemmer, som hadde sittet på gjerdet.
– Det er ikke tvil om at det er NAF som er Goliat i vår bransje, Parat er mer som David. Det var nok noe skepsis til å bytte fagforening på grunn av det, men på den andre siden fikk vi lite hjelp fra NAF i forbindelse med en alvorlig sak vi hadde oppe for en tid siden. Vi føler oss godt tatt imot i Parat, sier han.

Hadde vært arbeidsledig

Opprinnelig skulle Klepaker bli radio- og tv-reparatør, men han hoppet av etter endt utdanning og ble isteden gravemaskinfører. Det har han aldri angret på.
– Jeg er glad for i dag at det ikke ble noe av det. Jeg hadde vært arbeidsledig nå hvis jeg hadde fortsatt som radio- og tv-reparatør. Nå hiver man jo bare de gamle tv-ene og kjøper nye, poengterer han.

Da lokket trygg jobb og høyere lønn mer for den unge vestfoldingen.
– Det skal jo også sies at gründeren av selskapet, Arne Olav Lund, var en bekjent av familien. Det var ikke vanskelig å få jobb av han den gangen, forteller Klepaker.

Rivende utvikling

Klepaker er den som har vært lengst ansatt i firmaet. Da han begynte å kjøre gravemaskin i 1976, var det ingen krav til utdanning eller kurs. Siden den gangen har bransjen vært i en rivende utvikling, ikke minst når det gjelder ny teknologi som GPS-styring av maskinene.
– Det er klart det er mye som er blitt mye enklere, men det er også litt tungt for en godt voksen fyr som meg. Jeg er ikke så komfortabel med å trykke på alle disse knappene, men jeg har god backing fra yngre kolleger som hjelper meg, sier han.

Nye rutiner

Med ny teknologi og nye rutiner følger også økte krav til dokumentasjon.
– Vi må dokumentere mye mer enn før, og det innebærer at jeg føler at jeg ikke får gjort like mye som før fordi all dokumentasjonen er tidkrevende. På den andre siden er utstyret helt annerledes nå enn i 1976. Gravemaskiner i dag er både varme og behagelige, det er klimaanlegg, og maskinen er varm når du kommer om morgenen. I 1976 var vi fornøyd bare det var vinduer, mimrer han.

Organisering mer akseptert

Klepaker har vært tillitsvalgt og hovedtillitsvalgt i en årrekke, og snakker varmt om fagorganisering.
– Jeg er stor tilhenger av et organisert arbeidsliv. Hvordan skulle det gått med flygerne i SAS hvis de ikke var organisert? spør han retorisk.

> *Jeg er stor tilhenger av organisert arbeidsliv.*
>
> **Gullik Klepaker**

For tiden jobber Klepaker med et prosjekt for Tønsberg kommune. Foto: Vetle Daler

Gullik Klepaker

Alder: 64
Bosted: Tjølling i Larvik kommune
Familie: «Kjerring og fire unger»

Arne Olav Lund

- Entreprenørfirma med hovedkontor i Larvik
- Etablert i 1957
- 118 ansatte
- Utfører oppdrag over hele Østlandet
- Spesialkompetanse innen produksjon og rehabilitering av vei, vann- og avløpsanlegg

Da Gullik Klepaker begynte å kjøre gravemaskin i 1976, var det ingen krav til utdanning eller kurs. Nå er virkeligheten en helt annen. Foto: Vetle Daler

Klepaker føler organisering er stadig mer akseptert.
– Før var det mye enveiskommunikasjon her i bedriften. Vi har hatt organisert arbeidsliv hos oss siden 1998. Det som er litt skummelt, og som overrasker meg, er at mange yngre ikke bryr seg om organisering. De ser ikke behovet og lever der og da. Til og med lærlinger som får gratis medlemskap, de gidder ikke å trykke på en knapp engang, det er ganske overraskende, sier han.

Lite gnisninger

I år har Klepaker vært i bedriften i 46 år, men har aldri gruet seg til å gå på jobben. Det har blant annet med arbeidsmiljøet å gjøre.
– Jeg synes arbeidsmiljøet er utrolig flott. Her på dette prosjektet er vi ti–tolv personer, det er slik vi jobber, med små enheter rundt omkring. Det å rullere på arbeidskollegene er utrolig sunt, så det ikke er de samme ansiktene man ser hver dag hele året. Det er en styrke. Vi har lite gnisninger i bedriften, sier han.

Hverdag med mennesker

Til tross for at han nærmer seg middagshøyden, har han foreløpig ingen planer om å gå av med pensjon.
– Det er klart det er gullkantet å gå i full jobb og ta ut pensjon samtidig, så jeg har ikke satt noen dato. Fordi jeg trives, sier han.

Klepaker har også et gårdsbruk i Tjølling utenfor Larvik, så arbeidsledig blir han ikke uansett.
– Gårdsdrift er et ensomt yrke. Det er noe med å komme ut og treffe folk og ha en hverdag med mennesker, avslutter han.

