ParatStat
Parats medlemmer i staten
03
19

Benedicte Bjørland 12

Politireformen endrer kurs

Nedbemanning i domstolene
Kuttene i domstolene skal fortsette, og vil særlig ramme saksbehandlerne.

8

NATO i nord
Norge skal være NATO i nord, men forsvarssjefen mener forsvaret er underdimensjonert.

28

EU sikrer vikarer
Et nytt EU-direktiv skal trygge hverdagen for vikarer ved å gi dem bedre rettigheter.

24

Kommentar fra
spesialrådgiver i Parat,
Odd Jenvin-Steinsvåg

Snakk om Parat

Har du deltatt på et Parat-arrangement i det siste? Har du hatt spørsmål om arbeidsforholdet ditt som en av Parats rådgivere har gitt deg svar på? Har din lokale tillitsvalgte forhandlet frem lønnsvekst for deg? Har Parat bidratt med noe positivt i din arbeidshverdag?

Parats årlige medlemsundersøkelser viser at de aller fleste medlemmene er svært godt fornøyde med sitt medlemskap. Svarene viser at de som har vært medlemmer i noen år, faktisk blir stadig mer fornøyde med Parat!
Det er viktig at de gode historiene om Parat blir fortalt videre. Fortell gjerne din nye kollega at du er medlem, og om hvilke medlemsfordeler du benytter deg av. Fortell hva Parat har oppnådd på din arbeidsplass, og hvorfor det er viktig for deg å være medlem av en fagforening. Fortell om dine egne erfaringer og på hvilken måte Parat har bidratt til å løse store og små utfordringer der du jobber. Husk at det ikke er sikkert at din nye kollega vet at Parat er en partipolitisk uavhengig fagforening, og at vi har mer en 40 000 medlemmer. Kanskje vet han eller hun heller ikke at Parat er til stede både i privat og offentlig sektor, og at man kan være medlem selv om man skifter jobb fra stat til privat eller omvendt. Det er ikke alle som vet at Parat samler alle ansatte på arbeidsplassen uavhengig av stilling, ansvar og oppgaver. Eller at over 60 prosent av Parats medlemmer i staten har høyere utdanning fra universitet eller høyskole.
Så la gjerne dette bladet ligge igjen etter deg i kantina på jobb så andre kan lese om oss! Bidra til å fylle opp møterommet når din tillitsvalgt inviterer til medlemsmøte på jobben din. La Parat-plakaten synes på oppslagstavla. Og ikke minst, fortell oss gjerne om det er noe du ikke er fornøyd, med slik at vi kan forbedre oss. Det er når du forteller oss om hva du ikke er tilfreds med, at vi får mulighet til å bli enda bedre. For Parat er det viktig at du får noe igjen for å være medlem. Målet vårt er at du skal være fornøyd med medlemskapet ditt, og at det skal være attraktivt å være en del av Parat-fellesskapet. Ved å fortelle de gode historiene om Parat er også du med på å skape oppmerksomhet rundt oss som organisasjon. Din historie er viktig, og ved å fortelle den bidrar du til å gjøre Parat til en fagforening som gjør en forskjell for de ansatte på din arbeidsplass. Vårt mål er å gi dere en enda bedre arbeidshverdag.

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

Forsidefoto: Trygve Bergsland
Avbildet: Benedicte Bjørnland

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

Redaksjonen avsluttet: 06.09.19
Materiellfrist neste nr: 01.11.19

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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

Miljøfyrtårn®

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

PRESSENS FAGLIGE UTVALG

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

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

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

presse.no

2 Kommentar
4 Hvem hjelper deg som jobber i staten
5 Småstoff
8 Nedbemanning i domstolene
12 Politireformen justeres
14 Kompetansebehov og kursvegring
16 Legemiddelmangel skaper utrygghet
20 Aktive Parat
23 Internasjonalt arbeid
24 EU sikrer vikarers rettigheter
27 UNG-engasjement som smitter
28 Norge er NATO i nord
30 Utvalg mot vekter-vold
32 En luftig arbeidsplass
36 Parat informerer
38 Spørsmål og svar
40 Kryssord og hjernetrim
42 Parats leder

Nedbemanning i domstolene

Det har de siste årene blitt kuttet 35 årsverk i domstolene og Domstoladministrasjonen. Kuttene skal fortsette, og dette vil særlig ramme saksbehandlerne.

8

Politireformen endrer kurs

Politireformen har blitt møtt med ramsalt kritikk gjennom sommeren, og kursen i reformarbeidet vil nå bli justert.

12

Foto: iStock.

16

Utrygg legemiddelmangel

Legemiddelmangel blir et stadig større samfunnsproblem.

24

EU vil sikre vikarer

Et nytt EU-direktiv ønsker å trygge hverdagen for vikarer ved å gi dem bedre rettigheter.

Foto: Forsvaret.

28

Norge er NATO i nord

Norge skal være NATO i nord, men forsvarssjefen mener forsvaret er underdimensjonert.

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 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

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

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

Region Nord – Tromsø

Grønnegata 3
E-post: nord@parat.com

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

400 enheter nedlagt siden 2013

Reformer har ført til at snart 400 enheter har blitt lagt ned, ifølge en kartlegging Nationen har gjort.

Skatteetaten hadde 107 enheter i 2013, nå er antallet 91. Antall enheter i Nav har blitt redusert med 64 siden 2014, og i politiet har antall enheter blitt redusert med 133 siden 2013. Tollvesenet har blitt redusert med tre enheter siden 2013. Tingrettene og trafikkstasjonene skal også gjennom en reform. I sistnevnte etat foreslås det å redusere enhetene med 22, fra dagens 74. Per i dag er det seks færre tingrettsenheter sammenlignet med 2013, men en reform er ventet i høst. *@NTB*

Barnevernsansatte i Nordland uten gyldig politiattest

Tilsyn utført av Fylkesmannen i Nordland viser at 30 barnevernsansatte ved flere institusjoner i fylket ikke hadde gyldig politiattest. NRK skriver at ifølge loven skal alle ansatte ved barnevernsinstitusjoner i Norge levere gyldig politiattest som ikke er eldre enn tre måneder, før det skrives arbeidskontrakt.

Tilsyn utført av Fylkesmannen i Nordland viser at 30 ansatte ikke kunne dokumentere gyldig politiattest.
– Vi ser alvorlig på dette. Det kan medføre økt risiko for de ungdommene som bor på institusjonene, sier avdelingsdirektør Merete Troli hos Fylkesmannen i Nordland til kanalen. *@NTB*

100 millioner til innovasjon i det offentlige

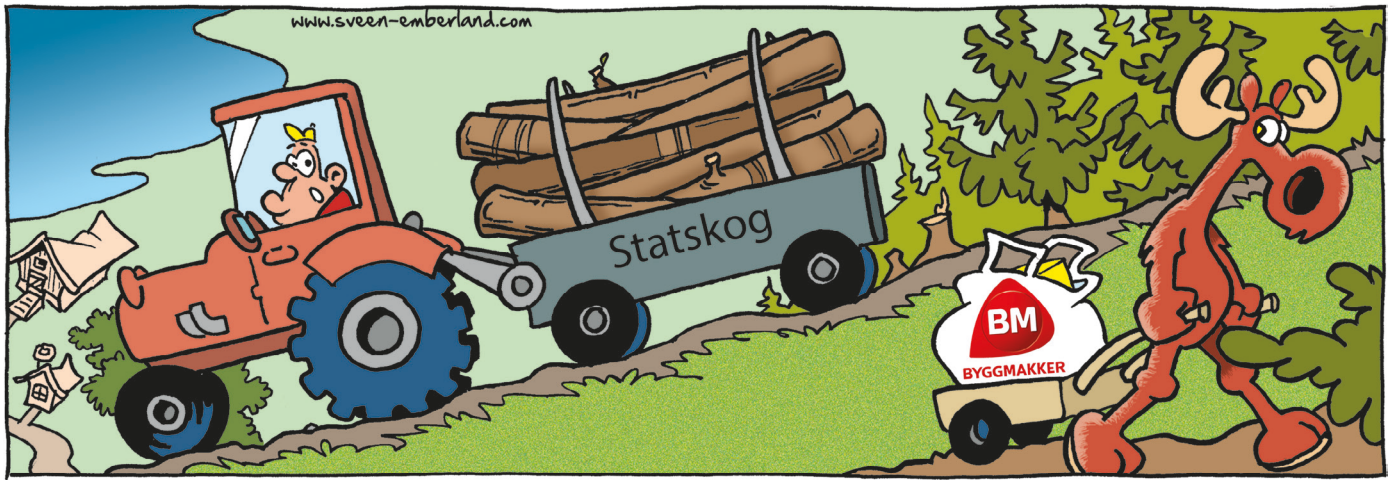
Kommuner, helseforetak og direktorater får tilsammen 100 millioner kroner for å løse store samfunnsutfordringer. Pengene går til innovasjon og nye løsninger. Fire av prosjektene skal gi en tryggere og mer effektiv vannforsyning, men også håndtering av snø i innlandet, og videooverføring ved nødsamtaler får pengestøtte. *@Kommunal- og moderniseringsdepartementet*

NAV-svindel i Bergen

Til sammen sju personer er tiltalt for grov svindel mot NAV i Bergen. En av dem, en 42-årig mann, skal ha mottatt nærmere 2,2 millioner kroner ved å oppgi uriktig informasjon.
– Vi skal føre bevis for at personer som har mottatt ytelser fra Nav, har arbeidet, og at andre har mottatt lønn fra selskap uten å arbeide, sier statsadvokat Rudolf Christoffersen Bergens Tidende.

42-åringen nekter straffskyld, opplyser forsvareren hans, advokat Marianne Karlsen.
– Han kjenner seg ikke igjen i at han skal ha forsøkt å bedra Nav. Saken har vært en stor påkjenning for ham, sier forsvareren. *@NTB*

8TTE til 4IRE



Gunnar Bovim. Foto: NTNU

NTNU-rektor slutter grunnet kollegaforhold

Gunnar Bovim går av som rektor ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Bakgrunnen for at han trekker seg, er forholdet til kollega Merete Kvidal.
Hun satt tidligere i rektors ledergruppe, men trådte midlertidig ut av stillingen i juli, skriver Universitetsavisa. De to skal selv i forkant ha bedt styrelederen om å innhente ekstern juridisk vurdering av hvordan habilitet og viktige prosesser rundt institusjonen skal ivaretas om det skal legges til grunn at de er et par.
– Vårt forhold har utløst noen utfordrende dilemmaer for NTNU. Samlet sett mener jeg derfor tidspunktet er riktig for å gi stafettpinnen videre, sier Bovim i en pressemelding. *@NTB*

Statlige arbeidsplasskutt i 237 kommuner

Minst 237 kommuner har fra 2016 til 2018 tapt statlige arbeidsplasser, ifølge SSB-tall.

