

Kontorstrid i nye landskap

8

Forsvar mot sextrakassering
Forsvaret vil uttrykke mobbing og sextrakassering i egne rekker.

12



Vektervold
Parat nedsetter en arbeidsgruppe for å bidra til en sikrere arbeidshverdag for vektere.

24



Ferie og rettigheter
Vet du hvilke regler som gjelder, eller hvor mange feriedager du har rett til?

28





Kommentar fra
spesialrådgiver i Parat,
Odd Jenvin-Steinsvåg

Når lærer vi best?

Er det når vi videreutdanner oss, eller når vi drar på kurs eller seminarer? Eller er det når vi møter på et problem i løpet av arbeidsdagen, og sammen med kollegaer diskuterer oss fram til gode og smarte løsninger på problemet vi står overfor?

Vi lærer når vi jobber. Arbeidsplassen, der vi tilbringer store deler av dagen, er en svært viktig læringsarena. Den kompetansen vi har fått gjennom utdanning, kurs og seminarer, tar vi med tilbake på arbeidsplassen og omsetter til løsninger på problemer og utfordringer som oppstår.

Hvordan kan arbeidsplassen fremme læring? Forskning viser at den sosiale samhandlingen mellom mennesker er viktig for å lære. Det kan være ulike læringsarenaer på samme arbeidsplass som varierer fra avdeling til avdeling, mellom ulike faggrupper, eller mellom ulike

grupper av ansatte. Mye læring skjer også når vi møtes i kantinen til lunsj, der vi deler erfaringer og oppfatninger om hvilke utfordringer vi står overfor og hvordan disse skal løses.

Samfunnet er i endring, og det forventes at offentlig sektor skal være stadig mer effektiv og fleksibel. Vi vet at kompetansebehovet i offentlig sektor vil øke i årene som kommer. Statens ansatte forventes ikke bare å tilegne seg relevant kunnskap, men må også kunne kombinere opparbeidet erfaring med ny kunnskap slik at man oppnår bedre og mer effektive måter å løse oppgavene på.

Det å tilrettelegge for kompetanseutvikling vil være en viktig suksessfaktor i årene som kommer. Et godt læringsmiljø på arbeidsplassen kommer ikke av seg selv, det er viktig at både ansatte og arbeidsgivere er sammen om å skape et godt læringsmiljø. Hvordan kan arbeidsplassen bli en god arena for læring? Mye tyder på at opplevelsen av mestring og trygghet bidrar til et godt læringsmiljø. Det at man kan prøve og feile, at man blir hørt og lyttet til, og at man inkluderes i et sosialt felleskap på jobben, er viktige kriterier for et godt læringsmiljø. Et godt og inkluderende arbeidsliv er en grunnleggende forutsetning for kompetanseutvikling.

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

Besøksadresse: Lakkegata 23
Telefon: 21 01 36 00
Teleaks: 21 01 38 00
E-post: post@parat.com

ISSN 2535-3276

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

Leder: Vegard Einan
Mobil: 481 29 392
E-post: vegard.einan@parat.com

Forsidefoto: Statsbygg/Team Urbis.
Avbildet: Utkast til nytt regjeringsskval.

Alle illustrasjonsbilder i bladet som ikke er kreditert er levert av iStock.

Redaksjonen avsluttet: 11.06.2019
Materiellfrist neste nr: 30.08.2019

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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



Dette produktet er trykket etter svært strenge miljøkrav og er svanemerket, CO₂-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
- 4 Hvem hjelper deg som jobber i staten
- 5 Småstoff
- 8 Kontorstrid i nye landskap
- 12 Forsvar mot sextrakassering
- 14 Fra høyskole til universitet
- 16 NAV: Delt ansvar mellom stat og kommune
- 20 Aktive Parat
- 23 Internasjonalt arbeidsliv
- 24 Vektervold
- 27 Parat UNG: høstens samling
- 28 Ferie og rettigheter
- 32 På innsiden av Universitetet i Bergen
- 36 Parat informerer
- 38 Spørsmål og svar
- 40 Kryssord og hjernetrim
- 42 Parats nestleder



Forsvar mot sextrakassering

Forsvaret vil utrydde mobbing og sextrakassering i egne rekker. Nå skal en liste konkrete tiltak settes i verk, tiltak som til dels går lenger enn det likestillings- og diskrimineringsombudet har foreslått.

Foto: Gorm K. Gaare.



Kontorstrid i nye landskap

Nye spektakulære bygg til tross, den indre striden om kontorarbeidsplassenes utforming ser ut til å være evigvarende. Få spørsmål er utredet og debattert mer enn de åpne landskapene med aktivitetsbaserte arbeidsplasser.

Foto: Statsbygg/Team Urbis.



Foto: Gorm K. Gaare.

Økonomiske utfordringer i NAV

NAVs organisasjonsform, med delt ansvar mellom stat og kommune, gjør omstillingsprosesser ved NAV-kontor særlig krevende. I Larvik har det vært unntakstilstand siden nyttår.



Ferie og rettigheter

Valg av tid for avvikling av ferie kan av og til skape utfordringer på arbeidsplassen. Vet du hvilke regler som gjelder, eller hvor mange feriedager du har rett til?



Foto: Gorm K. Gaare.

På innsiden av Universitetet i Bergen

Universitetet i Bergen har over 300 Parat-medlemmer, som spenner over 70 ulike disipliner. Vi har sjekket ut hva de fyller arbeidsdagen med.

Hjelp når du trenger det i staten

Trenger du hjelp med spørsmål knyttet til lønn, tariff, arbeidsforhold, medlemskap og kontingent, kan du nå enten kontakte din tillitsvalgte eller hovedtillitsvalgte, eller du kan ta direkte kontakt med de i Parat som har spesialisert seg på statsansattes rettigheter. Kontakt gjerne ditt nærmeste regionkontor først, så veileder de deg videre. På disse sidene finner du kontaktinformasjon til ansatte i Parat med spesialkompetanse på avtaler og lovverk knyttet til statsansatte. Husk at du alltid kan kontakte oss på 21 01 36 00 eller medlem@parat.com.

parat

parat.com

Oslo

Lakkegata 23
post@parat.com

Forhandlingsavdelingen



Odd Jenvin-Steinsvåg
Spesialrådgiver
ojs@parat.com
934 45 242



Victoria Krefting Rynning
Forhandler
victoria@parat.com
996 91 935

Juridisk avdeling



Annbjørg Nærdal
Advokat
annbjorg.nardal@parat.com
918 77 711

Region Nord – Tromsø

Grønnegata 3
E-post: nord@parat.com



Bjarne Rohde
Rådgiver
bjarne.rohde@parat.com
993 07 930

Region Øst – Oslo

Lakkegata 23
E-post: ost@parat.com



Bjørn Are Sæther
Nestleder regionavdelingen
bjorn.are.sether@parat.com
959 77 054



Truls Bjørhei
Rådgiver
Truls.Bjorhei@parat.com
456 03 093



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



Nathalie Gullager
Rådgiver
nathalie.gullager@parat.com
482 84 449

Region Sør – Tønsberg

Grev Wedelsgt. 12
E-post: sor@parat.com



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

Region Sør – Kristiansand

Vestre Strandgt. 42
E-post: sor@parat.com



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

Region vest – Bergen

Strandgaten 1
E-post: vest@parat.com



Kåre Kvalvåg
Leder regionavdelingen
kaare.kvalvaag@parat.com
951 07 741



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



Laila Sæterdal
Rådgiver
laila.saterdal@parat.com
481 84 995



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

Region Midt – Trondheim

Kjøpmannsgata 25
E-post: midt@parat.com



Bente Hermanstad
Rådgiver
bente.hermanstad@parat.com
915 90 708



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

Regjeringen vil gjøre det enklere å ansette folk med hull i CV-en i staten



Regjeringen vil endre forskriftene slik at personer med hull i CV-en eller nedsatt funksjonsevne i større grad kan ansettes i staten.

– Vi mener staten har et spesielt ansvar for å gå foran i en slik dugnad og har satt som mål at minst fem prosent av nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, sier statsminister Erna Solberg. En rekke forslag til hvordan målet skal nås er utarbeidet, og i løpet av våren vil kommunalministeren sende ut forslag til endring av forskrift til statsansatteloven. @NTB

Vil teste anonyme jobbsøknader

Regjeringen vil teste ut anonyme jobbsøknader i staten for å hjelpe søkere med innvandrerbakgrunn.

Tidligere undersøkelser har vist at arbeidsgivere er mindre tilbøyelige til å be søkere om å komme på jobbintervju dersom de har et utenlandsk navn enn om navnet er typisk norsk, skriver NRK. Nå vil regjeringen teste ut anonymiserte jobbsøknader i flere statlige etater gjennom digitale løsninger som gjør at de som ansetter ikke ser navnet på søkeren. @NTB



Hver tredje arbeidstaker jobber gratis overtid



En analyse av YS Arbeidslivsbarometer viser at en av tre arbeidstakere jobber overtid uten å få betalt.

I analysen kommer det fram at hver tredje arbeidstaker ikke får registrert det som i realiteten er overtid, og dermed ikke får betalt for dette. Analysen viser også at hver tiende arbeidstaker i løpet av måneden «ofte» eller «alltid» jobber mer enn ti timer i løpet av en arbeidsdag. @NTB



Marit Ellingsen. Foto: Trygve Bergsland.

Åtte av ti ansatte er kritiske til politireformen

Nærpolitireformen har ikke gitt folk et bedre tilbud, mener norske politiansatte. I rapporten fra Arbeidsforskningsinstituttet framgår det at åtte av ti politifolk er uenige i at reformen gir et bedre polititilbud. Leder for Norges Politilederslag, Marit Ellingsen, sier mange politiledere har en opplevelse av å stå i spagat for å kunne levere på alle områdene i reformen.

– Rapporten er ingen kjekk lesing, og vi har en jobb å gjøre for å få reformen på rett kurs igjen, sier Ellingsen. @Parat24

ÅTTE til 4IRE



Tilliten til det sosiale sikkerhetsnett er større i Norge

Folk i Norge har større tillit til velferdssystemet enn folk i mange andre vestlige land og syns ofte politikerne hører på dem, viser en OECD-undersøkelse.

Nordmenn syns også oftere at de får en rettferdig andel av velferdsytelsene enn innbyggerne i de fleste av de 21 landene som er med i undersøkelsen. Til sammen 22 000 mennesker er spurt om hva de syns om det sosiale sikkerhetsnett. 43 prosent av nordmennene mener de mottar en rettferdig andel av offentlige ytelser sett i forhold til skatten de betaler, noe som er den høyeste andelen i undersøkelsen. @NTB



Kun halvparten varsler om kritikkverdige forhold

Kun 52 prosent av dem som har oppdaget kritikkverdige forhold på jobben, velger å varsle. Personlig belastning oppgis som hovedårsaken til å ikke si ifra.



16 prosent mener å ha sett kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, ifølge en undersøkelse gjennomført på vegne av FAFO og Arbeidstilsynet. Likevel har bare 52 prosent av disse varslet om det de så, skriver Klassekampen. Blant dem som ikke har valgt å varsle, svarte 44 prosent at årsaken er at ubehagelighetene ved å varsle ville blitt for store. @NTB

Flere arbeidsinnvandrere til Norge i fjor

Totalt kom det 15 000 arbeidsinnvandrere til Norge i fjor, noe som er en økning på 900 personer sammenlignet med 2017.

Dette er fulgt av 12 700 som innvandret av familiære årsaker, og 4700 flyktninger som fikk oppholdstillatelse. 4200 personer fikk opphold grunnet utdanning, viser tall fra Statistisk sentralbyrå. Polakkene er den største gruppen arbeidsinnvandrere med 3600 innvandring, fulgt av 2000 litauere. @NTB



**500 000
«sniker»
i helsekø
gjennom
jobben**



Hundretusener av nordmenn kommer fortere fram i helsekøen fordi de får privat helseforsikring gjennom jobben. Ordningen truer likhetsidealet, sier professor.

Ved utgangen av 2018 hadde rundt 549 000 nordmenn privat helseforsikring, skriver Dagsavisen. Det er 13 ganger så mange som i 2006. Rundt 90 prosent av dem fikk forsikring betalt av arbeidsgiver. Kjell Haug, professor i samfunnsmedisin ved Universitetet i Bergen, er bekymret for effekten utviklingen kan få. – I en modell hvor vi tenker at vi skal ha mest mulig likhet, så er ikke det den riktige veien å gå, sier han. @NTB



Arbeidsministeren vil la kunstig intelligens ta over oppgaver i NAV

Maskiner kan ta over rutineoppgavene i NAV, foreslår arbeidsminister Anniken Hauglie. Hun mener kunstig intelligens kan effektivisere offentlig sektor.

– Et eksempel kan være at maskinene tar over stadig flere rutineoppgaver, slik at ansatte i NAV kan bruke mer tid på å hjelpe hver enkelt bruker, sier Hauglie. Hun mener norske politikere henger etter på feltet kunstig intelligens, men understreker at bruk av dette også representerer store utfordringer, for eksempel når det gjelder personvern og etiske problemstillinger. @NTB

Mangelen på arbeidskraft øker i Norge

Norske bedrifter mangler nesten 60 000 personer i arbeidskraft. Det er en økning på 15 000 på ett år, viser NAVs bedriftsundersøkelse. Én av fem bedrifter har hatt rekrutteringsproblemer de siste tre månedene. Dette er en økning fra i fjor. Hele 36 prosent av virksomhetene innen helse- og sosialtjenester har ikke fått ansatt kompetansen de søkte etter. Samtlige fylker venter sysselsettingsvekst i 2019, men det er geografiske forskjeller. @NTB



Fire byer konkurrerer om EUs nye arbeidsbyrå

Fire byer har meldt seg på i konkurransen om å huse EUs nye arbeidsmarkedsmyndighet ELA. De fire byene er Nikosia (Kypros), Sofia (Bulgaria), Riga (Latvia) og Bratislava (Slovakia), opplyser EUs ministerråd mandag kveld. Det nye kontoret skal hjelpe EUs medlemsland med håndhevingen av arbeidslivets regler og legge til rette for felles inspeksjoner på tvers av landegrensene. Norge skal i utgangspunktet bli med i den nye myndigheten. @NTB



Staten vedtar millionbot etter sprengningsulykke i Forsvaret

Forsvarsdepartementet har vedtatt en bot på 10 millioner kroner etter at en serjant døde i en sprengningsulykke på Skjold i Troms i 2017, melder NRK.

Påtalemyndigheten konkluderte i februar med at Forsvaret brøt både arbeidsmiljøloven og den militære straffeloven i forbindelse med sprengningsulykken som førte til at 21 år gamle Hågen Skattum døde. Skattum mistet livet fredag 27. oktober 2017 da et bærbart minerydningssystem gikk av mens det ble klargjort for sprengning under et kurs på Mauken skytefelt i Indre Troms. Han var i sitt første år som sersjant. @NTB



Illustrasjonsfoto.
Foto: Kristian Kapelrud/Forsvaret.

Uføre kvinner jobber mer enn menn



Det er store kjønnsforskjeller i arbeidsdeltakelsen blant de uføre, viser tall fra NAV. I gjennomsnitt var 20,7 prosent av uføretrygdde kvinner registrert med et arbeidsforhold, mens den tilsvarende andelen for menn var 14,5 prosent. Dette henger sammen med at det er flere kvinner med gradert uføretrygd, og denne gruppen jobber mer enn uføretrygdde med full ytelse. @NTB

Flere jobber i staten

I 2018 var det i underkant av 166 000 ansatte i staten, en økning på 1,1 prosent fra året før, viser tall fra Statistisk sentralbyrå. Tallene omfatter departementene, Stortinget, Sametinget, domstolene i Norge og Statsministerens kontor, med underliggende virksomheter. Helseforetakene og offentlig kontrollerte enheter som statens forretningsdrift og statlig eide aksjeselskap er ikke med. Flest avtalte årsverk i staten ble utført i Oslo i 2018 med 28,2 prosent. Deretter følger Trøndelag med 9,4 prosent og Hordaland med 8,2 prosent. @NTB



Selv om det skal bygges høyt og tett i nytt regjeringskvarter kan det fortsatt bli noen grøntområder. Illustrasjon: Statsbygg/Team Urbis.