> *Det er klart det er mye som har blitt enklere, men også tyngre for en godt voksen som meg.*
>
> **Gullik Klepaker**

Parat informerer

Organisasjonsstruktur-utvalget. F.v.: Agathe Osland Hellesen, Hilde Margrete Bjørklund, Hajo Schmidt-Horix og Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland

Videreutvikling og modernisering av Parat

Parats hovedstyre har nedsatt et organisasjonsstruktur-utvalg, der målet er å ta en totalgjennomgang av hvordan Parat er organisert i dag, og se på hvor organisasjonen kan videreutvikles til det beste for medlemmene.

Hovedstyremedlem Agathe Osland Hellesen sier målet må være å sikre en moderne organisasjon som utnytter ressursene riktig og sikrer god gjennomslagskraft. – Nå har vi fått satt ned utvalget som skal ledes av Hilde Margrete Bjørklund. Øvrige medlemmer av utvalget er Hajo Schmidt-Horix og Anneli Nyberg, i tillegg til at vi har fått tilført Ragnar Eggesvik som en administrativ ressurs, sier Osland Hellesen som også har fått en plass i utvalget.

Så langt har utvalget ifølge Osland Hellesen kun hatt et konstituerende møte. – Planene for det videre arbeidet må vi få lov til å komme tilbake til, men vi håper vi kan invitere til noen diskusjoner blant medlemmer og tillitsvalgte før vi skal levere resultatene til hovedstyret, sier hun.

Husk søknadsfrist til stipend 1. oktober

Kompetanseutvikling er viktig for at du skal være attraktiv på et arbeidsmarked i endring. Parats utdanningsstipend er et økonomisk tilskudd til deg som tar ansvar for din egen utvikling gjennom etter- og videreutdanning. Søknadsfristen er 1. oktober i høst og 1. april til våren. Det elektroniske søknadsskjemaet finner du på Min Side på Parat.com. Kontakt ditt regionkontor dersom du trenger bistand.

Nyansatt i økonomi-avdelingen

Parat øker kompetansen med flere nyansatte og har denne høsten ansett flere høyt utdannede. Kjetil Aaen startet den 1. august i økonomiavdelingen, der han vil jobbe med medlemskontingent og trekklister. Han har en bachelorgrad i økonomi og administrasjon fra BI i Trondheim og styrker nå Parats økonomiavdeling med sin kompetanse.

Kjetil Aaen. Foto: Vetle Daler

Kommunikasjons-avdelingen styrket

Ulrik Øen Johnsen er utdannet innen internasjonal business fra Boston og sammenliknende politikk fra Universitetet i Bergen. Han har også erfaring som journalist for Bergens Tidende. Fra august har han vært på plass i Parats kommunikasjonsavdeling som journalist og rådgiver.

Ulrik Øen Johnsen. Foto: Vetle Daler

Kompetanseheving i kommunikasjons-avdelingen fra oktober

Marianne Baksjøberg vil fra oktober styrke kommunikasjonsavdelingen i Parat med sin kompetanse og erfaring. Hun har mastergrad i sammenliknende politikk fra Universitetet i Bergen og studerer nordisk språk og litteratur ved siden av jobb. Marianne har erfaring fra blant annet KS, Folkehelseinstituttet og Conteir.

Marianne Baksjøberg. Foto: Trygve Bergsland

Parats regionutvalg (RU)

RU region nord

(Nordland, Troms og Finnmark):
Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet
E-post: lrh@caa.no
Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest
E-post: aasehelande@hotmail.com
Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne
E-post: akt@brreg.no
Per-Christian Størkersen, Nordland Fylkeskommune
E-post: perst@nfk.no
Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms
E-post: jorunntroen@gmail.com
Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, ungrepresentant
E-post: dina.kaino@tffk.no

RU region midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal):
Leder: Morten Mørch, NTNU
E-post: morten.morch@ntnu.no
Ronny Johannessen, NAV It Forretningspartner
E-post: ronny.johannessen@nav.no
Karina Holm Johansen, distriktstannklinikken Hareid
E-post: karina.holm.johansen@mrfylke.no
Vigdis Rønningen, NTNU
E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no
Arne Duun, NAF
E-post: arne.duun@naf.no
Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, ungrepresentant
E-post: havard@rotmo.net

