Paratluftfart
Parats medlemmer i luftfart
02
21

Pilot Flight Academy: 8

Parat vil gå til rettssak for studentenes rettigheter

Dine ferie-rettigheter
Hvilke ferierettig-heter har du, og hva skjer om du er permittert?

12

Astronaut-testen
Norges Flymedisinske senter har hendene fulle med potensielle astronauter.

14

Krever røykdykkerne tilbake
Kostnadskutt hos Avinor betyr at røykdykkerne forsvinner fra flyplassene.

15

Er arbeidsplassen din endret for alltid?

Pandemien vi har vært igjennom, har endret livet for de fleste av oss. Fra mars 2020 til i dag har vi alle måttet endre rutiner på jobb, hjemme, på reise (eller mangel på reiser) og i forholdet vårt til familie og venner. Spørsmålet er om hva som skjer med oss nå når pandemien er på retur og vi åpner opp igjen samfunnet – Vil alt bli som før mars 2020, eller har vi endret oss for alltid?

Mange tror på et paradigmeskifte, en radikal endring, i hvordan vi organiserer og lever våre liv. Aftenposten har som eksempel tatt for seg store virksomheter som Telenor, Telia, Equinor og Gjensidige, som alle bekrefter endringer som vil merkes godt for ansatte. Enkelte vil halvere tilgjengelige kontorplasser, og hjemmekontor blir mer regelen enn unntaket. En pilot, en kabinansatt eller en elektriker skal selvfølgelig utføre de samme oppgavene på tilnærmet samme måte som før, mens alle som har vært vant til en fast kontorplass, sannsynligvis må forberede seg på en ny hverdag. En undersøkelse utført av Parat viser også at dette er en ønsket utvikling blant norske arbeidstakere. Der 20 prosent benyttet hjemmekontor før pandemien, er det nå nærmere 80 prosent som ønsker seg hjemmekontor én eller flere dager i uken.

En rekke forskningsrapporter tilsier at konsentrasjon, produktivitet, effektivitet og trivsel ikke fungerer bra i åpne landskap. Dråpesmitte viser seg å leve i mange timer, noe som kan føre til flere cellekontorer – alternativt andre måter å fysisk skille arbeidsplassene på. Noe som underbygger dette, er forskning utført av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), der forskningsdirektør Stein Knardahl konkluderer med at de som deler kontor, eller jobber i åpent kontorlandskap, har henholdsvis 18 og 12 prosent høyere risiko for sykemelding enn de som sitter på kontor alene. Ifølge samme undersøkelse har ansatte i åpne kontorlandskap nesten dobbelt så høy sannsynlighet for å bli uføretrygdet, sammenlignet med ansatte som jobber i cellekontor. Dette trenger ikke bety at cellekontor kommer tilbake, men at vi må finne andre løsninger enn helt åpne kontorlandskap for ansatte som ikke er på hjemmekontor.

Produktiviteten har for mange virksomheter økt under pandemien, samtidig som digitale møter ikke bygger teamfølelse i like stor grad som fysiske møter. Informasjonsflyten har også en tendens til å bli dårligere på hjemmekontor. Et annet spørsmål er om lovgivningen og dine rettigheter er tilstrekkelig ivaretatt på hjemmekontor – Her er Arbeids- og sosialdepartementet i gang med endringer. Konklusjonen er kanskje at vi ikke helt vet hvordan fremtiden vil se ut, men samtidig kan fastslå at den ikke blir slik den en gang var.

Trygve Bergsland
Ansvarlig redaktør

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

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

ISSN 2535-4442

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

Leder: Unn Kristin Olsen
Mobil: 412 35 877
E-post: unn.kristin.olsen@parat.com

Forsidefoto: Peder Gjersøe/NTB Scanpix og Wikimedia Commons
Bildet er manipulert
Alle illustrasjonsbilder i bladet som ikke er kreditert er levert av iStock.

Redaksjonen avsluttet: 14.06.2021
Materiellfrist neste nummer: 03.09.2021

Fagpressen

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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

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

2 Kommentar
5 Småstoff
8 Parat mot Pilot Flight Academy
12 Dine ferierettigheter
14 Astronauter på helsesjekk
15 Røykdykkerne forsvinner
16 Distraksjon på jobb
20 Aktive Parat
23 Internasjonalt arbeid
24 Arbeidsforhold i Qatar
28 Norsk ledelse under pandemien
32 Hverdagen som gravferdskonsulent
36 Parat informerer
38 Spørsmål og svar
40 Kryssord og hjernetrim
42 Parats nestleder

Går mot rettssak mellom Parat og Pilot Flight Academy

Mange studenter har blitt påført store ekstrautgifter på grunn av forsinkelse i utdanningsløpet. Dette har skolen, ifølge Parat, så langt nektet å kompensere godt nok.

8

Ferie og rettigheter

Sommerferien er rett rundt hjørnet. Hvilke rettigheter har du egentlig når det gjelder ferie og feriepenger – og hva skjer dersom du er permittert?

12

14

Astronaut-sjekk

Norges Flymedisinske senter har venterommene fulle av folk som ønsker helsesjekk for å bli astronaut.

Dårligere sikkerhet uten røykdykkere

Statens krav om konstandskutt fører til at man har mistet røykdykkere på flyplassene. Det kan bety svekket sikkerhet.

Stian Holmlimo Kvam. Foto: Trygve Bergsland

15

24

Fagforeninger i Qatar?

Historier om grusomme arbeidsvilkår i Qatar har blitt fortalt av mediene. På innsiden har fagforeningene jobbet hardt for å bedre situasjonen.

parat
parat.com

Pilotforbundet

Oddbjørn Holsether
959 07 066
oddbjorn.holsether@pilot.parat.com

SAS Scannor flygerforening
Jan Levi Skogvang
957 19 015
lskogva@online.no

Norwegian Pilot Union
Alf Wilhelm Hansen
913 33 555
alf.hansen@norwegianpilot.no

Bristow Norway flygerforening
Johan Forsman
+46 702 45 2931
johan.forsmann@bristowgroup.com

Lufttransport Rotorwing
Terje Vanvik
951 68 155
terje.vanvik@gmail.com

Babcock Scandinavian Airambulance AS
Nils Olofsson
+46 768 037 706
n.olofsson@hotmail.com

Parat kabinforbund

Sissel Wian
412 73 904
sisselvi@online.no

SAS Norge kabinforening
Martinus Røkkum
922 48 015
marti-ro@online.no

Norwegian kabinforening
René-Charles Gustavsen
928 28 648
Rc.gustavsen@gmail.com

Widerøes kabinforening
Sissel Vian
412 73 904
sisselvi@online.no

Sunclass Airlines
Thorbjørn Meland
928 12 100
thorbjorn.meland@gmail.com

Hovedflyplassutvalg OSL

Koordinator/Avarn Aviation
Hege Charlotte Jacobsen
934 43 883
hege.charlotte.jacobsen@avarnsecurity.com

SAS Ground Handling (landside)
Stein Grindheim
957 15 402
stein.grindheim@sas.no

SAS Ground Handling (airside)
Øystein Lerdalen
918 68 889
oystein.lerdalen@sas.no

Menzies
Tonje Jensen Kulseth
951 47 482
tonjeelise81@gmail.com

Gardermoen Fuelling Services
Jo Hoel
959 73 391
johoel2@online.no

Sodexo
Silje Olsen
970 86 812
siljebo@hotmail.com

Gate Gourmet
Arvydas Dragonas
466 21 886
a.dragonas@gmail.com

SSP Norway
Stein Erik Risbø
924 57 188
katelar@online.no

TRN (Travel Retail Norway)
Linda Iversen Norbeck
468 88 178
Linda.iversen@gmail.com

Airport Retail Norway
Vibeke Skeie Andersen
920 82 644
vibeke.skeie.andersen@gmail.com

Thai Airways
Kenneth Braathen
980 56 696
Kenneth.braathen@thaiairways.no

Øvrige foreninger

Norsk luftambulanse redningsmenn
Øyvind Andreas Dalen
970 94 567
oyvind.andreas.dalen@norskluftambulanse.no

Bristow redningsmenn
Trygve Andre Hole
959 28 491
trygve.hole@bristowgroup.com

Lufttransport redningsmenn
Trond Viggo Jensen Beisland
900 77 638
trondvj@live.no

Airlift teknikerforening
Marius Hovik
909 62 766
marius.hovik@airlift.no

Widerøe Technical Services
Aleksander Brynjulfsen
400 01 462
abrynjulf@gmail.com

Widerøe Flyveselskap
Mona Synnøve Knutsdatter
989 01 523
mona.synnove.knutsdatter@wideroe.no

Widerøe Ground Handling
Svanhild Hogner
905 85 453
svanhild.hogner@wideroe.no

Flytanking
Preben Espeland
932 89 788
pe@flytanking.no

Kongsberg Aviation Maintenance Services AS
Lars Kenneth Revheim
92032314
lrevheim@gmail.com

Luftfartstilsynet
Lars Raymond Holm
976 90 799
lrh@caa.no

Widerøe Internet AS
Svenn Kåre Kristiansen
989 01 255
sk.kristiansen@wias.no

Lufthansa
Anne-Kirsti Søvik
406 70 184
anne-kirsti.sovik@dlh.de

Pilot Flight Academy
Geir Larsen
405 53 521
geir.larsen@pilot.no

Gate Gourmet Bergen
Nils Henjum
474 08 087
nilshenjum@gmail.com

Aviation Fuel Services
Johnny Trøsberget
454 64 805
johnny.trøsberget@hotmail.com

Wizz Air avvikler flysatsingen innenlands i Norge

Det ungarske flyselskapet Wizz Air avvikler all innenlands flytrafikk i Norge fra 14. juni.
– Wizz Air må gjerne komme tilbake ved en senere anledning, men da med anstendige vilkår for de ansatte, i tråd med resten av norsk arbeidsliv, sier Parats nestleder Anneli Nyberg. Flyselskapet beholder imidlertid den norske basen, og vil fortsette å fly passasjerer inn og ut av Norge. Nyberg sier kampen mot Wizz Airs holdning til fagorganisering ikke er over med dette.
– Nå drar Wizz Air videre, med sin dårlige innstilling til de ansattes rettigheter, så kampen er på ingen måte over. Den tar vi sammen med gode fagforeningskollegaer i ETF – Den europeiske transportarbeiderføderasjonen, og vi gir aldri opp, sier hun. *@Parat24*

Abraham Foss. Foto: Avinor

Ny lufthavn i Rana skal stå klar i 2025

Konsernsjef i Avinor, Abraham Foss, sier han ser frem til å gjennomføre prosjektet med å bygge ny lufthavn i Rana.
– Vi vil umiddelbart starte arbeidet med en ny anbudskonkurranse samt få på plass en byggherreorganisasjon. Forberedende arbeider vil bli satt i gang, og fremdrift vil avhenge av nødvendige tillatelser og avklaringer. Dette er et meget spennende oppdrag, og vi gleder oss til å levere et godt samferdselstilbud til storsamfunnet på Helgeland, sier Foss. *@Avinor.no*

SAS gjenåpner Tokyo-rute

SAS gjenåpner sin rute mellom København og Tokyo. Ruten skal igjen opereres fra 10. juli i år med retur 12. juli. Flyselskapet har valgt å fly ruten to ganger i uken i første omgang, onsdager og lørdager. Flyselskapet oppgir at ruten ikke vil være åpen for tradisjonell booking, men er ment for å kunne transportere deltagere til de olympiske leker i Tokyo, samt frakt. I løpet av høsten vil ruten få flere dager med avganger. *@Hangar.no*

Foto: SAS

Tariffavtale opprettet i nytt selskap på Gardermoen

AFS Aviation Fuel Services oppretter tariffavtale i virksomheten, som resultat av forhandling med Parat. Spesialrådgiver i forhandlings- og arbeidslivsavdelingen i Parat, Kjell Morten Aune, sier dette fører til at de ansattes vilkår blir betydelig forbedret.
– Siden april i år har vi vært i dialog med virksomheten, og i begynnelsen av juni ble vi endelig enige om at bransjeavtalen, oljetransportavtalen, opprettes som tariffavtale i virksomheten, sier Aune. *@Parat24*

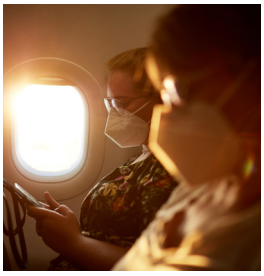
Kjell Morten Aune. Foto: Bente Bjercke

Foto: Per Eriksson

BRA lanserer en ny internasjonal rute til Scandinavian Mountains Airport

Fra 19. desember i år kan danske skientusiaster fly direkte fra Århus lufthavn når de vil besøke de populære destinasjonene Trysil i Norge og Sälen i Sverige. Ruten fra Århus vil være den neste i en serie med flyreiser til Scandinavian Mountains Airport, der BRA allerede har en innenriksrute fra Stockholm. SAS og Alsie tilbyr også flyreiser til Scandinavian Mountains Airport. SAS har tidligere kunngjort at de vil åpne en rute fra København 26. desember. *@Hangar.no*

Munnbind-bruken på fly kan fortsette etter pandemien



Bruken av munnbind på fly har for noen blitt en så innarbeidet praksis at det vil endret nordmenns syn på bruk av munnbind også for fremtiden. Derfor kan bruken fortsette også etter at kravet er blitt fjernet, tror smitteverndirektør Frode Forland i Folkehelseinstituttet. Han ser at munnbind-påbudet vil bli borte, men at dette ikke nødvendigvis betyr at alle vil slutte å bruke det.

– Etter hvert som pandemien går over, vil nok begrunnelsen for bruk av munnbind bli svakere. Men å sitte lenge på fly fører til nærkontakt med mange man ikke kjenner smittestatus til, sier Forland til flysmart24. Han mener derfor at munnbind er nyttig når man ikke kan overholde 1–2 meters avstand. *@Flysmart24*

Flyr er på vingene

Det nye, norske flyselskapet Flyr har fått sitt første fly på bakken i Norge. Selskapet er med det ett skritt nærmere sin første flygning med passasjerer. Forsalget av flybilletter startet i begynnelsen av juni.
– Dette er en stor dag og et historisk øyeblikk når vi nå kan ønske vårt første av mange fly velkommen til Flyr-familien, sier administrerende direktør Tonje Wikstrøm Frislid i Flyr.

Illustrasjon: Unfold/Flyr

Flyet som landet på Oslo lufthavn Gardermoen fredag 4. juni, er av typen Boeing-737.
Flyr skal etter planen foreta sin første flygning 30. juni, på strekningen fra Oslo til Tromsø. *@NTB*

Singapore Airlines vil bli CO_2-nøytral

Singapore Airlines Group vil innføre en rekke tiltak som skal gjøre selskapet CO2-nøytralt innen 2050. Eksempelvis har selskapet installert solcellepaneler på alle sine kontorbygninger i Singapore. I luften har selskapet lansert et måltidskonsept med bæredyktig service, bambusbestikk, og der emballasjens vekt er redusert med 50 prosent. *@Check-in.dk*

Vinmonopolet på omdømmetoppen – Ryanair og Wizz Air gjør det dårlig

En ny omdømmemåling fra PR-byrået Apeland viser hvem som er forbrukerfavorittene under koronapandemien. Vinmonopolet troner på toppen, mens Ryanair og Wizz Air er helt i bunnen. Av de 50 virksomhetene i Norge som er vurdert, tok Wizz Air 49. plass, mens Ryanair kommer dårligst ut på en 50. plass. Ryanair har lenge vært blant virksomhetene med dårligst omdømme i Norge.
– Dette er flyselskap folk verken liker eller har tillit til, sier Apelands administrerende direktør, Ole Christian Apeland.