Arbeidsformene i departementene vil endre seg i fremtiden, heter det i regjeringsbyggmeldingen. Her en skisse på hvordan de nye kontorene vil kunne bli.
Kilde/Illustrasjon: Statsbygg/Team Urbis.

Kontorstrid i nye landskap

Nye spektakulære bygg til tross, den indre striden om kontorarbeidsplassenes utforming ser ut til å være evigvarende. Få spørsmål er utredet og debattert mer enn de åpne landskapene med sine aktivitetsbaserte arbeidsplasser.

Av: Magne S. Otterdal

Milliarder av kroner investeres akkurat nå i alt fra nytt regjeringsbygg i Oslo sentrum til flere nye store utbygginger i landets universitets- og høyskolesektor. Gjennomgående opplever ansatte at de nye byggene domineres av løsninger med åpne kontorlandskap, uten at de ansatte opplever å ha blitt hørt tilstrekkelig i planleggingsarbeidet.

Gjenreisingen av Oslos regjeringkvartal og storstilte nybygg- og oppgraderingsprosjekter ved Universitet i Bergen er eksempler på prosjekter som vil medføre nye, åpne landskap for tusenvis av kontoransatte. Med dette følger intense diskusjoner for og imot åpne løsninger kontra cellekontorer.

Regjeringens norm for aktivitetsbaserte arbeidsplasser, forkortet til ABW (Activity Based Working), rulles ut for fullt – og er allerede implementert i eksempelvis NAV.

«Tydelig skepsis»

Nylig kom kommunal- og moderniseringsminister Monica Mæland med stortingsmeldingen om det nye regjeringskvartalet. Slik omtaler stortingsmeldingen fagbevegelsens engasjement knyttet til regjeringsbygget: «Organisasjonene har i særlig grad vært opptatt av – og hatt synspunkter på – arealnormen og utformingen av arbeidsplasskonseptet, og har i den sammenheng tilkjennegitt sin tydelige skepsis bl.a. i form av underskriftsaksjoner og avisinnlegg.»

Det bedyres i meldingen at de ansatte har vært trukket direkte med i planleggingsarbeidet, i tillegg til dialogen med organisasjonene gjennom faste møter siden 2013. «Disse møtene avholdes nå om lag én gang hver måned. Formålet er å informere og innhente synspunkter fra de ansatte på alle sider ved prosjektet,» heter det i regjeringsbyggmeldingen til Stortinget.

En kald skulder

Stortingsmeldingen kan likevel oppfattes som en kald skulder til en felles protest fra 2500 medlemmer fra fagforbundene Unio, Parat, Akademikerne og NTL med arbeidsplass i departementene.

Protesten ble levert 1. juni 2018, der det ble argumentert hardt mot planene om at de aller fleste som kommer på jobb i de nye kontorene, som skal stå ferdig i løpet av de kommende ni årene, ikke får faste arbeidsplasser men må ta til takke med «clean desk». Organisasjonene protesterer ikke minst mot arealnormen som tilsier et snitt på 23 kvadratmeter per ansatt. »

«Dette er en gruppe ansatte som ikke ofte protesterer mot beslutninger fattet av regjeringen. At så mange er bekymret for sin egen arbeidssituasjon, er et kraftig signal som statsråden bør lytte til,» het det i utspillet fra Parat og de andre organisasjonene i fjor.

Krever 32 kvadratmeter

Under den åpne høring om regjeringsbyggmeldingen i Stortingets kommunal- og forvaltningskomité, konstaterte NTL-leder Kjersti Barsok at denne underskriftskampanjen overhode ikke hadde ført frem. Hun sa at prosjektet tvert om var blitt offer for lite gjennomtenkte kutt.

Hun fortalte politikerne på Stortinget om sin forbauselse over at ingen skal få faste kontorplasser, og at det skal være 25 prosent underdekning av plasser.

– Nei, våre tillitsvalgte og medlemmer føler ikke at vi har blitt lyttet til, sa Barsok.

Hun påpekte at 32 kvadratmeter per ansatt må være normen arbeidsplassene.

– Å fremtvinge åpne løsninger på tross av de ansatte, og på tross av forskning om produktivitet og arbeidsmiljø, er simpelt-hen uforståelig for oss, sa NTL-lederen og oppfordret komiteen til å be regjeringen komme med et nytt alternativ med store nok arealer som kan gi rom for gode arbeidsplasser i det nye regjeringskvartalet.

Skulle politikerne gå for at alle ansatte skal få fast plass, samt cellekontorer til halvparten, vil det medføre en fordyrelse av det nye regjeringskvartalet på 1,5 milliarder kroner. Det vil kreve et ekstra areal på opp mot 20 000 kvadratmeter, sammenlignet med den krympede versjonen som Stortinget nå skal ta stilling til.

Høyskoler og universiteter

Randi Heimvik, hovedtillitsvalgt for Parat ved Universitetet i Bergen, har en ekstra grunn til å være opptatt av spørsmålet om hvordan kontorarbeidsplassene utformes. Medarbeidere med nedsatt hørsel, som hun selv har, er blant de som opplever store utfordringer med å jobbe i kontorlandskap.

– Det er ikke alle som kan sitte i et åpent landskap, selv om det er mange som



Det er stor byggeaktivitet ved Universitetet i Bergen, og Parats hovedtillitsvalgte Randi Heimvik er med rette bekymret for konsekvensen av de nye, åpne kontorlandskapene. Her foran administrasjonsbygget i Nygårdsgaten 5.
Foto: Gorm K. Gaare.



ønsker det og synes det er helt topp. Mange som synes dette er veldig vanskelig med tanke på både arbeidsoppgaver og handicap, sier Heimvik. Ifølge henne bør arbeid med personalsaker og sensitive opplysninger utføres på et kontor hvor døren kan lukkes.

Heimvik forteller at Universitetet i Bergen har mange nybygg under utvikling, hvor kontorlandskap er gjennomgangstenen for fremtidens UiB-arbeidsplasser.

– Ledelsen har bare bestemt at sånn skal det være, uten å gjennomgå en prosess med oss for å se hvilke behov vi har, hvilke arbeidsoppgaver vi har og hvilke fag vi skal ta inn i det åpne landskapet, sier Heimvik.

Hun trekker også frem UiBs innføring av Skype for Business som telefonsystem. Det viser seg å være svært utfordrende for henne og andre med nedsatt hørsel å bruke i det daglige arbeidet, i tillegg til at det er svært vanskelig å kombinere jobbing i landskap med høreapparat.

Store arealforskjeller

Rundt 3800 har sin daglige arbeidsplass ved UiB, som med et samlet eiendomsareal på 406 000 kvadratmeter er en av landets største eiendomsforvaltere. Av dette utgjør til sammen 147 000 kvadratmeter kontorareal.

UiB-ledelsen jobber etter en masterplan for utvikling av bygningsmassen, det vil si planen for oppussing og nybygging. Der beskrives arealene for ansatte slik:

«Det er imidlertid stor forskjell på hvor mye den enkelte arbeidstaker har til disposisjon. Mye av dette har historiske årsaker. De store kontorene som var tidsriktige i tidligere generasjoner, kan utnyttes på en annen måte i dag for å møte dagens behov både for forsknings- og læringsmiljø og for kostnadseffektivitet.»

Universitetets kontorareal per ansatt er rundt 40 kvadratmeter, som er betydelig høyere enn regjeringens nye norm på 23 kvadratmeter. Arealet beskrives som høyt, og «arbeidet med arealeffektivisering vil være sentralt i universitetets framtidige arealforvaltning.»

Arbeidet følges med argusøyne av de ansatte, og mens det er et månedlig kontaktmøte for regjeringsbygget, har bergensuniversitetet et kontaktmøte annenhver uke. ■



Illustrasjon: Statsbygg/Tam Ubbis.

Sakset om åpne landskap

Debatten om kontorutforming når nye høyder i det store byggeprosjekter i offentlig sektor skal settes ut i livet.

«Vi har i mange år hatt kunnskap som entydig sier at dersom man skal holde på med arbeid som krever konsentrasjon, så må kontorlandskap unngås. Deling av kontor eller kontorlandskap anbefales ikke for denne type arbeid. Det gir nedsatt produktivitet, øker antall feil og gir ansatte hodepine og manglende trivsel på jobb.»

Bente Elisabeth Moen,
Professor i arbeidsmedisin og global helse, UiB

«Kontorlandskap og fleksikontor kan være gunstig for arbeidstakere der arbeidsoppgavene forutsetter tett samarbeid med andre arbeidstakere som i avisdesker, prosjektgrupper, arkitektkontorer, kontrollrom som «Cape Canaveral» osv. For arbeid som krever konsentrasjon og uforstyrret korttidshukommelse er det vanskelig å finne positive effekter.»

**Jan Vilhelm Bakke, PhD, overlege i Arbeidstilsynet og
Knut Inge Fostervold, Dr. psychol, Førsteamanuensis,
Psykologisk Institutt, Universitetet i Oslo.**

«Det føles nesten mer ensomt å sitte i landskap enn på cellekontor. Jeg har fått tilbakemeldinger fra enkelte om at de er blitt mer produktive av å jobbe i landskap fordi man snakker veldig mye mindre med kolleger. Men de sier også at trivselen er blitt mye lavere.»

Marianne Barry i NAV

Regjeringens nye kontorstandard

Planen er at de første nye kontorarealene i det nye regjeringsbygget skal være klare til bruk i 2024, og hele prosjektet skal stå ferdig i 2028 – altså om ni år.

Slik beskriver stortingsmeldingen et standard kontorareal i det nye regjerskvartalet, med sine ulike funksjonelle soner:

- En hovedsone med individuelle arbeidsplasser og rikelig med multirom og stillekontor.
- En buffersone med møterom og interne tilpasningsarealer som plasseres strategisk som buffer mot lyd og gangtrafikk inn mot arbeidssonen.
- En sosial sone som skal være et naturlig samlingspunkt med mulighet for sosialisering, kaffepauser, uformelle sammenkomster osv.

Støttefunksjoner som garderober, WC, personlige skap osv. plasseres i tilknytning til den sosiale sonen. I tillegg er det for hvert departement satt av fem prosent av arealet til lokalt delt arbeidsplassareal. Hvert enkelt departement kan bestemme hvordan de vil utnytte dette. Det kan for eksempel brukes til flere stillerom, lesesal, prosjektrum eller andre typer rom som det er behov for. Kilde: Stortingsmelding 21, Nytt regjerskvartal.



Statsminister Erna Solberg og forsvarsminister Frank Bakke Jensen drøftet trakassering i Forsvaret med kvinner og menn fra alle forsvarsgrener på arbeidsseminar i regjeringens representasjonsbolig 8. mars 2019. Foto: Gorm K. Gaare.

Forsvar mot sextrakassering

Forsvaret vil utrydde mobbing og sextrakassering i egne rekker. Nå skal en liste konkrete tiltak settes i verk, tiltak som til dels går lenger enn det likestillings- og diskrimineringsombudet har foreslått.

Av: Svein-Thore Gran og Magne Otterdal

Det er forswarets HR-sjef, oberst Trond Nilsen, som er ansvarlig for å rydde opp i den dystre ukulturen som i vinter ble avdekket og publisert i Forsvarets Forum. Undersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering (MOST) sjokkerte alle.

Noen måneder etter avsløringen kalte statsminister Erna Solberg og forsvarsminister Frank Bakke Jensen inn til arbeidsmøte på selveste kvinnedagen 8. mars i regjeringens representasjonsbolig.

Viktig innspill

Leder i Parat forsvar, Johan Hovde, deltok på møtet, og han hadde med seg «sett strek»-nålen fra utelivsbransjens kampanje mot sextrakassering. Han fristet regjeringen og forsvarsledelsen til å kopiere denne kampanjen.

Ifølge oberst Nilsen har «sett strek»-kampanjen vært viktig, men samtidig bare vært en del av innspillene som er gitt og arbeidet som er gjennomført. Han sier at det har vært høyt aktivitetsnivå med

MOST-arbeidet i Forsvarsstaben denne vinteren og forsommeren.

– Når vi får en slik undersøkelse midt i fleisen må vi treffe tiltak, og det har vi gjort. Forsvarssjefen satte ned en arbeidsgruppe og de virkemidlene vi iverksetter, går lengre enn det Likestillings- og diskrimineringsombudet foreslår, sier Trond Nilsen.

Tiltak mot uønsket sex

Tiltakene rettes både mot sentrale og lokale enheter i Forsvaret og de viktigste kan summeres i følgende punkter:

- Drive holdningsskapende arbeid for å sørge for at seksuell trakassering ikke skjer. Her blir det både holdningskampanjer og utdeling av foldere.
- Samle alle regelverk om seksuell trakassering på ett sted og utgi et eget direktiv med veileder om temaet.
- Gjennomføre et eget seminar om organisasjonskultur for forsvarssjefens ledergruppe med mål om at dette skal ende i en strategi for det videre arbeidet.
- Kvalitetssikre utdanning og kompetansebygging innenfor holdning, etikk og ledelse på alle ledernivåer i Forsvaret.
- Tydeliggjøre lederansvaret i varslingssaker.
- Understreke plikten alle har til å gripe inn og jobbe for en kultur der alle vil gripe inn dersom man ser mobbing eller seksuell trakassering.
- Gjennomføre oppfølgingsundersøkelser hvert annet år for å validere resultatene av tiltakene.
- Opprette en egen prosjektstilling i Forsvarsstaben, som får arbeid mot seksuell trakassering som sitt eneste ansvarsområde.

MOST-tiltakene innebærer tydeligere informasjon til ansatte om varslingsrutinene for alle som har vært utsatt for mobbing eller seksuell trakassering, og informasjon om hvor en kan henvende seg for å få hjelp.

Både i forsvarsets egen MOST-undersøkelse og fra flere vernepliktige og ansatte som



Therese Leerbeck holdt innlegg under statsministerens arbeidsseminar om kvinner i forsvarset 8. mars, der utfordringene med trakassering ble berørt. Leerbeck vil som fremtidig leder i Forsvaret jobbe for at alle skal føle seg trygge i tjenesten. Foto: Gorm K. Gaare.

sto frem i Forsvarets Forum, fremkom det at omfanget av seksuell trakassering er stort, og over 160 personer sa de var blitt voldtatt eller forsøkt voldtatt mens de tjenestegjorde i Kongens klær.

Johan Hovde, som ble gjenvalgt til en ny periode som leder på Parat forsvars kongress i slutten av mai, fortsetter å spre «sett strek»-nålen. Ved starten av kongressen markerte han kampen mot trakassering og nulltoleranse for slike overtramp i Forsvaret. – Det ble godt tatt imot, sier Hovde. Den røde streken var lagt ut til alle delegatene, og budskapet ble møtt med rungende applaus.

Det er store forventninger til hvordan forsvarset iverksetter og tar i bruk tiltakspakken på seks hovedpunkter. Ifølge Hovde er det viktig å øke åpenheten. Det er erfaringen både med «sett strek»-kampanjen i utelivsbransjen og MOST i Forsvaret.