RU region øst

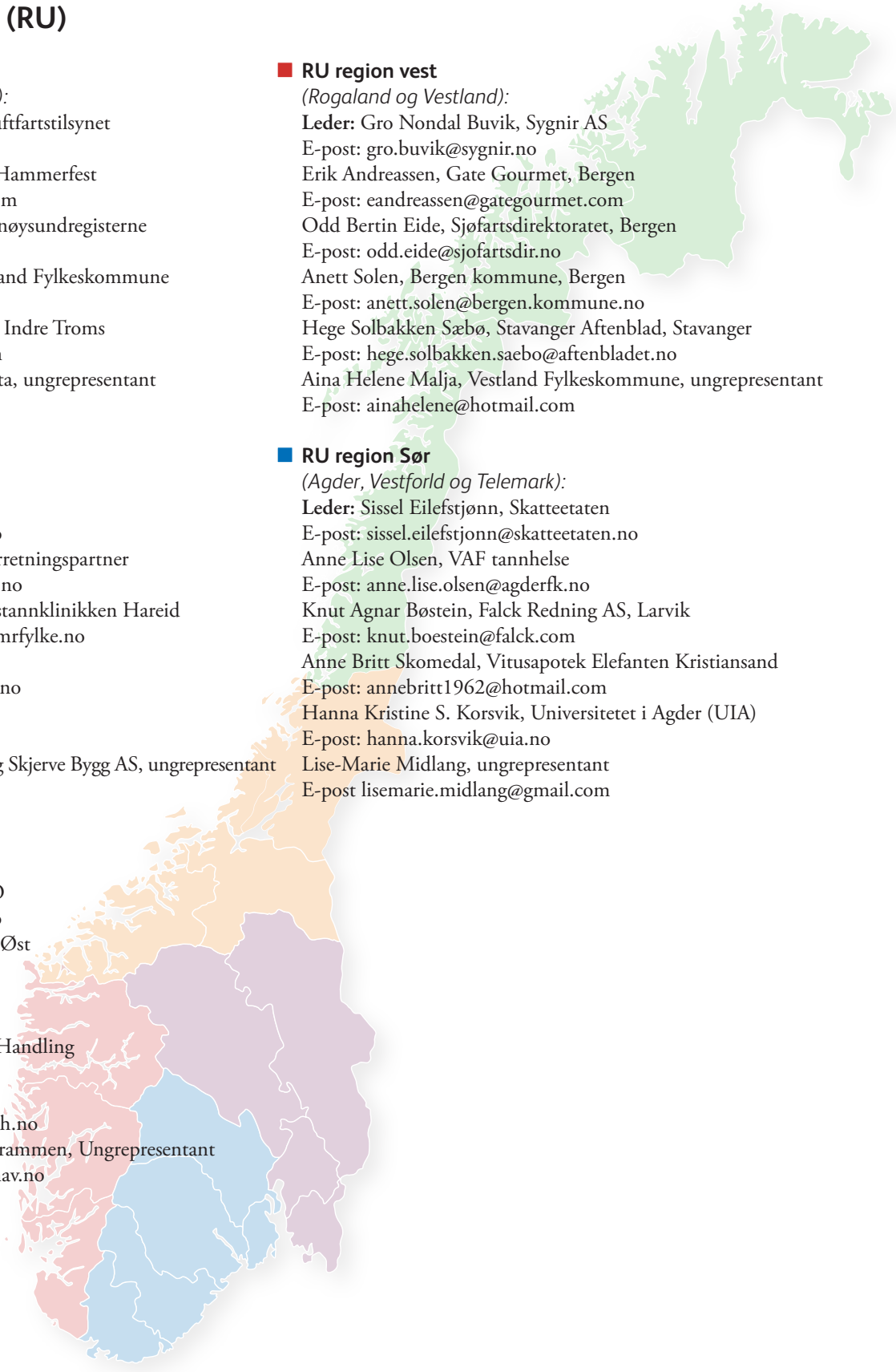
(Innlandet, Oslo og Viken):
Leder: Anja P. Ahlstrøm, NIBIO
E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no
Nestleder: Ronny Kjønsø, Asko Øst
E-post: ronny.kjonso@asko.no
Rigmor Christensen, Forsvaret
E-post: Richristensen@mil.no
Stein Grindheim, SAS Ground Handling
E-post: stein.grindheim@sas.no
Erik Olerud, Jungheinrich AG
E-post: erik.olerud@jungheinrich.no
Idar Nesset Gundersen, NAV Drammen, Ungrepresentant
E-post: idar.nesset.gundersen@nav.no

RU region vest

(Rogaland og Vestland):
Leder: Gro Nondal Buvik, Sygnir AS
E-post: gro.buvik@sygnir.no
Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen
E-post: eandreassen@gategourmet.com
Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen
E-post: odd.eide@sjofartsdir.no
Anett Solen, Bergen kommune, Bergen
E-post: anett.solen@bergen.kommune.no
Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger
E-post: hege.solbakken.saebo@aftenbladet.no
Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune, ungrepresentant
E-post: ainahelene@hotmail.com

RU region Sør

(Agder, Vestforld og Telemark):
Leder: Sissel Eilefstjønn, Skatteetaten
E-post: sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no
Anne Lise Olsen, VAF tannhelse
E-post: anne.lise.olsen@agderfk.no
Knut Agnar Bøstein, Falck Redning AS, Larvik
E-post: knut.boestein@falck.com
Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand
E-post: annebritt1962@hotmail.com
Hanna Kristine S. Korsvik, Universitetet i Agder (UIA)
E-post: hanna.korsvik@uia.no
Lise-Marie Midlang, ungrepresentant
E-post lisemarie.midlang@gmail.com



Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:

Lene Liknes Hansen
Advokat

Thore Eithun Helland
Advokat

Renate Messel Hegre
Forhandler

Stein-Inge Abelvik
Rådgiver

Kjell Morten Aune,
Forhandler

Guro Løkken Bærø
Advokat

Har du spørsmål til juristene eller til forhandlingsavdelingen, kan du sende spørsmålene til trygve.bergsland@parat.com. Vi hjelper deg som medlem med alle typer problemstillinger knyttet til arbeidsforhold og tolkning av avtaleverket. Du kan også ta kontakt med oss når det er behov for skriftlig og muntlig rådgivning i forbindelse med omorganisering, nedbemanningsprosesser, ferie, arbeidstidsordninger, trygdespørsmål og lignende.