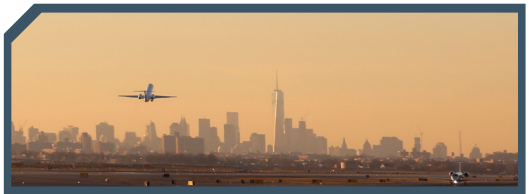
Ole Christian Apeland. Foto: Apeland

Ryanair-konkurrentene Norwegian og SAS gjorde det middels bra. *@NTB*

Foto: Boom Supersonic

Flyselskap planlegger ny superjet

Det amerikanske flyselskapet United Airlines planlegger å kjøpe 15 nye supersoniske passasjerfly og «gjeninnføre supersonisk fart til luftfarten» i år 2029, melder BBC.
Slike passasjerfly har ikke vært i drift siden Concorde ble satt på bakken etter en fatal ulykke i 2003. Superjetene fra Boom Overture vil ifølge The Guardian kunne holde det dobbelte av hastigheten til dagens fly. Potensielt kan man dermed krysse Atlanteren med en flytid på 3,5 timer mellom London og New York. Prøveflyvningene er planlagt å starte opp i 2026, og flyene skal etter planen settes i kommersiell drift tre år seinere. *@Dagbladet*



Største antall fly-passasjerer siden covid-19

Fredag 28. mai reiste 1,96 millioner passasjerer fra amerikanske lufthavner. Det er det høyeste antallet siden 7. mars 2020, fire dager før covid-19 ble erklært som en pandemi av WHO.

Tallene stammer fra Transportation Security Adminstration i USA, som screener alle passasjerer som reiser gjennom amerikanske lufthavner. *@Check-in.dk*

Mange av studentene ved Pilot Flight Academy har fått betydelige ekstrautgifter som følge av instruktørmangel ved skolen.

Pilot Flight Academy: Parat vil gå til rettssak for å dekke studenters ekstrautgifter

Det går trolig mot rettssak mellom Parat og den private flygerutdanningen Pilot Flight Academy (PFA). Mange studenter har blitt påført store ekstrautgifter på grunn av betydelig forsinkelse i utdanningsløpet. Dette har skolen så langt nektet å kompensere for på en måte som Parat vil akseptere.

Av: Knut-Erik Mikalsen

Parat er derfor innstilt på å ta ut stevning mot skolen på vegne av de studentene som vil være med på en felles rettssak mot skolen, med krav om å få dekket ekstrautgiftene som mangelen på instruktører over lang tid har påført dem.

Knust drøm

Parat-advokat Christen Horn Johannessen mener det ikke er tvil om at mange elever som har satset på å bli flyver på PFA, ikke har fått den undervisningen de har krav på. Derfor sitter flere av dem i dag igjen med stor gjeld, men uten det flysertifikatet som de drømte om.

– For Parats del gjelder det rundt 40 elever, som enten ikke har fått gjort ferdig sin utdannelse eller som har blitt så sterkt forsinket at dette har påført dem betydelige personlige utlegg. Vi legger ansvaret på skolen, som vi ser ikke har

Parat-advokat Christen Horn Johannessen mener det er synd at skolen ser ut til å innse at den ikke har levert den tjenesten elevene har betalt for, men likevel avviser å ta et økonomisk ansvar for dette. Foto: Bente Bjercke

levert den varen de har tatt betalt for, sier Johannessen.

Det har de siste ukene vært ført forhandlinger med skolen om en økonomisk løsning for de studentene det dreier seg om, uten at det har ført frem. Parat har fått et tilbud som man anser som bare marginalt bedre enn det som Norsk Flygerforbund har sagt ja til, men som Parat mener er for dårlig.
– Det som er synd, er at skolen ser ut til å innse at den ikke har levert den tjenesten elevene har betalt for, men likevel avviser å ta et økonomisk ansvar for dette, sier Johannessen.

Må rydde opp

Mange av sakene som det nå kan bli rettssak om, skriver seg tilbake til 2017, men omfatter også studenter som fortsatte i årene etterpå. Johannessen sier at Parat forstår at det kan oppstå endringer i undervisningen når en uventet pandemi oppstår, men for mange elever startet forsinkelsene lenge før mars i fjor.

Skolen har henvist til instruktørmangel som en årsak til at den forsinkede undervisningen. Den forklaringen kjøper ikke Johannessen uten videre.
– Når det gjelder mangel på instruktører og undervisningstimer, er dette forhold skolen må anses å ha risikoen for i avtaleforholdet. Tap som følge av dette må de rydde opp i overfor studentene. Det har de ikke gjort i disse sakene, sier Johannessen.

Han forteller om eksempler der første person i et kull har gått ut fra PFA med opptil 11 måneders forsinkelse.
– Når dette er tilfelle, og vi samtidig vet at skolen i lange perioder har manglet instruktører for dette kullet, vil det naturlig oppstå tap skolen er ansvarlig for, sier Johannessen.

Han sier at Parat derfor er innstilt på å reise søksmål mot skolen og kreve erstatning for de aktuelle elevene, der det kan påvises en årsakssammenheng mellom forsinkelse i utdanningen og tilleggsutgifter studenter har blitt påført. Det har vært gjort forsøk på å komme frem til en minnelig ordning for elevene, men når det har kommet til økonomisk kompensasjon,

sier Johannessen at Parat har blitt møtt med en kald skulder.

Stor gjeld

En av de som kjenner situasjonen for de aktuelle elevene godt er nestleder i Pilotforbundet, Stian Holmlimo Kvam.

Han forteller at de har det tøft, og at noen også har hoppet av undervisningen. Dermed har de også lagt drømmen om å bli flyger bort, og sitter tilbake bare med stor gjeld. De fleste har fortsatt, men er i en presset situasjon.
– Mange av dem er fortvilte og frustrerte. Det er ikke rart. Ikke bare har de fått store problemer med å fullføre skolen for å bli utdannet flyger, men mange av dem har også fått store økonomiske problemer som følge av det som har skjedd. Noen av dem har kommet i en skikkelig skvis fordi de har overskredet den tiden de fortsatt kan få lån i Lånekassen, forteller Kvam.

Han forteller om et møte nylig med elevene på Pilot der er av dem sa at han hadde en regning for flytimer på 60 000 kroner, som forfalt til betaling.
– Han sa at han måtte ta et valg. Skulle han betale skolen eller skulle han betale husleien der han bodde?

Uten sertifikat

Det verste eksemplet Kvam kan fortelle om, er likevel om eleven som i ren frustrasjon tok beslutningen om å hoppe av. Han sitter i dag tilbake med en studiegjeld på 1 million kroner, men uten sertifikat.

Kvam sier at skolen har studenter fra ulike land, og at de norske studentene føler seg nedprioritert i forhold til studenter som skolen tok inn fra utlandet.

Det er problemer med å få nok flytimer som er det verste for Pilot-elevene Kvam snakker om. Noen har bare fått 30–40 timer i cockpit, selv om de skulle hatt 200.
– Dem jeg har snakket med, er forsinket, alle som én. I beste fall er de 10 måneder forsinket. Det er mye når det dreier seg om en 2-årig utdannelse, forteller Kvam.

Nestleder i Pilotforbundet, Stian Holmlimo Kvam, forteller at noen av studentene har hoppet av undervisningen og lagt drømmen om å bli pilot på hyllen grunnet utfordringene. Foto: Trygve Bergsland

– Mange har vært tvunget til å ta ekstrajobber ved siden av studiet for å klare å holde hodet over vannet økonomisk. Alle som kjenner flyskolen, vet at dette ikke er bra. Man går gjennom to intense år med mye teori som krever kontinuerlig og massiv innsats fra den enkelte. Det er også viktig at man er disponibel for å ta ledige flytimer på sparket. Det blir et problem om man befinner seg på jobb når flytimen dukker opp, sier Kvam.

Gavekort ikke akseptabelt

Kvam sier at det for Pilotforbundet ikke er aktuelt å takke ja til et tilbud som det Norsk Flygerforbund har godtatt for sine medlemmer. Tilbudet går blant annet ut på å få kompensert forsinkelsen med gavekort på nye flytimer.
– Det synes vi er en dårlig løsning. Det elevene trenger er en kompensasjon i penger. Det er ikke mulig å betale regninger med et gavekort på flytimer, sier Kvam.

Han sier at det er lett å forstå at en situasjon med en verdensomspennende pandemi kan skape problemer for en flyskole.
– Dette er imidlertid et forhold som skolen må være rustet mot, og de må kunne komme med en plan for å gjennomleve det uten at elevene skal bli den skadelidende part, mener han.

Kvam sier at Pilotforbundet mener det er høyst berettiget at elevene blir kompensert for den forsinkelsen skolen har påført dem.
– Å utdanne seg til pilot er for folk som er 110 prosent dedikert til drømmen om å bli flyger. Derfor er det viktig at disse får hjelp til å bli ferdige. Selv om jobbene kanskje ikke står i kø for dem i den situasjonen luftfarten er i nå, blir det bedre tider – forhåpentligvis snart, sier Kvam.

Pilot Flight Academy

- Pilot Flight Academy betraktes som en av Europas største flyskoler.
- Den holder til på Torp Sandefjord lufthavn og Notodden flyplass.
- Utdanningen ved Pilot Flight Academy tar to år, og de nyutdannede pilotene vil ha alle sertifikater de trenger for å starte en karriere i flyselskap.
- Skolen har et stort internasjonalt miljø med nærmere 400 studenter.
- Skolens mål er å utdanne profesjonelle piloter som skal være ettertraktet av flyselskapene.
- I skolens egen fakta-oversikt skriver den at den har et stort internasjonalt studentmiljø, store og moderne fasiliteter, egne instruktører og moderne fly og simulatorer.

Skylder på instruktørmangel

Sjefen for Pilot Flight Academy på Torp, Colin Rydon, mener det er flere forklaringer bak den forsinkede undervisningen for pilot-studentene. Han beklager at skolen ikke kom til enighet med Parat, og håper at samarbeidet kan fortsette tross konflikten.

Av: Knut-Erik Mikalsen

Rydon mener tilbudet om kompensasjon som Norsk Flygerforbund har sagt ja til er godt, og er skuffet over at skolen ikke kom til enighet også med Parats medlemmer.

PFA-sjefen sier til Parat Luftfart at en av forklaringene var at det i årene 2018 og 2019 oppsto en global mangel på instruktører, noe som rammet flyskoler over hele Europa.
– Flyinstruktørene ble massivt rekruttert av flyselskapene da de ønsket å rekruttere piloter over hele Europa. Det var helt naturlig at mange flyinstruktører hadde lyst til å fly større kommersielle fly og oppleve en bredere karriere innen luftfart, men dette påvirket alle flyskolene i betydelig grad, sier Rydon.

Han trekker også frem at noen fikk problemer på grunn av egne prestasjoner, og at mange ikke besto de nødvendige eksamener og heller ikke var tilgjengelig for å ta flytimer når disse ble ledige for dem. Mange hadde problemer med å ta flytimer på helligdager, hevder han.

Dessuten viser Rydon til Covid-19-pandemien, og sier at skolen etter pandemiutbruddet opplevde to statlige nedstenginger på totalt fem måneder.
– Disse har åpenbart forhindret student-progresjon i flytrening og dermed forårsaket ytterligere forsinkelser, sier Rydon.

Pilot Flight Academy forklarer den forsinkede undervisningen med mangel på instruktører.

Han avviser at mange studenter ikke klarer å gjennomføre pilotutdanningen etter planen.
– Flertallet av studentene våre på PFA opplever ingen forsinkelser i opplæringen overhodet, og kan forvente å fullføre om 18–24 måneder, sier Rydon.

Han sier at PFA reagerte raskt da instruktørmangelen oppsto, og klarte via skolens rekrutteringsprogram for flyinstruktører å tilby kandidater gratis utdanning som flyinstruktør.
– Det tar lang tid å trene opp en instruktør, ofte to år. EASA-regelverket krever betydelig erfaring og mange undervisningstimer før de kan inneha kvalifikasjoner som for eksempel instrumentrangeringsinstruktør, sier Rydon, som forteller at skolen takket være eget program nå har 60 instruktører.

Hvilke ferierettigheter har du?

Ansatte i luftfarten har vært særlig belastet i forbindelse med pandemien, med mange permitterte og oppsagte. Her får du svarene på hvilke rettigheter du har i forbindelse med ferieavvikling.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Ferieloven gjelder selv om du er permittert, og du har både rett og plikt til å ta ut ferie.

Alle arbeidstakere har ifølge ferieloven krav på minst 25 virkedager ferie hvert år, lørdager inkludert. Normalt vil seks virkedager tilsvare en uke. Alle har altså krav på fire uker og én dag ferie hvert kalenderår. Dersom du er omfattet av tariffavtale, har du en femte ferieuke, og arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret, har i tillegg krav på én uke ekstra ferie.

Rett og plikt til ferie

Du har både rett og plikt til å avvikle full ferie. Arbeidsgiver er pliktig til å sørge for at arbeidstaker tar ut full ferie. Du kan likevel nekte å ta ferie hvis feriepengene opptjent hos nåværende og/eller tidligere arbeidsgiver ikke dekker lønnsbortfallet under ferien.

Fastsettelse av ferie

Arbeidsgiver skal drøfte tidspunkt for ferien med deg eller din tillitsvalgt i god tid før ferien skal avvikles. Hovedregelen er at du skal få vite når ferien skal avvikles, senest to måneder på forhånd. Både regelen om drøfting av når ferien skal tas ut, og «to-måneders-regelen» er såkalte ordensregler. Det betyr at det ikke får noen konsekvenser dersom arbeidsgiver ikke følger disse reglene.

Tidspunkt for ferie

Hovedferieperioden etter ferieloven regnes fra 1. juni til 30. september. I denne perioden har du som arbeidstaker rett på tre uker sammenhengende ferie. Restferien kan du også kreve å ta sammenhengende. Når det gjelder ekstraferien for deg over 60 år, er det du som arbeidstaker selv som bestemmer når den skal tas ut. Arbeidsgiver skal varsles minst to uker før du tar ut ferien din.

Dersom ferietiden er fastsatt og du som arbeidstaker har mottatt informasjon om dette, kan arbeidsgiver kun endre tiden for ferie dersom dette er nødvendig på grunn

av uforutsette hendelser som vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder.

Syk i ferien

Hvis du blir syk før ferien starter, kan du kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag før ferien starter. Blir du syk mens du har ferie, kan du kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

Ferie og permittering

Ferieloven gjelder selv om du er permittert. Det innebærer at du både har rett og plikt til å ta ut ferie. Allerede fastsatt ferie skal avvikles som planlagt, med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om annet.

Du som arbeidstaker kan også bli enig med arbeidsgiver om at du skal ta ut ferie mens du er permittert, eller arbeidsgiver kan, innenfor rammene av ferieloven, pålegge deg å ta ut ferie. Ved feriefravær opphører virkningen av permitteringen, både når det gjelder betaling av lønn i arbeidsgiverperiode og når det gjelder forbruk av den tiden du som arbeidstaker kan være permittert.

Feriepenger

Feriepenger fra arbeidsgiver beregnes på grunnlag av lønn som er utbetalt i opptjeningsåret. Ved vanlig ferieavvikling får du utbetalt feriepenger av lønn opptjent året før. Dersom arbeidsforholdet avsluttes, har du krav på å få feriepengene utbetalt også for året man slutter, uavhengig av om det er tatt ut ferie det året.

Den vanlige satsen for feriepenger er 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget. Om du er omfattet av en tariffavtalt femte ferieuke, har du en prosentsats på 12 prosent. For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosent.

Feriepenger av dagpenger

Hovedregelen er at du ikke får feriepenger av dagpenger. I stedet får du, dersom du har vært permittert i 52 uker, rett til fire uker «ferie» med dagpenger. Rent praktisk betyr det at du får dagpenger uten at du må være reell arbeidssøker og stå til disposisjon for arbeidsmarkedet.