Til tross for at det totalt har kommet 2603 flere årsverk i staten, viser tallene likevel at 237 kommuner har tapt statlige årsverk. To kommuner har mistet flere enn 100 statlige årsverk, 36 kommuner har mistet mellom 10 og 100, 57 kommuner har mistet 4 til 9, og 142 kommuner har mistet 1 til 3 statlige årsverk. 73 kommuner er uendret, mens 112 kommuner har tjent statlige årsverk.

De ti kommunene som hadde flest statlige årsverk fra før, har til sammen fått 2773 flere. Nærmest uten unntak har distriktskommuner, altså små eller spredtbygde kommuner, nedgang i antall statlige ansatte. Av de største byene i landet er det Trondheim (+925), Bergen (+733), Stavanger (+450) og Kristiansand (+310) som øker mest, mens Oslo er det store unntaket. Hovedstaden har tapt 533 statlig ansatte.
@NTB

Ny stortingsmelding om atomopprydding

Regjeringen planlegger oppryddingen etter de stengte atomreaktorene på Kjeller og i Halden.

– Atomreaktorene har vært viktige for Norge, men nå starter en stor oppryddingsjobb som vil ta mye tid og koste mye penger. Vi må finne tverrpolitiske og langsiktige løsninger, og regjeringen starter derfor nå arbeidet med en stortingsmelding om oppryddingen, sier næringsminister Torbjørn Røe Isaksen (H) i en pressemelding.

Meldingen vil bli lagt frem for Stortinget neste år og vil omhandle prinsipper og løsninger for opprydning av de to reaktorene. I tillegg vil den ta for seg lagring og deponering av avfallet.
@Nærings- og fiskeridepartementet

Ny leder for forsvarsrekrutteringsutvalg

Utvalget skal se på hvordan forsvaret kan «videreutvikle evnen til å rekruttere de beste og utvikle, bruke og avvikle kompetanse», skriver departementet i en pressemelding.

Berit Svendsen, tidligere Telenor-topp og nå direktør i betalingsselskapet Vipps, skal lede utvalget, som har medlemmer fra privat og offentlig sektor og fra forsvaret.

Bakgrunnen for å se på rekruttering og kompetanse i forsvaret er et endret trusselbilde og høyere krav til reaksjonsevne, tilgjengelighet og utholdenhet.
– Arbeidslivet endrer seg raskt og stiller økende krav til kompetanse. Demografi og teknologisk utvikling vil påvirke rekrutteringen av personell og kompetanse i årene som kommer. Dette må vi ta høyde for i utviklingen av forsvaret, sier forsvarsminister Frank Bakke-Jensen (H). *@Forsvarsdepartementet*

NAV endrer teksten på pensjonsslippen

NAV endrer teksten på pensjonsslippen fra «stønad» til «pensjon» på permanent basis etter flere henvendelser fra Pensjonistforbundet.

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie. Foto: Thomas Haugersveen

Våren 2019 ble teksten endret fra «pensjon» til «stønad». Dette fikk Pensjonistforbundet til å reagere ettersom folketrygdens ytelser til alderspensjon ikke er en stønad, men en opparbeidet rettighet.

De ba derfor arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie (H) om å endre teksten tilbake. Etter samtalen ble teksten i juni endret tilbake til «pensjon», men i juli sto det igjen «stønad» på pensjonsslippen, og forbundet tok igjen kontakt med Hauglie. Nå har de fått svar, og NAV lover å endre teksten permanent. Det bekrefter NAV overfor NTB.

– Statsråden reagerte raskt, og vi er fornøyd med svaret, sier generalsekretær Harald O. Norman. *@NTB*

Høyt fyllefravær

En undersøkelse gjennomført av Vinmonopolet blant studenter og unge arbeidstakere viser at én av tre studenter har vært borte fra forelesning eller jobb på grunn av alkoholbruk. Så mange som tre av fire opplyser at de har venner som har vært borte fra jobb eller skole grunnet alkoholbruk dagen før.
Samtidig sier én av ti at de har vært bekymret over at eget alkoholforbruk skal gå ut over jobb eller studier, og én av fem at de har ventet en ekstra dag før de kunne jobbe eller studere effektivt etter de har drukket.

Direktør i Akan kompetansesenter, Elisabeth Ege, sier hun er glad for at Vinmonopolet bidrar til bevisstgjøring rundt alkoholforbruk hos studenter og unge arbeidstakere.
– Vårt råd er at ledere som har deltidsansatte som møter studiestart i disse dager, eller har unge nyansatte, må informere om hvilke rammer som gjelder hos dem med tanke på jobbrelatert alkoholbruk og konsekvenser av å bryte disse rammene, sier Ege. *@AKAN*

50 millioner kroner for å styrke innbyggernes nettilgang

For å hindre at noen mister nettilgangen når kobbernettet skal fases ut, har regjeringen fordelt 50 ekstra millioner til fylkene.

– Skal vi høste gevinstene av den digitale revolusjonen, må alle ha tilgang til internett, sier digitaliseringsminister Nikolai Astrup i en pressemelding.
Astrup sier at det har vært en fantastisk utvikling i bredbåndstilbudet de siste fem årene, der en million flere har fått høyhastighetsnett.
– I tillegg har vi verdens raskeste mobilnett, og nesten 100 prosent av befolkningen har tilgang til 4G. Når Telenor skal fase ut kobbernettet, er det viktig at ingen får et dårligere tilbud, sier Astrup.
@Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Kritisk til halvering av antall trafikkstasjoner

Statens vegvesen

De fire regjeringspartiene vil ha en grundigere utredning av tjenestetilbudet på trafikkstasjonene før de bestemmer seg for antall og plassering.

– Vi etterlyser en bedre utredning av hvordan ny teknologi, ambulerende løsninger og lignende kan gjøre tilbudet bedre for innbyggere og næringsliv, før vi tar stilling til antallet trafikkstasjoner, sier komiteleder Helge Orten (H) i transport- og kommunikasjonskomiteen.

De borgerlige partiene i komiteen ba i sine merknader om at tilbud og organisering utredes ytterligere i sak om ny organisering av Vegvesenet.
– Når Statens vegvesen eksempelvis foreslår å nesten halvere antall steder for oppkjøring av MC uten å vise til gode alternative løsninger, viser dette at ytterligere utredning er helt nødvendig, sier komitémedlem Morten Stordalen (Frp).
Også Venstre og Kristelig Folkeparti stiller seg bak synspunktene til Høyre og Frp. *@NTB*

Saksbehandlerne bærer nedbemanningen i domstolene

I perioden 2014–2018 ble det kuttet hele 35 årsverk i domstolene og Domstolsadministrasjonen. Det er planlagt at kuttene skal fortsette, og dette vil særlig ramme saksbehandlerne.

Av: Tellef Øgrim

Domstoladministrasjonens (DA) kommunikasjonsdirektør Iwar Arnstad forklarer kuttene med «ABE-reformen og økt kapasitet i enkeltdomstoler». Den samlede nedgangen i antall innkomne saker har ifølge DA selv redusert konsekvensene av kuttene.

Når kuttmålet

I 2019 er det vedtatt bemanningsreduserende tiltak på 11,4 mill. kroner som følge av avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen (ABE-reformen), skriver Arnstad og legger til at status så langt i 2019 viser at målet for kuttene trolig vil nås.

ABE-reformen ble innført som en fast del av budsjettarbeidet i offentlig forvaltning i 2015. I tråd med målsettingen har domstolene har fått klar beskjed om at budsjettkuttene vil fortsette.

– I forbindelse med budsjettarbeidet for 2020 skal domstolene redegjøre for hvordan kravene for 2019 skal innarbeides i neste års budsjett. Først da vil DA ha oversikt over hvilke stillinger som er berørt, forteller Arnstad.

Norge bruker lite

I en artikkel han nylig publiserte i Rett på sak, domstolenes eget magasin, skriver Arnstad at Norge bruker cirka 500 kroner pr. innbygger *direkte* på domstolene. Den andelen av bruttonasjonalproduktet Norge bruker på domstolene pr. innbygger, er blant de laveste i Europa. «Også hvis man legger inn andre

I 2019 er det vedtatt bemanningsreduserende tiltak på 11,4 mill. kroner som følge av avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen (ABE-reformen).

Iwar Arnstad
Domstoladministrasjonens (DA) kommunikasjonsdirektør

Kommunikasjonsdirektør i Domstoladministrasjonen, Iwar Arnstad, forteller at oversikten over hvilke instanser som vil bli berørt av nedbemanningen, først blir tilgjengelig når budsjettet for 2020 er klart. Foto: Domstoladministrasjonen

statlige kostnader til forsvarere, tolker, bistandsadvokater, meddommere og offentlig betalt rettshjelp, er kostnaden lav i en europeisk kontekst», skriver han i artikkelen. Norge bruker da i totalt rundt 100 euro per innbygger, altså rett under 1000 kroner.

Beregningen er basert på en ny rapport fra EU-kommisjonen og tall fra Eurostat som blant annet sammenligner statens kostnader for å drive domstolene. Sammenligningen dekker både direkte domstolutgifter og andre rettsutgifter. Kostnadene varierer stort mellom EUs medlemsland. Kypros, Litauen, Slovakia, Romania og Bulgaria bruker alle under 50 euro pr. innbygger. Andre land som Luxemburg, Tyskland og Storbritannia bruker alle over 150 euro, altså rundt 1500 kroner etter dagens kurs, pr. innbygger.

Arnstad legger ikke skjul på at sammenligningen mellom landene ikke er uproblematisk rent metodisk, grunnet store variasjoner mellom hvilke oppgaver domstolene har fra land til land. «I noen land behandler domstoler hvert fakturakrav som ikke blir betalt. Mange land, som Sverige og Finland, har administrative domstoler, og i mange land ligger for eksempel tinglysingen hos domstolene», skriver han. Norge er blant de landene der færrest oppgaver ligger til domstolene, og er derfor et land der kostnaden pr. innbygger er lav.

Nye tider, nye kutt

Konsulentselskapet Metier OEC laget tidligere i år en rapport om norske domstoler etter ABE-reformen. Der skrev de to forfatterne Martine Nesøy Træen og Helge Inge Måseidvåg blant annet hvordan effektivitetstiltakene i DA endrer seg over tid. «I reformens to første år iverksatte DA strakstiltak i form av prosentvise kutt i domstolenes driftsutgifter og generell stillingsstopp. I de senere år har det blitt vedtatt tiltak av mer varig karakter, som eksempelvis en samling av lønns- og regnskapsoppgavene for domstolene», skriver de to forfatterne.

Rapporten slår også fast at nedbemanningen går mest ut over stillingsgruppen saksbehandlere. «Antall årsverk innen dommere og utredere har økt i perioden. Dette er i samsvar med ønsket utvikling relatert til domstolenes samfunnsoppdrag og kjernevirksomhet.»

Skjerpet søkelys på kostnader

Rapporten slutter seg til sammenligningen av ABE-kuttingen med bruk av ostehøvel, altså at man kutter litt og litt hvert år på tvers av etater på forhånd vedtatte kuttmål.
Til tross for at forfatterne bruker dette ABE-kritiske begrepet, skriver de at resultatet av kuttene i DA trolig er en mer kostnadseffektiv domstolsdrift, selv om antall saker også har gått ned i perioden. Søkelyset på kostnader ser ifølge granskerne ut til å ha økt.