Lengre oppsigelsestid

Spørsmål: Jeg har jobbet hos samme arbeidsgiver i over 13 år, og jeg er 56 år. Min arbeidsgiver har sagt meg opp og sier at oppsigelsestiden min er tre måneder fordi det er dette som står i arbeidskontrakten min. Jeg mener jeg har rett på lengre oppsigelsestid. Hva er riktig?
Tidemand

Svar: Du har rett på en oppsigelsesfrist på 5 måneder fordi du har jobbet hos samme arbeidsgiver i over 10 år og er over 55 år gammel. Dette følger av arbeidsmiljøloven paragraf 15-3 tredje ledd. Bestemmelsen fastsetter egne oppsigelsesfrister for arbeidstakere over 50 år som har vært sammenhengende ansatt i samme virksomhet i minst ti år. Fristene er som følger:

- *Minst fire måneder om arbeidstaker er fylt 50 år*
- *Minst fem måneder om arbeidstaker er fylt 55 år*
- *Minst seks måneder om arbeidstaker er fylt 60 år*

Disse oppsigelsesfristene gjelder uavhengig av om en kortere oppsigelsesfrist er fastsatt i arbeidskontrakten. Merk deg at oppsigelsesfristene gjelder når arbeidsgiver sier opp arbeidstaker. Om man sier opp selv, kan man si opp med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.
Lene

Vil ikke betale for mye for strøm

Spørsmål: Før jeg gjør alvor av det, vil jeg finne ut om planen min kan virke. Jeg ønsker ikke å betale mer for strømmen i leiligheten min enn det jeg mener strømmen er verdt. Nå er strømprisene altfor høye. Derfor vil jeg bare betale to tredjedeler av den fakturaen som jeg får fra kraftselskapet. Resten vil jeg nekte å

betale. Jeg vil skrive og fortelle at jeg ikke kan eller vil betale så mye for strømmen. Vi forbrukere blir flådd slik situasjonen er nå. Slik kan vi ikke ha det i Norge, og dette vil være min måte å si ifra på. Tror dere dette kan gå?
Gunn Anita

Svar: Jeg vil sterkt fraråde denne fremgangsmåten. Du er forpliktet til å betale det som kraftleverandøren etter strømavtalen har rett til å kreve. Men selvsagt kan du før forfall ringe til selskapet og prøve å forhandle deg frem til en lavere pris, og du kan også prøve å finne en annen kraftleverandør som kan levere et billigere produkt. Du bør ikke selv justere beløpet i fakturaen. Det er et mislighold av avtalen, som fører til at du først får et inkassokrav, med et påslag av forsinkelsesrente og gebyrer. Senere går saken videre i rettssystemet. Du har to avtaler, en avtale med nettleverandøren, som gir deg tilgang til nettet, og en avtale med kraftleverandøren. Jeg legger til grunn at det er den siste avtalen du tenker på. Den avtalen kan heves av kraftselskapet. Men selskapet kan ikke stenge strømmen, det kan bare nettleverandøren gjøre. Denne leverandøren må gi deg nødstrøm. Betaler du heller ikke for nødstrømmen, kan du miste strømmen helt. Det er ikke bra. Du bør nok heller hevde ditt standpunkt på andre måter, slik som å bruke sosiale medier og stemme ved valg. Nå er det jo også slik at du vil få strømstøtte fra staten. Det kan kanskje hjelpe.
Thore

Fars rett til fødselspermisjon

Spørsmål: Jeg jobber på et sykehus i Trondheim, og i november venter min samboer og jeg vårt første barn. Ifølge mine kolleger på jobben har jeg i tillegg til avtalt foreldrepermisjon også rett til permisjon med lønn i to uker i forbindelse med fødselen. Stemmer dette?
Kristian

Svar: Ja, det stemmer. Dette er regulert i Overenskomst del A1, som omhandler sosiale bestemmelser for ansatte i helseforetakene. Her fremkommer det at arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 Omsorgspermisjon, skal være sikret fri med full lønn i to uker. Permisjon etter denne bestemmelsen skal normalt avvikles i løpet av de første to ukene etter hjemkomst.
Renate

Taushetsplikt under lokale lønnsforhandlinger

Spørsmål: Jeg er hovedtillitsvalgt i staten og opplevde dessverre i fjor at en eller flere som deltok på de lokale lønnsforhandlingene i vår bedrift, har informert en eller flere enkeltmedlemmer detaljert om hvordan forhandlingene ble gjennomført, helt ned på hvem sa hva. Hva bør jeg gjøre?
Christina

Svar: Hei, Christina. Først vil jeg si at det er veldig uheldig at slike opplysninger blir lekket, både for deg som tillitsvalgt, for arbeidsgiver og for den det gjelder. Min anbefaling er at du tar opp forholdene rundt taushetsplikt på det forberedende møtet med arbeidsgiver, slik at dere kan unngå brudd på taushetsplikten i fremtiden.