Stortinget vedtok den 27. april i år å innføre en midlertidig rett til feriepenger for dagpenger mottatt i 2020 og 2021, med utbetaling i 2021 og 2022. Det er verdt å merke seg at denne ordningen ikke gjelder for dem som per 7. juni 2021 har rett til fire uker ferie med dagpenger.

Forholdet mellom ferie og feriepenger

Det er ikke er noen direkte sammenheng mellom ferie og feriepenger. Ferie er rett og slett krav på fri uten lønn. Feriepenger er penger opptjent året før. Feriepengene skal dekke lønnsbortfallet i ferien.

Du kan kreve å få ferie uavhengig av opptjente feriepenger, du kan imidlertid motsette seg avvikling av ferie i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under feriefraværet. Dette gjelder ikke dersom bedriften har «fellesferie».

Utbetaling av feriepenger

Etter ferieloven skal feriepengene utbetales siste lønningsdag før ferien. Det vanligste er likevel at arbeidsgiver utbetaler opptjente feriepenger i mai eller juni, og samtidig «trekker» arbeidstaker i lønn for de antall uker man skal ha ferie. Arbeidsgiver slipper med det å «trekke» i lønn når ferien faktisk tas ut. ■

Feriepenger av dagpenger

Stortinget har vedtatt en midlertidig ordning som gir feriepenger av dagpenger. Men det gjelder ikke alle. Taperne er de som har vært ledige i mer enn 52 uker og kommer tilbake i jobb etter 7. juni.

De vil ikke få feriepenger av dagpengene de har mottatt i 2020 og 2021. De vil derimot har rett til fire uker «ferie» med dagpenger – men kun hvis de fortsatt er permittert, eller blir permittert igjen i løpet av året.

Advokat Annbjørg Nærdal i Parat har fått flere henvendelser fra medlemmer som har problemer med å forstå hva som gjelder.
– Hvis medlemmet har vært permittert i mer enn 52 uker, råder jeg vedkommende til å ta ut «ferie», det vil si motta dagpenger uten aktivitetsplikt, før de begynner i jobb igjen. Men mange synes det er urimelig, og mener de ikke har behov for ferie nå, sier Nærdal.

Hun er enige i at noen av vilkårene er litt urettferdige.
– Mange synes også det er urimelig at andre som har vært permittert i en kortere periode, har mulighet til å avvikle ferie på et senere tidspunkt etter at de har begynt å jobbe igjen, og få feriepenger. Det har jeg ikke problemer med å forstå, sier Nærdal.

Advokat i Parat, Annbjørg Nærdal. Foto: Bente Bjercke

> *I dagens romfart er man ute etter folk som skal forske og jobbe.*
>
> **Ståle Romstad**

Den store Astronaut-testen

Det er ekstra travle maidager for Norges Flymedisinske senter. Ikke fordi de vanlige helseundersøkelsene er tilbake i et omfang som i luftfartens glansdager – men fordi venterommene er fulle av folk som vil bli astronauter.

Av: Trond I. Hovland

Flylege Ståle Romstad ved Norges Flymedisinske senter er nylig tilbake etter lengre forsvarsoppdrag i Mali. Han fikk seg en overraskelse og må nesten le litt av den voldsomme interessen. Den skyldes at den europeiske romfartsorganisasjonen ESA i disse dager har satt i gang en stor rekrutterings-kampanje for nye astronauter.

– Det har vært helt fullt hos oss av folk som vil søke og trenger helsesertifisering. 45 personer har vært hos oss i løpet av kort tid, og det er ennå noen uker til søknadsfristen går ut, humrer Romstad.

På månen?

Senteret er selv medskyldig i interessen, i form av en kortfattet invitasjon på nettsider og sosiale medier. Her spør man rett og slett om leseren har lyst til å bli astronaut, og lokker videre med at man kan bli «den første nordmannen både i verdensrommet og på månen.»

Det er selvsagt at den som er interessert i å søke de attraktive himmelfartsjobbene, må starte med en klasse 2 medisinsk undersøkelse, som er et krav for å søke astronautopptaket. Dette er den samme attesten som en såkalt hobbypilot trenger, mens profesjonelle piloter må ha den mer krevende klasse 1.

– Vi opplyser også disse astronautspirene om at på noen områder er kravene strengere enn klasse 2 for å kunne gå videre i søknadsprosessen, sier Ståle Romstad. Det gjelder blant annet synskrav og grensen for BMI (overvekt).

– Av de 45 som har vært hos oss de første maiukene, er det 2–3 i denne kategorien, og cirka 10 prosent totalt som har strøket, forteller Romstad.

Hele spekteret

– *Hva slags folk er det som vil bli astronauter?*

– Det er hele spekteret, fra folk med lite faglig bakgrunn og store drømmer til folk med doktorgrader og tung akademisk kompetanse. I dagens romfart er man ute etter folk som skal forske og jobbe, mens det tidligere var mer testpiloter og luft-forsvar som rekrutterte, sier Romstad.

I tillegg til dem som passerer Norges Flymedisinske senter, kan interesserte også teste seg flere andre steder, og de som allerede er profesjonelle piloter, har jo allerede det de trenger av medisinsk undersøkelse. Dermed kan det godt være hundrevis av nordmenn som har tenkt å prøve seg i den store «astronautjakten», som interesserte kan lese mer om på www.esa.int/astronautselection.

Nedgang

Når det gjelder den vanlige virksomheten i senteret, registrerer Romstad en markant nedgang i de årlige helseundersøkelsene for pilotene.

– Veldig mange har latt sertifiseringen gå ut, det kan man også gjøre i inntil 5 år uten vanskeligheter med å starte opp igjen. Vi ser også at førstegangsundersøkelsene går litt ned nå, sier Romstad.

Krever røykdykkerne tilbake

Statens krav om kostnadskutt hos Avinor fører til at man har mistet røykdykkere på flyplassene. – Det betyr klart dårligere sikkerhet for viktige passasjergrupper, sier nestleder i Pilotforbundet, Stian Holmlimo Kvam, som nå sammen med Handicapforbundet krever røykdykkerne tilbake.

Av: Trond I. Hovland

Det var i 2016 at Avinor, etter krav om besparelser, reduserte treningen av brannmannskaper, og deriblant kuttet ut røykdykkerkompetansen. Pilotforbundet har reagert på dette, og blant annet tatt opp saken med Luftfartstilsynet gjennom en rekke brev og dialoger siden 2019.

Stor risiko

Nestleder i Pilotforbundet, Stian Holmlimo Kvam, mener dette er en stor sikkerhetsrisiko.

– Ved røykutvikling i flyene og evakuering på bakken vil passasjerer med funksjonsnedsettelse eller som av andre grunner sitter fast i setene, ikke kunne reddes ut raskt. Uten røykdykkere til stede må man vente til det lokale brannvesenet er på plass. Vi vet jo at røykutvikling i fly går raskt og kan gi giftige gasser, sier Stian Holmlimo Kvam.

Pilotforbundet har alliert seg med Handikapforbundet, som i denne saken representerer de mest sårbare gruppene. Organisasjonene forbereder i disse dager en samlet markering mot media og offentligheten for å få stor oppmerksomhet rundt saken.

Norge er annerledes

Kvam forteller at mange er veldig opprørt over det som har skjedd i denne saken, og er slett ikke tilfreds med hvordan Luftfartstilsynet har respondert på klagene.

– Luftfartstilsynet henviser til det europeiske regelverket, som ikke har spesifikke krav om røykdykkere på flyplassene. Men det de da ser bort ifra er at Norge skiller seg ut på dette området. Brannfolk i andre land har røykdykkerkompetanse som en obligatorisk del av utdannelsen, mens i Norge er dette skilt ut som en egen spisskompetanse, sier Kvam.

Stor og viktig sak

Ifølge nestleder i Handikapforbundet, Magnhild Sørbotten, er dette for dem en stor og viktig sak.

– Dette er en bevisst nedprioritering av passasjergrupper i en kritisk situasjon. Uten røykdykkerkompetanse på stedet betyr det at hvis du ikke klarer å komme deg raskt ut av flyet på egen hånd ved branntilløp, eller sterk røykutvikling, så må du regne med at dine dager er talte, sier hun.

Handikapforbundet ble tipset om denne saken fra Pilotforbundet i vår, og samarbeider nå om en offensiv mot myndighetene. Handikapforbundet har på eget initiativ løftet saken til det faste møtet Samferdselsdepartementet har med organisasjonene for funksjonshemma i mai.

– Funksjonshemmede skal ha samme mulighet til å reise som andre. Mange har vanskelig for å evakuere like raskt på egen hånd, og manglende røykdykkere blir et alvorlig signal om hvem som skal reddes i en brannsituasjon, sier Sørbotten.

Nestleder i Handicapforbundet, Magnhild Sørbotten, mener tapet av røykdykkere er en bevisst nedprioritering. Foto: Ida C. Freng

Distraksjon på jobb har sine fordeler

Du skal ikke ha dårlig samvittighet når et pling på PC-en lokker deg bort fra arbeidsoppgaven du sliter med å fullføre. Hvis forsker Andreas Ervik fikk lage ti bud for norsk arbeidsliv, hadde dette vært ett av dem.

Tekst: Johnny Gimmestad

Det plinger så fristende fra mobilen du hadde glemt å sette på lydløs. Og dermed er det gjort. Plutselig har du tatt turen ut på den spennende digitale motorveien i stedet for å traske videre på den smale, rutinepregede stien – med en trøtt rapport sjefen skal ha ferdig i morgen tidlig. At du aldri lærer.

Men stopp en halv – kanskje er det ikke så galt at det ikke er godt for noe? Ja, nå er det trøst å få for alle oss som bare må se nok en rørende katte-video på Facebook. Eller som mer enn gjerne kaster seg på en invitasjon til et spennende nytt spill, framfor å gjøre det vi blir betalt for.

Og trøsten kommer fra en medieforsker som har gjort et dypdykk i materien – i form av en doktoravhandling om nettopp distraksjoner, slik de forekommer i ulike former og fora på internett.

Det handler om å overleve

Ifølge forsker Andreas Ervik kan det å la seg distrahere kan være kreativt og

– Å være veldig konsentrert i timevis er ikke naturlig for de fleste av oss. Vi er også bygd for adspredelse, for å la oss rive med av det vi opplever som morsomt eller spennende, sier medieforsker Andreas Ervik. Foto: Johnny Gimmestad

givende, både for å unngå arbeidsoppgaver og for å få dem gjort.

– Samtidig stikker det å kunne skifte konsentrasjonen raskt, og ha en søkende oppmerksomhet som flytter fokus, dypt i oss. Så dypt at det trolig har vært en forutsetning for å overleve som art, sier han.

Hjernen vår er ikke nødvendigvis konstruert for å være fokusert og arbeidsrettet hele dagen.

– Tvert imot: Å være veldig konsentrert i timevis er ikke naturlig for de fleste av oss. Vi er også bygd for adspredelse, for å la oss rive med av det vi opplever som morsomt eller spennende, og som fyller øyeblikket, fremfor bare av det som er viktig på lengre sikt, sier medieforskeren.

Ervik forklarer at når du er i arbeidsmodus, er du fokusert og målrettet. Du vet hva du holder på med, hva du vil og hvor du vil.

– Men når du er i det jeg kaller avledningsmodus, da er du flytende og åpen for å la deg rive med av det du måtte fange inn på

«radaren». Mye tyder på at det er i denne modusen vår menneskelige hjerne trives best, utdyper han.

Fristende avbrudd

Og dette har de utviklet metoder for å utnytte, fagfolkene bak mye av den teknologien som nå benyttes både til jobb og til å underholde oss med.
– Det handler mye om å friste oss til avbrudd, distrahere oss med varsler og oppdateringer og lokke med spill og leker som utfordrer noe grunnleggende i oss. Dette kommer tydelig til uttrykk i spillsuksessen Fortnight. Der er deltakerne både jegere og blir jaktet på – samtidig. Du søker etter ditt bytte – og du skanner hele tiden omgivelsene for mulige farer. Hvis du vil vinne. Og det vil vi jo, sier Ervik.

Men det er vel forskjell på personlighetstyper blant oss brukere, også? Noen vimser rundt, får med seg litt av alt. Andre er nerder: synker fort ned i sitt eget, mens de fleste av oss vel er litt både og?
– Ser vi på hva som skjer rundt oss, så har vår kultur i ekstrem grad framelsket «fokuseriet»: evnen til å være i arbeidsmodus og få gjort det som skal og må gjøres. Vi har en tendens, både som individer og som samfunn, til å verdsette konsentrasjonen og muligheten til uavbrutt å kunne holde på med det vi vil, utdyper Ervik.

Nerden er en ekstrem variant av dette konsentrasjonsidealet, en figur som har gått fra å være assosiert med noe negativt til få en langt mer positiv status.
– Jeg tror imidlertid vi er i ferd med å passere en grense her – og at dette fokusstresset er noe av forklaringen på hvorfor så mange av oss så lett lar seg distrahere, sier forskeren.

Mer behov for «vimseren»

Ervik vedgår at han selv har vært avhengig av den muligheten for konsentrasjon og fordypning som et cellekontor gir for å kunne fullføre sitt eget arbeid med doktoravhandlingen om nettopp distraksjoner.
– Samtidig tror jeg vimseren kan ha noen fortrinn i dagens arbeidsmarked. Der øker behovet både for omstillingsevne og for innovative nye måter å gjøre ting på i møte med ny teknologi. Stadig flere arbeidstakere bytter jo også arbeidsplass i løpet av karrieren. Slik kan de trekke tråder og se nye, spennende forbindelseslinjer mellom ulike fagfelt og disipliner, sier han.

Selvfølgelig kan distraksjoner påvirke oss negativt, ved å insistere på noe vi ikke har lyst til å holde på med. Men de kan også innebære noe positivt, få oss ut av et fastlåst spor og over i en annen og mer fruktbar retning enn vi maktet ved egen hjelp.

– Hva er det som lokker selv statsminister Erna Solberg til å ta fram spillet pokemon Go på mobilen under møter i Stortinget?
– En ting er at de viser sin folkelighet, mer eller mindre bevisst, ved å gjøre noe som er tilsynelatende helt meningsløst, og litt på siden av hva som er god takt og tone. Samtidig synliggjør det jo hvilket behov vi mennesker har for adspredelser, sier Ervik.

Medieforsker ved Universitetet i Oslo, Andreas Ervik, har skrevet avhandling om distraksjoner og mener de kan være vesentlige for menneskers utvikling. Foto: Johnny Gimmestad

Født sånn eller blitt sånn?

Hvis det er blitt en del av vår natur å være åpne for distraksjoner, så kan vel dette også bli en unnskyldning for å hoppe på enhver avsporing.

– Det er en fare for det – absolutt. Men det positive ved min teori er at den kan virke som et korrektiv til inngrodde normer og påbud, som nærmest fremstiller det som noe naturgitt at vi må jobbe som flittige arbeidsmaur, før vi kan slappe av og nyte livet. Med dagens digitale teknologi er det kanskje heller ikke nødvendig, sier Ervik.

Likevel har arbeidstakere som for eksempel sitter i ei kasse med en kø av kunder små mulighet til å la seg avspore av at det plinger på telefonen eller PC-skjermen.

– Det er et visst privilegium knyttet til å kunne sitte ved en skjerm og gjøre en jobb. Da er du i noen grad herre over din egen arbeidssituasjon, sett i forhold til dem som må håndtere kunder og hjelpe klienter dagen lang, utdyper medieforskeren.

Tilgjengelighetens forbannelse

Samtidig kan det være en forbannelse å være tilgjengelig til enhver tid. Du har en daglig arbeidssituasjon hvor avstanden til nær sagt alt som gir glede og sosiale opplevelser, bare er noen tastetrykk unna. Ikke minst i en situasjon med hjemmekontor krever det ganske mye viljestyrke å holde seg på den smale sti.