Fremover vil det ifølge rapporten i minkende grad bli mulig å hente ut innsparinger ved ostehøvelmetoden. «Basert på beskrivelser i blant annet økonomiplanen for 2020–2023, hittil realiserte bemanningsreduksjoner og vurderinger fra intervjuobjekter er det grunn til å mene at det vil bli behov for større og mer omfattende effektiviseringstiltak enn det som hittil er iverksatt og gjennomført i domstolene.»

Rapporten peker på tre områder hvor forfatterne tror det mulig å ta ut fremtidig effektivisering av norske domstoler:

- endringer i organisasjonsstruktur i form av færre og noe større domstolenheter enn i dag
- digitalisering og endring av arbeidsprosesser
- bedre ressursutnyttelse

Trekkes mot nedbemanning

Hovedtillitsvalgt for Parat i domstolene, Nina Anderson, sitter i styringsgruppen for omstilling og nedbemanning i domstolene, som ble etablert før sommeren i år. I tillegg til effektiviseringskravene fra ABE-reformen, forventningen om effektivisering gjennom det pågående digitaliseringsprosjektet og status for saks-belastning i domstolene, nevner hun den planlagte flyttingen av økonomi- og lønnsfunksjoner til Trondheim som en aktuell utfordring. Det er med andre ord flere krefter som trekker i retning av nedbemanning. Flere av dem er det liten vits i å diskutere, ifølge Anderson.

Men med hensyn til forventet effektivisering og nedbemanning som følge av digitalisering har hun klare innsigelser.
– Effektiviseringen, som følge av digitalisering, kommer ikke fra dag én. Dessuten har vi klare forpliktelser overfor brukerne, som ofte er i en veldig vanskelig situasjon når de kommuniserer med domstolene. Effektiviseringen truer med å gå ut over brukerne våre, mener hun.

Anderson sier at ABE-reformen krever at norske domstoler i 2019 reduseres med 108 årsverk.
– Vi har snart ikke flere som skal gå av. Derfor må vi finne såkalte avgangsstimulerende midler. Det kan være tiltak som pensjonsråd, karriereveiledning eller for eksempel tilskudd til lønn hvis man får annen jobb. Vi må bruke alle virkemidler, understreker hun.

Måler kompetansen

Anderson forteller at det pågår en kartlegging av kompetansen til de ansatte i domstolene.
– Jeg vet ikke hva ledelsen legger i det. Selv vil jeg si at alle ansatte i norske domstoler er høyst kompetente, sier hun.

I likhet med granskerne fra Metier OEC viser Anderson til at det særlig er saksbehandlerne det går ut over når det skal kuttes i lønnskostnader og dermed stillinger. Anderson påpeker at dommere, pr. definisjon, er uavsettelige. Samtidig hevder hun at Norge har et mindre støtteapparat i domstolene, det vil nettopp si saksbehandlerfunksjonene, enn land det er naturlig å sammenligne oss med.
– Danmark har for eksempel flere saksbehandlere pr. dommer, forteller hun.

Lønn samles i Trondheim

Sentraliseringen av lønn og økonomi til Trondheim utløser blant flere andre elementer en prosess om plikt og rett til å flytte med funksjonene.
– Det utløser noen rettigheter for grupper av ansatte, men også plikt. Den som ikke flytter, blir i realiteten overflødig når funksjonen du utfører flyttes, sier Anderson.

Hun understreker at selv om hun har innsigelser og deltar i diskusjonen rundt effektivisering og nedbemanning, så er hun ikke negativ til omstilling.
– Nei, klart ikke. Omstilling har kommet for å bli. Den går ikke over, avslutter Anderson. ■

Det er saksbehandlerne som tar støyten når nedbemanningene kommer, sier hovedtillitsvalgt for Parat i domstolene, Nina Anderson. Foto: Vetle Daler.

> *Vi har snart ikke flere som skal gå av. Derfor må vi finne såkalte avgangsstimulerende midler. Det kan være tiltak som pensjonsråd, karriereveiledning eller for eksempel tilskudd til lønn hvis man får annen jobb.*
>
> **Hovedtillitsvalgt for Parat i domstolene, Nina Anderson**

Politireformen justeres

Politireformen har blitt møtt med ramsalt kritikk gjennom sommeren. Under Arendalsuka annonserte justisminister Jøran Kallmyr (FrP) at han vil legge frem en stortingsmelding for å justere kursen i reformarbeidet. Nå får han støtte fra Norges Politilederlag i Parat.

Av: Arve Sigmundstad

Justis- og innvandringsminister Jøran Kallmyr vil endre kursen i politireformarbeidet.
Foto: Justis- og beredskapsdepartementet

Kritikken lot ikke vente på seg da justisministeren, politidirektøren, fagforeningsledere og ordførere møttes til debatt om situasjonen i politiet under Arendalsuka. Gapet mellom arbeidsoppgaver og ressurser er stort, nærpolitireformen har utviklet seg til en spare- og sentraliseringsreform, og politifolk som føler de ikke strekker til i arbeidshverdagen, gråter på jobb. Dette var noe av budskapet under debatten.

Ressurser til gata

Nå vil justisministeren legge frem en egen stortingsmelding for å justere kursen i reformen. Gjennom dette arbeidet vil justisministeren flytte ressurser tilbake til gata, fjerne tidstyver for politiansatte – og få på plass et reelt etterforskningsløft.

Arne Guddal, innsatsleder i Sør-Øst politidistrikt, satte tonen da han fortalte at han er stolt over gode kollegaer som blør for drakta hver eneste dag.
– Det er de beste intensjoner som ligger bak politireformen, men nå har dette utviklet seg til en spare- og sentraliseringsreform, sier Guddal, som etter 29 år i politiet sier at han ikke orker mer, og søker permisjon fra jobben i politiet.

Guddal sier det er blitt færre politifolk i gatene, og lengre responstid.
– Reformen er underfinansiert, vi er blitt færre i operativ tjeneste – og kollegaer gråter på jobb i fortvilelse over å ikke strekke til i arbeidshverdagen. Det er frustrerende, demotiverende og demoraliserende, sier han.

Melder ikke fra

Guddal forteller at i jobben som innsatsleder møter han publikum hver eneste dag.
– Mange forteller nå at de har sluttet å ringe politiet for å melde fra om mindre saker og hverdagskriminalitet. De orker ikke å stå i endeløse telefonkøer, eller å ikke nå gjennom i det hele tatt. Publikums opplevelse er at politiet likevel ikke har ressurser til å prioritere de mindre sakene og hverdagskriminaliteten, sier han.

Historien innsatslederen forteller, harmonerer med en undersøkelse Politiets Fellesforbund har gjort blant sine lokallag i de ulike politidistriktene. Alle lokallagene svarer nei på spørsmålet om politiet har kommet tettere på innbyggerne etter politireformen.

Må justere kursen

Leder i Norges Politilederlag i Parat, Marit Ellingsen, sier det er tolv politidistrikt i Norge med svært ulike utfordringer.
– Det er viktig at politimesteren får handlingsrom til å gjøre de nødvendige prioriteringer som skal til, ut fra det oppdraget man regionalt er tildelt. Det er ikke slik at «one fits all», sier hun.

Politidirektør Benedicte Bjørnland sier det er lagt inn store ressurser blant annet for å modernisere utstyret, øke bemanningen, samordne sentralene, og dessuten til nye politihelikoptre og ny beredskapssentral.
– Likevel melder mange politifolk tilbake at de står i spagat. Det er behov for å sette en fot i bakken og eventuelt justere kursen. Det er behov for å gjøre en vurdering av hvor vi står, og en tydelig prioritering av hva som er viktigst og haster mest, sier hun og påpeker at hun er avhengig av å få med seg politikerne.

> *Det er behov for å sette en fot i bakken og eventuelt justere kursen. Det er behov for å gjøre en vurdering av hvor vi står, og en tydelig prioritering av hva som er viktigst og haster mest.*
>
> **Politidirektør Benedicte Bjørnland**

Politidirektør Benedicte Bjørnland mener det er behov for tålmodighet rundt gjennomføringen av reformen. Foto: Trygve Bergsland

Ber om tålmodighet

Bjørnland peker på at kriminalitetsbildet har endret seg dramatisk de siste årene, «fra gata til data». Politidirektøren minner samtidig om at det er behov for tålmodighet rundt gjennomføringen av reformen.
– Det er for tidlig å realisere gevinstene. Dette kommer til å ta tid. Men det er ikke til å komme fra at vi er i en motbakke, sier hun.

Leder for Politiets Fellesforbund, Sigve Bolstad, bekrefter at politireformen ikke er i rute.
– Selv om politiet er tilført større budsjetter, er handlingsrommet i politidistriktene blitt mindre. Vi får ikke gjort de oppgavene politiet er satt til å løse, sier han.

Bolstad sier de nye stillingene som er opprettet de siste årene, stort sett har gått til Politidirektoratet (POD) eller til administrasjon.
– Vi må få på plass et etterforskningsløft og dreie mer av ressursene ut til distriktene, sier han.

Vil tette reformhull

Justisminister Jøran Kallmyr (FrP) sier han tar den massive kritikken mot reformen på alvor, og innrømmer at det er hull i reformen som regjeringen nå må tette.

Kallmyr sier han denne høsten vil legge frem en stortingsmelding om arbeidet med politireformen, ikke minst for å få gjort nødvendige justeringer.
– På denne måten vil regjeringen styre ressursene og personellet tilbake ut i gatene, ut på patrulje og tilbake til det operative arbeidet. Det skal være politifolk nok i gatene til at folk skal føle seg trygge. Og det kommer et etterforskningsløft, sier Kallmyr, som samtidig garanterer for at regjeringen vil nå målet om to politifolk per 1000 innbyggere innen 2021.

Leder i Norges Politilederlag i Parat, Marit Ellingsen, sier sommerens debatt synliggjør at politireformen er kommet et godt stykke på vei, og har samtidig avdekket at reformen ikke har truffet på alt.
– Vi mener reformen er underfinansiert, og at oppdraget er større enn de ressursene som er tildelt politiet. Dette har ført til et redusert handlingsrom for politilederne, sier hun.

Positiv til nye signaler

Ellingsen sier Norges Politilederlag i Parat ser positivt på at det nå kommer en justering av politireformen gjennom en ny stortingsmelding.

Leder i Norges Politilederlag, Marit Ellingsen, er positiv til en justering av politireformen. Foto: Trygve Bergsland

– Samtidig forventer jeg at statsråden nå sørger for samsvar mellom det oppdraget politiet tildeles, og de ressursene som følger med, sier hun.

Ellingsen påpeker at all den tid politireformen har vært underfinansiert, har det hatt konsekvenser for politiets arbeid.
– Det har vært utfordrende for ledere i politiet å etablere et tilstedeværende, kompetent og effektivt nærpoliti, samtidig som man skal utvikle gode fagmiljøer. Fagmiljøer som skal behandle det stadig mer komplekse kriminalitetsbildet vi nå står overfor, sier hun.