Et lederansvar

På statsministerens 8. mars-seminar holdt forsvarsminister Frank Bakke-Jensen at det er et lederansvar når holdningene skal bedres i Forsvaret. Det var under dette arbeidsmøtet i regjeringens representasjonsbolig at Parat forsvar-lederen spilte inn «sett strek»-forslaget, noe både statsministeren og forsvarsministeren lot seg inspirere av.

Statsminister Erna Solberg var tydelig på at kampen mot trakassering måtte være en integrert del av ledelsesarbeidet.

– Holdninger og opplæring er viktig, og Forsvaret er den største lærlingebedriften i staten, sa Solberg.

På arbeidsmøtet fikk hun høre Forsvarets fremtidige ledere fortelle om sine ambisjoner om å skape et godt arbeidsmiljø. Therese Leerbeck, fenrik og student ved Krigsskolen, mener forsvarset må behandle folk som folk, uavhengig av hvilket mangfold de representerer.

Dette vil hun jobbe for som leder for ansatte og soldater i Forsvaret:

– De skal til enhver tid føle at de er ivaretatt, både ved at de opplever utvikling og mestring, og ved at de føler seg trygge og har det bra i troppen, sa Therese Leerbeck. ■

MOST-fakta

MOST, spørreundersøkelsen blant alle ansatte og vernepliktige om mobbing og seksuell trakassering, ble utført høsten 2018. Undersøkelsen er siden 2015 utviklet av Forsvaret i samarbeidet med Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) og Forsvarsdepartementet (FD).

8805 personer svarte på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent var 48 prosent. Kvinneandelen av respondentene (24 prosent) er noe overrepresentert sammenliknet med kvinneandelen i Forsvaret som helhet (17,2 prosent).

Kilde: Forsvaret.

Begrepsdefinisjoner trakassering

- Verbal trakassering kan skje via for eksempel seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv.
- Ikke-verbal trakassering dreier seg for eksempel om nærgående blikk, kroppsbevegelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende.
- Fysisk trakassering omfatter alt fra uønsket berøring, klemming og kyssing til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk. Seksuell trakassering forekommer også i utstrakt grad på nettet, på sosiale medier, e-post eller tekst- og/eller bildemeldinger.

Kilde: Mona Bråten og Beate Sletvold Øistad: Seksuell trakassering i arbeidslivet, Fafo-rapport 2017:09

Universtitetsverdigheten lokker fortsatt

Universitetssyken som har herjet høyere utdanning i flere tiår, viser ingen tegn til å avta, til tross for mye krangel og uenighet. Det er gode grunner til at høyskoler slår seg sammen for å oppgraderes til universitet, ifølge forsker Jan Messel.

Av: Tellef Øgrim

Det er mange krefter som til sammen har bidratt til norske høyskolars ønske om å bli universiteter.

Følelser og fakta

Når Parat-bladet møter Jan Messel, forsker ved Senter for profesjonsstudier ved OsloMet, trekker han i samtalsløp frem en lang rekke reelle, formelle, rasjonelle, politiske og mer følelsesmessige årsaker til at høyskoler i en årrekke har hatt et behov for å først å slå seg sammen med andre høyskoler og så til slutt lage universitet:

- Større frihet i å opprette studieprogrammer.
- Lettere å få støtte til internasjonalt samarbeid, særlig på overordnet nivå i form av forskningssamarbeid.
- Troen, ikke minst hos myndighetene, på at større institusjoner som forplikter seg til å styrke forskningsdelen av virksomheten, vil gi høyere kvalitet i alle ledd i virksomheten.
- Et universitet får mer penger.
- Et universitet tiltrekker seg flere studenter.

Messel, som er i ferd med å legge siste hånd på sin historiebok om OsloMet, er slett ikke like overbevist om at alle motivene over har like sterk rot i virkeligheten. Men at de i større eller mindre grad har spilt en rolle i universitetsdannelsen over

mange år, tviler han ikke på. Troen på bedring av økonomien er ett eksempel. – HiOA fikk egentlig ikke bedre økonomi etter overgang til universitet, sier Messel. Han legger til at det ikke har vært noe stort problem for hans institusjon, siden studenttilstrømmingen har vært god.

– Men så kommer det kanskje flere studenter når de får studere ved et universitet og ikke bare en høyskole?

– Jeg har mer tro på at det er andre ting som styrer studentene. Hvis du skal bli sykepleier tror jeg ikke du velger studiested ut fra slike kriterier. Jeg tror du vurderer om utdannelsen er god og om du vil like stedet der høyskolen eller universitetet ligger, sier Messel.

Gjennomslag

For femti år siden var det bare Oslo og Bergen som hadde universiteter. Høyskoler i regionene begynte å presse på, men politikerne bremsset. Hvis noen skulle slippe gjennom nåløyet, måtte det bli nordlendingene. Resultatet ble Universitetet i Tromsø. Norges arktiske universitet (forkortet UiT) ble opprettet ved stortingsvedtak i 1968.

Etter hvert fikk imidlertid også andre regioner gjennomslag på Stortinget. – Distriktpolitikken og regionpolitikken har alltid stått sterkt i Norge. Man fikk en

rettferdighetstankegang som gikk i retning av at regionene som presset på også skulle få universiteter, noe de mente innebar en viktig oppgradering av det eksisterende utdanningstilbudet, sier Messel.

I følge et innlegg professor Hilde Gunn Slåttemo skrev i tidsskriftet Khrono i april sliter distriktsuniversitetene i kampen om kandidatene:

«I dag ser utdanningsinstitusjoner i distriktene ut til å slite med rekrutteringa, mens byene er trekkpapir for utdanningsøkende ungdom. Høgskole- og universitetssektorens kamp om studentene er blitt hardere, og det er blitt viktigere å skaffe studenter utenfor egen region. Dermed er markedsføring og presentasjon utad viktigere: kinoreklame, stands på utdanningsmesser og interne kommunikasjonsarbeidere som jobber med omdømmebygging og mediestrategi.»

Variierende kriterier

Underveis har kriteriene som må oppfylles for å bli universitet variert mellom å være fritt fram for alle, krav om fire doktorgradsprogrammer, til krav om ett doktorgradsprogram. Men det er på langt nær bare høyere kvalitet i forskning og undervisning som har ligget bak universitetsdannelsen. Distriktpolitikken har vært en viktig kraft hele veien siden de første høyskolene begynte å røre på seg på 1960-tallet.



Forsker Jan Messel skriver på Høgskolen i Oslo og Akershus/OsloMets historie. Han mener den sittende regjeringen har realisert viktige ambisjoner for universitets- og høyskolefeltet. Foto: Tellef Øgrim.

I 2013 satte kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen på bremsene og bestemte at ingen flere skulle få bli universitet. Da Røe Isaksen igjen åpnet for at høyskoler skulle kunne bli universiteter, mener Messel at ministeren hadde en solid plan om å inspirere sektoren til sammenslåinger. – Det lå en klar tanke bak om å lage det man mente var mer solide institusjoner. Gulroten var å kunne bli et universitet, påpeker han.

Flere nedleggelser på gang

Etter en vellykket sammenslåingsbølge kommer vi nå til å få en forutsigbar

nedlegging av små studiesteder, tror Messel. Oppstyret rundt Nord universitets nedlegging av avdelinger på Nesna og Sandnessjøen vil ifølge forskeren følges av lignende diskusjoner på Universitetet i Sørøst-Norge. – De blir heller ikke enkle å ta. Uansett tror jeg vi får flere nedleggelser av studiesteder, sier Messel.

Universitetsfeberen vil ikke gi seg. Som et symptom på verdien av status og anseelse står nå Universitetet i Innlandet for tur. Dessuten spør Messel seg om høyskoler som står alene, som Østfold og Volda, vil

få lov til å fortsette sin alenegang også i fremtiden.

Det pågår også en betydelig konsolidering av private høyskoler. Høgskolen Kristiania gaper over så mange private høyskoler den kan få tak i, med tanke på å bli det den kaller «arbeidslivsuniversitet» innen 2030.

Når det blir virkeliggjort kommer hovedstaden til å ha ikke mindre enn tre universiteter. Hvem sa at universitetssyken kun var en distriktsepidemi? ■



Frykter forskyving fra kommunalt ansatte til statlige

NAVs organisasjonsform, med delt ansvar mellom stat og kommune, gjør omstillingsprosesser ved NAV-kontor særlig krevende. I Larvik har det vært unntakstilstand siden nyttår.

Av: Aslaug Olette Klausen

NAV (Ny arbeids- og velferdsforvaltning) ble opprettet i juli 2006. Etaten, som har ansvar for organisering og finansieringen av trygdeordningene, arbeidsmarkedstiltak og sosialhjelp er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet.

Partnerskapsmodell

NAV-kontoret er en felles førstelinjetjeneste for alle ytelser til brukerne. Dette betyr igjen at alle kontorene har to eiere i en såkalt partnerskapsmodell: stat og kommune. Kommunen har ansvar for de sosiale ytelsene ved kontorene, mens staten har ansvar for arbeids- og velferdstjenester.

Organiseringen ved kontorene gjøres dels lokalt og dels overordnet. Kommunene kan selv bestemme, i samråd med Arbeids og velferdsetaten, hvilke av de kommunale tjenestene som skal inngå i NAV-kontoret utover det lovpålagte minimumet av tjenester. Arbeids- og velferdsetaten har i tillegg til å ha en rådgiverfunksjon for kommunene, ansvar for den statlige styringen av kontorene. Etaten er direkte underlagt Arbeids- og sosialdepartementet.

Ulike vilkår

Denne fordelingen innebærer at de ansatte ved kontorene både har ulike arbeidsvilkår og ulike ansattforhold. De ansatte må forholde seg til hovedavtalene som gjelder

for deres arbeidsgiver, altså de kommunale følger HA KS og de statsansatte følger HA i staten. Det øverste ansvaret for de kommunalt ansatte er rådmannen i de respektive kommunene.

I praksis betyr dette at alle statlig ansatte har samme vilkår uavhengig av hvor i landet de er ansatt, mens de kommunalt ansatte følger kommunens avtaleverk HA i KS, samt særavtaler, som kan variere fra kommune til kommune.

Hovedtillitsvalgt i Parat NAV, Agathe Osland Hellesen, mener dette kan by på utfordringer for forholdene på arbeidsplassen.



Agathe Osland Hellesen. Foto: Trygve Bergslund.

– Det vi har jobbet for, og det som har skjedd i en del kommuner, er at kontorledelsen har tatt ansvar, og de ansatte har fått en avtale som er lik for alle. Man har skummet fløten av det beste i begge avtaleverkene. Dette kan gjøres ved å inngå avtaler med kommunen der det understrekes at de ansatte jobber på samme sted, selv om de har ulike arbeidsgivere, sier Hellesen.

Etter hennes og Parats syn er det åpenbart at ansatte som har like arbeidsoppgaver også skal ha like rettigheter. Men dette er imidlertid ikke tilfelle over alt.

Fare for forskyving

En annen mulig utfordring ved denne modellen er hvordan partnerne løser situasjoner som kan oppstå når budsjettet kuttes

hos en av partene, det være seg i statlige overføringer eller på kommunal side.

Hellesen fra Parat NAV mener det er en åpenbar fare for at man skyver på arbeidsoppgaver fra kommunalt til statlige ansatte dersom det kommer kutt i kommunebudsjettet.

– Staten kan dermed bli sittende og finansiere stillinger som utfører kommunale oppgaver, for eksempel slik tilfellet er med kuttene til flyktningarbeid i Larvik, påpeker hun.

Hellesen kjenner ikke til konkrete tilfeller der det har vært permanente forskyvinger av arbeidsoppgaver ved NAV-kontor.

Derimot har det være flere tilfeller der arbeidsoppgavene midlertidig har blitt overført i omstillingsfaser eller overganger.

– Partnerskapet skal ha en åpen prosess med de tillitsvalgte, og det skal være en



helt klar fordeling. Partene i NAV er selv ansvarlig for finansiering av egne tjenester lagt til NAV-kontoret – dette må det være helt klare linjer på. Tjenestene lagt til NAV-kontoret må dimensjoneres til budsjettmidlene som legges inn i driften, sier hun.

Forventning om dialog

Det er ifølge Hellesen en klar forventning om gode og åpne dialoger mellom partene i partnerskapet og dialog med tillitsvalgte når budsjett-kutt og liknende situasjoner oppstår. – Men dersom det forventes at deler eller hele den kommunale oppgaveporteføljen fortsatt skal løses ved kontorene, hvem skal gjøre dem om de kommunalt ansatte er sagt opp? spør hun retorisk.

– *Partnerskapsmodellen gir altså ulike arbeidsvilkår til statlig og kommunalt ansatte. Hvordan løses dette konkret ved kontorene under slike omstillinger?*

– Normalt sett vil partnerskapsavtalen være klar på hvilken part som skal løse oppgavene. Dette betyr ikke at vi ikke skal jobbe på hverandres fagfelt. Tvert imot! påpeker Hellesen.

Hellesen fremhever at Parat NAV har vært særlig opptatt av at alle ansatte må kunne jobbe på tvers av tjenestene for å kunne gi brukerne en sømløs tjeneste.

– Når omstillinger står for døren og presset på de ansatte øker, kommer også forskjeller i arbeidsvilkår mer opp i dagen og lager ekstra utfordringer. Når omstilling er et faktum har vi behov for å bruke energien på de rette tingene. Derfor er det særdeles viktig å finne gode løsninger for de ansatte i «fredstid», slik at vi sammen kan komme gjennom utfordringer og krevende perioder, sier hun.

Felles oppgaver

Det er ifølge Hellesen derfor ikke slik at de ansatte ved kontorene kun jobber enten

med statlige eller kommunale oppgaver. – Snarere er det slik at kontoret har estimert kostnadene for de ulike tjenestene og fordeler disse på de ansatte utfra budsjett. Dette kan føre til at en statlig ansatt kan bruke halve arbeidstiden på å behandle søknader om økonomisk sosialhjelp og resten på individuell oppfølging av brukerne. En kommunalt ansatt vil gjøre det samme, påpeker hun.

Hellesen mener denne ordningen totalt sett fører til at NAV kan tilby en hensiktsmessig og mest mulig sømløs tjeneste for brukere. – Det du ikke kan gjøre er imidlertid å kutte ti kommunale stillinger og si at vi likevel skal levere de

samme tjenestene. Da blir for eksempel de statlige ansatte sittende igjen og skal gjøre jobben. Det aksepterer vi ikke som fagforening, og sannsynligvis gjør heller ikke en fylkesdirektør det, sier hun.

Varslede nedskjæringer

En situasjon som likner det overnevnte scenarioet har allerede skjedd i Larvik. Tidligere i år ble det kjent at flere av de kommunalt ansatte ved kontoret ble nedbemannet, og oppsigelsene ble sendt ut på svært kort varsel. Flere av dem som fikk nedbemanningsvarsel, var nytilsatte i midlertidige stillinger.

Nedskjæringene kom etter et varslet kutt i kommunens budsjett på 12,5 millioner. Kuttene kommer som følge av redusert antall asylanter i Norge, og derav lavere behov for midler til blant annet mottaksarbeid.

Årsaken til at Hellesen mener det er viktig å løfte den lokale saken, handler nettopp om at det er varslet lavere overføringer på dette feltet over hele landet. Og det er en mulighet for at

andre NAV-kontor kan møte noen av de samme utfordringene.