Ervik påpeker at det ikke er alle som har den viljestyrken.

– Og de kan fort komme til å bli stigmatisert – karakterisert med uttrykk som «skjermfeit»: en lavstatus-gruppe som mangler selvdisiplin og befatter seg med dataspill og andre lavkulturelle aktiviteter, sier han.

– Har du tro på at uønsket scrolling kan bekjempes med alt fra forbud og restriksjoner til ulike dataverktøy, slik både arbeidsgivere og mange «rådgivere» går inn for?

– Det kan nok la seg gjøre i noen grad. Men min vurdering er at man heller bør gi skikkelig lønn for rutinepreget arbeid som folk ikke har lyst til å utføre, framfor å blokkere og bruke strenge restriksjoner i arbeidsforholdet, sier medieforskeren.

– Hvordan vurderer du kontorlandskapet i en slik sammenheng?

– Åpne kontorlandskap fungerer kanskje godt på arbeidsplasser hvor man samarbeider mye og jobber med å bearbeide andres prosjekter og arbeidsoppgaver. Men dersom det handler om å ha et målrettet fokus på eget arbeid, er cellekontoret helt nødvendig, mener Ervik.

Distrahert med god samvittighet

Men hvilke utfordringer møter egentlig arbeidstakerne som har måttet jobbe hjemmefra og på PC dagen lang under pandemien?

– Den følelsen av å ha et formål og delta i et fellesskap som arbeidsplassen gir, har utvilsomt vært et savn. Men det mange kanskje savner enda mer, er den tillatelsen arbeidsplassen også gir til å bli distrahert. Enten du slarver ved kaffemaskinen eller surfer på nettet, så har du likevel en følelse av å være på jobb og gjøre noe nyttig. Da har du også lov til å bli distrahert – innenfor visse rammer, sier Ervik. ■

I avhandlingen *Diversions. Playful, Stupid, Cute and Funny*, har medieforsker Andreas Ervik ved Institutt for medier og kommunikasjon ved Universitet i Oslo analysert distraksjoner i digital kultur, deriblant dataspill, søte dyr i sosiale medier, tankerom, nettsurfing, og humoristiske memes.

Avhandlingen argumenterer for at distraksjoner har vært vesentlige for menneskers utvikling.

Med rett til å nekte

Arbeidsgiver kan nekte sine medarbeidere å bruke arbeidstid på digitale fristelser. Men det finnes gråsoner – og ensidig forbud er ikke veien å gå, mener ekspertisen.

Av: Johnny Gimmestad

1. *Har arbeidsgiver loven på sin side, hvis hen krever at du ikke bruker PC, mobil og andre digitale verktøy til private formål i arbeidstiden?*

2. *Kan arbeidsgiver med loven i hånden også stenge eller begrense medarbeidernes tilgang til for eksempel digitale spill og bruk av sosiale medier?*

Vi har stilt spørsmålene til tre fagfolk som fra hvert sitt utgangspunkt svarer slik:

Foto: Sveinung Bråthen

Runar Homble, Homble Olsby advokatfirma:
1. La oss slå fast følgende: Arbeidsgiver har styringsrett overfor arbeidstaker. Det betyr at arbeidsgiver, ved å betale arbeidstaker lønn, også har rett til å treffe viktige beslutninger om arbeidsforholdet – uten samtykke fra den eller de det gjelder. Men styringsretten har noen begrensninger, knyttet både til lover, forskrifter og uskrevne rettsregler, til tariffavtaler og til individuelle arbeidsavtaler.

Selv om arbeidsgiver kan nekte en ansatt å surfe på nettet eller å utføre andre privat gjøremål, tillater de fleste dette innenfor rimelighetens grenser. Men hvis synet på hva som er rimelig utfordres, har arbeidsgiver altså rett til å sette grenser som er langt strengere enn vi normalt opplever i norsk arbeidsliv.

2. I kraft at styringsretten kan arbeidsgiver også sette klare begrensninger for hva utstyret hen eier, men stiller til disposisjon for arbeidstaker, kan anvendes til. Personvernlovgivningen setter imidlertid noen grenser for hvordan arbeidsgiveren kan kontrollere bruken.

Foto: Privat

Vigleik Mikal Aas, Arbeidstilsynet:
1. Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter sier ikke noe om privat bruk av digitale verktøy i arbeidstiden. Men i kraft av styringsretten, og vilkår i den enkeltes arbeidsavtale, kan arbeidsgiver sette begrensninger og i noen tilfeller forby slik bruk.

Samtidig begrenses styringsretten av krav til saklighet. Det innebærer at å nekte en arbeidstaker noen form for privat digital aktivitet, må være begrunnet i for eksempel sikkerhetshensyn. I jobber med svært høye krav til fokus og konsentrasjon vil også slike krav være en saklig begrunnelse for et forbud mot å bruke for eksempel Facebook i arbeidstiden.

2. Dersom arbeidsgiver eier de digitale verktøyene, har man også rett til å legge inn begrensninger i bruken av dem. Av sikkerhetshensyn er det ikke uvanlig i en del virksomheter å blokkere programmer og tilganger til ting som ikke er arbeidsrelatert. Antakelig vil ikke arbeidsgiver kunne begrense slik tilgang på arbeidstakerens privateide utstyr, men det kan legges ned forbud mot å benytte arbeidstiden til dette.

Foto: Bente Bjercke

Anders Lindstrøm, leder for juridisk avdeling i Parat:
1. Det ville ha vært for omfattende, og lite hensiktsmessig, å regulere disse problemstillingene i detalj gjennom lovverket eller i tariffavtaler. Derfor må utgangspunktet være hva som er avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver direkte; gjennom arbeidsavtalen, arbeidsinstruksen og eventuelt personalhåndboken ved virksomheten.

Samfunnsutviklingen og den teknologiske utviklingen har ført til at arbeidstid og fritid flyter mer sammen. Bruk av hjemmekontor og sosiale medier i jobbsammenheng fører til at mange arbeidstakere gjør jobben sin helt eller delvis utenfor fast arbeidssted.

Med en så omfattende sammenblanding av arbeid og fritid har mange arbeidsgivere frivillig gitt avkall på den absolutte kontrollen med at arbeidstakerne bruker arbeidstiden til kun å jobbe. Derfor er det langt på vei aksept for at de innimellom anvender noe tid på private gjøremål, også når man bruker arbeidsgivers verktøy.

2. Selv om arbeidsgiver åpner for å la de ansatte bruke virksomhetens egne digitale verktøy og noe arbeidstid på private gjøremål, er ikke dette en ubetinget rettighet for arbeidstakerne. Stengt tatt er det opp til arbeidsgiver å beslutte at for eksempel virksomhetens PC-er eller mobiltelefoner ikke skal benyttes til private formål.

Uansett er det mest hensiktsmessige, ved virksomheter hvor det finnes tillitsvalgte, at disse problemstillingene tas opp med arbeidsgiver direkte. Det kan gjøres ved å inngå en særavtale, mellom tillitsvalgte og ledelsen, både om bruk av hjemmekontor og digitale arbeidsverktøy. I tillegg er det hensiktsmessig å lage retningslinjer for bruk av sosiale medier.

Høyesterett:
Ansatte beholder lønnstillegg selv om tariffavtalen faller bort

Høyesterett har avgjort at ansatte beholder opparbeidede lønnsvilkår selv om tariffavtalen ikke lenger gjelder mellom organisasjonene. Dette fordi tariffavtalte vilkår har blitt en del av individuelle arbeidsavtaler.

Av: Ane Løvereide

Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad mener dette er en gledelig avgjørelse. Foto: Trygve Bergsland

Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad sier det er helt grunnleggende for en fagforening at de individuelle rettighetene man fremforhandler gjennom tariffavtalen, automatisk blir en del av arbeidsavtalen. I en dom avsagt torsdag slår Høyesterett fast at arbeidsgiver ikke har rett til å ta tilbake et lønnstillegg fra sine ansatte ved bytte av arbeidsgiverorganisasjon og innføring av nye tariffavtaler.

– Dette er en gledelig avgjørelse. Høyesterett slår fast at de individuelle vilkårene som er regulert i tariffavtale, blir en del av den individuelle arbeidsavtalen, som ikke faller bort selv om tariffavtalen ikke lenger gjelder. Det er slik vi alltid har ment at det er, og det er godt å få det bekreftet, sier Kambestad.

Parat-advokaten har ført saken i Høyesterett og bidratt til løsningen som nå foreligger. I tillegg til Parat er saken ført av advokater fra Norsk Sykepleierforbund, Unio og Fagforbundet.

Seier i Høyesterett

Det aktuelle lønnstillegget kom som et resultat av en tariffavtale med Oslo kommune i 1998 og tilsvarende avtale ble inngått med Virke. Samtlige sykepleiere på Grefsenhjemmet fikk dette tillegget, men i 2014 skiftet Grefsenhjemmet arbeidsgiverorganisasjon til NHO, som ikke har tilsvarende tariffavtale.

Sykepleierne ble fratatt tillegget, og ti av disse saksøkte arbeidsgiver i 2017. Saken tapte de i både tingretten og i lagmannsretten. Nå har de vunnet frem i Høyesterett.

Parat-advokaten mener det er helt grunnleggende for en fagforening at individuelle rettigheter, fremforhandlet i tariffavtalen, automatisk blir en del av arbeidsavtalen.

– Dette er i kjernen av fagforeningenes virksomhet, som er å fremforhandle lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene. Det har betydning i flere sammenhenger, for eksempel når arbeidsgiver melder seg ut av en arbeidsgiverforening og ved virksomhetsoverdragelse, sier Kambestad.

Blir ikke blir satt ned i lønn

Kambestad eksemplifiserer det nærmere ved å trekke paralleller til at ansatte som har vært i en virksomhet i 20 år, mest sannsynlig også har hatt lønnsreguleringer i ansettelsesperioden, og at disse reguleringene vanligvis skjer gjennom en tariffavtale.

– Da ville det for eksempel oppstått veldig vanskelige situasjoner for arbeidstakere dersom han eller hun sto tilbake med den lønnen som gjaldt da vedkommende ble ansatt, sier Kambestad.

I dommen står det også tydelig at endringer i ansattes avtalevilkår, med andre ord ansiennitetstillegg som inngår som en del av den ordinære lønnen, må skje på avtalegrunnlag. Enten må endringene skje individuelt, gjennom en tariffavtale eller gjennom reglene om endringsoppsigelse. «Lønn er den sentrale ytelsen fra arbeidsgiveren i arbeidsavtalen», skriver Høyesterett i en enstemmig dom.

Tariffavtale opprettet i nytt selskap på Gardermoen

AFS Aviation Fuel Services oppretter nå en tariffavtale i virksomheten, som resultat av forhandlinger med Parat. Spesialrådgiver i Parat, Kjell Morten Aune, sier dette fører til at de ansattes vilkår blir betydelig forbedret.

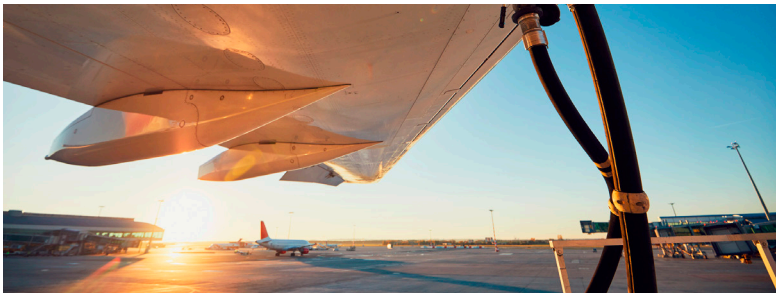
Av: Ane Løvereide

I oljefuelingselskapet, AFS Aviation Fuel Services, er de fleste av operatørene organisert gjennom Parat. Det tyske selskapet, som ble dannet i fjor, har til nå valgt å ikke være organisert på arbeidsgiversiden.
– Siden april i år har vi vært i dialog med virksomheten, og tirsdag denne uken ble vi endelig enige om at bransjeavtalen, Oljetransportavtalen, opprettes som tariffavtale i virksomheten, sier spesialrådgiver i Forhandlings- og arbeidslivsavdelingen i Parat, Kjell Morten Aune.

Ifølge Aune kommer avtalen til å tre i kraft fra 1. oktober 2021. Parat har blitt enige i å vente til oktober grunnet pandemien og den lave trafikken på Gardermoen.
– Parat er opptatt av at våre medlemmer er organisert, og av at vi bidrar til å oppfylle vår del av den nordiske modellen ved at de ansatte og ledelsen inngår tariffavtaler, sier Aune.

Enighet rundt minstelønn fører til et lønnshopp
De lokale partene i forhandlingen har også blitt enige om en minstelønnssats lokalt, som skal tilsvare satsene i tariffavtalen.
– Dette innebærer et lønnshopp på ca. 70 000 per ansatt for våre medlemmer. Sammen med endringer i skifttillegg, medfører det betydelige forbedringer av ansattevilkårene for våre medlemmer. Det er også et betydelig skritt nærmere likeverdighet i konkurransevilkår for AFS sammenlignet med andre aktører, sier Aune.

Tillitsvalgt for Parat i AFS, Johnny Trøsberget, sier han er godt fornøyd med løsningen partene kom frem til.
– Dette er et resultat av at medlemmene står sammen, og av at arbeidsgiver etter hvert fant en balansert løsning. Nå skal vi jobbe for å få våre permitterte kollegaer tilbake på jobb og ta fatt på jobben med å få praktisert medbestemmelse lokalt, sier Trøsberget, som samtidig takker Parat for støtten underveis i prosessen.



AFS Aviation Fuel Services har fått tariffavtale etter forhandlinger med Parat.

Parat-leder Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler

Parat-leder: – Våre penger går til medlemmene

I vår ble det klart at LO gir 23 millioner kroner til de rødgrønne partienes valgkamp. Dette tilsvarer ett års kontingent fra flere tusen medlemmer.
– Helt uaktuelt for Parat å støtte politiske partier økonomisk, sier Parat-leder Unn Kristin Olsen.

Av: Vetle Daler

LO har lang tradisjon for å støtte politiske partier, først og fremst Arbeiderpartiet, med store midler, spesielt i forbindelse med valgene. I Parat tenkes det annerledes. Parat-lederen sier det er helt utelukket å bruke medlemmenes penger til valgkampstøtte for partiene.
– Vi er stolte av å være partipolitisk uavhengige, noe som blant annet betyr at vi ikke bruker penger på partistøtte. Vi har stor respekt for at våre medlemmer velger å betale kontingent for å være en del av vårt fellesskap, og mener disse pengene skal brukes på gode tjenester som direkte kommer medlemmene til nytte. Skulle vi brukt millioner av kroner til dette, måtte vi kuttet i andre tjenester, sier Parat-leder Unn Kristin Olsen.

Selv om Parat er en partipolitisk uavhengig organisasjon, betyr det ikke at organisasjonen ikke har politiske meninger, standpunkter og krav – særlig i arbeidslivsspørsmål.
– Vi bruker selvsagt tid og ressurser på å få politisk innflytelse. Vi har god kontakt med alle partier, og er i dialog med dem når vi ser at det gagner våre medlemmer, vi påvirker og kommer med faglige innspill. Men vi gir aldri pengestøtte til enkelte partier, vi er stolte av å være en tydelig stemme uten å «kjøpe» oss innflytelse, sier hun til Parat24.

Leder i Pilotforbundet i Parat, Oddbjørn Holsether. Foto: Vetle Daler

Revidert nasjonalbudsjett:

Parat skuffet over manglende oppfølging av luftfarten

Heller ikke i forhandlingene om revidert nasjonalbudsjett fant FrP og regjeringspartiene midler til en næring som ligger nede for telling.