I forbindelse med reformen er det etablert mange nye roller i politiet, i tillegg til nye arbeidsmetoder, forteller Ellingsen.
– Vi forventer at stortingsmeldingen statsråden nå annonserer, gir politiet muligheten til å få flere polititjenestemenn ut i patrulje, bedre mulighet til å få et svært etterlengtet etterforskningsløft, og bedre utstyr og mulighet for kompetanseheving, sier hun.

Lederen av Norges Politilederlag sier hun forventer at justisministeren lytter til organisasjonene og politilederne i det videre arbeidet med stortingsmeldingen.
– Justisministeren må vise forståelse for at å gjennomføre de endringene som reformen krever, det koster i form av personell og ressurser. Jeg forventer at innspillene statsråden har fått, blir en del av det beslutningsgrunnlaget som legges frem for Stortinget, avslutter Ellingsen. ■

Årets Arbeidslivsbarometer viser at norske arbeidstakere har et realistisk syn på behovet for kompetanse, og de fleste mener de trenger mer kompetanse.

Har kunnskapsbehov, men vil ikke på kurs

Norske arbeidstakere ser behovet for å skaffe seg mer kompetanse, men interessen for å melde seg på kurs er synkende. Løsningen på paradokset er å flytte utdanningen inn på arbeidsplassen, mener arbeidslivsekspertene.

Av: Tellef Øgrim

I elleve år har YS og Arbeidsforskningsinstituttet samarbeidet om å lage spørreundersøkelsen Arbeidslivsbarometeret, en årlig statusrapport basert på både offentlig statistikk og arbeidstakernes egne holdninger og vurderinger av sin jobbhverdag. Et av de viktigste målene med rapporten er å dokumentere hvordan norsk arbeidsliv endrer seg over tid.

Digitalt tilvendt

Rapporten som nå foreligger, har tittelen *Kompetanse i det digitale arbeidslivet*. De ansvarlige for rapporten, forskerne Mari Holm Ingelsrud og Arild H. Steen, beskriver norsk næringsliv og dynamikken i arbeidslivet som «paradoksal».

På den ene siden er det observert at oppgavene som skal utføres endres raskt. «Det er eksempelvis i dag få arbeidstakere som i løpet av en arbeidsdag ikke må forholde seg til en skjerm. Norge ligger på topp i OECDs rangering av befolkningens bruk av digitale verktøy. På den annen side viser mange av våre tall en bemerkelsesverdig stabilitet. Preferanser, vurderinger og erfaringer er ganske stabile selv om arbeidsoppgavene endres», står det i rapporten.

Når undersøkelsen i årets Arbeidslivsbarometer stiller spørsmål nettopp ved digitaliseringen, viser det seg at norske arbeidstakere ikke har latt seg skremme av utallige medieoppslag om at teknologien og robotene er på full vei inn i arbeidslivet. Tvert imot ønsker flertallet digitaliseringsspøkelset velkommen. «Langt flere ser muligheter enn negative konsekvenser», kan man lese i rapporten.

Fallende interesse

Men rapporten avslører en selvmotsigelse. For selv om de fleste av arbeidstakerne innser at de trenger mer påfyll av kunnskaper, så er interessen for etter- og videreutdanning avtakende.

Forsker Arild H. Steen har sammen med kollega Mari Holm Ingelsrud laget rapporten Kompetanse i det digitale arbeidslivet. Ifølge Steen er det ikke så effektivt å sende medarbeidere på kurs for å øke kompetansen. Foto: OsloMet

For forskerne er dette paradokset en bekreftelse på tanken om at forholdet mellom arbeidslivet og våre utdanningsinstitusjoner må endres. «Dette er et argument for at kompetanseutviklingen må knyttes nærmere til oppgaveløsingen i arbeidslivet», kan man lese i rapporten.

Ikke minst er dette et tiltak for å få flere med i kompetanseutviklingen. Rapporten viser altså til at utdanningssektoren bør inn i arbeidslivet, snarere enn at arbeidstakerne selv må oppsøke utdanningssektoren.

Vil ikke på skolebenken

Forsker Arild Steen mener vi må lære oss å tenke annerledes når vi planlegger grep for å styrke ansattes kompetanse.
– Det er i arbeidslivet kompetanseutviklingen må skje. For arbeidstakerne ønsker seg i mindre grad tilbake på skolebenken. I stedet må skolebenken ut på arbeidsplassen, sier Steen.

Han mener at årets arbeidslivsbarometer viser at norske arbeidstakere har et realistisk syn på behovet for kompetanse. De fleste sier at de trenger mer kompetanse, men Steen mener at man lærer best gjennom selve arbeidet.
– Det er en økende erkjennelse blant utdanningsforskere at det ikke er på kurs og etterutdanning innen utdanningssektoren etter- og videreutdanning er mest effektiv, sier han.

Kurset du lærte for lite av

Ifølge arbeidslivssforskeren kan det være flere grunner til at mange ikke er så interessert i å ta kurs utenfor jobben.
– Det er ikke akkurat «rocket science» å antyde at folk kan føle at kurs de har gått på, ikke har truffet helt deres kompetansebehov, påpeker Steen.

Han mener dessuten at det kan være naturlig at de som har dårlige erfaringer fra skoletiden, men som mestrer jobben godt, kanskje tenker at det å gå tilbake til skolebenken for å oppnå økt kompetanse i jobben ikke er så fristende. Steen påpeker at Markussen-utvalget, som nylig leverte sin utredning om «livslang læring», var inne på en lignende forklaring.

I sin rapport skriver Markussen-utvalget at: «Arbeidslivet er avhengig av mer fleksible, kortere og tilpassede opplæringstilbud enn det som tilbys på markedet i dag, og etterspørselen etter det etablerte tilbudet uteblir dermed.»

Tenker praktisk

I Parat er det pedagog- og IT-utdannede Tove Løhne som er ansvarlig for arbeidet med opplæring og kompetanse. Med kompetanse som Parats flaggsak for 2019 har det gjennom året vært et ekstra engasjement rundt læring og utvikling i organisasjonen.

Løhne peker på at både samfunnet og menneskene er i forandring, og at en stadig revidering av kompetansetilbudet derfor er viktig.

Tove Løhne: Kompetanseansvarlig i Parat, Tove Løhne, er opptatt av å gi medlemmene et utdanningstilbud tilpasset arbeidslivet. Foto: Vetle Daler

– I et samfunn som utvikler seg, er det nødvendig å oppdatere kompetansen, det være seg kortere kurs eller lengre formell utdanning. Noen ønsker også å skifte karrierevei. Da trengs det ny kompetanse, sier Løhne.

Løhne mener de praktiske fagene fortjener ekstra oppmerksomhet.
– Det er et godt etter- og videreutdanningstilbud på universitets- og høgskolenivå. Men i praktiske fag er tilbudet mye dårligere, sier hun.

Nettbasert fagbrev

Nettopp derfor har Parat, i samarbeid med Folkeuniversitetet, fått utviklet en nettbasert løsning. Dette er gjort med hovedvekt på at det skal være mulig å kombinere fagbrevstudiet med jobb.

De tillitsvalgte har vært aktivt med i utformingen av tilbudet, for å gi det en form som passer best mulig for medlemmene.
– Det er mye lettere å lese teorien til et fag du har arbeidet praktisk med, og særlig hvis du studerer sammen med kollegaer og kan diskutere fag og oppgavene med dem, forteller Løhne. Hun forteller at undervisningen foregår på nett på kveldstid en fast dag i uka, og om man skulle bli forhindret, kan man se opptaket i etterkant.

I fjor gjennomførte cirka 110 medlemmer fagbrevopplæringen, som omfatter sikkerhetsfaget, reiselivsfaget og salgsfaget. I år er det påmeldt rundt 75 personer til fagbrevopplæring i sikkerhetsfaget og salgsfaget.
– Det er klart at dette dekker et reelt behov. Folk blir stolte og får økt selvrespekt. Dessuten får de økt faglig kompetanse og går opp i lønn, sier Løhne.

Parat-stipend

Hvert år deles det ut 700 000 kroner i utdanningsstipend til medlemmene i Parat. Gjennom stipendordningen kan medlemmene få støtte til utdanningen de tar, samtidig som de er i jobb. Stipend kan søkes for inntil ett år av gangen, og søknadsfristen er 1. april og 1.oktober. Løhne understreker at du kan lese mer om stipendordningen på Parats nettsider. Der finner du også søknadsskjema.

Antall tilfeller av legemiddelmangel har fordoblet seg hvert år siden 2016. Foto: Kristin Rosmo

Legemiddelmangel skaper utrygghet

I det store og hele finner apotektekniker Knut Johansen og kollegaene hans ved Vitusapotek Glasshuset i Bodø gode løsninger ved legemiddelmangel. Men det tar mye tid og skaper utrygghet for kundene. Legemiddelindustrien skylder på det norske innkjøpssystemet.

Av: Kristin Rosmo og Svein-Thore Gran

Ved Vitusapotek Glasshuset, midt i Bodø sentrum, rydder kampanjeansvarlig apotektekniker Knut Johansen og logistikkansvarlig farmasøyt Karl Skari tid til en prat om de daglige utfordringene legemiddelmangelen byr på hos dem.

– Vi bruker mye mer tid på å håndtere legemiddelmangel nå enn tidligere, sier Johansen.

Får ikke medisin umiddelbart

Omtrent to millioner ganger i året, nærmere bestemt i 3,6 prosent av alle reseptekspedisjoner nasjonalt, får ikke pasienten umiddelbart det legemidlet legen har forskrevet, fordi legemidlet mangler i apotekhyllene. Likevel klarer apotekene i de fleste tilfellene å skaffe den pakningen som står på resepten, eller et fullgodt alternativt.

Apotektekniker Knut Johansen (t.v.) og logistikkansvarlig farmasøyt Karl Skari bruker mye mer tid på å håndtere legemiddelmangel nå enn tidligere, og snakker med kunder om medisinmangel hver eneste dag. Foto: Kristin Rosmo

I opp mot en halv million tilfeller hvert år er det likevel ikke mulig for apotekene å finne en løsning. Det viser en kartleggingsstudie om legemiddelmangel gjennomført av Apotekforeningen i vår. Antall mangelsituasjoner meldt til Legemiddelverket fordoblet seg fra 2017 til 2018. Det var også tilfelle året før.

Ønsker innsyn i lagerbeholdning

Når et legemiddel kommer på det norske markedet igjen etter en mangelsituasjon, tar det ytterligere noen dager før pakningene når apoteket i Bodø, siden varene distribueres via Norsk Medisinaldepot i Harstad.
– På den annen side er det også ofte slik at apotekene i den sørlige delen av landet går tom før oss som er lenger nord, så vi får hjelpe hverandre så godt vi kan, sier Johansen.

Ved langvarige mangelsituasjoner bestiller de eventuelt godkjente utenlandske pakninger av samme legemiddel. En av risikoene med dette er å brenne inne med lageret hvis mangelsituasjonen løser seg før apotekets lager av utenlandske pakninger er tømt. Ved kortvarige mangelsituasjoner sjekker de om de andre grossistene har varen på lager eller ekspederer andre pakningsstørrelser, styrker eller formuleringer. Det kan også være aktuelt å sjekke om et av de to andre Vitusapotekene i Bodø har det aktuelle legemidlet på lager.