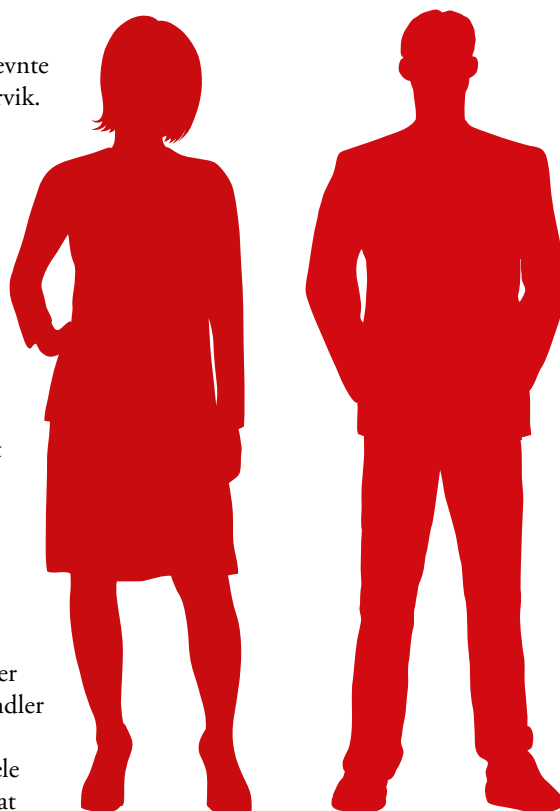
Krevende arbeidssituasjon

Parat NAVs hovedtillitsvalgt i Larvik, Cecilie Holt skriver i en epost til Parat-bladet at situasjonen på hennes arbeidsplass er så krevende at hun ikke vil uttale seg på nåværende tidspunkt. Dette også etter at det har blitt kjent at flertallet av dem som ble rammet av oppsigelsene, skal ha blitt tilbudt annet arbeid i kommunen. Saken er, som nevnt av Hellesen, imidlertid ikke ferdig avklart.

– *Ville dette kunne skjedd dersom de overtallige hadde vært ansatte i staten?*

– Nei. Det tror jeg ganske sikkert ikke. Det går jo også an å snu dette. Lederen ved NAV-kontoret har også ansvar for den statlige delen av budsjettet. Hva som gjør at man har klart å holde rede på den statlige delen av kontoret, men ikke den kommunale, det vet ikke jeg, sier Hellesen.

Hun vedgår at det er bedre styring og gode rutiner på den statlige delen av NAVs budsjetter.





Fare for at det skyves arbeidsoppgaver fra kommunalt til statlige ansatte når kommunene selv kan bestemme hvilke kommunale tjenester som skal inngå i NAV-kontoret, utover det som er lovpålagt.

– Den statlige siden får tildelt et budsjett av regjeringen hvert år. Når tildeling er gjort behandles dette på sentralt nivå, med en videre fordelingsrutine alle parter følger. Rekken er ut til direktoratet, så fylkesledd, og så ut på kontornivå. Vi delegerer myndighet ut på en trygg og god måte. Men hvordan de har håndtert dette i Larvik har jeg ikke detaljer på, bortsett fra at de åpenbart ikke har vært en åpen og god nok prosess med tillitsvalgte. Parat NAV var allerede januar 2018 ute og etterlyste informasjon om hvordan denne nedskjæringen skulle håndteres, forteller Hellsen.

Skal evaluere prosessen

Terje Tønnesen, som er fylkesdirektør for

NAV i Vestfold og Telemark, kan bekrefte til Parat-bladet at Larvik-kontoret ikke er det eneste kontoret som har blitt rammet av endrede statlige overføringer til kommunalt arbeid med asylsøkere og flyktninger.

Situasjonen i Larvik skiller seg ifølge Tønnesen imidlertid ut gjennom hvor fort omstillingen skulle skje i starten av året.

– Sannsynligvis kunne prosessen vært bedre gjennomført. Det har alle i partssamarbeidet blitt enige om, sier han.

Tønnesen har selv ikke direkte ansvar for kontordriften, utover direkte personalansvar når det kommer til ledelsen, samt overordnet for alle de statlige ansatte.

– Men man kan ikke bare sitte å se på når noe som dette skjer. Det påvirker jo også de statlig ansatte ved kontoret. Og jeg har et ansvar for at retten til medbestemmelse oppfylles på en ordentlig måte, sier han.

Tønnesen har derfor hatt flere separate møter både med kommunen, NAV-kontoret og representanter for fagforeningene. Han har også tatt initiativ til et heldags evalueringsmøte i midten av juni der målet er å få alle fakta på bordet, og gjennom dette helst få bedret kommunikasjonen og økt tilliten mellom partene.

– Gjør selve organisasjonsformen i NAV slike omstillinger særlig krevende?

– Det gjør for så vidt det. Det er krevende når det er to parter. Det gjør det spesielt viktig at man er enige om hva som er fakta og hvordan prosessen skal gjennomføres. Hvis man ikke er det blir det jo ekstra krevende, avslutter fylkesdirektøren. ■

”Sannsynligvis kunne prosessen vært bedre gjennomført. Det har alle i partssamarbeidet blitt enige om.

Terje Tønnesen, fylkesdirektør for NAV i Vestfold og Telemark



Anders Bjartnes.
Foto: Trygve Bergsland.

Norsk klimastiftelse på besøk hos Parat

Anders Bjartnes fra Norsk Klimastiftelse har holdt et innlegg for Parats hovedstyre. Diskusjonen dreide seg om klimaforandringenes risikoer og hvordan Parat kan fremme et bærekraftig standpunkt.

Bjartnes er daglig leder og ansvarlig redaktør for publikasjonene til Norsk klimastiftelse, og han har stått i bresjen for det grønne skiftet. I sitt innlegg gikk han gjennom klima som økonomisk risiko, og hvordan man i tiden fremover bør bygge sterkere broer mellom næringsliv, media, politikk og akademia når det gjelder klimaspørsmålet.

Bjartnes nevnte også omdømmerisikoen for virksomheter. Det har de siste fem årene skjedd forandringer i samfunnets

normer rundt reise- og matvaner. Blant annet har lange flyreiser blitt mer og mer uglesett.

Disse forandringene i normer kommer mest sannsynlig til å fortsette å utvikle seg i årene som kommer. En viktig oppgave for Parat vil derfor være å øke arbeidsgiveres oppmerksomhet om risikoene ved klimaforandringene, og dermed bidra i en positiv retning både for klimaet og medlemmer som er ansatt i relevante industrier.

Kilde: Parat24

Norges Politi- lederlag har ny kvinnelig leder

Marit Ellingsen ble i mai valgt inn som den første kvinnelige lederen for Norges Politilederlag i Parat. Dette ble bestemt under forbundets representantskapsmøte. Ellingsen sier hun gleder seg til å ta fatt på nye oppgaver.

– Det er med en viss ærefrykt jeg går inn i rollen som forbundsleder, ikke minst fordi jeg opplever at min forgjenger, Geir Krogh, har gjort en fremragende jobb – så listen ligger høyt, sier hun.



Marit Ellingsen.
Foto: Trygve Bergsland.

Internasjonalt møte for Norwegian-tillitsvalgte

Tillitsvalgte fra hele Europa og USA møttes i vår hos Parat for å drøfte felles utfordringer for selskapet og de ansatte.



François Ballesterio. Foto: Trygve Bergsland.

Etter initiativ fra Parat var tillitsvalgte fra hele Norwegian-konsernet i Europa og USA samlet på Parats kontorer i Oslo for å drøfte utfordringene selskapet står overfor.

Leder i Parat, Vegard Einan, sier det er viktig å snakke sammen på tvers av landegrensene.

– Når Parat, sammen med ETF (European Transport Workers Federation, red. anm.), har tatt initiativet til dette møtet er det selvsagt fordi vi ser at selskapet står i en krevende situasjon. For oss er det da viktig å kunne drøfte hvordan de ansattes repre-

sentanter kan møte dette, og bidra i det arbeidet som ligger foran oss, sier han.

Einan sier at Parat også har invitert ledelsen i Norwegian til å delta på møtet. – Vi ønsker å bidra til en god dialog mellom ledelsen i selskapet, og de ansattes representanter. Dette vil også gi selskapet en mulighet til å snakke direkte med representanter for alle fagforeningene i ETF-systemet i Norwegian, i det som åpenbart er utfordrende tider både for luftfartsbransjen – og Norwegian, sier han.

Kilde: Parat24

Støtter politisk streik for klima

Denne våren har skoleelever over hele landet gjentatte ganger streiket i protest mot politikernes manglende tiltak i møte med klimatrusselen. Paratleder oppfordrer elevene til å organisere seg og søke politisk innflytelse.

Inspirert av den svenske klimaaktivisten Greta Thunbergs «skolestreik for klimaet» har norske elever gått ut i politisk streik en rekke steder i landet. Over 40 000 ungdommer deltok landet over, og elevaksjonen har spredd seg til flere steder i Europa.

Leder i Parat, Vegard Einan, sier han er imponert over engasjementet og at det gjør inntrykk når tusenvis av barn og unge på denne måten står opp og sier fra.

– Streik er et virkemiddel vi i fagbevegelsen er godt kjent med. Historisk har dette vært arbeidsfolkets mulighet til å stå sammen mot overmakta. Å se skoleelever over hele Europa ta i bruk dette virkemiddelet, det gjør inntrykk, sier han.

Einan sier Parat er enig i at menneskeskapte klimaendringer er en av vår tids største utfordringer, og at Norge trenger et taktskifte i klimapolitikken.



– For oss i Parat har det vært viktig å bygge vår politikk på forvalteransvaret og føre-var-prinsippet. Den kloden vi skal overlate til våre barn, skal være i minst like god stand som da vi overtok den fra våre forfedre, sier Einan.

Einan har også en beskjed til de streikende ungdommene.

– Det engasjementet dere legger for dagen gjør inntrykk, og det imponerer meg. Jeg vil samtidig minne om at skal man lykkes

med å påvirke beslutningstakere må man stå sammen også over tid. Jeg vil derfor oppfordre til at dere organiserer dere, finn en organisasjon dere støtter – og bli medlem. Da bidrar dere ikke bare til en markering, men til et engasjement som strekker seg videre, og kan skape varig endring, sier han.

Kilde: Parat24

*Vegard Einan.
Foto: Trygve Bergsland.*



Ny leder for tannhelsesekretærene

Anne-Gro Årmo er valgt til ny leder i Tannhelsesekretærenes Forbund i Parat. Hun tar over stafettpinnen etter Gerd Bang Johansen. Wenche Husby er valgt til ny nestleder.

– Etter tolv år som nestleder i Tannhelsesekretærenes Forbund ser jeg det både som en plikt og en stor glede å få lov til å videreføre arbeidet i denne organisasjonen, sier Årmo.



Anne-Gro Årmo. Foto: Trygve Bergsland.



Johan Hovde. Foto: Vette Daler

Johan Hovde gjenvalgt som leder for Parat Forsvar

Det ble klart på Parat Forsvar-kongressen i mai at Johan Hovde er gjenvalgt som leder i Parat Forsvar, og Eivind Olsen er gjenvalgt som nestleder. Hovde sier han er glad for gjenvalget, og takker for tilliten.

– Jeg er klar for tre nye år som forbundsleder og ser frem til å fortsette utviklingen av organisasjonslivet sammen med nytt styre og nestleder Eivind Olsen, sier han.

Parat NAV-leder gjenvalgt

Parat NAV avholdt i mai sitt landsmøte, der valg av nytt styre og ledere stod på programmet. Agathe Osland Hellesten ble gjenvalgt som leder i Parat NAV, og Paal Herman Seivaag ble enstemmig valgt til nestleder.

– Både Paal og jeg takker for tilliten landsmøtet har gitt oss

som ledere de neste tre årene, sier Hellesten.



*Agathe Osland Hellesten.
Foto: Trygve Bergsland*



Petter «uteligger» Nyquist er =Kaffe-støttespiller. Foto: NTB/Scanpix.

Solidaritetsstøtte til veteraner og kaffebar

Hovedstyret i Parat tildelte årets solidaritetsmidler i tråd med landsmøtets politiske føringer og retningslinjer for tildeling av støtte. Pengestøtten deles i år likt mellom organisasjonen «Veteran møter veteran» og en helt spesiell kaffebar, =Kaffe.

Formålet med Parats støtte til solidaritetsarbeid er å yte direkte bidrag til humanitære og faglige organisasjoner, samt til organisasjoner som kjemper for faglig demokrati og menneskerettigheter.

Hovedstyret i Parat har for 2019 valgt å dele beløpet som gis i solidaritetsstøtte likt mellom organisasjonene «Veteran møter veteran» og kaffebaren =Kaffe.

Leder i Parat, Vegard Einan, sier det er viktig for hovedstyret å koble solidaritetsarbeidet mot arbeidslivet, og de som sliter med å holde følge, eller har falt utenfor.

– Når hovedstyret nå har valgt å dele årets tildeling likt mellom organisasjonen Veteran møter Veteran, og prosjektet =Kaffe drevet av =Oslo, er det en honnør til det viktige arbeidet begge disse aktørene gjør for å motvirke utenforskap og skape arenaer for inkludering og tilhørighet, sier han.

Einan sier han samtidig vil oppfordre alle medlemmer i Parat til å støtte opp om denne type lokale tiltak.

– For =Kaffe var det et viktig argument for hovedstyret at dette er en helt spesiell kaffebar som gir folk fra gatemiljøet mulighet til lønnet arbeid, jobbtrening, kompetanse og mestring, sier han.

Einan sier at når det gjelder organisasjonen «Veteran møter veteran», er dette en naturlig oppfølging av landsmøtets resolusjon om å anerkjenne norske veteraners erfaring og kompetanse.

– For oss har det vært en vekker å få Parat forsvar inn som en ny underorganisasjon, og bli minnet om den kunnskap og kompetanse denne gruppen sitter på. Nettopp derfor er det også godt å nå kunne støtte veterangruppen gjennom årets solidaritetsmidler, sier han.

Kilde: Parat24

Optimisme etter møte med regjeringen

Det ble opplevd som en seier for Parat og Virke da forbundene møtte representanter fra regjeringen for å drøfte organisasjonenes innspill til regjeringens videre arbeid med arbeidsdelingen mellom NAV og tiltaksbransjen.

Det var høsten 2018 lederen for Parat i Podium tok opp problemstillingen knyttet den manglende forutsigbarheten NAVs tiltaksarrangører har opplevd. Dagens rammevilkår for bransjen skaper utfordringer for en bærekraftig utvikling, forsvarlig økonomisk drift og en god personalpolitikk, har vært budskapet fra Parat og Virke.

Tidligere i vår ble det første møtet mellom Parat, Virke og representanter for regjeringen avholdt for å drøfte innspillene organisasjonene har fremmet. Ragnar Christiansen, som nå er hovedstyremedlem i Parat, sier initiativet handler om å sikre et best mulig tilbud til brukerne.

– Men, det handler også om en best mulig bruk av offentlige midler og sørge for en best mulig inkludering for de ressursene som brukes, sier han.

Christiansen sier at statssekretæren fra Arbeids og sosialdepartementet hadde stor forståelse for de bekymringer og krav partene la på bordet.

– Jeg tror vårt initiativ etterhvert vil gi resultater, sier han.

Kilde: Parat24



Møte mellom Virke, statssekretær og Parat. Foto: Arve Sigmundstad.

Laveste ledighet på 45 år i Storbritannia

Arbeidsledigheten i Storbritannia har nå falt til sitt laveste nivå på 45 år. Økonomien holder stand, til tross for brexit-usikkerhet.

Ledigheten for årets tre første måneder var på 3,8 prosent, det laveste nivået siden fjerde kvartal 1974, viser tall fra det britiske statistiske sentralbyrået (ONS).