Av: Trygve Bergsland

Parat-leder Unn Kristin Olsen sier hun er skuffet over den manglende oppfølgingen fra FrP og regjeringen, nå som de er kommet til enighet om revidert nasjonalbudsjett.
– Norsk luftfart har ligget mer eller mindre nede for telling grunnet myndighetspålagte restriksjoner siden mars 2020. Like lenge har vi bedt om at regjeringen etablerer kompensasjonsordninger for denne næringen, lik det den har gjort for den øvrige del av norsk næringsliv. Heller ikke denne gangen fant regjeringspartiene og FrP de nødvendige midlene til å hjelpe luftfarten gjennom krisen, det er skuffende sier Olsen.

Ingen penger til tross for lovnader

Leder for Pilotforbundet, Oddbjørn Holsether, sier det har vært en utstrakt dialog med både regjeringen og FrP det siste året.
– Når man vet at andre lands myndigheter har bidratt med helt opp til 100 milliarder kroner til sine flyselskaper. Er det nesten ufattelig at regjeringen og FrP ikke ser konsekvensene. Det blir vanskelig å konkurrere mot selskap som har fått støtte, og dette vil ha ringverknader også på norsk innenriks trafikk. Nå må man sikre at denne delen av norsk infrastruktur kan fungere som før pandemien, sier Holsether.

Bangladesh innfører skatterabatt for ansettelse av transpersoner

Selskaper i Bangladesh som ansetter transpersoner, skal få skatterabatt. Hensikten er å bidra til inkludering. – Jeg foreslår å innføre skatteinsentivene for å tilby ansettelse og sikre økning i levestandard og sosial og økonomisk inkludering av medlemmene av det tredje kjønn, sier landets finansminister Mustafa Kamal. Det er over 200 000 transpersoner i Bangladesh. Ifølge uavhengige eksperter er de utsatt for diskriminering og sosial utstøtelse. *@NTB*

Amazon har 75 000 jobber ledig

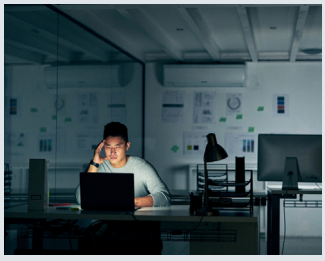
Med 75 000 jobber ledige tilbyr Amazon nå bonuser på 100 dollar til fullvaksinerte for å tiltrekke seg søkere i et trangt arbeidsmarked i USA. Amazon søker sjåfører og lagerarbeidere, og betaler minst 15 dollar timen etter at timelønnen nylig ble hevet. Amazon har ikke antydet at de har problemer med å få søkere, i motsetning til andre amerikanske bedrifter. Mangelen på søkere kan forklares med frykt for covid-19, at mange må være hjemme for å passe barn, og at mange bedrifter ikke betaler mer enn de 300 dollarene arbeidsløse får ekstra per uke. *@NTB*

Uber godtar fagforeninger i Storbritannia

Amerikanske Uber har kunngjort at de godtar at de 70 000 sjåførene som arbeider for dem i Storbritannia, kan være fagorganisert. Fagforbundet GMB sier at tariffavtalen med Uber viser at den såkalte gig-økonomien ikke nødvendigvis må være et grenseland med ville vest-tilstander når det gjelder arbeidsrettigheter. Uber ga formell godkjenning til fagforbundet, som har 620 000 medlemmer over hele Storbritannia, som følge av en kjennelse i Storbritannias høyeste domstol. @NTB

FN: 745 000 dødsfall knyttet til lange arbeidsdager

Lange arbeidsdager førte til 745 000 dødsfall knyttet til hjerneslag og hjertesykdom i 2016, viser en ny studie utført av WHO og ILO. De anslår at 398 000 personer døde av slag, mens 347 000 døde av hjertesykdommer i 2016 som et resultat av å ha jobbet minst 55 timer i uken. Det er særlig menn som er rammet av sykdommer utløst av lange arbeidsdager, da 72 prosent av de døde var menn. *@NTB*



53 land krever svar fra WHO om overgrepsanklager

53 land krever at ledelsen i Verdens helseorganisasjon rydder opp i forhold som knytter seg anklager om seksuelle overgrep blant ansatte. I en felles uttalelse krever USA, EU, Storbritannia, Japan og en rekke andre land et sterkt og eksemplarisk lederskap for å avverge seksuelle overgrep i organisasjonens egne rekker. Uttalelsen kommer etter medieoppslag om at ledelsen i WHO kjente til påståtte tilfeller i Kongo, uten å foreta seg noe. Interne e-poster viste at WHOs lederskap kjente til påstandene om overgrepene, som skal ha skjedd i 2019. *@NTB*

Qatar har fått tildelt fotball-VM for 2022, men arbeidet som har foregått i forbindelse med verdensmesterskapet har vært preget av manglende arbeidsrettigheter og grusomme arbeidsforhold.

Er det realistisk å drømme om fagforeninger i Qatar?

Verdens øyne har vært vendt mot Qatar siden staten fikk tildelt fotball-VM for 2022. Historier om grusomme arbeidsvilkår har blitt fortalt av nasjonale- og internasjonale medier. På innsiden har flere fagforeninger jobbet hardt for å bedre situasjonen til arbeidsinnvandrerne. Men blir ting bedre i gulfstaten?

Av: Ane Løvereide

I år er det hele 11 år siden Qatar fikk tildelt fotball-VM 2022. Da danket de ut Australia, Sør-Korea, Japan og USA, og lovet innebygde arenaer med aircondition og et behagelig klima. I etterkant av tildelingen lot ikke de negative reaksjonene vente på seg, og det hele eskalerte til nye høyder etter at avisa Sunday Times i 2014 offentliggjorde dokumenter de mente beviste omfattende korrupsjon i forkant av vinnerkåringen i 2010.

Moderne slaveri i gulfstaten

Arbeidet som har foregått i forbindelse med fotball-VM i Qatar det siste tiåret, har vært preget av manglende arbeidsrettigheter og grusomme arbeidsforhold. Flere gjestearbeidere har mistet livet, og medier over hele verden har jobbet for å avdekke hva som faktisk skjer i gulfstaten. Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, mener Qatar er en av statene som i stor grad driver med det en kan kalle moderne slaveri.

– Det hentes arbeidere fra fattige land, og når de kommer til Qatar, kan de bli fratatt passene slik at de blir sittende uten mulighet til å reise hjem når de vil. De jobber under omstendigheter som ikke ligner noe av det vi er vant med i Norge, sier hun.

Nyberg er selv godt kjent med problemstillingen i Qatar og har gjennom årene jobbet en del med forholdene for de kabinansatte i den arabiske staten.

– Alle statene rundt Gulfen har en stor arbeidsinnvandring og uheldige vilkår. Oppmerksomheten som har blitt rettet mot områdene de siste årene, er bra, men Norge kunne vært tydeligere når det gjelder åpenhet og innsyn i forholdene for de ansatte, sier Nyberg.

Parats nestleder, Anneli Nyberg, mener Norge bør være med på å legge et press på de arabiske gulfstatene, som i flere år har nektet arbeidstakere helt fundamentale rettigheter. Foto: Trygve Bergsland

Glad for at norske fotballklubber våkner

Selv om Norge er et lite land, mener Nyberg vi bør være med på å legge et press på de arabiske gulfstatene, som i flere år har nektet arbeidstakere helt fundamentale rettigheter.

– Det har tatt alt for lang tid, og norske myndigheter har vært konkrete når det kommer til å gå foran og kreve en bedring. Derfor er jeg også glad for å se at norske fotballklubber nå har våknet, og viser motstand og avstand til det som skjer i for eksempel Qatar, sier hun.

Hun er helt tydelig på at små land som Norge spiller en viktig rolle når det kommer til å forme verdenssamfunnet.
– Det er ikke alle som kan si ifra og stille krav. For fattige land som er avhengige av arbeidsmuligheter i Qatar, er det ikke enkelt å sette spørsmål ved ansettelsesformer og rettigheter. Norge kan selvsagt ikke endre slike situasjoner alene, men vi kan ikke sitte å se på dette heller, mener hun.

Direkte Parat-forbindelse

Parat er en fagforening som i lang tid har vært medlem i International Transport Workers' Federation (ITF). Organisasjonen jobber hardt for å bedre arbeidsvilkår til transportarbeidere over hele verden, og kjemper for bedre menneskerettigheter og arbeidsrettigheter internasjonalt. Størrelsen på organisasjonen er enorm, og det medfører reell påvirkningskraft. Nyberg forteller at Parats medlemskap i ITF har gitt dem en direkte link til Qatar.
– ITF har plassert en ansatt i Qatar, som jobber for å fremme arbeidstakeres rettigheter. Hun har vi god kontakt med, og gjennom henne har vi også fått viktig innsyn i hva som skjer på innsiden av staten. Hun gir oss et dagsaktuelt bilde på situasjonen, sier Nyberg.

Nuria Belenguer fra Spania er den ansatte som nå har jobbet to år i Qatar for å hjelpe arbeidere med å få en bedre arbeidshverdag. ITF har plassert henne i staten som en del av et teknisk samarbeidsprogram mellom Qatar og Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Ifølge Nyberg har Belenguer dialog med både arbeidstakere og arbeidsgivere i staten. Hun har hatt møter med mennesker som er redde for å miste jobben, eller som lider under et strengt regime med manglende rettigheter. Hun har også kontakt med myndighetene i Qatar og gjør et viktig arbeid når det kommer til å påvirke begge sider av arbeidslivet i staten.
– Boikott har helt klart en dimensjon når det kommer til å skape forandring. Likevel ser vi også at samarbeid og dialog er viktig. Nettopp det jobber Belenguer med, sier Nyberg.

Motivert av flere fagforeninger til å ta kampen

Samarbeid og dialog er Belenguer godt kjent med. I Qatar jobber hun primært med relasjonsbygging og kommunikasjon mellom regjeringen og arbeidsinnvandrerne.
– Det var helt historisk da ITF i 2018 endelig fikk lov til å jobbe på bakken i Qatar, for arbeideres rettigheter, sier hun til Parat-bladet.

Siden den gang har Belenguer vært den eneste representanten for ITF i gulfstaten, og som kvinne har det både vært spennende og utfordrende til tider.
– Jeg har måtte tilpasse meg en helt ny kultur. Da jeg flyttet fra et fritt og demokratisk land til Qatar, var det helt klart tider hvor jeg følte meg ubrukelig og hjelpeløs. Likevel har jeg fått god hjelp av regjeringen i Qatar til å komme på plass, og jeg har fått mulighet til å jobbe selvstendig og fritt i et ellers ganske strengt land, sier hun.

Veien mot et organisert Qatar er lang

Etter både eksternt press, mange møter og god dialog med organisasjoner som ITF, fikk Qatar i 2020 på plass en ny arbeidsreform. Målet med reformen er å avskaffe statens Kafala-system, som gir private borgere og selskaper i Jordan, Libanon og de fleste arabiske gulfstater tilnærmet full kontroll over arbeidsinnvandreres sysselsettings- og innvandrerstatus.
– Reformen har ikke bare ført til at man nå innfører minstelønnssatser, men den går også vekk fra systemet hvor arbeids-

Nuria Belenguer (foran i midten) fra Spania er ansatt av ITF for å jobbe i Qatar for å hjelpe arbeidere med å få en bedre og mer rettferdig arbeidsdag. Her i et samarbeidsforum. Foto: Privat

– Støtten jeg og ITF har fått av fagforeninger som Parat har vært fundamental for arbeidet vi har gjort i Qatar, sier Nuria Belenguer fra ITF. Her fra et samarbeidsforum om arbeiderens velferdsrettigheter. Foto: Privat

takere måtte ha tillatelse fra sin arbeidsgiver hvis de ville bytte jobb. I tillegg til dette gir reformen en mulighet for innføringen av arbeidskomiteer, som skal sikre bedre rettigheter til alle arbeidsinnvandrere i staten. Nå har disse menneskene endelig en stemme, og det er et stort steg i riktig retning, sier Belenguer.

Til tross for en gryende optimisme, forholder Belenguer seg likevel nøktern til endringene som nå skjer i Qatar.
– Systemet er lang fra perfekt, og vi har behov for å forbedre svært mye i Qatar. Vi vet også at selv om det nå er lov med arbeidskomiteer, er det fremdeles mange som er redde for å snakke ut i frykt for å miste jobben eller bli straffet av arbeidsgiveren sin. Noen opplever også at arbeidsgiverne holder igjen passet deres, selv om dette ikke lenger er lovlig. Det har helt klart oppstått utfordringer, og noen selskaper forsøker å forbigå de nye reglene. Dette er noe vi må fortsette å holde et øye med, og hele tiden utrede og jobbe mot, sier hun.

Amnesty er kritiske

Amnesty International kan bekrefte at det i 2019 og 2020 ble lansert initiativer for å fremme arbeidstakeres stemmer, inkludert pilotprosjekter for å danne arbeiderkomiteer i bedrifter og organisasjoner. Ifølge Amnesty er 20 slike komiteer nå opprettet, og de representerer nesten 17 000 ansatte. Initiativet til dette skal ha blitt tatt av ILO sammen med Arbeidsdepartementet i staten.

– I henhold til denne ordningen velger bedrifter på frivillig basis å la arbeidstakerne opprette arbeidskomiteer. Det er altså behov for samtykke fra arbeidsgivere for å få på plass disse komiteene, forteller May Romanos fra Amnesty International.

Romanos mener dette er bedre enn ingenting, men at det likevel faller langt fra den grunnleggende retten alle arbeidstakere bør ha til å danne og bli med i fagforeninger, samt til å streike.
– Dette dekker også bare en brøkdel av Qatars arbeidsinnvandrere. Retten til å organisere seg er avgjørende i Qatar-sammenheng, og trengs når det kommer til å la arbeidstakere introdusere, opprettholde og forsvare rettferdige og gunstige arbeidsforhold, mener Romanos.

Takker Parat for god hjelp og støtte

Belenguer tror på sin side at tiden fremover vil bli spennende for Qatar. Og de positive endringene som har oppstått de siste årene, mener hun kommer av et godt internasjonalt samarbeid med andre fagforeninger som Parat.
– Støtten jeg og ITF har fått av fagforeninger som Parat har vært fundamental for arbeidet vi har gjort i Qatar. Parat har gjort mye når det kommer til arrangementer, demonstrasjoner og aktivisme, spesielt for flybransjen i området. Dette har vært et verdifullt samarbeid, og det har ført til faktiske endringer. Staten ser nå at man ikke kjøpe seg et godt rykte når fagforeninger avslører hvordan ting eksempelvis har stått til i Qatar Airways, mener Belenguer.

Gjennom medlemskapet og en aktiv deltakelse i sivilflyseksjonen i ITF, har nemlig Parat jobbet for å forbedre vilkår og sikre rettigheter for ansatte i luftfarten. Noe av det ITF har fått til, er å skape en betydelig endring for kabinansatte i Qatar.
– Ved hjelp av press og dialog fikk vi endret arbeidsreguleringen til de kvinnelige kabinansatte i Qatar. Nå kan de gifte seg og få barn hvis de ønsker, uten å miste jobben. Tidligere var dette noe de måtte søke arbeidsgiveren sin om, forteller Nyberg.

Hun mener slike endringer tar tid og er krevende. Nyberg ønsker å være realistisk, og synes det er viktig å innse at denne typen endring ikke på langt nær holder når alt kommer til alt.
– Likevel er det en start, og vi må bare fortsette å kjempe for bedre arbeidsvilkår internasjonalt, sier Nyberg.

Hvordan kan vi egentlig skape en endring?