Administrerende direktør Karita Bekkemellem i LMI minner om at vi er et veldig begrenset marked og kan risikere å miste muligheten til å ta i bruk nye legemidler tidlig. Foto: LMI

Om heller ikke de har legemidlet, kan det være at de tar en titt på apotek1.no for å se om et av deres apotek i byen har det aktuelle legemidlet på lager.
– Det er flott at Apotek1, i likhet med Vitusapotek, gir mulighet for å sjekke om det enkelte apotek har ønsket vare, selv om det bare opplyses om legemidlet er på lager og ikke hvor mange pakninger, sier Skari.

Denne muligheten tilbys ikke hos Boots, Ditt Apotek, sykehusapotekene eller frittstående apotek.
– Dette er opplysninger som jeg undrer meg over at noen av apotekaktørene ønsker å holde skjult. Full

Divisjonsdirektør Bente Hayes i Sykehusinnkjøp pruter legemidler på vegne av den norske befolkningen. Foto: Sykehusinnkjøp

BI-professor Dag Morten Dalen mener det norske regimet for prisforhandlinger om legemidler er vellykket. – Vi får raskt tilgang på nye legemidler, og vi slipper å betale mer for disse enn våre mindre velstående naboer nedover i Europa, sier han. Foto: Torbjørn Brovold

tilgang til lagerbeholdning på det enkelte apotek ville jo totalt sett betydd bedre service til kundene. Dessuten ville apotek med varen på lager fått en mulighet for å gi en god kjøpsopplevelse for en potensielt ny kunde, sier han.

Konsekvenser for pasienten

Og nettopp kundenes opplevelse av legemiddelmangelen ligger apotektekniker Johansens hjerte nærmest. Han merker nå at mange kunder er kjent med problematikken med medisinmangel gjennom media.

– Litt tilbake i tid ble kundene veldig engstelige i situasjoner med legemiddelmangel. Noen blir selvsagt fortsatt oppgitte når de kommer i en situasjon der legemidlet de bruker ikke er å skaffe, og lurer på hva de skal gjøre. Men vi finner så å si alltid en løsning, hevder den erfarne apotekteknikeren.

Mangler politikk for mangel

Innovasjon og utvikling har definitivt sin pris. Karita Bekkemellem, administrerende direktør i bransjeforeningen Legemiddelindustrien (LMI), mener det norske systemet for innkjøp av legemidler er langt fra optimalt.

– Det er helt umulig å si at det norske systemet er optimalt. Vi ser at Norge tar i bruk nye legemidler senere enn andre land. Og vi ser at gamle, gode legemidler forsvinner fra markedet på grunn av svak lønnsomhet, sier Bekkemellem.

Hun mener det avgjort er en sammenheng mellom det økonomiske regimet myndighetene er ansvarlig for, og at det oppstår mangler på legemidler.

– Det blir helt feil å bare tenke pris fra myndighetenes side, og det er naturligvis slik at hele verdikjeden må ta et ansvar for at vi har leveringssikkerhet. Men det er myndighetene som eier beslutningssystemet, og det at vi har leveringssikkerhet for befolkningen, er deres hovedansvar. Det gjelder selvsagt også for de økonomiske virkemidlene og reguleringene, sier Bekkemellem.

Bekkemellem får følge av BI-professor Dalen som mener det er viktig at norske myndigheter balanserer utøvelsen av den sterke kjøpermakten og industriens vilje til å forsyne det norske markedet.

– Myndighetene klarer bare å presse industrien på pris dersom det finnes flere likeverdige behandlingsalternativer. Uten det vil «steile» krav om lav pris kunne svekke både forsyningssikkerhet og rask tilgang på innovative legemidler, sier han.

– Endrer betingelser

Bente Hayes i Sykehusinnkjøp sier det gjøres mange grep for å bedre forutsigbarhet og levere bedre til det norske markedet, og dermed gjøre det lettere for verdikjeden og industrien å innfri samfunnsoppdraget.

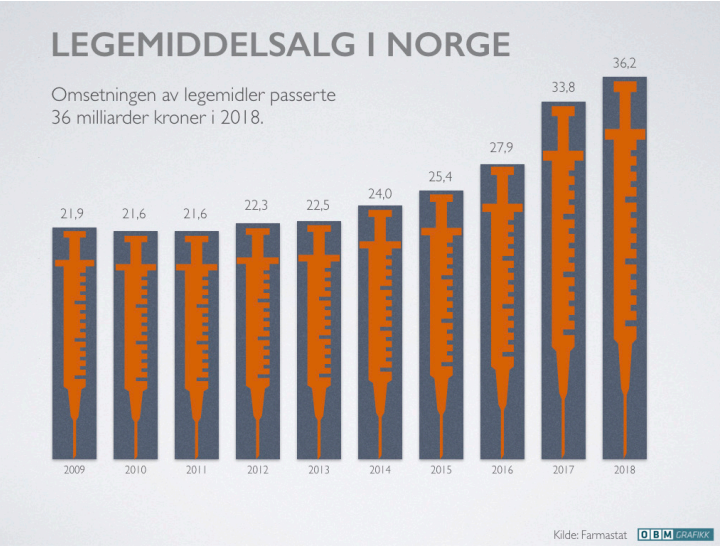
Hun forteller at det vurderes å belønne leverandørene som innfrir leveransene.

– Det er viktig at leverandørene har nok tid på seg fra vi inngår avtaler til leveransene skal begynne. «Forecast» på volum i de ulike regionene er viktig og følges opp. På flere konkurranser er det inngått kontrakt med flere leverandører for å sikre leveranser, og vi vurderer også mulige bonus- og insentivordninger. Det siste er en slags omvendt tankegang hvor leverandørene får belønning for å innfri leveransene i stedet for straff for ikke å levere. Det handler om å forstå markedet for å finne relevante tiltak. Det gledelige er at vi ser at flere leverandører leverer inn tilbud, sier Hayes.

Mektige kjeder

En viktig del av verdikjeden er aktørene som har et stort ansvar for forsyning av såkalt generika-medisin (hvor patentene er utløpt og det finnes flere produsenter), eller det Bekkemellem kaller «gammel god medisin». Det er de store grossist- og apotekkjedene.

– Apotekkjedene i Norge er en stor og viktig aktør, og de har gjennom flere år brukt sin markedsmakt og presset priser for at produsentene skal få adgang til apotekene i kjedene. De har hatt stor påvirkning på



I 2018 passerte legemiddelsalget i Norge 36 milliarder kroner. Illustrasjon: OBM Grafikk.

det leverandørmarkedet vi har i Norge. Det er ikke bare vi som innkjøpsorganisasjon som har bidratt til færre generika-leverandører, sier Bente Hayes.

Kommunikasjonssjef Anne Margrethe Aldin Thune i apotekkjeden Boots Norge avviser at kjedene på grunn av sin innkjøpspolitikk bidrar til legemiddelmangel.
– Vi bruker mye ressurser på å utføre samfunnsoppdraget vårt, som er å skaffe legemidler til befolkningen. Det er leveringsgraden som har høyeste prioritet når vi jobber for å avhjelpe situasjoner med legemiddelmangel. Vi må ofte ut på det internasjonale markedet for å finne alternativer i mangelsituasjoner, sier hun.

– Men kan det tenkes at dere over tid har bidratt til at det er blitt for få leverandører?
– Årsakssammenhengene er store og komplekse, og ligger ikke primært i Norge. Det som er viktig nå, er at vi finner gode løsninger sammen med myndigheter og leverandører i Norge, og at vi evner å jobbe godt over landegrensene for å avhjelpe situasjonen. Det vi ser nå, er en situasjon vi aldri har sett før, med mangel på mange legemidler i hele Europa, sier Thune.

Attraktivt, eller?
Men er det norske markedet attraktivt? Og hvor gode er betingelsene for å innfri et viktig samfunnsoppdrag?
– I balansegangen mellom samfunnets krav til effektivitet og nytte og legemiddelselskapenes krav til inntjening så er det ingen grunn til å være bekymret for selskapenes interesse for det norske markedet, sier Bente Hayes i Sykehusinnkjøp.

Bekkemellem i Legemiddelindustrien er noe mer betenkt.
– Det er en todelt situasjon. Det offentlige Norge er en sikker betaler, vi har ingen korrupsjon, og mye kompetanse og gode utbygde apotektjenester. Men vi er et veldig begrenset marked med mye konkurranse og vekt på pris. Vi må passe på at vi ikke går glipp av viktig forskning og innovasjon og mister muligheten til å ta i bruk nye legemidler, sier Karita Bekkemellem. ■

Legemiddelmangel

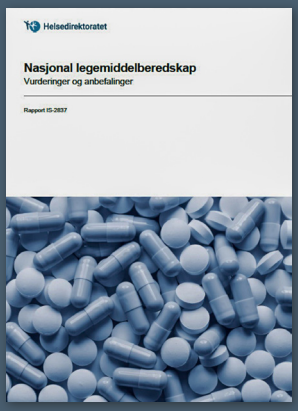
- Antall tilfeller av legemiddelmangel fordoblet seg fra 2017 til 2018. Det var også en fordobling året før.
- Det er oftest mest mangel på billige, gamle legemidler som ikke har patentbeskyttelse og heller ikke generisk konkurranse.
- 43 prosent av mangelsituasjonene i 2018 skyldtes produksjonsproblemer.
- Mange av mangelsituasjonene får små konsekvenser for pasientene fordi det finnes alternative løsninger.
- I opp mot en halv million tilfeller hvert år er det likevel ikke mulig for apoteket å finne en løsning.
- Arbeidet med å finne løsninger betyr merarbeid for apotekene.
- I gjennomsnitt bruker de apotekansatte 3,5 minutter ekstra pr. pasient, som tilsvarer en årlig merkostnad for apotekene på over 60 millioner kroner.
- Apotekforeningen arbeider med en bransjestandard for apotekenes rolle i legemiddelberedskapen.

Kilde: Legemiddelverket, Apotekforeningen

Bedre nasjonal beredskap

Helsedirektoratet presenterte i juni en rapport med 29 tiltak for bedre nasjonal legemiddelberedskap. De går inn for et mer formalisert samarbeid på nordisk nivå og vil jobbe for at det skal være en felles strategi mot legemiddelmangel på europeisk nivå.

Helsedirektoratet mener også det er nødvendig med forbedret beredskapslagring i Norge. I tillegg ønsker de bedre rutiner for primærhelsetjenesten, knyttet til innmelding, analyse og varsling av legemiddelmangler.



Kilde: helsedirektoratet.no

Rammeverk for virksomhetsorganisering

Regjeringen har varslet at de vil nedsette et utvalg som skal foreslå et rammeverk for tilknytning og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Parat-leder Unn Kristin Olsen mener et slikt rammeverk må raskt på plass for å hindre uklarheter i arbeidsgiveransvar.