Offentlighetsloven, personopplysningsloven og særavtale om lønns- og personalregistre regulerer spørsmål om taushetsplikt og hva som kan gis ut av opplysninger.
Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan før forhandlingene bli enige om hvordan opplysninger skal håndteres gjennom de ulike fasene. Offentlighetslovens regler gjelder for materiale som utformes til lokale lønnsforhandlinger. Hovedregelen er at alt er offentlig med mindre det er hjemmel for å unnta. Det følger av kutyme at det er taushetsplikt under forhandlingene.

Partene har både før, under og etter lønnsforhandlingene taushetsplikt om personlige opplysninger som kommer frem om enkeltpersoner i forbindelse med forhandlingene. Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte, bør ikke fremlegges under forhandlingene.
Stein-Inge

Informasjon fra arbeidsgiver før lokale forhandlinger

Spørsmål: Vi skal i gang med lokale forhandlinger i vår bedrift nå i høst og er i den forbindelse litt usikre på hva er det vi har krav på å få av informasjon av arbeidsgiver på forhånd?
Erik

Svar: Jeg ser at dere er omfattet av en tariffavtale og i ditt tilfelle NHOs Funksjonæravtale. Hver enkelt tariffavtale har sine egne bestemmelser om hva man har krav på av informasjon, så noen regler eller hjemler som gjelder for alle som jobber i private bedrifter, finnes ikke.
For dere er det følgende som gjelder:

- *Dere har krav på å få en lønnsoversikt som viser egne medlemmers lønn.*
- *Dere skal få bedriftens regnskap og planer presentert. Hovedavtalen gir dere rett til månedlige møter med bedriften, og den økonomiske situasjonen og framtidsutsikter bør være hovedtema i disse møtene.*
- *Er det andre i bedriften som allerede har forhandlet, så har dere rett til å få vite resultatet av disse.*
- *Har dere ulike arbeidstakergrupper i bedriften, så har dere også krav på å få vite gjennomsnittlig lønnsutvikling for disse gruppene for det foregående året.*

Husk å spørre hva medlemmene er opptatt av, og hør gjerne med tillitsvalgte hos dere som har forhandlet tidligere. Lykke til!
Kjell Morten

Fri for å flytte

Spørsmål: Jeg har kjøpt nytt hus og skal flytte. Vi har tre små barn, og det blir jeg som må gjøre mesteparten av flyttingen. Dette er mye jobb. Har jeg rett til fri fra jobb?
Anastasia

Svar: Slik type permisjon kalles korte velferdspermisjoner. Dette er ikke regulert i lovverket. Reglene for dette følger da av arbeidsgivers styringsrett samt tariffavtaler, personalreglement og liknende. Det varierer hva som er rettighetene, og om det er med eller uten lønn. Du sier ikke hvor du jobber, så jeg kan derfor ikke svare hva som gjelder i ditt tilfelle. I staten er det bestemmelser om inntil tolv dagers velferdspermisjon, med lønn. Flytting er en typisk slik situasjon hvor det gis permisjon. Konkrete dager må avtales med arbeidsgiver. Jobber du utenfor staten, må du sjekke hva som eventuelt gjelder i din bedrift. Dersom det er regler om fri, må det avtales på forhånd hvilke dager som tas ut. Lykke til med flyttingen!
Guro

MEK-LING		GIDDER		STÆR	NAVN-LØS	VASK		
→					↓	TER-NING-KAST		ROKKER
KONG-ELIG SITTE-MØBEL								
			NEVNE	HANN-FUGL / MYLD-RER				
FLØRT / SAMMEN-FATTE								
VRENG-ER / BESKUE					↓	LEVER / MAN		
		IKKE	M.NAVN / ARVE-STOFF					BRUN-ALGE
FRUKT	NÅLE-STIK-KING		GJØN / BLY	ELV I SPANIA	KAN BEDRIFT BLI / 6789							
BYRDE								50 / FORLIS		SAM-TYKKE		
		↓				←			↵	TUNG I HODET / RETNING		
BIBEL-NAVN			HYLLE				DYRE-GÅRD		MYNT / 100 m2			
ELV I ITALIA			GÅRDS-ARBEID / ØGLE			UEKTE / BERØRE						NORSK SKUE-SPILLER
				GRØNN-SAK	APPA-RAT	MØRK-NE / TOK						
KATTE-DYR		↳							?	FORÆRE / ARTI-ANERE		
PÅ-VIRKE		SPILLE / FENG-SEL					1 / = SPANIA		KNEKK		PUBLI-KASJON	
								TER-NING / ART.				
HYL			FURE				ALENE					
SNAR					BE-SKYT-TELSE							

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 2 – 2022 er: **«MOR OG BARN PÅ VANDRING»**
Den heldige vinneren er: Marianne Petersen, fra Roverud.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: 4. november 2022.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten som e-post til **trygve.bergsland@parat.com** eller ordinær post til: **Parat, Postboks 9029, Grønland, 0133 Oslo**

Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 3/2022». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

Premie: Horizon, alpakka-pledd av 50 prosent alpakkaull, 40 prosent fåreull og 10 prosent mikrofiber. Pleddet er Fair Trade-sertifisert. Målene er 130x200 centimeter (se foto).