Nyberg synes det er vanskelig å svare konkret på hva som må til for at vi skal se en ekte endring når det kommer til områder som Qatar. For selv om svært mange nå er klare over situasjonen der og andre steder, fortsetter ting i stor grad som før.
– Hadde det vært et enkelt grep å ta for å skape endring, så hadde noen tatt det grepet for lenge siden. Jeg tror det handler om at vi må bruke de virkemidlene vi har, og ikke gi opp. Vi må fortsette å kreve endringer og bruke pressmidler, men vi må også være villige å gå inn i en dialog og et samarbeid, sier Nyberg.

Fremtidens fagforening

Parat UNG har funnet plassen for årets UNG-samling og er klar for en givende og inspirerende tur med medlemmene på historiske Oscarsborg festning like utenfor Oslo. Her skal de ta utfordringene nåtiden og fremtiden bringer.

Av: Kari Nestaas Ruud

UNG-samlingen er et tre dagers seminar rundt Parat UNGs årsmøte, der 50 utvalgte deltakere får muligheten til å påvirke veien videre og lære mer om Parat og deres unge satsing. Temaet for årets samling er fremtidens fagforening. Deltakerne får drøfte Parats vei videre, viktige satsninger og hvilken rolle fagbevegelsen skal ha i samfunnet videre.

Historisk plass

Oscarsborg festning er mest kjent for senkningen av den tyske krysseren «Blücher» den 9. april 1940. Den militære virksomheten er for lengst lagt ned, og festningen er nå åpen for sivile. 8.–10. oktober i år vil festningen overtas av 50 engasjerte Parat UNG-medlemmer.

Parat UNG vil besøke museum med historier om alt som har skjedd i festningens vegger, og få spennende utfordringer som skal styrke, bygge vennskap og gi ny giv. Sammen skal UNG-medlemmene ha det gøy sammen, lære mye nytt og dele ideer og erfaringer.

Pandemien har stor innvirkning på fremtiden. Håpet er at UNG-samlingen kan bidra i positiv retning med arbeidet som trengs for å beholde den gode arbeidskulturen og arbeidsmarkedet her til lands, og hva som kan gjøres internasjonalt.

Hvem kan delta?

Er du Parat-medlem og er under 35 år, er du automatisk medlem i Parat UNG. Parat UNG er Parats satsing på ungt engasjement og et ekstra tilbud for nettverksbygging og læring for deg som er ny i arbeidslivet. Formålet er å samle unge i arbeidslivet og skape engasjement for aktiv deltakelse i Parat nå og i tiden fremover.

Oscarsborg Festning. Foto: Wikimedia Commons

Etter koronaen kommer tilliten

Eksperter på ledelse hevder at tillit til ansatte og friere valg av arbeidssted er nøkkelen til god ledelse etter pandemien. Travel Retail Norway (TRN), som selger taxfree på norske flyplasser, følger trenden og legger om til flat struktur.

Av: Tellef Øgrim

Mange regner med at det blir vanligere å jobbe hjemme også etter at smittefaren er avblåst og samfunnet normalisert. Men hvordan kommer endringene til å påvirke relasjonene mellom leder og ansatt?
– Siden mars i fjor har det viktigste for oss vært å ta vare på folkene våre, sier Haakon Dagestad, HR-ansvarlig i TRN, selskapet som driver nettverket av taxfree-butikker på norske flyplasser.

Nesten alle har vært permittert

Det viktigste for TRN var at ingen skulle sies opp. Selskapet har på det verste hatt 1100 av totalt 1200 ansatte i permisjon. Bortsett fra sommervikarene, som skulle ha jobbet sommeren 2020, har ingen blitt oppsagt. Dagestad peker på at selskapet er i posisjon til å tenke langsiktig, og tror det hjelper at selskapet ikke er børsnotert.

Det er ikke bare antall permitterte som vitner om at TRN ikke har vært uberørt av pandemien. I normalår ligger omsetningen på rundt 5,8 milliarder kroner. Resultatet for 2020 er ikke offentliggjort, men Dagestad leverer likevel den korte karakteristikken «det blir lavt».

Informasjon og spasering

Noe av det første selskapet tok inn over

Hvordan kommer pandemien til å påvirke relasjonene mellom leder og ansatt?

HR-ansvarlig Haakon Dagestad i TRN vil gi ansatte i taxfreebutikkene full adgang og mer ansvar i hverdagen. Her med hovedtillitsvalgt Linda Nordbeck. Foto: TRN

seg etter nedstengingen i mars 2020 var hvor ulikt den traff.
– De som hadde familie og barn hjemme, hadde nok å tenke på. De som hadde jobben som det sosiale i livet, fikk det tyngre, sier Dagestad.

Det ble opprettet gå-grupper i de fleste av byene der det finnes TRN-butikker. I en daglig oppdatering på nettet blir det informert om og svart på spørsmål knyttet til situasjonen. TRN har også gitt lån til ansatte, som forskudd når NAV har vært sene med utbetalinger.
– Informasjonsbehovet har vært uuttømmelig. Målet er å fjerne så mye usikkerhet som mulig, sier Dagestad.

Ikke samme selskap

Han regner med at det fortsatt vil ta sin tid før virksomheten tar seg opp. Når det skjer skal alle gjennom en innføring,

Hovedtillitsvalgt Linda Norbeck mener at endringene i TRN gir verdifull mestringsfølelse for den enkelte. Foto: TRN

> *Med så få på jobb blir det flere beslutninger som må tas av den enkelte.*
>
> **Linda Norbeck**

Før kunne en leder bestemme hvilket regime som skulle følges. Nå må regimet tilpasses oppgaver, personer og team.

Nils Brede Moe

Forskningssjef Nils Brede Moe i Sintef advarer ledere mot å sette samme grenser for hjemmearbeid for alle ansatte. Foto: Jan Are Hanssen

også kalt onbarding, nesten som nyansatte, selv om de har vært ansatt i mange år.

Hensikten er å gå gjennom hvordan selskapet skal jobbe etter pandemien. HR-lederen er overbevist om at TRN før og etter pandemien ikke er samme selskap.
– Det blir et helt annet lagspill nå, med mye mer tiltro til og ansvar på den enkelte, ifølge Dagestad.

Han tegner et bilde av et selskap som har vokst seg stort «gjennom strukturer og systemer». Så kom pandemien med full nedstengning og veldig få folk på jobb. De som har vært på jobb, måtte få mer ansvar for at butikkene skulle fungere. Det innebærer flat struktur og mer tilgang for den enkelte.
– Vi kaller det «alle gjør alt». Hver ansatt får mye større tilgang til alle deler av virksomheten, og vi får et annet samarbeid, tror Dagestad.

Selv ser han ser fram til å slippe kontroll og byråkrati, og til å få frigjort kapasitet for å jobbe med utvikling.
– Reaksjonen på omleggingen har vært i all hovedsak positiv. Men endring er alltid skummelt, og det kan ta litt tid å bli vant med tanken på mye større fleksibilitet, avslutter Dagestad.

Mye er positivt

Butikkmedarbeider Linda Norbeck har vært hovedtillitsvalgt for 120 Parat-organiserte i TRN i fire år. Hun bekrefter Dagestads framstilling og mener mye positivt har skjedd til tross for den alvorlige situasjonen.
– Med så få på jobb blir det flere beslutninger som må tas av den enkelte, poengterer hun.

En ny hverdag, der medarbeiderne veksler mellom å jobbe i de forskjellige butikkene på Gardermoen, ser hun også frem til.
– Noen vil oppfatte det som utfordrende, men på plussiden blir vi mer kjent med hele bedriften og kollegaene. Jeg tror de fleste får en positiv følelse av mestring, sier Norbeck.

De beste demper kontrollen

Ifølge en fersk forskningsrapport fra SINTEF er det de lederne som allerede før koronaen torde å dempe sitt behov for å kontrollere ansatte, som har klart året med medarbeidere på hjemmekontor best.

Forskningssjef i SINTEF, Nils Brede Moe, har fulgt flere internasjonale firmaer tett i flere år. Ikke minst har han studert såkalte virtuelle, globale organisasjoner, hvor ansatte sitter geografisk spredt, særlig teknologibransjen. Likevel mener Moe at forskningen hans er relevant også for andre bransjer.
– Utviklingen av nye måter å jobbe på kommer i stor grad fra teknologiselskaper, sier han, og peker på at både private og offentlige virksomheter plukker opp det som skjer innen ledelse og organisering fra teknologibransjen.

Hjemmearbeidet individualiseres

Når samfunnet normaliserer seg etter pandemien, mener Moe at det er viktig å huske at mengden av hjemmearbeid, eller det han kaller hybridarbeid, vil variere avhengig av både oppgavenes karakter og individuelle behov.
– Før kunne en leder bestemme hvilket regime som skulle følges. Nå må regimet tilpasses oppgaver, personer og team, sier han.

En annen viktig dimensjon er at pandemien har gjort ledernes jobb vanskeligere og gjort mange av dem slitne. Det er ifølge Moe lederne som er dårligst til å skille arbeidsliv og privatliv. Mange ekstraoppgaver knyttet til pandemien falt på lederne, samtidig som de selv har mistet sin tilgang på hva som rører seg i organisasjonen.
– Det er vanskeligere å lytte til organisasjonen når man ikke har den fysisk rundt seg hele dagen. Mange ledere trodde at de ansatte ville savne praten med lederne på

jobben, men savnet gjelder først og fremst kontakten med andre ansatte, som de fortsatt har på digitale plattformer. Noen ledere har en overdreven tro på viktigheten av sin egen rolle, sier Moe.

Ny erkjennelse

Mange har ifølge Moe måttet innrømme at de tok feil når de nå ser hvor mye som kan gjøres fra andre steder enn den fysiske arbeidsplassen.
– Vi har sett at noen ledere har strittet imot, men nå ser de at det funker, sier han.

Det fører også til at mange ledere har måttet skifte til en mer tillitsbasert tilnærming til ledelse, der de enkelte arbeidsoppgavenes særpreg, og individuelle behov og ønsker, styrer hva som gjøres hvor.
– Vi ser jo at det er høyere produktivitet i Norden under pandemien enn før, sier Moe.

Advarer mot regler om oppmøte

Moe er ikke imponert over bedrifter som vedtar hvor mange dager som er maksimum for arbeid hjemme.
– Det tror jeg er en veldig dårlig strategi. Dette er ikke noe verken ledelsen eller hver enkelt ansatt skal bestemme. Dette er noe de sammen må finne ut av, sier han.

Moe mener at det norske samfunnet, med mindre hierarkiske arbeidsplasser som gir ansatte mer selvstyre, er bedre rigget for nye måter å jobbe på.
– Dessuten er vårt lønnsnivå høyt og lederne færre, derfor har vi vært nødt til å gi team autonomi, sier han.

Selv om det er mye snakk om at ansatte blir lettere avledet fra jobben når de sitter hjemme, mener Moe at problemet snarere er omvendt.
– Undersøkelser viser at de fleste har jobbet like mye eller mer under pandemien enn før. I vårt materiale er problemet heller at folk jobber for mye, sier han.

Ingen retur til gammel normal

Rektor ved Bergen Katedralskole og ekspert på ledelse av kunnskapsmedarbeidere, Lise Holsen, har ingen tro på at ting blir som før etter at pandemien har lagt seg.

Hun peker på at den vanlige kontrollen i form av oppmøte på arbeidsplassen har forsvunnet, ikke minst på feltet hun har størst innsikt i.
– Hvordan vet vi om det jobbes i de tusen hjem? Og hvordan kan vi som ledere innestå for kvaliteten på leveransen? Stemplingsuret har blitt borte. Hva gjør vi da? spør hun.

Nylig holdt Holsen webinar i Parat-regi om å lede «primadonna-kunnskapsmedarbeidere». Det kan låte negativt, og hun innrømmer gjerne at primadonnaer og autonome kunnskapsmedarbeidere representerer noen særlige utfordringer for den som skal lede dem. Samtidig ser hun at primadonnaen har en indre motivasjon som er sterkere enn den en leder kan skape.
– Denne type medarbeidere trenger frihet og gode ytre rammer for å kunne beholde den indre motivasjonen. Feil type ledelse kan ødelegge den, sier hun.

Trepartssamarbeidet som utgangspunkt

Holsen mener at den norske modellen, bygget på trepartssamarbeidet mellom myndigheter, arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiversiden er et godt verktøy for å komme frem til enighet om nye modeller i tiden som kommer.

Hun tror endringene vil kreve en ny type ledelse.
– Den må bygge på tillit, anerkjennelse av kunnskap, evne til selvledelse og styrkebasert medarbeiderskap.

En mer fleksibel arbeidstidsordning vil ifølge Holsen kunne få positive konsekvenser både for medarbeidere og ledelse. ■

Rektor og lederekspert Lise Holsen tror mer fleksibel arbeidstid vil gi god effekt for både ledere og ansatte. Foto: Lederutvikling Norge

> *Hvordan vet vi om det jobbes i de tusen hjem? Og hvordan kan vi som ledere innestå for kvaliteten på leveransen?*
>
> **Lise Holsen**

Daisy Elizabeth Sjursø er senior gravferdskonsulent ved Jølstad begravelsesbyrå. Foto: Jeppe Andresen, Jølstad

Det siste stellet

De fleste dødsfall er fredelige. For senior gravferdskonsulent Daisy Elizabeth Sjursø er likevel ingen dager like.

Av: Aslaug Olette Klausen

Klokka er ni på morgenen. Senior gravferdskonsulent Daisy Elizabeth Sjursø i Jølstad begravelsesbyrå har satt seg foran datamaskinen, som har vært hennes nærmeste arbeidsverktøy det siste året. Hun har allerede rukket en tur med hunden, hatt en timesøkt med yoga, og sett gjennom dagens arbeidsplan.

Samfunnskritisk virke

Det er en normalarbeidsdag, som vil si at den i grunnen ikke likner andre dager mer enn at hun har skjermen foran seg.

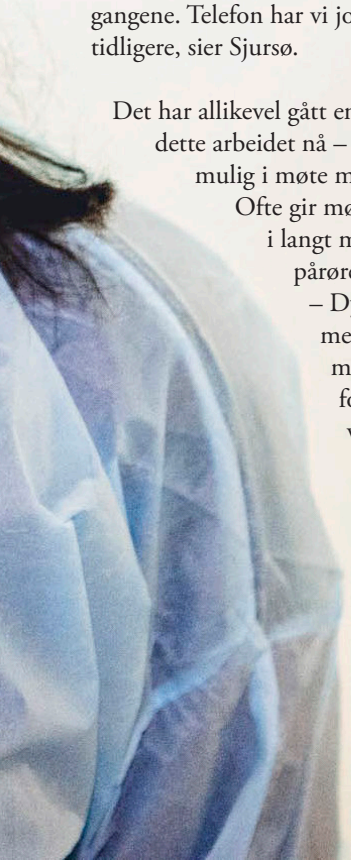
– To dager i uka har vi som jobber inne i Oslo, felles digitalt morgenmøte. De som jobber ute i felt, møtes imidlertid på hovedkontoret

hver dag. Det er samfunnskritisk virke. Vi trengs jo, sier Sjursø, som altså har døden som en vesentlig del av virket.

Hun kan imidlertid raskt avdramatisere arbeidet.
– Vi leser om så mye forferdelig i avisen, men vi hører ikke om alt det vanlige. Hoveddelen av vår hverdag består av naturlige dødsfall. De fleste som dør, dør fredelig på sykehjem. Det er selvsagt også trist, men det er noe annet enn ulykker og annen brå død.

Digitale sorgsamtaler

Utearbeidere i begravelsesbyrået er de som arrangerer begravelsene, er til stede på seremoniene og steller og frakter de døde fra dødssted til seremonisted. De som jobber inne, er de som møter etterlatte til samtaler på kontoret. Under pandemien har disse som regel hatt hjemmekontor, og møtene med de etterlatte har foregått på telefon eller video.
– I veldig spesielle tilfeller møter vi fortsatt etterlatte ansikt til ansikt. Vi forsøker imidlertid å unngå det, både for deres og vår skyld, med tanke på smittevern. Men det har selvsagt vært veldig spesielt å ha sorgsamtaler digitalt. Særlig de første gangene. Telefon har vi jo brukt ved behov tidligere, sier Sjursø.