Parat-leder Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

Parat-lederen ser en utvikling der arbeidsgivere organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret på flere områder i samfunnet.
– Vi har ført en sak for Høyesterett der spørsmålet om det reelle arbeidsgiveransvaret var tema. Vi ser også dette problemet i virksomheter som Foodora, Uber og andre nye virksomheter, der arbeidsgiveransvaret er uklart, eller helt fraværende, sier Olsen.

Hun er glad for at regjeringen og arbeidsministeren har lyttet til organisasjonene og nå nedsetter et partssammensatt utvalg, der Parat gjennom YS får en representant.
– Vi ser at globalisering og teknologi er de fremste årsakene til endringene i arbeidslivet. Det er samtidig grunn til å tro at klima blir det neste som vil påvirke arbeidsdagen for oss alle. I et slikt perspektiv er det riktig av regjeringen å spille på lag med partene i arbeidslivet, sier Olsen.

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

En fremtid for alle

I juni avholdt EPSU (European Public Service Union) sin tiende kongress i Dublin, med temaet «Fighting for a future for all». Kongressen samler fagforeningsledere fra hele Europa med til sammen åtte millioner medlemmer i ryggen, primært ansatte i stat og kommune.

Allerede under kongressens åpning ble den da pågående streiken i helsesektoren i Norge omtalt.
– Vi støtter kollegaene våre i Norge i det som er en rettferdig streik. Vi håper de vinner frem med sine krav, sa generalsekretær Jan Willem Goudriaan.

Parat-leder Unn Kristin Olsen deltok på kongressen og sier det er store forskjeller mellom de ulike landene som deltar på kongressen.
– Jeg ser at vi i Norge har et godt og regulert arbeidsliv i forhold til mange andre land. Samtidig ser vi at privatisering av offentlige tjenester er en problemstilling som går igjen, og det synes å være bred enighet om at dette gir et dårligere tilbud til innbyggerne, sier hun.

Olsen forklarer at erfaringene viser at privatisering av offentlige tjenester ikke alltid er mer effektivt eller kostnadsbesparende.
– Dette er diskusjoner jeg kjenner igjen også fra Norge, sier hun.

Kilde: Parat24

Få ønsker seg ny kompetanse

Mange ønsker ikke, eller har ikke forutsetninger for å skaffe seg ny kompetanse, viser YS Arbeidslivsbarometer for 2019, som ble lagt frem under Arendalsuka.

YS-leder Erik Kollerud. Foto: YS

YS Arbeidslivsbarometer har de siste elleve årene undersøkt om arbeidstakere opplever at kompetansen deres verdsettes, hvilke muligheter de har til å øke den og om de er opptatt av det. Et viktig spørsmål har vært hvilken type kompetanse ansatte flest tror de trenger fremover.

Ifølge Håvard Lismoen, fagansvarlig for YS Arbeidslivsbarometer, kommer digital kompetanse og mer fag- eller yrkesspesifikk kompetanse på topp. Kompetanse til å håndtere mellommenneskelige forhold er også høyt på listen for over halvparten av respondentene. Kun litt under halvparten svarer at de trenger mer språklig kompetanse.
– Store grupper ønsker ikke, eller har ikke de nødvendige forutsetningene for å gå tilbake til skolebenken. Det må vi ta høyde for i kompetansepolitikken. Utfordringen blir å sørge for at disse arbeidstakerne holder tritt med utviklingen i arbeidslivet, slik at deres frykt for å falle utenfor ikke blir en realitet, påpeker YS-leder Erik Kollerud.

YS-lederen viser til at det meste av kompetanseutviklingen skjer i arbeidslivet. Vi tilegner oss kunnskap gjennom nye utfordringer, erfaring, repetisjon, prøving og feiling og gjennom å samarbeide med andre.
– Vår nasjonalformue ligger i den yrkesaktive befolkningens kompetanse og arbeidsevne. Om samfunnet klarer å utnytte, utvikle og forvalte denne ressursen, bestemmer i det lange løp velferden vår, poengterer Kollerud. *Kilde: Parat24*

Forsvarsdebatt på Arendalsuka

Det var bred enighet om mange av utfordringene forsvaret står overfor, men ikke like stor enighet om hvordan dette bør løses, da Parat Forsvar og BFO inviterte til forsvarspolitisk debatt under Arendalsuka i august.

Forsvarsminister Frank Bakke-Jensen (H) møtte Liv Signe Navarsete (Sp) og Anniken Huitfeldt (Ap) til debatt i regi av Parat Forsvar og Befalets Fellesorganisasjon. Som et bakteppe for debatten ligger en krevende sikkerhetspolitisk situasjon, og et forsvar som møter utfordringer på en rekke områder.

Liv Signe Navarsete påpeker at Norge er det eneste landet med grense til Russland som ikke har en plan for hvordan regjeringen skal nå NATOs målsetting om to prosent av BNP (brutto nasjonalprodukt) til forsvaret.
– Dagens forsvar er ikke dimensjonert for de oppgavene som ligger foran oss. Det er behov for en kraftig snuoperasjon, sier hun.

Høsten 2019 skal forsvarssjefen legge frem sitt fagmilitære råd, før ny langtidsplan skal behandles i Stortinget våren 2020.

Forsvarsminister Frank Bakke-Jensen. Foto: Torbjørn Kjosvold

– Gjennom arbeidet med ny langtidsplan må regjeringen ta inn over seg at verden er i endring, og at den sikkerhetspolitiske situasjonen er skjerpet, sier Navarsete.

YS Stat-leder Pål N. Arnesen. Foto: YS

Statsansatte krever en hverdag uten trakassering

Nok er nok, statsansatte krever en trygg og god hverdag uten trakassering. Det var introduksjonen til en offentlig samtale mellom leder av YS Stat, Pål N. Arnesen, og kommunal- og moderniseringsminister Monica Mæland (H) under Arendalsuka.

Da Parat24 i april gjennomførte en undersøkelse blant nærmere 3000 Parat-medlemmer om seksuell trakassering, svarte over 90 prosent av respondentene i flere bransjer nei eller vet ikke på spørsmål om arbeidsgiver har kartlagt omfanget av seksuell trakassering siste år. Over 70 prosent svarte nei eller vet ikke på spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver har varslingsrutiner på plass.
– Tallene som er lagt frem fra Parat24 er rystende, dette må vi ta på alvor, sier kommunal- og moderniseringsminister Monica Mæland.

YS Stat-leder Arnesen mener det ikke skorter på hverken lover eller regelverk.
– Det er oppfølgingen og det daglige arbeidet som må styrkes, sier han.

Det var bred enighet mellom både statsråden og YS Stat-lederen om at situasjonen må og kan bedres.
– Jeg er både overrasket og skremt over noe av det tallmaterialet som er lagt frem. Vi skal ha nulltoleranse overfor mobbing og trakassering, dette skal bekjempes, sier Mæland.

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, sier det er gledelig at statsråden ser verdien av trepartssamarbeidet, og at dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gjennom tillitsvalgtsapparatet på den måten ivaretas.
– Samtidig må jeg si at jeg forventer at statsråden bidrar til å sette dagsorden internt i staten, de tallene vi har sett vedrørende seksuell trakassering i staten, er ikke godt nok. Her må statsråden ta ansvar, sier hun til Parat24. *Kilde: Parat24*

IA-avtalens første halvår

Den nye Inkluderende Arbeidsliv (IA)-avtalen har nå vært gjennom sitt første halvår av avtaleperioden 2019–2022. Perioden har så langt vært preget av mye utviklingsarbeid, særlig for å sikre positiv fremgang på avtalens to innsatsområder: forebyggende miljøarbeid og lange eller gjentatte sykefravær.

IA-samarbeidets mål er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall, og på denne måten øke sysselsettingen. Hovedmålet med denne avtaleperioden er å redusere sykefraværet med ti prosent sammenlignet med gjennomsnittet for 2018, og å redusere frafallet fra arbeidslivet.

For å lykkes med dette er et godt trepartssamarbeid mellom regjeringen, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner en forutsetning.

Da den nye IA-avtalen ble signert, var det enighet om å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har spesielt potensial for å redusere sykefravær og frafall, blant annet sykehus, sykehjem, barnehager og persontransport.

IA-ansvarlig i Parat, Unn Kristin Johnsen, mener de tillitsvalgte har en sentral rolle når det gjelder å fremme og nå målet om lavere sykefravær.
– Selv om det er ledelsen som må ta tak i de individuelle tilfellene, er det viktig at de tillitsvalgte og verneombudene jobber sammen med arbeidsgiver om å prøve å nå det overordnede målet, sier hun. *Kilde: Parat24*

Unn Kristin Johnsen. Foto: Marit-Randi Granseth/ Storebrand

Polen vil la unge unnslippe inntektsskatt

Det går mot at den polske nasjonalforsamlingen vedtar et forslag som lar arbeidere under 26 år slippe inntektsskatt. Bakgrunnen for lovforslaget er et ønske om å forhindre flukten av unge som søker seg til andre EU-land for å få høyere lønninger. Fritaket fra inntektsskatt skal gjelde for personer under 26 år som tjener mindre enn 85 000 polske zloty i året. Beløpet tilsvarer rundt 190 000 norske kroner. Det er anslått at rundt to millioner polakker vil bli omfattet av lovendringen. *@NTB*

250 000 unge har forlatt Hellas siden finanskrisen

Som følge av den økonomiske krisen i landet har arbeidsledigheten blant unge vært skyhøy. De siste åtte årene har rundt 250 000 unge grekere forlatt Hellas for å få jobb. Ikke i noe annet EU-land er ungdomsledigheten så høy.

Den generelle arbeidsledigheten i landet er fremdeles på over 19 prosent, mens ledigheten blant unge er på 40 prosent. Unge med høy utdannelse er nødt til å ta ufaglærte og dårlig betalte jobber, og én av fire lever i fattigdom. *@NTB*

Nattarbeid øker kreftrisiko

Nattarbeid gir kaos i kroppen og øker risikoen for å få kreft, konkluderer en internasjonal ekspertgruppe bestående av 27 forskere fra 16 land. På oppdrag fra Verdens helseorganisasjon (WHO) har gruppen gått gjennom tidligere forskning om mulige sammenhenger mellom nattarbeid og kreft.

Det understrekes at sammenhengen mellom nattarbeid og kreft ikke handler om mangel på søvn, men om forstyrrelse av døgnrytme og lyspåvirkning om natten.