I tremånedersperioden desember-februar var ledigheten på 3,9 prosent, den laveste på 44 år. – Arbeidsmarkedet i Storbritannia har vist seg å være usedvanlig motstandsdyktig overfor Brexit-relatert usikkerhet. Dette er virkelig sterke tall, gitt motvinden som økonomien nå står overfor, sier seniorøkonom Ben Brettell i Hargreaves Lansdown. @NTB



Sikkerhetsavtale for tekstilbransjen i Bangladesh forlenges

Internasjonale klesmerker har fått medhold av høyesterett i Bangladesh for at utenlandske sikkerhetsekspertene fortsatt kan overvåke landets klesfabrikker.

Blant klesmerkene som gikk til retten for å sikre at sikkerhetsavtalen fortsatt skal gjelde, er Hennes & Mauritz, Primark og Tesco. Avtalen har spilt en viktig rolle for bedring av sikkerheten ved Bangladeshs tekstilfabrikker etter katastrofen på Rana Plaza i 2013. 1138 mennesker mistet livet da den åtte etasjer høye fabrikkbygningen raste sammen. @NTB



Flere kvinner i arbeid i Europa

Forskjellen i andelen kvinner og menn som er i arbeid i EU minker viser tall fra Eurostat. I 2015 var rundt 42 prosent av arbeidsstokken kvinner, mens denne andelen har nå steget til rundt 44 prosent. I Baltikum-landene er kvinneandelen opp mot 47 prosent, mens den i Italia og Hellas er nede på nesten 40 prosent. Årsaken til trenden er hovedsakelig et høyere utdanningsnivå blant kvinner, i tillegg til teknologiske framsteg som tidsbesparende husholdningsapparater.

WHO anerkjenner utbrenthet som sykdom

Ekspertene har i årevis diskutert om utbrenthet skulle klassifiseres som en sykdom, noe WHO nå har besluttet å gjøre. WHO definerer utbrenthet som et syndrom som utvikles når kronisk stress på arbeidsplassen ikke blir håndtert på riktig måte.

– Utbrenthet refererer først og fremst til et fenomen knyttet til arbeidslivet, og bør ikke benyttes for å beskrive erfaringer fra andre områder av livet, lyder den nye klassifiseringen.

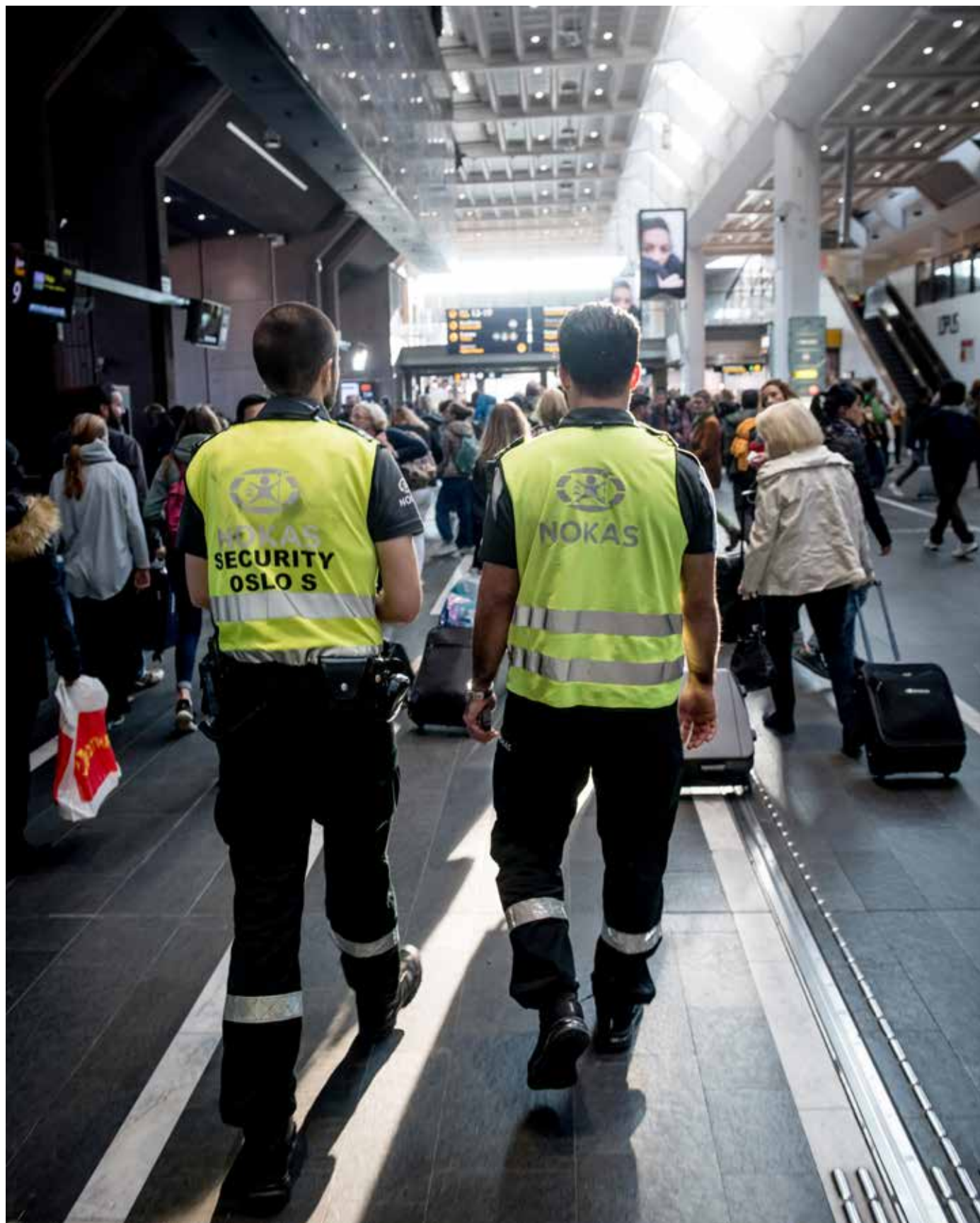
@NTB



172 millioner arbeidsledige i verden

172 millioner mennesker er registrert som arbeidsledige i verden viser en fersk rapport fra FNs arbeidsorganisasjon ILO. Dette utgjør en arbeidsledighet på 5 prosent.

Flertallet av de 3,3 milliarder menneskene som er sysselsatt, mangler ifølge ILO økonomisk sikkerhet. 700 millioner sysselsatte tjener så lite at de lever i fattigdom. – Fraværet av anstendig lønn og arbeidsforhold med svake rettigheter gjør at sysselsetting ikke nødvendigvis bidrar til å løfte folk ut av fattigdom, konstaterer ILO. @NTB



Nestleder i Parat, Unn Kristin Olsen, sier noe må gjøres for å forbedre arbeidshverdagen til vekterne og setter ned en arbeidsgruppe som skal jobbe med problemstillingen. Foto: Gorm K. Gaare.

Arbeidsgruppe skal sikre vektere

Det skal settes ned en arbeidsgruppe for å sikre at Parat-familien jobber effektivt og forent for å hjelpe vektere til en sikrere arbeidshverdag. Vektere må håndtere 200.000 uønskede hendelser årlig og ligger i toppen av stististikken for yrkesskader som følge av voldsutøvelse.

Av: Svein-Thore Gran

Politilerne står mot de vekterorganiserte som ønsker at vekterne får begrenset politimyndighet.

Leder i Norges Politilederlag,

Marit Ellingsen, mener det er utfordrende å skulle stille seg bak et slikt krav.

– Det er vanskelig å støtte et krav om begrenset politimyndighet. Vi må huske på at politifolk har en utdanning på bachelornivå og et annet samfunnsoppdrag enn vektere og vaktelskaper. Som vekter kan du velge å rygge eller løpe i en tilspisset situasjon, det kan ikke politiet. Vi må derfor ikke vanne ut den autoriteten og legitimiteten som politimyndighet gir, sier Ellingsen.

Omstridt politimyndighet

Begrenset politimyndighet er ikke helt tydelig definert, men det betyr i korthet at personer som har dette, kan gjøre mer for å gripe inn i situasjoner og mot personer enn det vanlige borgere kan. Å gi politimyndighet til andre yrkesgrupper enn politiet er omstridt fordi det kan ses som en privatisering av politiet. Det krever også lovendring dersom nye yrkesgrupper skal gis politimyndighet.

Vekter på Color Lines Kielferger og tillitsvalgt for Parat i NOKAS, Christian Svensen, mener samfunnet må ta inn over seg at vektere er en ressurs som utfører lette politioppgaver uten utvidet rettsvern eller myndighet.

*Leder i Norges
Politilederlag
Marit
Ellingsen.
Foto: Trygve
Bergsland*



– Vi må derfor avklare hva vektere skal brukes til, og hvilke fullmakter og virkemidler de skal ha. Om dette med begrenset politimyndighet er veien å gå vet jeg ikke, men vi ønsker å bruke Parat for å sette spørsmålet om vekteres sikkerhetssituasjon og myndighet høyere på den politiske dagsorden. Vi utfordrer derfor Parat til å ha en mening, sier Svensen.

Må øke kompetansen

Nestleder i Parat, Unn Kristin Olsen, erkjenner at vekternes situasjon er krevende, og at noe må gjøres for å forbedre arbeidshverdagen deres.

– Det er ikke tvil om at det er uholdbart at noen skades på jobb. Men vi trenger mer informasjon og kompetanse på dette området for å beslutte hvilke tiltak og virkemidler som er de riktige for å gi vekterne en tryggere og bedre arbeidshverdag. Derfor vil vi sette ned en arbeidsgruppe som skal bidra til Parats

*Nestleder i
Parat Unn
Kristin Olsen.
Foto: Vette
Daler.*



strategi og standpunkter i denne saken, sier hun.

– *Hva er arbeidsgruppens mandat?*

– Dette er så nytt at mandatet ikke er klart. Men det vi vil oppnå, er både å samle informasjon og komme med konkrete forslag til løsninger. Vi må huske på at vektere jobber i veldig ulike oppdrag og situasjoner. Det vil derfor være nødvendig å se på hvordan andre skandinaviske og nord-europeiske land har løst dette. Skal for eksempel økt myndighet kobles til videreutdanning og kompetansekrav? At alle vektere i alle situasjoner skulle få begrenset politimyndighet tror jeg ikke er realistisk, sier Olsen.

I arbeidsgruppen vil det sitte representanter for vekterne som er organisert i Parat, de to politiforeningene samt en jurist fra forhandlingsavdelingen i Parat. Resultatet av arbeidet skal leveres til generalsekretær Trond Reidar Hole når gruppen er ferdig.





Flere grupper innen Parat er enige om at vektere må få bedre utdanning i fysisk konflikthåndtering, men det er omstridt om vektere bør få begrenset politimyndighet. En arbeidsgruppe skal utarbeide forslag for å bedre vekteres arbeidshverdag. Foto: Gorm K. Gaare

Økt rettsvern viktigst

Svensen ser frem til at gruppen skal begynne sitt arbeid, og mener økt rettsvern må ha høyeste prioritet.

- Det er økt rettsvern som må være prioritet nummer én i arbeidet for å skape en bedre arbeidshverdag for vekterne. Dette er også slått fast i en del dommer at vektere burde hatt et bedre vern. Et annet viktig spørsmål vil være spesialkompetanse, for eksempel i håndtering av konflikter. Dette sammen med hvilken myndighet vekterne faktisk skal ha, og hva vektere skal brukes til, er vesentlig få besvart, og vi utfordrer Parat til å ha en mening om dette, sier han.

Politi-respekt

Det både vektere og politiansatte i Parat ser ut til å være enige om, er at det må bli lettere å anmelde episoder.

- For å anmelde voldsepisoder må vekterne møte opp på politistasjonen. Det burde vært mulig for vektere å anmelde via en webløsning. Slik det er nå, må anmeldelsene som oftest gjøres i fritiden. Selv om arbeidsgiver oppfordrer oss til å anmelde og betaler for tiden vi bruker, er det flere som lar være å anmelde, sa Svensen til Parat24 tidligere i mai.

Han får nå følge av Marit Ellingsen i Politilederslaget når det gjelder viktigheten av å se på rutinene ved anmeldelser.

- Det må være mulig å se på regelverket ved anmeldelser, sier Ellingsen. Hun fremholder at en også bør se på vekternes opplæring.
- All opplæring i konflikthåndtering vil hjelpe, sier hun.

Ta vekterne på alvor

Parat-tillitsvalgt i Securitas, Aleksander Danielsen, er ikke i tvil om hva som må komme ut av Parats og arbeidsgruppens jobb med å forbedre situasjonen for vekterne.

- Politikere og politiet må ta vekterne mer på alvor. Vi må få problemstillinger som er viktige for yrkesgruppen høyere opp i det politiske systemet og på den politiske dagsorden. Denne jobben vil vi gjerne gjøre gjennom Parat, sier han.

Kollega Svensen i Nokas er klar på at vekterne ikke ønsker å gå politiet i næringa, men at myndigheten må stå i stil med arbeidsoppgavene.

- Vektere kan aldri bli et B-politi eller erstatte politiet. Men vi må kunne vise folk bort fra områder som vi skal sikre, som et eksempel, mener han. ■

Bekymringsfull utvikling

Tall fra både NHO Service og Handel og Oslo Legevakt viser at utviklingen i voldshendelser og andre uønskede hendelser er bekymringsfull.

- Det som bekymrer oss, er at trenden går i retning grovere voldshendelser mot vekterne. Vi tror det ville være til stor hjelp med en lovendring som gir vekterne et økt rettsvern, sier bransjedirektør for sikkerhet og beredskap i NHO Service og Handel, Runar Karlsen.

Organisasjonen har utarbeidet statistikk de siste 8–9 årene, og det registreres årlig om lag 200 000 kontaktpunkter mellom vektere og publikum som følge av uønskede handlinger. Dette fører til 300–700 anmeldelser med vektere som den fornærmede part. Mindre enn 25 vektere anmeldes av publikum for vold, og i gjennomsnitt har en vekter i året blitt domfelt for vold i de årene statistikken har blitt utarbeidet.

Statistikk fra Oslo Legevakt i 2012 viser at det er vektere og dørvakter som topper statistikken over yrkesskader som følge av voldsutøvelse. De to yrkesgruppene ligger i toppen sammen med helsepersonell i psykiatri- og rusomsorgen.

Karlsen legger til at NHO tror det er store mørketall fordi mange saker ikke anmeldes, og at tallene nok er enda høyere innen ordensvakt segmentet.

- Det er en nok bekymringsverdig holdning i samfunnet om at vektere må tåle å få seg «en på trynet», og det er i mange tilfeller med på å legge listen høyt for anmeldelser. Samtidig som vektere må være bevisst på å anmelde og rapportere forhold selv også, sier Karlsen.



Parat UNG-styret ønsker velkommen til Hunderfossen i oktober. Foto: Trygve Bergslund.



Høstens vakreste eventyr

Er du under 35 år og medlem i Parat? Vi i Parat UNG er klare for vårt årlige treff og ønsker å ha med deg! I år kan vi tilby tre innholdsrike dager i Hunderfossen fra 16.–18. oktober, med muligheter for både faglig og sosialt påfyll.

Parat UNG fungerer som talerør for alle medlemmer under 35 år, og jobber med utfordringene studenter, lærlinger og unge arbeidstakere møter i dagens arbeidsmarked. Vi sitter i Parats hovedstyre og har en målsetting om å få flere unge til å engasjere seg i fagbevegelsen. Vi vil sette unge arbeidstakeres interesser på dagsordenen.