Det har allikevel gått en viss rutine i dette arbeidet nå – i den grad det er mulig i møte med mennesker. Ofte gir møtene innblikk i langt mer enn at de pårørende er i sorg.
– Dynamikken mellom familiemedlemmer kan for eksempel være anspent fra tidligere. Det gjør det vanskeligere for dem i sorgarbeidet. Akkurat det kan selvsagt være utfordrende, men det er fint å kunne hjelpe dem når man ser at til tross for uenigheter kommer de frem til en felles avskjed som alle synes er fin. Det er klart at det er givende for meg også, for da vet jeg at jeg har bidratt til noe, sier Sjursø.

Jølstad tilbyr også egne gravferdstalere for livssynsåpne seremonier. Sjursø er blant dem, og på denne tiden i fjor var det dette hun fylte dagene med fra hjemmekontoret. Foto: Jeppe Andresen, Jølstad

Fra hjemmekontoret er Sjursø involvert i alle praktiske forberedelser til en begravelse. Det kan være å avklare om det er ønske om en kirke, et livssynsåpent lokale eller annet egnet sted for ulik religiøs tilhørighet, hvilken kistetype, blomster og musikk.

Givende gravferdstaler

Byrået tilbyr også egne gravferdstalere for livssynsåpne seremonier. Sjursø er blant dem, og på denne tiden i fjor var det dette hun fylte dagene med.
– Det første jeg gjør er å ha en samtale med de etterlatte. Det er mer sorgsamtale enn den vanlige planleggingssamtalen, som handler om alt det praktiske rundt seremonien. For gravferdstalen snakker man om livet til den avdøde. Kanskje velger man ut noen dikt som passer, eller har hatt betydning, og ofte har de etterlatte ulike perspektiver på avdødes historie, forteller hun.

Disse samtalene kan ta tid. Hun venter ofte til dagen etter med å sette sammen fortellingene til en tale for å ta inn og sortere det som har blitt sagt.
– Mye handler også om alt det som ikke skal sies. Det er ikke nødvendigvis hemmeligheter, men slikt som egentlig er viktig å snakke med meg om for at jeg skal kunne forstå den som er død, og finne en god måte å skrive på. Det er mange hensyn å ta, sier Sjursø.

Innenfor rimelighetens grenser kan familien få korrigere utkastet, og som regel ender det med et par kommentarer. Det viktigste er at hennes ord blir deres tale under seremonien. Gravferdstaleren holder også innledning og avslutning til seremonien.
– Det å være gravferdstaler er det aller mest givende i jobben min, selv om det er ganske intenst. Jeg kommer veldig nær på, under huden, på mennesker, der og da. Selv om jeg er en fremmed i deres liv, så tar jeg med meg historiene de forteller meg videre, litt som litteratur jeg har lest. Det er levde liv, vitner om historien vår, sier hun.

De nære historiene

Om det er noe av arbeidet hun tar med hjem på kvelden, er det nettopp dette; historiekunnskap. Ikke det at tankene hennes ikke dveler ved døden til tider, og at det kan være en mulig bivirkning »

Daisy Elizabeth Sjursø (t.v.) og kollega Andrine Linnea Langleite på jobb i Jølstad begravelsesbyrå. Det siste stellet av den døde hører med til livets gang. Foto: Jeppe Andresen, Jølstad.

– Hoveddelen av vår hverdag består av naturlige dødsfall. De fleste som dør, dør fredelig på sykehjem, sier Daisy Elizabeth Sjursø.

av jobben. Men det er ikke det viktigste. Det er hva hun lærer av den nære historien og andres livsbetingelser som kan prege hennes liv. De psykologiske aspektene ved samtalene omtaler hun også som gode. Fordi det gjør godt å oppleve at hun kan hjelpe og støtte andre mennesker.
– I sorg dukker det opp så mange tanker som man selv tror er sprø. At noen kan si til de sørgende at deres reaksjoner ikke er helt uvanlige, kan de oppleve som anerkjennelse. Det tror jeg er viktig, sier Sjursø.

Om det er omsorg i tradisjonell forstand hun gjør, trekker hun litt på. Hun tror det vesentligste for de etterlatte er at det er noen der som har kontroll over situasjonen, noen som har profesjonell oversikt og kan gi beskjeder om hva som skal gjøres, og ta seg av det som trengs for å skape en fin seremoni.

Gravferdskonsulenter er involvert i alle praktiske forberedelser til en begravelse. Det kan være å avklare om det er ønske om en kirke, et livssynsåpent lokale eller annet egnet sted for ulik religiøs tilhørighet, hvilken kistetype, blomster og musikk. Foto: Jeppe Andresen, Jølstad

Det siste stellet

Det har blitt få taler de siste månedene på den den tidligere blomsterhandleren og blomsterdekoratør-utdannende konsulenten. Det er fordi at hun tar en videreutdanning ved siden av arbeidet, i tillegg til å være tillitsvalgt i Parat. Dermed har hun også brukt tid på lønnsforhandlinger. Hun har dessuten ansvar for stell av døde i Jølstad, og å holde kurs for ansatte over hele landet om hvordan dette stellet best kan gjøres.
– Alle som begynner i Jølstad, begynner med å jobbe ute i felt. Det gjorde jeg også da jeg kom hit for åtte år siden. Det var da jeg ble fascinert av stell.

– Du pleier den døde?
– Ja. Vi gir dem det siste stellet når de legges i kisten. Vi mener det hører med til livets gang, på samme måte som alle får stell når de blir født, så bør vi stelles godt med når vi forlater livet. Vi har en fast sjekkliste. Vi rengjør, lukker øyne og munn, tar på litt fuktighetskrem. De får på hvit kjortel, om de ikke har eget tøy som de skal ha på. Noen familier eller den avdøde kan ha ønsket det selv. Håret blir vasket og stelt, og så sørger vi for at det ikke er noen lukt eller lekkasjer. Det er også mulig å gjøre mer om det er ønskelig, forklarer Sjursø.

Skaper en gjenkjennelighet

Liksminke er et begrep hun ikke bruker. Stellet skal heller ikke forveksles med sminking. Rett nok har de et sett med produkter som kan benyttes dersom det for eksempel er snakk om å dekke til et skjemmende blåmerke. Skulle pårørende ønske syning, og ber om at den avdøde skal ha på leppestift, så ber hun om å få slikt fra familien i den nyansen vedkommende brukt. Som hun sier: Det finnes et utall nyanser av rosa, og fargen som brukes, må speile avdødes smak.
– Det viktigste vi gjør er å skape en gjenkjennelighet. Vi forsøker ikke få den døde til å se levende ut, men til å se ut som seg selv. Seg selv i sin død, sier Sjursø.

Når bestemor dør på sykehjem, har hun gjerne ligget der en stund, og de etterlatte har fått tatt avskjed ved sengen, er behovet for å se henne etter hennes død er mindre til stede.
– Brå død er mer uvirkelig, og for mange er det vanskelig å gå videre før man skjønner hva som har skjedd, og for å skjønne kan det hjelpe å se, sier gravferdskonsulenten.

Sørger for aksept

Stell ved brå og uventede dødsfall, som ulykker kan være ekstra utfordrende. Ofte innebærer det elementer av rekonstruksjon, og hun kan også balsamere når det er behov for det.
– I slike saker retter jeg oppmerksomheten min bare mot resultatet, hvor mye det jeg gjør betyr for de etterlatte, og at jeg kan hjelpe dem til å få muligheten til å se, og slik kan akseptere at dødsfallet har skjedd. Aksepterer de ikke, er det en fare for at de ikke kommer seg videre i sorgprosessen, sier Sjursø.

For hennes egen del handler altså også dette arbeidet om å kunne hjelpe. Hun må riktignok minne seg på at den sorgen som kommer i møte med den avdøde, ikke er hennes egen. Det gjør det mulig å skape den nødvendige distansen.
– Jeg vet ikke om jeg hadde klart å stelle noen jeg kjente, eller å involvere meg i planleggingen av gravferden med mindre jeg må. Jeg har kolleger som synes det er en fin ting å få gjøre, men der er vi nok skrudd sammen litt forskjellig. Da min egen bestemor døde, ba jeg om å bare få komme i begravelsen og ville ikke bidra med noe annet. Jeg skulle sørge, og ikke være på jobb, avslutter gravferdskonsulenten.

Parat informerer

Parats hovedstyre i november 2019. Foto: Trygve Bergsland.

Nytt hovedstyre velges i november

I november skal Parat velge nytt hovedstyre og ny kontrollkomité. Valgkomiteen er nå i gang med sitt arbeid, og trenger innspill fra deg. – Har du en Parat-kollega som er engasjert, inkluderende, liker organisasjonsarbeid, og som har evnen til å se fremover og tenke nye tanker? Da vil vi gjerne at du foreslår vedkommende til en plass i styret eller kontrollkomiteen, sier valgkomiteens leder, Svanhild Meirud. Hun understreker at det også er mulig å foreslå seg selv som kandidat. Forslag kan sendes til valgkomite@parat.com senest 20. august 2021.

Indianna Grippo. Foto: Helene Husebø

Vikar i juridisk avdeling

Indianna Grippo starter i et vikariat som advokatfullmektig hos Parat den 9. august. Grippo har fordypet seg i kollektiv og individuell arbeidsrett, samt diskrimineringsrett. Hun var ferdig med sin master våren 2021, og har etter dette jobbet som juridisk rådgiver i Forbrukerrådet.

Forhandler i staten

Truls Bjørhei er tilbake som forhandler og jurist i Parats forhandlings- og arbeidslivsavdeling etter en periode i Norges Fysioterapiforbund. Bjørhei vil ha ansvar for statlig sektor.

Truls Bjørhei. Foto: Privat

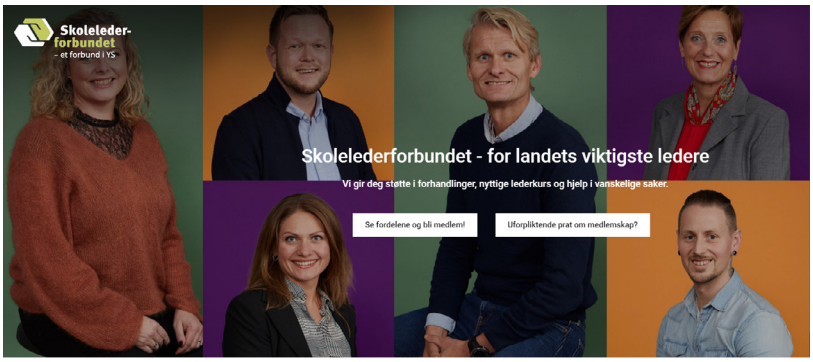
Thany Thileepan. Foto: Trygve Bergsland

Ny advokatfullmektig

Den 1. juni startet Thany Thileepan i fast stilling som advokatfullmektig hos Parat. Thileepan var ferdig med sin mastergrad i 2020, med enkeltemner innen offentlig politikk og administrasjon og politisk teori. Hun har bakgrunn fra Jussbuss, og har etter studiet jobbet som juridisk rådgiver hos Lederne.

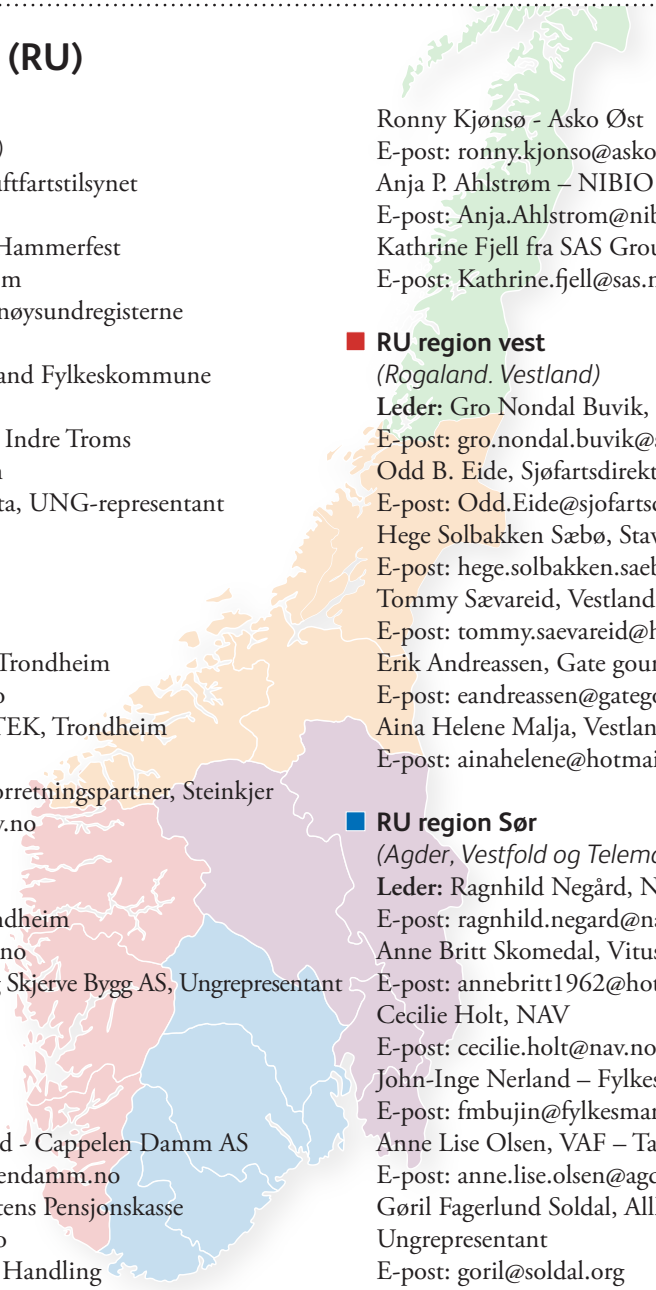
Parat inngår samarbeid med Skolelederforbundet

Parat har inngått samarbeidsavtale med Skolelederforbundet om kjøp av juridiske tjenester. Skolelederforbundet er et YS-forbund med i overkant av 4000 medlemmer, og har behov for bistand fra et større juridisk miljø på juridiske tjenester. Fra før har Parat en lignende samarbeidsavtale med Stafo.



Skjermdump: Skolelederforbundet.no

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, UNG-representant
E-post: dina.kaino@tffk.no

RU region Midt
(Trøndelag, Møre og Romsdal)
Leder: Morten Mørch, NTNU Trondheim
E-post: Morten.morch@ntnu.no
Grete Kambuås, BOOTS APOTEK, Trondheim
E-post: Gretkam@online.no
Ronny Johannessen, NAV IT Forretningspartner, Steinkjer
E-post: Ronny.johannessen@nav.no
Andreas Sylte, NTNU Ålesund
E-post: Asy@ntnu.no
Vigdis Rønningen, NTNU Trondheim
E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no
Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, Ungrepresentant
E-post: havard@rotmo.net

RU region Øst
(Innlandet, Oslo, Viken)
Leder: Hilde Margrete Bjørklund - Cappelen Damm AS
E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no
Bente Iren Tollefsen Moen - Statens Pensjonskasse
E-post: bente.iren.moen@spk.no
Stein Grindheim - SAS Ground Handling
E-post: stein.grindheim@sas.no
Ronny Kjønsø - Asko Øst
E-post: ronny.kjonso@asko.no
Anja P. Ahlstrøm – NIBIO
E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no
Kathrine Fjell fra SAS Ground Handling, Ungrepresentant
E-post: Kathrine.fjell@sas.no

RU region vest
(Rogaland. Vestland)
Leder: Gro Nondal Buvik, Sognekraft AS
E-post: gro.nondal.buvik@sognekraft.no
Odd B. Eide, Sjøfartsdirektoratet
E-post: Odd.Eide@sjofartsdir.no
Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad AS
E-post: hege.solbakken.saebo@aftenbladet.no
Tommy Sævareid, Vestland fylkeskommune
E-post: tommy.saevareid@hfk.no
Erik Andreassen, Gate gourmet i Bergen
E-post: eandreassen@gategourmet.com
Aina Helene Malja, Vestland fylkeskommune, Ungrepresentant
E-post: ainahelene@hotmail.com

RU region Sør
(Agder, Vestfold og Telemark)
Leder: Ragnhild Negård, NAV
E-post: ragnhild.negard@nav.no
Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand
E-post: annebritt1962@hotmail.com
Cecilie Holt, NAV
E-post: cecilie.holt@nav.no
John-Inge Nerland – Fylkesmannen i Buskerud
E-post: fmbujin@fylkesmannen.no
Anne Lise Olsen, VAF – Tannhelse
E-post: anne.lise.olsen@agderfk.no
Gøril Fagerlund Soldal, Allkopi Netprint i Kristiansand, Ungrepresentant
E-post: goril@soldal.org

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:

Lene Liknes Hansen
Advokat

Renate Messel Hegre
Forhandler

Annbjørg Nærdal
Advokat

Guro Løkken Bærø
Advokat

Bjørn Are Sæther
Rådgiver

Truls Bjørhei
forhandler

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.