Løsning: .....

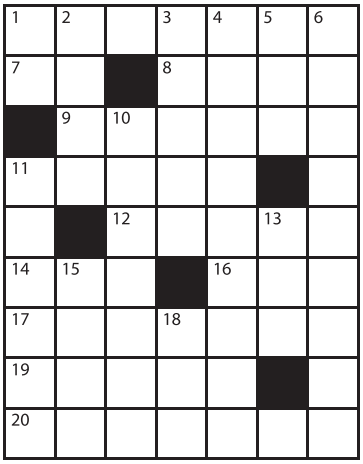
.....

Navn: .....

Adresse: .....

.....

MINI KRYSSORD

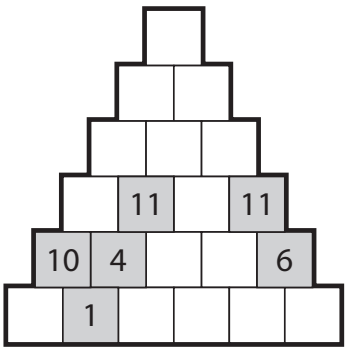


Vannrett
1. Fast
7. Sporte
8. Tynge
9. Instinkter
11. Støt
12. Eskorte
14. Bibelnavn
16. Fangstnett
17. Deduserte
19. Syn
20. Frykten

Loddrett
1. Older
2. Gretten
3. Møbler og løsøre
4. Forbindingen
5. Kustus
6. Musikkstykket
10. Fra øst
11. Sykdom
13. Vaske
15. Fri for
18. Lik

TALL PYRAMIDEN

Alle feltene skal fylles med tall. Noen tall er fylt inn på forhånd, og dette utgjør summen av tallene i de to feltene under. Du må sette inn begge tallene i de to tilstøtende feltene for å finne tallet i feltet over, og motsatt, du finner tallet i et felt ved å trekke tallet i feltet ved siden av fra tallet i feltet over.



SUDOKU

9	3		4	8	2		6	5
4	2	5				9		8
6				5		7		
		4	7	9				3
	5	2	3					
							4	7
3	8		5		7	4		2
	7			2	4		8	9

Lett

© Bulls

	6		5					4
9	5	2		4			6	
8		4	9					7
	2			7				1
5	1		6	8			2	
			2			4		
		1						
3				6		1		
7			1	9			8	

Middels

© Bulls

4	8							
2		1	7			4		
7		4	8			5		
			5		1			
3	9					2		8
	3			8		9		4
9						7	2	
					2			5

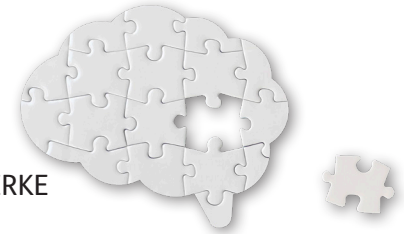
Vanskelig

© Bulls

E	O	Å	F	X	Y	P	E	N	S	K	O	I	Q	V
F	K	Å	D	I	E	V	V	A	I	N	K	A	B	Y
R	E	R	E	T	E	G	E	V	O	U	X	R	E	Æ
X	X	V	E	X	J	A	R	L	S	B	E	R	G	J
G	O	E	F	L	U	Z	R	E	V	H	N	E	N	Y
Z	E	V	C	H	G	J	H	J	A	T	Q	K	Y	J
D	Å	N	G	I	D	R	E	F	L	L	I	T	S	F
O	Y	E	T	Ø	T	W	E	T	M	N	A	R	K	Ø
H	B	M	R	L	E	R	U	V	J	W	X	I	Æ	G
E	M	A	E	L	E	K	A	N	D	A	S	R	Q	U
R	L	N	Z	I	U	M	K	P	Å	K	G	F	D	F
D	B	G	E	N	N	R	A	A	E	K	K	E	D	F
E	A	E	E	E	A	F	U	N	K	S	F	E	R	E
T	X	L	W	S	E	N	V	E	N	T	U	G	L	N
G	V	U	P	B	A	R	N	E	S	P	R	Å	K	F

KRYSS OG TVERS

Finn alle ordene. Ordene kan stå vannrett, loddrett eller diagonalt, og kan ofte stå skrevet baklengs.



1. AVVEID
2. BARNESPRÅK
3. ENHVER
4. EVNEMANGEL
5. FLEKKDVERGLERKE
6. GENTLEMAN
7. GUFFEN
8. HERDET
9. INKABY
10. JARLSBERG
11. JETJAGER
12. KAKK
13. KRAN
14. PENSKO
15. SENIL
16. STILLFERDIG
17. TRAPES
18. UTNEVNE
19. VEGETERE
20. WEEZER

Ordplunder

Bokstavene i ordet under har blandet seg litt. Kan du finne fram til riktig ord ved å plassere bokstavene i riktig rekkefølge i de hvite feltene?