Inspirerende innhold

Dette er en samling for deg som ønsker å lære mer om Parat og Parat UNG, eller for deg som ønsker å engasjere deg mer i din fagforening. Enten du deltar for å styrke dine fagforeningskunnskaper eller om du deltar for det sosiale, vil dette bli en innholdsrik og spennende samling. På samlingen vil du få mulighet til å bli kjent med oss i styret i Parat UNG og mange andre unge, engasjerte mennesker fra flere sektorer og bransjer.

Du vil også få mulighet til å hilse på våre gode samarbeidspartnere fra Gjensidige som vil holde foredrag om fordelene man får hos dem som medlem av Parat, blant annet gunstige betingelser på lån og rabatt på forsikringer. Gjensidige vil selvfølgelig være tilgjengelige for å svare på dine spørsmål om både lån og forsikring.

Lektor ved Høyskolen i Kristiania, Dag Inge Fjeld, vil holde foredrag med temaet «Stabile mennesker i rivende teknologisk utvikling». Dag Inge har jobbet som analytiker og kommunikasjonsrådgiver, og har i tillegg tidligere blitt kåret til «Årets Foredragsholder» av ANFO. Vi har stor tro på at dette blir et faglig interessant og underholdende seminar.

I tillegg til faglig påfyll er det lagt opp til sosiale aktiviteter i Hunderfossen. Både rebusløp i Hunderfossen og en tur

innom Ivo Caprinos eventyrlige verden står på plakaten, før vi avslutter med felles middag og sosial hygge.

Høres dette ut som noe for deg? Påmeldingen til samlingen er nå åpen. Du kan melde deg på ved å klikke deg inn på kurskalenderen på [Paratkompetanse.com](https://paratkompetanse.com). Parat UNG dekker reisekostnader, kost og losji. Dersom du ikke skulle få permisjon med lønn fra arbeidsgiver dekker vi også tapt arbeidsfortjeneste. Bekreftelse på plass vil bli sendt ut i midten av august sammen med et mer detaljert program for samlingen.

På årets treff skal vi også velge nytt styre. Dersom du, eller noen du kjenner, har det lille ekstra engasjementet til å ta fatt på en spennende og utfordrende oppgave som styremedlem i Parat UNG, ber vi deg ta kontakt med oss på parat.ung@gmail.com.

*Med vennlig hilsen,
Styret i Parat UNG*

Ferietid og ferieloven

Ferie er for de fleste sol, sommer og tid sammen med familie og venner. Valg av tid for avvikling av ferie kan av og til skape noen problemer på arbeidsplassen. Vet du hvilke regler som gjelder dersom du blir syk i ferien, eller hvor mange feriedager du har rett til?

Av: Lene Liknes Hansen og Eva Borhaug

Iet harmonisk arbeidsforhold vil partene som regel bli enige om når ferien skal tas ut og hvor lang ferie man tar om gangen. Det vil også være naturlig for arbeidsgiver å forhøre seg med arbeidstaker når man ønsker å ta ut ferie.

Hvor mange feriedager har du krav på?

Ferieloven legger opp til at arbeidsgiver skal drøfte feriefastsettingen med den enkelte arbeidstaker eller med de tillitsvalgte. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om feriefastsettingen tidligst mulig og senest to måneder før ferien starter, såfremt ikke særlige grunner er til hinder for dette. Både underretning senest to måneder før og drøftingsplikten er såkalte ordensregler, noe som betyr at det ikke får noen konsekvenser dersom arbeidsgiver unnlater å følge disse reglene.

Alle, uansett stillingsprosent, har rett på fire uker og én dag ferie (25 virkedager – ferieloven opererer med lørdag som virkedag). I tillegg har de fleste som er omfattet av en tariffavtale rett på fem ukers ferie (30 virkedager). Ved bytte av jobb eller tiltredelse i ny jobb, har man som hovedregel rett til full ferie dersom man starter å jobbe i den nye stillingen senest 30. september i ferieåret. Arbeidstakere som tiltrer etter denne datoen, har kun rett på ferie i seks virkedager. Begge tilfeller forutsetter imidlertid at det kan godtgjøres at full ferie ikke allerede er avviklet hos annen arbeidsgiver tidligere samme år.

Fyller du 60 år i løpet av ferieåret, har du rett på seks virkedager ekstra ferie. Denne ekstraferien kan tas ut akkurat som det passer deg, enten samlet eller med én eller flere dager om gangen. Deles ekstraferien, kan du imidlertid bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som du normalt har i løpet av en uke. Du skal gi arbeidsgiver minst to ukers varsel før avvikling av denne ekstraferien.

Vær oppmerksom på at fridager i turnusarbeid eller deltidsarbeid også regnes som feriedager i ferieperioden. Disse dagene går altså til fradrag i ferietiden. Er du usikker på hvor lang ferie du har rett på, kan du sjekke med HR-avdeling en eller personalansvarlig.

Når skal ferien tas ut?

Det er mest vanlig å ta ut størsteparten av ferien i skoleferien. Hovedferieperioden etter ferieloven regnes fra 1. juni til 30. september. I denne perioden har arbeidstaker rett på tre uker sammenhengende ferie. Det er likevel arbeidsgiver som til syvende og sist bestemmer når ferien skal tas ut dersom partene ikke blir enige.

Restferien kan også kreves tatt i sammenhengende arbeidsdager. Arbeidsgiver kan altså få problemer med å dele opp denne ved for eksempel å si at arbeidstaker må ta ut tre feriedager i påskeuken og to dager i romjulen. Har man den femte ferieuken vil dette bli enklere for arbeidsgiver. Her

kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker tar ut restferien samlet i påskeuken og deretter den avtalefestede ferien samlet i for eksempel romjulen.

Dersom ferien er fastsatt og du som arbeidstaker har mottatt informasjon om dette, kan arbeidsgiver som hovedregel 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. Endringer skal drøftes, og arbeidstaker kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter dersom avtalt ferie endres. Arbeidstaker plikter i så tilfelle å gi opplysninger om merutgiftene i drøftingene. Dersom man ikke gjør det, får man kun dekket merutgifter i den utstrekning de fremstår som nærliggende følger av omleggingen.

Disse reglene om endring av ferie gjelder likevel ikke dersom ferien endres som følge av ferieavvikling i oppsigelsestid eller ferieavvikling ved sykdom, permisjon, arbeidskamp eller lignende.

Ferieavvikling i oppsigelsestid

Dersom du har sagt opp stillingen din, kan du be om uttak av ferie i oppsigelsestiden. Dette krever enighet fra arbeidsgiver. Arbeidstaker kan kreve tre uker i sammenheng dersom oppsigelsestiden er i hovedferieperioden. Tiden for fastsatt ferie kan ikke uten arbeidstakers samtykke

endres på grunn av oppsigelse, med mindre det er nødvendig på grunn av uforutsette hendelser og dette vil skape vesentlige driftsproblemer der det ikke kan skaffes stedfortreder.

I situasjoner hvor arbeidsgiver har gått til oppsigelse av arbeidstaker, kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker tar ut ferie i oppsigelsestiden, men kun dersom oppsigelsesfristen er tre måneder eller lengre. Ved kortere oppsigelsesfrist må arbeidstaker samtykke i at ferien blir lagt i oppsigelsestiden. Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver allerede før oppsigelsen har avtalt ferie som faller i oppsigelsestiden, kan arbeidstaker likevel motsette seg avvikling av ferie i denne perioden.

Arbeidstaker kan uansett kreve at ferie avvikles før oppsigelsesfristens utløp, hvis det etter dette tidspunktet ikke er tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden eller ferieåret. Arbeidstaker som selv sier opp sin stilling etter 15. august, kan likevel ikke kreve at ferie legges til tiden før 30. september.

Hva om du blir syk i ferien?

Det hender at man blir syk i ferien. Hvordan skal man da forholde seg? Man må her skille mellom sykdom som oppstår før avtalt ferie starter og sykdom som oppstår i selve ferien.

Dersom arbeidstaker blir syk før ferien starter, kan man kreve at ferien utsettes til

senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag før ferien starter.

Blir man syk mens man har ferie, kan man kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Igjen må kravet dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt. Er man fortsatt syk etter at ferien er avsluttet, bør man så snart som mulig melde fra til arbeidsgiver om at man krever ferien utsatt. Dette kan for eksempel gjøres samtidig som man sender inn sykemelding. Går det for lang tid, risikerer du å tape kravet om utsatt ferie.



Ferieavvikling under foreldrepermisjon

Arbeidsgiver kan ikke, uten arbeidstakers samtykke, legge ferie til permisjonstid hvor det ytes foreldrepenger etter folketrygdloven. Dette gjelder imidlertid ikke hvis man kun har gradert permisjon. Tilsvarende krav til samtykke ved ferie i permisjonstiden gjelder for fedre og andre omsorgspersoner som har permisjon i tilknytning til fødsel etter arbeidsmiljølovens bestemmelser om omsorgspermisjon.

Arbeidstaker kan likevel kreve å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstid der det ytes foreldrepenger, slik det er beskrevet i folketrygdloven paragraf 14-9 om full foreldrepermisjon og paragraf 14-16 om gradert foreldrepermisjon.

Faller permisjonstid sammen med allerede fastsatt ferie, kan arbeidstaker kreve utsettelse av de feriedagene som omfattes av permisjonstiden.

Overføring av ferie

Ifølge ferieloven kan man avtale med arbeidsgiver å overføre inntil tolv virkedager av den lovfestede ferien til neste ferieår. Det samme gjelder den avtalefestede ferien. Dette innebærer altså at man kan avtale å overføre inntil 17 virkedager (14

arbeidsdager) totalt til neste ferieår, noe som må avtales skriftlig med arbeidsgiver.

Ferie som i strid med lovens bestemmelser eller på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til neste ferieår. Hvis arbeidsgiver er skyld i manglende ferieavvikling, kan arbeidstaker kreve erstatning. Husk at arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstaker tar ut minst 25 virkedager i ferie hvert år, og at arbeidstaker har tilsvarende plikt til å avvikle disse feriedagene.

Rett til forskuddsferie

Man har rett til skriftlig å avtale forskuddsvis avvikling av ferie i inntil tolv dager.

Feriepenger

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

Den vanlige prosentsatsen er 10,2 prosent av feriepenges grunnlaget. Arbeidstakere som omfattes av en tariffavtalt femte

ferieuke har en prosentsats på tolv prosent. For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie forhøyes prosentsatsen ytterligere med 2,3 prosent.

Forholdet mellom ferie og feriepenger

Det er viktig å være klar over at det ikke er noen direkte sammenheng mellom ferie og feriepenger. Ferie er rett og slett krav på fri uten lønn for en nærmere bestemt periode. Feriepenger er penger opptjent året før.

Arbeidstaker kan kreve å få ferie uavhengig av opptjente feriepenger. Arbeidstaker kan imidlertid motsette seg avvikling av ferie i den utstrekning feriepengene ikke dekker lønnsbortfallet under feriefraværet.

Utbetaling av feriepenger

Det vanligste er at arbeidsgiver utbetaler opptjente feriepenger i 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. Dette er en praktisk måte å løse utbetaling av feriepenger på. Måten medfører at mange arbeidstakere opplever å bli «trukket» mer enn én månedslønn når lønningen for juni utbetales. Dette fordi mange arbeidstakere har fem uker ferie i året. ■



Gode reiseråd

- Unngå å ta med mye kontanter og svært kostbare gjenstander. Benytt helst kredittkort.
- Kontroller utløpsdatoen på kortet.
- Fordel kontanter og kort på flere steder, ikke ha alt i samme lomme eller veske. Ha heller ikke med deg for mye av verdi på stranden og lignende.
- Ha aktuelle varslingsnummer lett tilgjengelig i tilfelle sykdom, ulykke eller tyveri.
- Kontakt politi hvis du blir utsatt for tyveri. Få alltid en kopi av anmeldelsen.
- Kontakt nærmeste konsulat og reiseleder dersom du blir ranet og ikke har penger.
- Legg ikke verdigjenstander synlig i bilens kupé på bilferie.

Kilde: Finans Norge



Mat og drikke

- Ved reiser til områder med dårlige hygieniske forhold er det økt risiko for infeksjoner som smitter gjennom mat og vann. Symptomer er vanligvis diaré og oppkast. Smittestoffene drepes ved koking og steking.
- Vær forsiktig med kalde sauser, upasteuriserte melkeprodukter, ikke-meieripakket iskrem, mat tilberedt av rå egg (majones, desserter), salat, rå skalldyr og halvsteikt eller rått kjøtt.
- Du kan trygt spise nylaget kokt eller stekt mat som fortsatt er varm, likeså frukt og grønnsaker som du selv skreller. Vær nøye med å vaske hender etter toalettbesøk, etter kontakt med dyr og før matlaging og måltider.
- Du kan drikke nykokt, varm te og kaffe og (mineral-)vann fra flasker du selv åpner. Det frarådes vanligvis å drikke vann fra springen. Isbiter av forurenset vann er en velkjent smitekilde.

Kilde: Folkehelseinstituttet



Spesielle hensyn

• Barn

Små barns hud er spesielt sårbar for sterk sol. Spedbarn bør unngå soling. Småbarn bør ha klær som dekker større deler av kroppen, eller holdes i skyggen.

Barn er også spesielt sårbare for sykdommer, særlig diaré. Før turer til Sør- og Øst-Europa og tropiske/subtropiske strøk bør barn være fullvaksinert for sin alder med de vaksinene som inngår i barnevaksinasjonsprogrammet. For spedbarn kan vaksinasjonsprogrammet eventuelt fremskyndes. Spør på helsestasjonen i god tid før avreise.

• Gravide

Gravide utsetter seg for en viss risiko ved å reise utenlands, særlig til tropiske strøk og ved reiser under primitive forhold. Spør på svangerskapskontrollen.

• Kronisk sykdom eller funksjonshemming

Personer med kronisk sykdom eller funksjonshemming bør rådføre seg med legen sin før reisen. Det samme gjelder hiv-positive personer med nedsatt immunforsvar eller andre med svekket immunforsvar, som lettere kan utvikle sykdom under utenlandsreise.

• Innvandrere

Etter noen år i Norge har innvandrere vanligvis ingen beskyttelse mot de hyppigst forekommende, smittsomme sykdommene i sitt opprinnelige hjemland. Det er derfor viktig at også innvandrere blir beskyttet med vaksinasjon og bruker forebyggende tiltak mot malaria også før de besøker tidligere hjemland.

• Vaksiner/forebyggende legemidler

- Informasjon om forebyggende tiltak fås hos kommunehelsetjenesten eller fastlegen. Det gjelder også for vaksiner og nødvendige resepter. Ta kontakt i god tid. I noen tilfeller må vaksinasjonen begynne flere uker før avreise.

Kilde: Folkehelseinstituttet



Forbrukerombudet: Mye juks med flypriser og hotellovernattinger på nettet

Mye prisjuks avsløres av et europeisk tilsyn med reiselivsformidlere.

Forbrukerombud Elisabeth Lier Haugseth sier best pris ikke alltid er best.

Den ferske rapporten viser at i en tredel av tilfellene var prisen som kunden først fikk se, ikke den endelige prislappen, og ett av fem markedsførte tilbud var likevel ikke tilgjengelig. Kunder blir også lurt til å tro at det bare er få ledige rom igjen på overnattingsstedet, mens det i virkeligheten er flere – bare at disse er tilgjengelige på andre nettsider.

– Man kan ikke gi inntrykk av at hotellovernattingen koster mindre enn den faktisk gjør. Den markedsførte prisen skal være totalprisen. Den skal inkludere alle utgifter du må betale, sier Lier Haugseth.

Ikke superbillig

Når det gjelder fly, legges billetter ofte ut superbillig på nettet.