Fri for å flytte

Jeg skal snart flytte. Har jeg krav på fri én dag fri for å flytte?
Arne

Svar: Det er det ikke sikkert du har. Arbeidsmiljøloven regulerer ikke rett til fri ved flytting. Om du skal ha rett på fri, må dette i så fall følge av tariffavtale eller annen avtale i virksomheten din. Du må derfor sjekke ut dette. Dersom du ikke har krav på fri, anbefaler jeg at du prøver å avtale med arbeidsgiver at du likevel får fri denne ene dagen, eventuelt ved bruk av en feriedag.
Lene

Rett til fri

Jeg jobber i en butikk i Oslo. Min arbeidsturnus er lagt opp slik at jeg har én fast fridag annenhver mandag. I år falt 2. pinsedag på fridagen min. Er det riktig at jeg ikke har rett til å få denne fridagen igjen?
Camilla

Svar: Ja, det er riktig. Du har ikke rett på ny fridag dersom denne faller på en hellig- eller høytidsdag. Det samme gjelder også for eksempel om du er syk eller har ferie på din oppsatte fridag. I motsatt fall, hvis du ikke får opparbeidet tid til fridagen fordi det inntreffer hellig- eller høytidsdager, er syk eller har ferie i opparbeidelsestiden, vil du i så fall ha rett på din oppsatte fridag.
Renate

Feriepenger som permittert

Jeg har vært 40 prosent permittert siden april i fjor. Hvordan vil de nye reglene om feriepenger på dagpenger bli for meg?
Elise

Svar: Dersom du fortsatt er permittert per 7. juni, vil du ikke ha rett på feriepenger av dagpengene, fordi forskriften som regulerer dette sier følgende:
«Medlemmer som per 7. juni 2021 mottar dagpenger og har rett til å ta ferie med dagpenger i inntil fire uker etter folketrygdloven § 4-5 tredje ledd, har ikke rett til feriepenger etter første ledd».

Dette betyr at alle som per 7. juni har hatt dagpenger i mer enn 52 uker, har rett til å ta ut ferie samtidig som de får dagpenger. Derfor får de ikke feriepenger. Dette gjelder også for de som er delvis permittert. Det betyr at om du ikke skal miste retten til å ta ferie samtidig som du får dagpenger, må du ta ferie før du begynner i 100 prosent jobb igjen. Hvis ikke blir også retten til å ta ferie med dagpenger borte, samtidig som du ikke har krav på feriepenger på dagpengene.
Annbjørg

Lav ansiennitet, men lang erfaring

Det skal sies opp folk på jobben min nå. Jeg har jobbet i hotell i over 30 år og reagerer på at jeg likevel ikke får så lang ansiennitet på listene som settes opp. Jeg startet i hotell da jeg var 22 år gammel, og har bare jobbet her i Oslo. Jeg byttet jobb til hotellet jeg er på nå, i 2017. Noen sier det er derfor. Jeg synes det er urettferdig når jeg bare har jobbet ved hotell. De sa også, da jeg ble ansatt, at jeg får god lønn siden jeg har vært ansatt så lenge. Er det riktig at jeg da bare skal ha 4 års ansiennitet?
Dorota

Svar: Når du bytter arbeidsgiver, avbryter du ansienniteten din. Du starter da på nytt, selv om du er i samme bransje. Dette er viktig å være klar over før du velger å bytte jobb. Loven regulerer ikke hvor mye man skal ha i lønn, dette er en forhandlingssak. Har du mye erfaring er du ofte flink i jobben din, og får høyere lønn. Noen arbeidsplasser har

også traiffavtaler, der arbeidsgiver er bundet til å gi en viss lønn. Relevant arbeidserfaring legges til grunn i disse tabellene. Jeg tenker det er det de har vist til da du startet i 2017.

Jeg råder deg til å ta kontakt med din lokale tillitsvalgte i Parat for bistand. Dersom du mener at oppsigelsen kanskje ikke er saklig, kan vi i juridisk avdeling i Parat gi en vurdering av hvordan saken din står. Husk at det er korte frister dersom det kommer en oppsigelse. Lykke til!
Guro

Pensjonist på jobb

Jeg er pensjonert hjelpepleier, og har fått forespørsel fra min tidligere arbeidsgiver om jeg kan jobbe en del for kommunen. De har akutt behov for helsepersonell på grunn av pandemien, men jeg er bekymret for å få problemer i forhold til NAVog pensjon. Hva bør jeg gjøre?
Sven

Svar: Nye tiltak innebærer at personell som mottar alderspensjon, særalderspensjon eller AFP fra offentlig pensjonsordning, samtidig kan motta ordinær lønn etter tariffavtalen, uten at pensjonen reduseres. Dette skjer ved at de ordinære reglene om reduksjon av pensjon mot inntekt suspenderes for en tidsbegrenset periode i forbindelse med utbrudd av koronaviruset.

Du som arbeidstaker skal da meldes inn i pensjonsordningen, og vil få pensjonsopptjening og de rettighetene som følger av medlemskapet. Det er lagt til grunn at ingen skal tape pensjonsmessig på medlemskapet.
Dette tiltaket gjelder til og med 1. juli 2021, men Arbeids- og sosialdepartementet har foreslått å forlenge det til 1. januar 2022.
Du kan med andre ord jobbe for kommunen og motta ordinær lønn uten å få problemer i forhold til NAV eller pensjonsleverandør, foreløpig fram til 1. juli 2021.
Bjørn Are

Mer ansvar på jobb

Jeg har fått nye arbeidsoppgaver med mer ansvar. Jeg ønsker å forhandle lønn, men sjefen min sier jeg må vente til neste lokale forhandlinger. Stemmer dette? Jeg jobber i staten.
Paulette

Svar: Det kommer an på hvor store endringer det er snakk om i arbeidsoppgavene dine. Dersom det har skjedd «vesentlige endringer» som følge av dem, kan du be om å få justert lønnen din etter Hovedtariffavtalen i Staten §2.5.3 første ledd a. Jeg vil anbefale at du foretar en sammenligning av din opprinnelige stillingsbeskrivelse og de oppgavene du har i etterkant. Dersom det kun er små justeringer, kan du skrive dem ned og ha dem klare til neste lokale oppgjør. Om du mener de er vesentlige, skal du fremme et krav nå. Ta kontakt med din tillitsvalgte for prosessen videre, og eventuelt videre bistand til å fremme kravet. Lykke til!
Truls

						MØBEL / PLANTE		ARBEID / LAND-INGS-STED		ØYNE / NOKAS-RANER		FRA INN-SIDEN
						BIOGRAF / EN BORIS					IKKE UT	
						HOS / BØKER			LEDD			
	IAKT-TAKERE		SNAKKE / 1	DU OG DU / FØLSOM		TRÅL / ANSIKT				KV. NAVN / HJORTE-DYR		
											TEV-LING	
SPURTE			EN BEHN / KONJ.				MYRDER / VED SJØEN					
SPILL-KORT								FORE-TAK / URO				
FRØ				SENIOR	TIE / BJØRNE-BOLIG						UTROP	KARAK-TERI-SERER
			DRIKK / GODT LIKT							BE-VILGES		
PUS-LING		FØRSTE-KLASSES / FOR-BEREDE						FOS-FOR		GJÆRET / KNEIPE		
				SLIT	SUMERISK GUD / PROSJEK-TILER			HOLK / FASE				
GRANNE											PEKE UT I LEK	
BRYGG			FREM-GANG / SPRØYT								PLATE / LØVTRE	
FOSSIL KVAE				PAVE-NAVN / VERN				GRUVE-GANG / NEST-LEDER				
ROLIGE						NAVN-LØS / 5			SJOFLE			
MÅL-VAKT PÅ BENKEN												

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 1 – 2021 er: «SOMMER OG SOL I SAN SEBASTIAN». Den heldige vinneren er: Berit Hammer, fra Steinkjer.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **3. september 2021.**

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 2/2021». 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

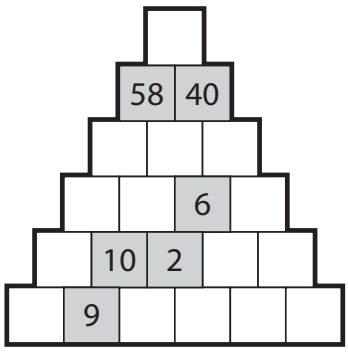
1	2	3		4		5
6			■		■	
7					8	
	■		■	■	9	
10	11		12	13		
14					■	
	■	15			16	■
17	18	■	19			20
21					■	

Vannrett
1. EU-land
6. Kvinne
7. Fullkommen
9. Fniste
10. Kraftløs
14. By i USA
15. Kattedyr
17. Rhodium
19. Lauge
21. Veggkledning

Loddrett
1. Fortvilet
2. Vær hilset
3. Sjøpattedyr
4. Havørn
5. Negativ elektrode
8. Hvetekim
11. 4 + 5
12. Encellet organisme
13. Munter
16. Besvergelse
18. Eie
20. Fins

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

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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

1. ADELIGE
2. AUTOVERN
3. AVSVERGENDE
4. BABYUTSTYR
5. BARCELONA
6. DAVOS
7. DIESEL
8. DUBLETT
9. GLITRENDE
10. INNBYGGER
11. KOPIER
12. KORALL
13. KURBAD
14. MATYRKE
15. MOTEPLAGG
16. OPPHETET
17. SJEFSRADIOGRAF
18. TILSTREKKELIG
19. TYRANNER
20. WYCOMBE

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 D*
- *Vanlig å ha på huset*
- *Lager lyd*

O D R E L K K K Ø

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 3. september 2021.
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 2/2021».
Vinneren av hjernetrim i 1/2021 er **Mari Mundal**, fra Hellevik.

Sommartider, hej hej, sommartider!

Sjelden har vel sommeren vært så etterlengtet og behovet for sol og varme så stort som i år, selv om årets sommer ikke betyr ferie og fri for alle våre medlemmer. Noen av dere skal endelig tilbake i full jobb.

Selv om usikkerheten i forbindelse med pandemien fortsatt er stor i mange bransjer, ser vi endelig håp om en mer forutsigbar hverdag.

Vi vet at mange av våre tillitsvalgte har hatt utfordringer som ikke har vært enkle å håndtere. Det er ikke lett å være til stede for medlemmene når man sitter på hjemmekontor i månedsvis eller har måttet bruke all sin tid på å redde bedriften man jobber i. Det har vært ekstra vanskelig å bli kjent med nye kolleger, og praten rundt kaffekoppen er nærmest forsvunnet. Hvordan skal man da kunne rekruttere nye medlemmer eller oppfylle forventningene som medlemmene har til en som tillitsvalgt? Hvordan skal Parat igjen bli synlig på arbeidsplassen?

Dette er et spørsmål Parat tar på alvor, og vi har jobbet hardt for å finne nye verktøy som gir nye og bedre måter å kommunisere på. Et godt eksempel er appen som lanseres for fullt i disse dager. Her vil dialogen mellom medlemmer og tillitsvalgt gjøres enklere og bedre. Et annet eksempel er eksplosjonen av digitale webinarer og kurs, noe som gir langt flere mulighet til å delta.

Synlighet handler om så mye, alt fra å gjenkjenne en oransje Parat-logo til å lese om YS-påvirkningen av statsbudsjettet, eller det å faktisk se hverandre «live». Vi i Parat trenger å bli mer synlige, og vi må bli flinkere til å snakke om verdien av det organiserte arbeidslivet, og verdien av å være organisert for den enkelte arbeidstaker. Vi må tørre å skryte når vi har fått til noe bra og vi må bli bedre til å markedsføre godene vi faktisk har som medlemmer i Parat og YS. Her kan vi alle bidra!

I en stor markedsundersøkelse som YS utførte i vår viser det seg at både eksisterende og potensielle medlemmer er opptatt av de ulike medlemsfordelene vi tilbyr. Undersøkelsen viser også at informasjonsbehovet om disse fordelene er stort, og at vi kan bli mye bedre. Hvor mange av dere har hørt om YS Pensjon eller kjenner til den nye tannhelseforsikringen? Hvis vi i felleskap klarer å synliggjøre fordeler for den enkelte, vil det kunne hjelpe oss med både å beholde eksisterende medlemmer, men også å rekruttere nye.

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland.

Til slutt skal vi ikke glemme den viktigste årsaken for å være organisert: tariffavtalen og forhandlingsrettighetene den gir. Vårens lønnsforhandlinger er så og si ferdige, og selv om riksmekleren har hatt en stri tørn i år, så har de fleste kommet frem til et godt resultat og fått noen ekstra kroner i lønnsposen. Dette kommer ikke av seg selv, og det må vi fortelle om på våre arbeidsplasser. Det må dyktige tillitsvalgte til, noe vi har sett utallige eksempler på i Parat gjennom årene.

Nå venter sommeren på oss, og som nestleder i Parat ser jeg frem til nye (og gylne) tider og velger å avslutte som jeg begynte, med en rad fra en svensk hit fra 80-tallet: «Sommartider, hej hej sommartider. Jag känner det är nå'nting på gång!»

Anneli Nyberg

Anneli Nyberg
Nestleder i Parat

Facebook: facebook.com/AnneliNybergParatYS

Nordea Direct

Boliglån fra
1,25%

Bruk bankfordelene dine, spar penger!

Som medlem i Parat får du knallgode bankfordeler hos medlemsbanken i tillegg til ekstra lave boliglånsrenter.

Dette får du som medlem
- Lav rente på boliglånet
- Medlemspris på billån i Nordea
- NYHET! YS Pensjon i Nordea Liv

Nysgjerrig? Gå inn på **nordeadirect.no** og les mer om alle fordelene dine, her kan det være mange tusen kroner å spare hvert eneste år.

parat

Priseks.: Boligstart 85 %, 2 mill, o/25 år, nom. rente 1,25 %, eff.rente 1,31 %, tot.: 2 344 783
Billån.: Billån eff.rente 4,36 % kr 150.000,- o/5 år Etabl.geb. kr 2000,- Tot.: kr 166.860
Gjelder YS-medlemmer. Pris pr. 25.3.21 for nye lån og kan bli endret.

Medlemstilbud på billån fra Nordea!

Som medlem av Parat får du et av Norges beste billån. Nå med en rente fra 2,85%.

Priseksempel: Eff.rente 4,36 % kr 150.000 o/5 år, etableringsgebyr kr 2.000,-. Tot. Kr 166.860,-

Søk lån til bil, MC og caravan på billan.nordea.no

parat