– Cellene våre blir hovedsakelig gjenoppbygd og reparert om natten. Dersom leveren tror det er kveld, og andre organer tror det er dag, blir det kaos i kroppen, sier Johnni Hansen, en av seniorforskerne i ekspertgruppen. *@NTB*

Laveste ledighet i EU på elleve år

Arbeidsledigheten i eurosonen i sommer lå på 7,5 prosent. Det er det laveste nivået siden 2008. Landene med lavest arbeidsledighet er Tsjekkia, Tyskland og Nederland, ifølge statistikkbyrået Eurostat. Byrået anslår at 15,7 millioner kvinner og menn i EU var arbeidsledige ved starten av sommeren. De oppløftende tallene kommer imidlertid samtidig som det er bekymring for at blant annet handelskrig og økte tollbarrierer vil bremse den økonomiske veksten i Europa. *@NTB*

24 land på ILOs svarteliste

FNs organisasjon for arbeidslivet (ILO) har oppdatert sin svarteliste over land som systematisk krenker arbeidstakernes rettigheter. Årets liste inneholder 24 land. Blant andre ser man store land som Brasil, Egypt og India på listen. Landene vil måtte stå til rette for ILOs tilsynskomité. Det gis ingen sanksjoner mot landene, men håpet er at svartelistestatusen skal oppmuntre til skjerpende tiltak. *@NTB*

Parat-advokat mener EU-direktivet kan komme til å styrke graden av forutsigbarhet i arbeidsforholdet for arbeidstakere med «skiftende arbeidstid og løsere tilknytnings-former».

EU vil sikre vikarer

Et nytt EU-direktiv som begrenser uforutsigbarhet ved deltidsarbeid og midlertidige ansettelser, skal blant annet trygge hverdagen for tilkallingsvikarer. Reglene skal bli norsk lov, og fagbevegelsen ønsker skjerpingene velkommen.

Av: Tellef Øgrim

Bakgrunnen for direktivforslaget er det EU kaller en utvikling av «ikke-standard» ansettelsesformer, det vil si deltidsarbeid og ulike former for midlertidige ansettelser, og den ustabilitet og uforutsigbarhet dette har ført til for enkelte arbeidstakere.

Sikre endringer

Uten å kunne forutse nøyaktig hvordan direktivet kommer til å påvirke norsk lov, kan man likevel være sikker på at det kommer endringer. Dette går blant annet klart frem av den gjennomgangen av direktivet som ble gjort av Arbeids- og sosialdepartementet på forsommeren i år.

I gjennomgangen berøres direktivets behandling av tilkallingsvikarer, arbeidsplikt ved varierende arbeidstid og et forbud mot å pålegge arbeidstakere eksklusivitetsklausuler. Sistnevnte vil si å forby arbeidstakere å jobbe for andre firma, selv om de bare jobber deltid eller som tilkallingsvikar i hovedbedriften.

Begrenser prøvetiden

I tillegg skal prøvetiden for arbeidstakere i EU begrenses. Regelen som gjelder maksimal prøvetid, er allerede innført i Norge, men Norge har ikke, slik direktivet krever, regler som begrenser prøvetiden for midlertidig ansatte. EU vil at lengden

Direktivforslaget er et nytt eksempel på at EU er en svært viktig pådriver for å styrke arbeidstakeres rettigheter, og viser at EU strammer inn overfor løsere tilknytningsformer i arbeidslivet.

Parat-advokat Vetle Rasmussen

på prøvetiden for midlertidig ansatte skal være proporsjonal med forventet «lengde på arbeidsforholdet og arbeidets art», som regjeringen skriver i sin redegjørelse.

Departementet er ikke ferdig med å vurdere konsekvensene direktivet vil ha for norske arbeidstakere, men skriver likevel at det «er positivt at det nå er blitt enighet om et direktiv med fokus på trygge og forutsigbare arbeidsvilkår. Endrede informasjonsbestemmelser kan bidra til økt tydelighet for partene i arbeidsforholdet. Departementet anerkjenner også formålet bak de nye minstekravene, og flere av disse spørsmålene har vært aktuelle også i Norge».

Detaljerte kontrakter

Knut Arne Sanden, leder ved LOs Brusselkontor, kjenner direktivet godt. Han skriver til Parat-bladet at LO er fornøyd med direktivet, og mener det vil føre til at midlertidige kan kreve en mer detaljert arbeidskontrakt. Forøvrig mener han at direktivet ikke kommer til å få stor betydning.

I en høringsrunde gjennomført i fjor uttrykte LO en forventning om at direktivet vil styrke forutsigbarheten til deltidsansatte, midlertidig ansatte og for ansatte med tilkallingskontrakter. Andre arbeidsrettjurister vi har vært i kontakt med, mener at direktivet kan gjøre det tydeligere når man er ansatt og ikke, og hva man konkret har krav på i forholdet til arbeidsgiver.

Parat-advokat Vetle Rasmussen mener direktivforslaget beviser at EUs forslag stadig dytter arbeidstakeres rettigheter i riktig retning.
– Direktivforslaget er et nytt eksempel på at EU er en svært viktig pådriver for å styrke arbeidstakeres rettigheter, og viser at EU strammer inn overfor løsere tilknytningsformer i arbeidslivet. Formålet med arbeidsmarkedspolitikken i EU er å finne en balanse innenfor felleskapsområdet mellom fleksibilitet og jobbsikkerhet, slik at konkurranse over landegrensene ikke skal skje på arbeidstakernes bekostning, sier han.

Godt norsk lovverk

Rasmussen mener at vi i Norge ofte mener vi allerede har et godt utviklet lovverk, men vi erfarer ofte at de reglene som innføres i EU, både styrker den rettslige posisjonen for arbeidstakerne og setter søkelyset på svakheter i egen lovgivning vi med fordel bør videreutvikle.
– På denne måten fremstår EU som en positiv kraft for å styrke arbeidstakeres rettigheter, sier han.

Rasmussen sier at direktivet kan komme til å styrke graden av forutsigbarhet i arbeidsforholdet for arbeidstakere med «skiftende arbeidstid og løsere tilknytningsformer».
– Særlig mener jeg forbudet mot eksklusivitetsklausuler og dekning av opplæring vil være viktig for mer marginaliserte arbeidstakergrupper, understreker han.

Parat-advokat Vetle Rasmussen mener forbudet mot eksklusivitetsklausuler vil være viktig for mer marginaliserte arbeidstakergrupper. Foto: Trygve Bergsland.

Arbeidsminister Anniken Hauglies departement støtter EUs arbeid for rettferdige arbeidsforhold og ønsker derfor et nytt direktiv om mer forutsigbare arbeidsforhold velkommen. Foto: Jan Richard Kjelstrup/ASD

Avtaler som binder arbeidstakere til kun å jobbe for én arbeidsgiver, såkalte eksklusivitetsklausuler, er ikke nytt i Norge. Men Rasmussen mener at det blir mer av det, ikke minst for tilkallingsvakter og deltidsansatte.
– Arbeidstakeren mister da både muligheten til å fullt ut benytte sin arbeidskraft, og kan risikere å bli værende i en tilkallings- eller deltidsansettelse som ikke ble det springbrettet til fulltidsstilling de håpet på, sier han.

Rasmussen legger til at kravet om dekning og avlønning under lovpålagt opplæring vil kunne forhindre utviklingen der arbeidsgivere pålegger nyansatte å tilbakebetale opplæringskostnader hvor kurs avbrytes, ikke bestås eller den ansatte ønsker å fratre stillingen innen en nærmere fastsatt tidsperiode.

Relevant for konkrete saker

Det verserer blant annet for tiden en sak om tilkallingsvikarer som viser at det vedtatte direktivet tar for seg problemer som er relevante i norsk arbeidsliv i dag. Før siste versjon av direktivteksten var klar, var det mye skepsis til forslaget, ikke minst i Norden, der det er utviklet en omfattende og forpliktende modell for kollektivavtaler mellom representanter for arbeidstakere og -givere.

Ikke minst i Sverige var det stor skepsis til at EU skulle komme inn med regler som kunne overstyre dette regimet. Det gjaldt særlig forslaget om innføringen av et europeisk arbeidstakerbegrep.
– Det ville vi ikke slippe fra oss til et overstatlig nivå som EU, sier Claes-Mikael Ståhl, som er jurist i svenske LO.

Etter lange forhandlinger i EU ble den endelige teksten revidert slik at svensk fagbevegelse nå føler at kollektivmodellen er sikret, og at den kan forvaltes nasjonalt. Også i den norske høringsrunden ble det reist lignende innvendinger, ikke minst mot arbeidstakerbegrepet, som nå altså er tatt ut av direktivteksten.

Truer nasjonalt avtalte løsninger?

I Norge uttrykker NHO fortsatt skepsis, selv om Margrethe Meder, som er avdelingsdirektør for NHOs advokattjenester, ikke har tatt noe konkret standpunkt til den vedtatte direktivteksten.

Hun viser likevel til NHOs skepsis til etablering av felleseuropeiske regler om stillingsvern og fastlegging av arbeidstid.

«NHO er også bekymret for at lovgivningsprosessen i EU ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til organiseringen av nasjonale arbeidsmarkeder, og at detaljgraden i forslaget kan svekke partenes mulighet for hensiktsmessige og avtalte løsninger», skrev organisasjonen i innspillsrunden før direktivet ble vedtatt.

Usikre kommuner

Også Mårten Brandsnes Faret i KS' juridiske avdeling, har registrert at direktivet er endret slik at «partene i arbeidslivet kan beholde et handlingsrom for hva som kan avtales i tariffavtaler», men legger til at KS opprettholder skepsis, for eksempel til den delen av direktivet som kan komme til å berøre kommunenes bruk av tilkallingsvikarer ved uforutsett fravær hos ansatte. ■

> *På denne måten fremstår EU som en positiv kraft for å styrke arbeidstakeres rettigheter.*
>
> **Parat-advokat Vetle Rasmussen**

Leder i Parat UNG, Idar Gundersen. Foto: Peder Songedal

Et engasjement som smitter

I Norge har vi en stolt og lang tradisjon med aktive fagforeninger som over tid har formet landet vi bor vi. Fagforeningene har skap et samfunn og et arbeidsliv basert på tillit, dialog og samhold, og har i lang tid jobbet for at alle skal bli lyttet til og ha innflytelse på samfunnsutviklingen.

Av: Idar Gundersen

På landsmøtet i 2018 ble Parats nye visjon klappet gjennom etter en bred prosess som involverte medlemmer, tillitsvalgte og ansatte. Visjonen «Vi er Parat – og vi jobber for at du skal få en enda bedre arbeidshverdag» gir et løfte om at vi som organisasjon skal arbeide for å møte morgendagens krav fra eksisterende og potensielle medlemmer, og gi dem en enda bedre arbeidshverdag. Å jobbe for et rettferdig, inkluderende og bærekraftig arbeidsliv for alle står høyt på vår agenda. Samtidig anerkjenner vi at de fleste kanskje ikke har det så aller verst på jobb i dag.

Et samfunn i utvikling

I dagens digitale samfunn endrer arbeidslivet seg stadig hurtigere. Dette setter oss som fagforening under et press om å være mer dynamiske og agere raskere enn vi tidligere har gjort. Teknologien endrer seg raskt, og samfunnet følger gradvis etter. I Parat er vårt mål å være med på å sikre at alle kan følge med og være med på utviklingen i arbeidslivet.

Det finnes likevel meninger om at fagforeninger mangler en kampsak – en sak som forener alle, og som samler folk i gatene. Unge i dag har funnet sin kampsak i miljø og klima. Elever over hele landet brukte fagforeningenes sterkeste virkemiddel, streik, i sitt rop for å sette klimakrisen på dagsordenen. I mars tok over 40 000 norske skoleelever til gatene for å vekke oppmerksomhet rundt global oppvarming og for å få politikerne til å ta grep. Dette var et tydelig signal til dem som styrer landet om at en gradvis endring i samfunnet og politikken ikke alltid er nok.