– Men så ser vi at det påløper nye kostnader, som setevavgift, bagasjeavgift etc. Når du har kommet deg gjennom bestillingen, så ser du at du har fått en helt annen pris, men så orker du ikke å begynne på nytt, sier Lier Haugseth.

Hun sier også at sammenligningssider kan være forvirrende, fordi de ikke gjenspeiler alle tilleggsgutgifter som plutselig kan renne på. Hun er også opptatt av at folk kan bli lurt av brukertalere av hoteller.

– Man må være klar over at brukertalere ikke gir det fulle og hele bildet av et hotell eller en leverandør. Ikke alle negativer omtaler kommer fram, eller omtaler kan være redigert. Vi har gjennom tilsynet sett at brukertalene ofte fremstår bedre enn de egentlig er, sier hun.

Forbrukere må sjekke informasjonen bedre, er budskapet. @NTB

Universitets- medarbeiderne

De drøyt 300 Parat-organiserte ved Universitetet i Bergen spenner over 70-80 ulike fagdisipliner og forskjellige avdelinger. Vi har sjekket ut hva fem av fagfolkene fyller arbeidshverdagen med.

Av: Magne S. Otterdal

Vi har møtt en tannhelsesekretær, en elektronfotograf, en tynnsli-
per, en malerikonservator og en
fotograf som digitaliserer gamle
bilder.

Tannhelse ved Ulrikens fot

Mona Johannesen jobber som seksjons-
tannhelsesekretær ved Institutt for klinisk
odontologi, ved avdeling for endodonti.
Det utdannes tannleger og tannpleiere.
– Jeg bistår tannlegestudentene med å
dekke opp stolene og utstyret, hjelpe i
behandlingen og serve studentene, sier
Johannesen.

Oppgavene spenner fra pasientomsorg,
assistanse til tannlege/tannpleier og stu-
denter, røntgen, opplæring av studenter i
hygiene, oppdekking og avspriting av unit,
etterfylling av instrumenter og materialer,
steriliseringsarbeid og vedlikehold av
utstyr i tillegg til pasientadministrative
oppgaver.

Johannesen påpeker at trivselen på jobb
er høy.

– Det er et fint sted å jobbe – med gode
kolleger. Det er et stort arbeidsmiljø, og
det er mange å støtte seg på, sier hun. Hun
vektlegger også at det er mange arbeids-
grupper og avdelinger ved Odontologen,
som holder til i moderne lokaler i
Årstadveien ved foten av fjellet Ulriken
i Bergen.

Det er et stort faglig miljø med 80
tannhelsesekretærer, som jobber sammen

med 90 tannleger og 350 tannlege- og
tannpleiestudenter.

– Forskjellen mellom å jobbe privat eller
offentlig og på Odontologen, er at vi
her er i en undervisningsinstitusjon som
utdanner tannleger, tannpleiere, spesia-
lister og kvalifiseringskandidater, og med
pasientbehandling som del av undervis-
ningen, sier Johannesen.

Medlemmer over hele Bergen

Vi drar fra Ulrikens fot til Nygårdshøyden,
hvor universitets realfagbygg ligger. Det
er hovedtillitsvalgt Randi Heimvik som

er guide. Heimvik har over 300 Parat-
medlemmer å følge opp, ettersom ikke
langt fra en av ti universitetsansatte er
medlemmer. Hun er 100 prosent frikjøpt
til fagforeningsarbeid.

Medlemmene er spredt på universitetets
100 forskjellige lokaliteter rundt i byen
mellom de syv fjell, så arbeidshverdagen
byr på en del lokal reising, for å si det
mildt. Mens vi kjører gjennom byen fra
det ene universitetsbygget til det andre,
påpeker Heimvik at det er en stor
arbeidsplass. >>



*Irina Maria Dumitru sliper bergarter og mineraler ned til en tykkelse på 30 mikron.
Foto: Gorm K. Gaare.*



*Som én av 80 tannhelsesekretærer ved Institutt for klinisk odontologi har Mona Johannesen en både kollegial og faglig spennende arbeidsplass.
Foto: Gorm K. Gaare.*



Randi Heimvik, lydingeniør, er hovedtillitsvalgt for godt over 300 Parat-medlemmer fordelt på 70–80 fagdisipliner ved Universitetet i Bergen. Foto: Gorm K. Gaare.



Irene Heggstad er seniorforskningsingeniør ved Institutt for geovitenskap, der hun har ansvaret for elektronmikroskopi. Foto: Gorm K. Gaare.



Maria Dumitru gikk fra mastergrad til fast jobb ved Institutt for geovitenskap. Foto: Gorm K. Gaare.



Brasilianske Soraya Jacques Rodrigues setter pris på det internasjonale arbeidsmiljøet ved UiBs museumsavdeling. Foto: Gorm K. Gaare.



Morten Heiselberg jobber med fotografi, digitalisering, retusjering, digital restaurering og ferdigstilling av bilder for trykk. Foto: Gorm K. Gaare.

”Medlemmene representerer 70–80 ulike fag, så det er en god bredde, fra tannhelsesekretærer til direktører.

– Medlemmene representerer 70–80 ulike fag, så det er en god bredde, fra tannhelsesekretærer til direktører. Det kan være utfordrende å ha både ansatte og ledelse som medlemmer, sier Heimvik.

Hun er lydingeniør med fartstid i NRK og filmsektoren og underviste lyd ved universitetet i flere år før hun ble hovedtillitsvalgt. Som høyskoleutdannet har hun tanker om at mange høyskoler bestreber seg på å oppnå universitetsstatus.

– Personlig mener jeg det tar vekk litt av fagutdanningen, når jeg tenker på de tekniske fagene. En bachelor i ingeniørfaget sier ikke så mye som når du kommer ut av en høyskole med en spesifikk kode på hvilken fagutdanning du har tatt, sier Heimvik.

Hun synes det er trist at høyskolene forsvinner.

– De har en annen mulighet til en høyere utdanning enn ved universitetene, sier Heimvik.

Fotograferer med elektroner

Inne i Realfagbygget hilser vi på Irene Heggstad, seniorforskningsingeniør ved Institutt for geovitenskap. Hun er utdannet fotograf og jobber med elektronmikroskopi, mikroskopisk metodikk og forskningsfotografi.

– Daglige rutiner her på elektronmikroskopisk lab er å veilede studenter og forskere innenfor preparering og mikroskopering. Jeg hjelper dem med å få frem de beste fotografiske og analytiske resultater av det de arbeider med, sier Heggstad.

Det er mest mastergradsstudenter fra realfag, men også forskere fra hele universitetet.

– De kommer med mye forskjellig, så det er ingen dager som er like, sier Heggstad. Det kommer kjemikere, geologer, biologer, mikrobiologer og medisinerere.

Hovedtillitsvalgt Randi Heimvik

For Heggstad gjelder det å veilede til de respektive utøverne kan utføre elektronmikroskopering på egen hånd.

– Intensjonen er at studentene skal gjøre dette selv, noe alle ønsker å gjøre.

Heggstad forklarer at elektronmikroskop er som et kamera som bruker elektroner i stedet for lys, og det lages svart-hvitt-bilder.

– Jeg trives veldig godt, jeg får delta i mye forskjellig hver eneste dag og hver eneste uke. Det er alltid noe spennende og interessant, mye å lære, sier Heggstad.

Roper ofte eureka i billedsamlingen

Morten Heiselberg er fotograf og seniorkonsulent ved billedsamlingen, en del av spesialsamlingene ved Universitetsbiblioteket i Bergen. Han jobber med fotografi, digitalisering, retusjering, digital restaurering og ferdigstilling av bilder for trykk.

– Det er en utrolig spennende jobb.

Jeg har jobbet her i 20 år, og jeg finner fremdeles nye samlinger og nye spennende motiv hver dag, sier Heiselberg.

Det hender titt og ofte at han roper eureka når han stadig finner nye spennende bilder fra 1800-tallet. Blant en million fotografier er samlingen etter fotopioneren Knud Knudsen. Heiselberg har vært Parat-medlem alle årene ved billedsamlingen, han har også vært tillitsvalgt.

– Som tillitsvalgt var det spennende å se hvordan et stort universitet drives. En blir ofte som på en egen liten øy når en jobber på en spesialavdeling som dette, sier Heiselberg. Gjennom Parat har han et stort kollegialt miljø.

En internasjonal arbeidsplass

Soraya Jacques Rodrigues er malerikonservator ved Universitetsmuseet. Når Parat-bladet kommer på besøk er hun og kollegene i full sving med et utstillingsprosjekt til UiBs nye naturhistoriske museum som åpner i oktober.

– Vi tar imot gjenstander som skal stilles ut, fotograferer, rengjør og istandsetter for utstilling, sier Rodrigues.

Hun trives godt i jobben, og synes det er et godt arbeidsmiljø med 17 kolleger i avdelingen.

– Vi er veldig internasjonale, med folk fra England, Tyskland, Brasil – der jeg kommer fra – Sverige, og Danmark, sier Rodrigues. Som de fleste konservatorene er Rodrigues Parat-medlem.

Tynnsliper steiner til 30 mikron

Irina Maria Dumitru er avdelingsingeniør ved Institutt for geovitenskap. Dumitru tok mastergrad i geovitenskap, og ble deretter ansatt ved instituttet. I sitt laboratorium tynnsliper Dumitru bergarter og mineraler.

– Vi sliper ned til de er 30 mikron, som er 0,03 millimeter. Tynnslip brukes mest til mikroskopering, identifikasjon av mineraler og analyse. Prøvene går til ulike forskere ved universitetet eller for eksempel i oljeindustrien, de ser etter karakteristikkene i et oljereservoar, sier Dumitru.

Hun er entusiastisk med tanke på utforskning av bergarter, og hun liker å mikroskopere når hun har slipt en steinprøve. Det er mye fysikk og kjemi i oppgavene hun står overfor i det daglige.

Selv om Irina Maria Dumitru jobber alene på laben, er hun en del av et større team ved instituttet.

– Jeg synes det er veldig kjekt å jobbe med det akademiske, sier hun. Og hun lovpriser miljøet i Realfagbygget for å være en internasjonal arbeidsplass.

– Jeg er jo innvandrer, og her på universitetet er vi utrolig mange som kommer fra forskjellige land, det er veldig kjekt, sier Dumitru.

– Hva betyr Parat for deg?

– Veldig mye. De har alltid vært der for meg hver gang det har vært spørsmål jeg vil ha svar på. Jeg har alltid funnet noen å snakke med. De er veldig velkommende og integrerende, ja jeg liker å være Parat-medlem. ■



Tonje Krakeli Sneen, Helene Husebø og Diyana G. Tiedt.
Foto: Trygve Bergsland.



Parat øker kompetansen med flere nyansatte

Parat har sterk medlemsvekst og har den siste tiden ansatt flere høyt utdannede innen økonomi og kommunikasjon. Generalsekretær i Parat, Trond R. Hole, sier det er et mål for organisasjonen å være en attraktiv arbeidsgiver for unge som søker en spennende arbeidsplass. Tonje Krakeli Sneen (28) er utdannet samfunnsøkonom fra Universitetet i Bergen og ansatt i Parats forhandlingsavdeling.

– Vi er en aktiv samfunnsaktør og Krakeli Sneen bidrar til at vi i enda større grad kan gå inn i komplekse problemstillinger. Vår målsetting er å få stortingspolitikere og andre til å støtte vår jobb med å skape en enda bedre arbeidsdag for medlemmer og andre, sier Hole.

Kommunikasjon er styrket gjennom ansettelse av Helene Husebø (25) som er utdannet jour-

nalist og i tillegg har en master fra London School of Economics.

– Vårt arbeid med å nå ut med relevant informasjon til det norske folk, medlemmer og sentrale politikere er viktig. Med Husebø på laget ser vi flere muligheter til å ytterligere forsterke dette arbeidet, sier Trygve Bergsland som leder Parats kommunikasjonsarbeid.

Diyana G. Tiedt (48) er utdannet innen økonomi og forretningsjus ved BI og nyansatt i Parats økonomiavdeling.

– Organisasjonen har hatt sterk vekst det siste året, der både Parat forsvar og politilerne har blitt en del av Parat-familien. Tiedt styrker økonomijobben og gjør at vi leverer enda bedre tjenester til våre medlemmer, sier Per Jostein Ekre, som er forbundsadvokat og leder av Parats service-avdeling.



Nathalie Gullager. Foto: Trygve Bergsland.

Fast rådgiver

Nathalie Gullager har blitt fast ansatt som rådgiver i Parats regionavdeling. Nathalie bor i Oslo, har en bachelor i juss og en mastergrad i menneskerettigheter. Hun har siden februar 2018 vært vikar i regionavdelingen.



Truls Bjørhei. Foto: Trygve Bergsland.

Rådgiver i region nord

Truls Bjørhei skal i høst vikariere noen uker som rådgiver i region nord. I dag har han et vikariat i Parats regionavdeling i Oslo. Bjørhei er utdannet jurist, har lang ledererfaring fra statlig sektor og har vært tillitsvalgt i Arbeids- og Velferdstilsattes Yrkesorganisasjon (AVYO).



Ny kampanje

Parat har igangsatt en ny digital vervekampanje, som kommer til å gå frem til september 2019. Vi vil oppfordre alle medlemmer og tillitsvalgte til å fortsette det gode vervearbeidet dere gjør!

Schjerven samarbeider med Parat i en digital kampanje for å verve flere nye Parat-medlemmer. Fotostripe: Schjerven.

Ny advokat i Parat

Advokat og partner i Grette, Sigurd-Øyvind Kambestad, går til Parat. Kambestad blir Parats andre advokat med møterett for høyesterett.

Kambestad regnes som en av Norges beste advokater på individuell og kollektiv arbeidsrett, og har spesialisert seg på pensjon og erstatningsrett. I tillegg til å jobbe generelt med arbeidsrett, vil Kambestad bistå i kollektive forhandlinger, meglinger og prosesser Parat fører for domstolene.



Sigurd-Øyvind Kambestad.
Foto: Trygve Bergsland.

Parats regionutvalg (RU)

RU region Nord (Finnmark, Troms, Nordland):

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

Tor-Fredrik Olsen, Finnmark Fylkeskommune

E-post: tor.fredrik.olsen@ffk.no

Per-Christian Størksen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Terje Grytdal Roland, Nord-Troms Tingrett

E-post: terje.grytdal.roland@domstol.no, Ungrepresentant

RU region Midt (Nord- og Sør 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

Randi Lisbeth Falling, Distriktstannklinikken Valldal

E-post: Randi.falling@mrfylke.no

Andreas Sylte, NTNU Ålesund

E-post: Asy@ntnu.no

Camilla Buvarp Tiller, Nord Universitetet Namsos, Ungrepresentant

E-post: camilla.tiller@gmail.com

RU region Øst

(Østfold, Hedmark, Oppland, Oslo og Akershus):

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 Kjønso - Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Anja P. Ahlstrøm – NIBIO

E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no

Gry Haakenstad, Oslo kommune, Ungrepresentant

E-post: Gry.haak@gmail.com

RU region vest (Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane):

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, Hordaland fylkeskommune

E-post: tommy.saevareid@hfk.no

Erik Andreassen, Gate gourmet i Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Kari Nestaas, Indre Hordaland Jordskifterett, Ungrepresentant

E-post: kari.nestaas@domstol.no

RU region Sør

(Aust- og Vest Agder, Telemark, Vestfold og Buskerud):

Leder: Ragnhild Negård - NAV

E-post: ragnhild.negard@nav.no

Nina Ødegård – Universitetet i Sørøst-Norge

E-post: Nina.Odegard@hbv.no

Cecilie Holt, NAV

E-post: cecilie.holt@nav.no

John-Inge Nerland – Fylkesmannen i Buskerud

E-post: fmbujin@fylkesmannen.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Abishek Banstola, NAV Porsgrunn, Ungrepresentant

E-post: abishekbastola@gmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



*Thomas Lilloe,
Forhandler*



*Renate Messel Hegre
Forhandler*



*Christen Horn Johannessen
Advokat*



*Annbjørg Nærdal
Advokat*



*Odd Jenvin-Steinsvåg,
Spesialrådgiver*



*Thore Selstad Halvorsen
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.