Den grå teksten på siden gir deg noen hint. Skjul teksten om du ikke vil ha hjelp.

NOEN SMÅ HINT

- *Ordet starter med bokstaven K*
- *Sort innen småsitrusgruppen*
- *Ligner mandarin både av utseende og på smak*

L	M	T	E	I	N	K	E	N

FYLL INN ORDET:

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av et Horizon, alpakka-pledd av 50 prosent alpakkaull, 40 prosent fåreull og 10 prosent mikrofiber. Pleddet er Fair Trade-sertifisert. Målene er 130x200 centimeter (se foto).

Frist for å sende inn løsningen er 4. november 2022.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 3/2022» og påfør eget navn, adresse og telefonnummer. Vinneren av hjernetrim i 2/2022 er Katrine Gerhardsen, fra Mosjøen.

Vi er alle arbeidsglede-ansvarlige

Arbeidsglede er styrt av følelsene våre. Arbeidsglede kommer innenfra. Det som gir en person arbeidsglede, gir ikke nødvendigvis en annen person arbeidsglede. Men hvem har egentlig ansvaret for å skape arbeidsglede?

Et spørsmål som ofte kommer opp i forbindelse med flaggsaken vår, er om arbeidsglede er et lederansvar. Tja, er svaret mitt da. Det er ikke kun et lederansvar. Arbeidsglede er alles ansvar – et fellesansvar.

Undersøkelser viser dog at det er en sammenheng mellom ledelse og arbeidsglede. Det er tvilsomt om en leder alene kan skape arbeidsglede, men at en leder kan ødelegge arbeidsgleden for sine medarbeidere, er sikkert og visst. En leder kan ikke skape eller kreve arbeidsglede på arbeidsplassen, men en god leder vil legge til rette og skape rom for arbeidsglede.

Vi tilbringer en betydelig del av tiden vår på jobb. Derfor er det viktig å oppleve både glede i arbeidet man utfører og glede på arbeidsplassen. Jeg mener at arbeidsglede ikke er noe vi kan vedta i mål eller overordnede strategier. Arbeidsglede må skapes gjennom en prosess. Målet må være en evigvarende prosess, der man bidrar til mer arbeidsglede ut ifra sine egne forutsetninger.

Forskning viser at arbeidsglede er lønnsomt. På arbeidsplasser med høy arbeidsglede blant ansatte er det høyere produksjon, bedre inntjening, konkurranseevnen bedres, og sykefraværet er lavt. Samtidig er det ingen som er blitt utbrent av, eller mener at arbeidsdagen blir for slitsom av for mye arbeidsglede. Ansatte som har det gøy på jobb trives bedre, opplever mestring og føler seg mer verdsatt.

Et annet spørsmål som jeg ofte får nå når vi har denne gode flaggsaken, er hva som gir meg personlig arbeidsglede. Det har variert en del gjennom både yrkeslivet og tillitsvalgtrollen. Selvfølgelig er anerkjennelse og mestring viktig. Det å oppleve å gjøre noe verdifullt gir meg arbeidsglede. Men når jeg nå har tenkt etter om hva som virkelig har gitt meg mest arbeidsglede, så er det tillitsvalgtrollen. Det å få lov å bety noe for andres arbeidshverdag.

Også gode kolleger har vært og er viktig. Det er de som er med å løfte arbeidsdagen, spre humor, den gode samtalen eller bare gir et klapp på skulderen, et oppmuntrende ord eller et smil i tøffe stunder.

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland

Og ikke minst gir en god latter meg arbeidsglede. Jeg ler ofte og høyt, og jeg har såpass selvinnsikt at jeg vet at det noen ganger har vært til irritasjon for andre. Jeg kan ofte se noe vittig i ekstreme situasjoner. Det er ikke alltid det passer seg å le, men de aller fleste ganger klarer jeg ikke la være. Det at noen mener jeg ler for mye, har jeg aldri latt påvirke meg negativt. Og det skal sies at veldig ofte har latteren min vært med å løse opp stemmingen for eksempel rundt forhandlingsbordet.

«Opplevelsen av arbeidsglede er nært knyttet til livsglede, og dersom arbeidsgleden mangler, er det noe vesentlig som ikke stemmer i livet.»

Johan Velten

Anneli Nyberg
Nestleder i Parat

Facebook: facebook.com/AnneliNybergParatYS

Hjelp når du trenger det!

Trenger du hjelp med spørsmål knyttet til lønn, tariff, arbeidsforhold, medlemskap og kontingent, kan du nå enten kontakte din tillitsvalgte eller hovedtillitsvalgte, eller du kan kontakte Parat direkte. Kontakt gjerne ditt nærmeste regionkontor først, så veileder de deg videre. På disse sidene finner du kontaktinformasjon både til Parat og Farmasiforbundet. Husk at du alltid kan kontakte oss på 482 10 100 eller medlem@parat.com.