Arbeidsoppgaver under en streik

Vi er på jobb, mens noen av våre kolleger er i streik. Arbeidsgiver vil at vi skal gjøre arbeidsoppgaver som avdelingen vår har ansvar for, men som vi vanligvis ikke gjør. Vi må derfor gjøre noen av de oppgavene de streikende skulle ha gjort. Er dette streikebryteri?

Kaia

Svar: Ja, det er streikebryteri hvis det innebærer at du pålegges arbeid i større utstrekning eller i videre omfang enn hva du etter arbeidsavtale og tariffavtale er rettslig forpliktet til.

Streikebryteri er ikke lovregulert, så det er ikke ulovlig å være streikebryter. Du kan derfor ikke «straffes» for å utføre streikerammet arbeid. Streikebryteri anses

imidlertid som en illojal og umoralsk handling. Streikebryteri kan også være ødeleggende for tillitsforholdet på arbeidsplassen og er derfor normalt uønsket både fra arbeidstaker og arbeidsgivers side.

Det kan i noen tilfeller være vanskelig å si noe sikkert om hvor grensene for streikebryting går. Vi må derfor foreta en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Utgangspunktet for arbeidstakere som ikke er i streik, er at de har plikt til å gjøre sitt vanlige arbeid, i normalt tempo og innenfor normal arbeidstid. Blir du pålagt andre oppgaver eller overtid ut over det som står i arbeidskontrakten, er dette streikebryteri, og du kan uten å risikere sanksjoner nekte å utføre slikt arbeid. Ta alltid kontakt med Parat for en konkret vurdering før du nekter å påta deg streikerammet arbeid.

Thomas

Rettigheter til ferie

Jeg har søkt arbeidsgiver om å få ta en uke ferie i september. I den forbindelse lurer jeg på når jeg har rett å vite om ferien er innvilget eller ikke?

Arne

Svar: I henhold til ferielovens bestemmelser er det slik at du som arbeidstaker har krav på å vite om feriefastsetting tidligst mulig, og senest to måneder før ferien tar til. Forutsatt at det ikke er særlig grunner til hinder for dette.

Renate

Arbeidsgivers rett til å endre ferietidspunkt

Jeg har fått innvilget ferie for lenge siden og planlagt denne med hele familien. Nå har arbeidsgiver rett før ferien begynner, trukket tilbake ferien og beordret meg på jobb i stedet. Kan arbeidsgiver bestemme det?

Tuva

Svar: Ja, arbeidsgiver kan endre på ferietidspunktet.

Hvorfor er svaret slik? Arbeidsgiver er som alle andre bundet av avtalen med deg om at du skal ha ferie. Samtidig skal arbeidsgiver også ivareta alle sine andre forpliktelser overfor ansatte (lønn og avtaler), og arbeidsgiver har plikter overfor kunder, eiere og andre som i visse tilfelle kan føre til at avtalt ferietid må trekkes tilbake.

Bestemmelser om beordring er beskrevet i ferieloven og kan kun benyttes av arbeidsgiver hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendelser som vil kunne skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder. Dessuten må arbeidsgiver drøfte spørsmålet først og forsøke å løse det på annen måte. Du som arbeidstaker har rett til å la deg bistå av en tillitsvalgt under drøftingen, og du må under drøftingen gi opplysninger om merutgifter du vil kreve å få erstattet. Du har krav på å få ferie på et annet tidspunkt senere. Trenger du hjelp, ber vi deg ta kontakt med oss i Parat.

Christen

Oppsigelse og ferie

Jeg har sagt opp jobben min og har egentlig siste arbeidsdag 31. juli. Har jeg rett til å ta ferie i juli, slik at siste dag på jobb kan være 30. juni?

Helle

Svar: Reglene om ferie er i utgangspunktet de samme i oppsigelsestiden som i et ordinært arbeidsforhold. Det er opp til arbeidsgiver når ferien skal tas ut, men arbeidsgiver skal først drøfte ferietidspunktet med arbeidstakeren. Du har imidlertid krav på minimum tre uker sammenhengende ferie, en eller annen gang i løpet av månedene juni, juli, august og september.

Dersom det allerede er fastsatt når du skal ha ferie, skal i utgangspunktet ferien avvikles som avtalt, selv om du i etterkant har sagt opp jobben. Dersom ferien ikke er avtalt, er det ikke noe i veien for å avtale ferietidspunkt med arbeidsgiver.

Annbjør

Oppsigelse og ferie II

Jeg jobber som saksbehandler i en statlig etat, men har sagt opp og slutter den 30. juni. Jeg har fått ny jobb som mellomleder, men begynner ikke før 15. august. Før jeg fikk vite at jeg hadde fått ny jobb, hadde jeg avtalt med min nåværende arbeidsgiver å ta ferie de to siste ukene

av juni. Nå ønsker jeg likevel ikke å ta ut disse ferieukene siden jeg vil være uten inntekt i perioden fra 1. juli til 15. august. Kan min nåværende arbeidsgiver kreve at jeg likevel tar ut ferie i juni?

Gabriel

Svar: Så lenge du selv har sagt opp, er det de vanlige reglene for fastsetting av ferie som gjelder. Det betyr at arbeidsgiver skal drøfte plasseringen av ferien med deg, men dersom dere ikke blir enige, er det arbeidsgiver som avgjør når du skal ta ut ferie. Når ferien allerede er bestemt, har du ikke krav på å få endret uttak av ferie som følge av at du har sagt opp stillingen din.

Du vil ha krav på å få utbetalt feriepengene opptjent i inneværende kalenderår. Det vil til en viss grad kunne kompensere for bortfall av inntekt for perioden 1. juli til 15. august. Samtidig vil det redusere opptjening av feriepengene for neste kalenderår, siden det kun vil være din inntekt i ny jobb fra 15. august og ut året som vil danne grunnlag for feriepengene neste år.

Odd

Ferie utenfor Europa

Familien skal på en tre-ukers rundreise i Asia i sommer. Jeg har hørt at man ikke har like gode sykepengere rettigheter hvis man er utenfor EØS-området. Stemmer det?

Elias

Svar: Ja, det stemmer. Det er EØS-avtalen som gir rett til sykepenge som inntreffer i et EØS-land. Dersom du blir syk utenfor EØS-området, vil man ikke få sykepenge for denne perioden. Dette gjelder selv om du får sykemelding fra en utenlandsk lege og fortsatt er syk når du kommer hjem.

Du kan fortsatt ha rett til ny ferie på et senere tidspunkt, men siden du ikke har krav på sykepenge vil du ikke få lønn for denne perioden.

Thore



						FUGL	HØVED- STAD REISE	▼	SIVBÅT	▼	DANSK ØY	SOMM- ELIER
						▶						
						TIDS- ROMMETS BESVÆR					FLYTTE PÅ	
						▶			BALAN- SEN	PÅ NORSKE FLY TRÅKKE		
					SJARM	GOUDAEN DUGELIG						
⬇ ➡	▼	OPP- RIKTIG VANN- HULL	HØY- VANN	▼	SØLV	FORSIK- RINGS- SELSKAP			KRIGS- GUD			
									➡			⬇
⚑			BINDE- ORD			TIL- GJORT	HERMER		BRENSEL		DISK- JOCKEY SPRÅK- LYD	
SLANGE NABOER			PJOLTER	FOR- FATTER	SPEIDER- SAMMEN- KOMST							
⚑					⬇			⬅				⬅
FRI- VILLIG		SPA- SERE						ENDELSE			DANS	NÆRING
FEIL- GREP		FORLIK		OPP- FØRER				GUDINNE		CIRKA TALL		50
▶							IKKE FLERTALL KREPS- DYR					
GLISE TIPSENE			HELL- ENDE	DIS							★	FISK
▶						GJÆRET BRY			★		OVER- FØRING	
LØVTRE FOR- STYRRE				BRIKKE				MELD FRA				
▶								FLUOR 500		HUS- GERAD		
LENGSEL				FJORD								

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 1 – 2019 er:

«IKKE HELT MOUNT EVEREST». Den heldige vinneren er: Arne Hamre, fra Løvenstad.

Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: 30. august 2019.

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/konvoluttet «Kryssord 2/2019».
Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

Premie: Elvang Latitude alpakka-pledd av 50 prosent alpakaull, 40 prosent fårell og 10 prosent mikrofiber. Pledet er Fair Trade-sertifisert. Målene er 130x200 centimeter (se foto).



MINI KRYSSORD

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

Vannrett

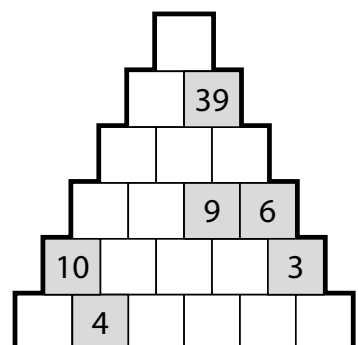
1. Plukke
6. Portalene
8. Blokkeres
9. Mottar
10. Brygge
11. Lokkemat
12. Mineral
14. Europeer
17. Foretak
18. Klarne

Loddrett

1. Flokk
2. Kilevinkene
3. Aks
4. Avsatsen
5. Alene
6. Mental
7. Båtripen
13. Innerst
15. Rorpinne
16. Pusling

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.



Løsning:

Navn:

Adresse:

SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

© Bulls

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

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.

T I T L P E O T S

FYLL INN ORDET:

--	--	--	--	--	--	--	--	--

NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven T
- Chuck Yeager
- Ofte ansatt av militære organisasjoner

KRYSS OG TVERS

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

BANKRAN
BETRO
BÆREREDSKAP
ENERGIER
ETAPPENE
FOTBALL
FRYDENLUND
FØRSTEFARMASØYT
GISSE
GJENGIVELSE
KOPIERER
KRANGLEFANT

LITEN
LUKING
LYDTEKNIKER
MALES
NURK
RINGSIDE
UHINDRET
YITZHAK

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av en Elvang Latitude alpukka-pledd av 50 prosent alpaukkaull, 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 30. august 2019.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergslund@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvoluttene «Hjernetrim 2/2019». Vinneren av hjernetrim i 1/2019 er Elfrid Blomdal, fra Tysse.

Godene av det organiserte arbeidslivet

Parat mener at et bedre arbeidsliv ligger foran oss. Det er gledelig å se at veldig mange er enige med oss, og velger å melde seg inn i Parat. Parat fortsetter å vokse, men vi er ikke opptatt av vekst kun for høye medlemstall.

For å opprettholde velferdssamfunnet og den norske modellen er vi avhengig av et godt samarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter, der alle parter har like stor innflytelse. Derfor er det viktig at organisasjonsgraden i Norge øker.

En viktig del av dette er å vise de som er uorganiserte verdiene og godene av det organiserte arbeidsliv. Det er viktig at den enkelte ansatte har innflytelse på sin arbeidsdag, og at man ved å samordne sine interesser overfor arbeidsgiver, oppnår større gjennomslag.

Parat har tidligere påpekt at fordelene ved et organisert arbeidsliv kan sammenlignes med vaksinerings. Så lenge de aller fleste vaksinerer seg holder man farlige sykdommer i sjakk, men om for mange velger å ikke vaksinere seg, vil disse sykdommene kunne bryte ut og ramme mange. Så lenge de fleste er organiserte og kjemper for å forbedre og opprettholde de rettighetene man har i arbeidslivet i Norge, kan man i stor grad være uorganisert og «gratispassasjer» og likevel få de samme godene.

I det øyeblikket organisasjonsgraden går under en grense, vil effekten av å «være sterke sammen» bli borte, og alle vil kunne bli fratatt godene. Da vil man ikke lenger ha noen påvirkningskraft eller forhandlingsmakt ovenfor arbeidsgivere og regjeringen.

Vi i Parat mener at et grunnleggende utgangspunkt er at man gjennom dialog, og samhandling mellom partene i arbeidslivet, oppnår bedre og mer bærekraftige løsninger på de utfordringene som virksomhetene står ovenfor. Et organisert arbeidsliv fører til at ulike medbestemmelsesordninger bidrar til å gjøre norske bedrifter og virksomheter omstillings- og konkurransedyktige. Slik kan vi bidra til et bærekraftig og sosialt ansvarlig arbeidsliv for fremtiden.

I Parats verdier står det at vi mener det grønne skiftet fører til bærekraft og flere jobber. På hovedstyrets mai-møte dreide diskusjonen seg om klimaforandringenes risikoer, og hvordan Parat kan fremme et bærekraftig standpunkt for både arbeids-

givere og medlemsgrupper. Parat har nå satt i gang arbeidet med å utvikle et tillitsvalgtverktøy, som vil bidra til at tillitsvalgte kan øke arbeidsgiveres oppmerksomhet om risikoene ved klimaforandringene. Som nestleder ønsker jeg at Parat skal forene visjon og virkelighet.

Jeg har nå fungert i rollen som nestleder i et halvt år, og jeg er svært takknemlig for hvor godt jeg har blitt mottatt. Å få jobbe sammen med dedikerte tillitsvalgte og dyktige ansatte, er med på å gjøre min arbeidsdag enda bedre. Tillit er Parats viktigste verdi, og jeg forvalter tilliten dere alle har gitt meg, med stor ydmykhet.

Med dette utsagnet av «ukjent opphav» ønsker jeg deg en god og solrik sommer: *Sommerfuglene teller ikke måneder, men øyeblikk - og allikevel har de tid nok.*



Unn Kristin Olsen. Foto: Vette Daler.

UK. Olsen

Unn Kristin Olsen
Nestleder i Parat

Facebook: facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS

Parat med egen kleskolleksjon



Parat har valgt ut et lite utvalg kvalitetsklær. Medlemmer og tillitsvalgte kan bestille klærne i parat.shop.idegroup.no og betaler kun vår innkjøpspris.

Parat betyr at vi alltid står klar, uansett når du trenger hjelp. Et enkelt norsk ord som er tydelig i sitt budskap og som har fått Språkrådets pris for nettopp dette.

Fargen er oransje, som gir varme og som signaliserer glede, bevegelse og nytelse. Oransje virker oppløftende og den jager triste tanker på dør. Oransje stimulerer også til aktivitet, nysgjerrighet og kreativitet.



Skalljakke for vår og sommer. Vind- og vannavvisende i dame og herrestørrelse
555 kroner *



Hettegenser i økologisk bomull, leveres i dame og herrestørrelse
379 kroner *



T-shirt i økologisk bomull, leveres i dame og herrestørrelse
149 kroner *



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



Kabinkoffert 37 liter
Lett og solid koffert med fire hjul
1370 kroner *

* Frakt kommer i tillegg.



Boliglån fra
2,09%

Litt høy rente på boliglånet?

Den nye avtalen YS har fremforhandlet sikrer deg blant markedets aller beste renter på boliglån. Flytter du boliglånet ditt til Gjensidige Bank kan du fort spare inn kontingenten og vel så det.

Finn ut hvor mye du kan spare på gjensidigebank.no

Priseksempel Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag. Nom. rente 2,09 %, eff.rente 2,16 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2.584.497,-. Gjelder for medlemmer i Parat som bruker banken aktivt. Prisen er per 2.1.2019 for nye lån og kan bli endret.