Farmasiforbundets hovedtillitsvalgte

Private apotek

Boots
Inger Johanne Opseth
Boots apotek Elverum
Telefon: 977 85 188
ij.opseth@boots.no

Apotek1
Monika Nilsen
Apotek 1 Vestvågøy
Telefon: 913 68 268
mjanilse@online.no

Vitusapotek
Anita Sveum Nilsen
Vitusapotek Sandvika
Telefon: 67 55 19 00 / 970 60 141
anita_sveum_nilsen@hotmail.com

Sykehusapotek

Midt:
Grete Kambuås
Sykehusapoteket Trondheim
Telefon: 995 07 172
gretkam@online.no

Vest:
Bertha-Regine Lilleås
Sjukehusapoteket Haugesund
Telefon: 478 60 498
bertha.regine.lilleas@sav.no

Sør-Øst:
Eva Irene Holmen
Sykehusapoteket sør/øst
Telefon: 926 33 390
eva.irene.holmen@sykehusapotekene.no

Nord:
Catarina Sivertsen
Sykehusapoteket i Bodø
Telefon: 900 84 487
catarina.sivertsen@sykehusapotek-nord.no

Parats regionkontorer

Oslo:
Lakkegata 23
ost@parat.com

Rådgiver Bjørn Are Sæther
bjorn.are.sether@parat.com
Telefon: 959 77 054

Rådgiver Ståle Botn
stale.botn@parat.com
Telefon: 476 16 392

Rådgiver Bjørg Skuthe
bjorg.skuthe@parat.com
Telefon: 969 42 646

Rådgiver Juliet Yemane
Juliet.yemane@parat.com
Telefon: 991 15 554

Tønsberg:
Grev Wedelsgt. 12
sor@parat.com

Rådgiver Unn Kristin Johnsen
unn-kristin.johnsen@parat.com
Telefon: 934 80 218

Tromsø:
Grønnegata 3B
nord@parat.com

Rådgiver Siren Somby
siren.somby@parat.com
Telefon: 419 33 359

Rådgiver Jo Sigurd Aurvoll
jo-sigurd.aurvoll@parat.com
Telefon: 472 76 963

Kristiansand:
Vestre Strandgt. 42
sor@parat.com

Rådgiver Marianne Hårtveit
marianne.haartveit@parat.com
Telefon: 971 67 293

Bergen:
Strandgaten 1
vest@parat.com

Advokat Ketil Mæland-Johansen
ketil.maeland-johansen@parat.com
Telefon: 982 55 809

Rådgiver Jørgen Dræge
jorgen.draege@parat.com
Telefon: 404 54 606

Rådgiver
Cecilie Haugsvær Pukstad
Cecilie.Haugsvaer.Pukstad@parat.com
Telefon: 900 28 122

Trondheim:
Kjøpmannsgt. 25
midt@parat.com

Rådgiver Anita Rosmæl
anita.rosmal@parat.com
Telefon: 936 15 942

Rådgiver Merete Kjeldsberg
merete.kjeldsberg@parat.com
Telefon: 457 28 916

parat
parat.com

BLUEIRON™

- **God smak** – inneholder nordiske blåbær fulle av antioksidanter
- **Skånsom for magen** – kan tas på tom mage og uavhengig av måltid
- **God sikkerhetsprofil** – mindre sjanse for gastrointestinale bivirkninger
- **Effektiv** – unikt mikroinnkapslet Fe3+ jern gir målrettet virkning
- **Kostholdsvennlig** – egnet for voksne og barn over 3 år, samt gravide, vegetarianere og veganere
- **Fylt med godhet** - Vitamin C for å hjelpe jernabsorpsjon, B12, folsyre, sink og biotin.

NATURLIG NORDISK ENERGI*

Hver flaske BlueIron er full av nordiske blåbær for en god smak sammen med en målrettet kilde av treverdig jern som kan hjelpe å redusere tretthet og utmattelse*.

Bland den gjerne i din daglige juice eller smoothie!

IKKE ALLE JERNTILSKUDD ER LIKE.

Fe2 kan absorberes både passivt og aktivt, mens Fe3 kun absorberes aktivt. Fe3 er allerede oksidert, som betyr at den ikke blander seg med andre substanser i kroppen, og derfor gir lite bivirkninger og en svært god sikkerhetsprofil.

Jernet i BlueIron er i tillegg mikroinnkapslet med kalsium. Dette beskytter selve jernet fra å være fritt og gi bivirkninger i magen. Det gjør også absorbsjonen målrettet i selve tynntarmen der ph-nivået er riktig og hvor jernet derfor skal tas opp. Samtidig vil kalsiumet kunne beskytte mot misfarging av tennene ved inntak gjennom munnen.

Fe3 er den type jern som gis til pasienter intravenøst akkurat på grunn av den gode sikkerhetsprofilen.

*BlueIron inneholder naturlige nordiske blåbær for smak pluss jern som bidrar til å redusere tretthet og utmattelse. Kosttilskudd bør ikke brukes som erstatning for etvariert og balansert kosthold og sunn livsstil.