Arbeidslivets maraton

Fagforeningenes viktigste saker ender som regel ikke i en nasjonal kriseerklæring. Det er et kontinuerlig og stødig løp, en maraton, som handler om at vi stadig skal jobbe for at alle skal få en enda bedre arbeidshverdag. Her teller også de lokale og mindre sakene minst like mye som de større kampene, der vi sikrer at alle arbeidstakere blir hørt, ivaretatt og rettferdig behandlet på deres egen arbeidsplass.

Vi i Parat UNG jobber iherdig med å tale og finne de unges kampsaker i arbeidslivet. Sakene kan være mange, og vi mener derfor at det viktigste en fagforening kan gjøre, er å bygge opp under det engasjementet som bor i oss alle. Enten det handler om ivaretakelse av kompetanse, ansattes rettigheter eller kreative goder skal alle ideer med. Det er det som sikrer en enda bedre arbeidshverdag.

Norge er NATO i nord

Forsvarssjef Haakon Bruun-Hanssen mener forsvaret er underfinansiert og underdimensjonert i forhold til dagens trusselbilde. Foto: Forsvaret

Det er en politisk målsetting at Norge skal være NATO i nord, men likevel er forsvarssjefen tydelig på at det norske forsvaret er både underdimensjonert og underfinansiert. I løpet av høsten legger han frem sitt fagmilitære råd, som danner grunnlaget for ny langtidsplan for forsvaret.

Av: Arve Sigmundstad

Det var en åpenhjertig forsvarssjef som på et arrangement i regi av Norges Forsvarsforening under Arendalsuka slo fast at NATOs forventninger til Norge og vårt forsvar er betydelig større enn hva forsvaret i dag er i stand til å levere.
– Forsvaret er underdimensjonert og underfinansiert i forhold til det utfordringsbildet vi ser rundt oss, det er fortvilende og betyr at vi ikke er i stand til å levere på de politiske målsettingene som er lagt for det norske forsvaret, sier forsvarssjef admiral Haakon Bruun-Hanssen.

Alvorlig bakteppe

I oktober skal forsvarssjefen legge frem sitt fagmilitære råd. Det fagmilitære rådet vil danne grunnlaget for arbeidet med ny langtidsplan for forsvaret, som igjen legges frem for Stortinget våren 2020. Som et bakteppe ligger en sikkerhetspolitisk situasjon som av forskere omtales som mer alvorlig enn den var under den kalde krigen. Russland har nylig gjennomført en av sine største militære øvelser i manns minne, like utenfor kysen av Nord-Norge.

Forsker ved Forsvarets høgskole, Tormod Heier, mener øvelsen er en beskjed fra Russlands president.
– Dette er Putin som gir Erna Solberg og NATO beskjed om at Russland ikke er komfortabel med at USA blir stadig mer involvert militært i Norge og våre nærområder, mener han.
Heier mener Norge har gjort seg fullstendig avhengig av USA for å kunne ha et troverdig forsvar i nord.

Samtidig anslås det i en rapport som nylig ble overlevert forsvarssjefen fra hærsjef Odin Johannesen, at NATO trolig ikke vil komme Norge til unnsetning med mindre Norge først har tatt store tap – også av personell. «Norge kan regne med militær støtte fra større allierte, utenfor NATO-rammen, så lenge Norge selv er aktivt engasjert i konflikten og tar tap (100–500 norske drepte)», står det i rapporten som

er utarbeidet i forbindelse med «Hæren mot 2040»-prosjektet.

Sikter mot to prosent

En fremtid der Norge oppfyller NATOs to-prosentmål, og tar ansvar i nordområdene, er målsettingen når forsvarssjefen presenterer sitt fagmilitære råd denne høsten.

I det fagmilitære rådet vil forsvarssjef Haakon Bruun-Hanssen skissere en «robust» løsning der det legges opp til at forsvarsbudsjettene økes til rundt eller litt over to prosent av BNP. Det vil øke presset på regjeringen, som så langt bare har forpliktet seg til å «bevege seg ytterligere i retning» av to prosent. I dag bruker Norge rundt 1,7 prosent av BNP på forsvar.

Leder av Parat forsvar, Johan Hovde, sier vi gjennom mediene nesten daglig får høre at den sikkerhetspolitiske situasjonen er uforutsigbar – og har endret seg radikalt siden 2014.
– Vi har fått økte klartider på materiell og personell som en konsekvens av dette. Det øves mer, og Forsvaret deltar i en rekke nasjonale og internasjonale oppdrag, sier han.

Hovde sier dette sliter på både personell og materiell.
– Tiden er nå inne både å styrke personellområdet innenfor en rekke områder. Samtidig må landmakten og sjøforsvaret prioriteres, sier han og forventer at dette følges opp av forsvarssjefen gjennom det fagmilitære rådet.

Vil styrke forsvaret

Forsvarssjefen sier trusselbildet og de utfordringene vi står overfor, er blitt mer krevende.
– Det betyr at det som for bare få år siden ble sett på som et minimumsforsvar, nå er altfor lite. Skal vi opprettholde den politiske målsettingen om Norge som NATO i nord, må forsvaret styrkes, sier han.

Bruun-Hanssen antyder at når han legger frem sitt fagmilitære råd, vil det komme forslag om å styrke forsvaret på de aller fleste områder. Hæren og landmakten må styrkes, kapasiteten til overvåking må

Forsvarsminister Frank Bakke-Jenssen. Foto: Torgeir Haugaard

styrkes, marinen må styrkes – og forsvaret trenger flere folk.
– Jeg kommer til å legge frem et skalerbart forslag, hvor den laveste rammen tar utgangspunkt i et absolutt minimumsforsvar. I det andre ytterpunktet vil jeg legge frem et forslag som presenterer det jeg mener vi trenger for å levere i forhold til NATOs forventninger og det trusselbildet vi ser. Det vil være et forslag som nok strekker seg noe utover to prosent av BNP, sier forsvarssjefen.

Bunnplanken

Forsvarsminister Frank Bakke-Jensen (H) sier dagens nivå på forsvaret vil være bunnplanken, og at det er et premiss at pengebruken skal økes fra dette nivået uten at forsvarssjefen har fått noe tak for hva han kan foreslå.
– Forsvarssjefen har fått stor frihet til å utforme sitt fagmilitære råd. Det har vært viktig for oss, rett og slett fordi han er den fremste fagmilitære rådgiveren vår. Så hva han kommer med, er faktisk opp til forsvarssjefen, sier Bakke-Jensen. Han legger til at oppdraget hans er å legge frem helhetlige militære løsninger til ulike ambisjonsnivåer.

Advarer mot minimumsløsninger

Velger politikerne det robuste alternativet på i overkant av to prosent, vil de ifølge Bruun-Hanssen få et forsvar som er i stand til å svare på de oppgavene Norge og NATO har vært opptatt av å få løst i våre nærområder. Det vil også gi Norge kapasitet til å tåle uforutsette hendelser, som da fregatten KNM Helge Ingstad gikk tapt.

Forsvarssjefen legger ikke skjul på at han mener dagens kapasitet er for dårlig.
– Vi har gjort en rekke valg i Forsvaret de siste årene som jeg fortsatt mener har vært helt riktige, men som har vært et minimum. Et minimum av antall fartøyer, et minimum av avdelinger i Hæren, et minimum på fly. Det viktige fremover vil være å øke volumet, sier han.

Hovde i Parat forsvar sier forsvaret har vært gjennom en hestekur av effektivisering de eneste året.
– At vi fortsatt skal effektivisere og fornye oss, ligger i kortene så lenge dagens regjering videreføre effektiviseringsreformen med uforminsket styrke, men dette påvirker også de ansattes hverdag, sier han.

Etterlyser bedre balanse

Hovde peker på at det må finnes en bedre balanse mellom militære og sivile stillinger, slik at forsvaret får utnyttet sin samlede kompetanse på en best mulig måte – det er den samlede kompetansen som gir operativ evne.
– Vi må sikre forutsigbarhet og jobbtrygghet for dem som er i forsvaret i dag, og for dem som skal velge forsvaret som arbeidsgiver i fremtiden, sier han.

Hovde sier forsvaret må forbli en arbeidsgiver som tiltrekker seg mennesker med rett kompetanse, og at dette er personell som ønsker å bli med værende i forsvaret lengst mulig.
– Skal vi lykkes med den omstillingen som ligger foran oss, må vi igjen få på plass incentiver som er attraktive og konkurransedyktige, sier han og sier dette er noe Parat forsvar vil følge opp videre. ■

Leder i Parat Forsvar, Johan Hovde. Foto: Trygve Bergsland

Parats vekterutvalg vil jobbe for utvidet opplæring i konflikthåndtering i tiden fremover. Fra venstre: Nestleder i Norges Politilederlag, Frank Gran, forhandler i Parat, Thore Halvorsen, tillitsvalgt for Parat i NOKAS, Christian Svensen, Paratleder Unn Kristin Olsen, tillitsvalgt i Securitas, Thomas Emil Wettergreen, og tillitsvalgt for Parat i Politiet, Kristian Lunde. Foto: Trygve Bergsland

Vekterarbeid i Parat

Utvalget er enige om at vektere bør få utvidet juridisk beskyttelse eller rettsvern. Videre vil utvalget jobbe for utvidet opplæring i konflikthåndtering og gjøre det enklere å anmelde voldshandlinger som begås mot vektere.

Av: Svein-Thore Gran

Det drøftes nå ulike tiltak som kan gi vekterne utvidet beskyttelse, og hvordan opplæring og kompetanse blant dem som utfører vakttjenester kan bedres.
– Jeg var veldig spent før det første møtet i slutten av august. Det var derfor veldig godt å oppdage at vekterne og politiorganisasjonen innenfor Parat er på lag, og at vi erkjenner at vi er gjensidig avhengige av hverandre i vårt daglige virke, sier Christian Svensen, vekter på Color Lines kielferger og tillitsvalgt for Parat i NOKAS.

Ulike syn

Det ble før sommeren klart at medlemmer av Parat-familien hadde ulikt syn på hvordan vekteres rettsvern og sikkerhet skulle bedres, og om såkalt begrenset politimyndighet var veien å gå.

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

Svensen forteller at utvalget ønsker å utfordre Parat til å mene noe om temaet.

– Om dette med begrenset politimyndighet er veien å gå vet jeg ikke, men vi ønsker å bruke Parat for å sette spørsmål om vekteres sikkerhetssituasjon og myndighet høyere på den politiske dagsordenen. Vi utfordrer derfor Parat til å ha en mening, sa Svensen til Paratbladet før arbeidsgruppen ble nedsatt.

Nå er altså Svensen fornøyd med hvordan arbeidet skrider frem, selv om det er klart at det ikke blir aktuelt å jobbe for å få politisk aksept for at vektere skal få begrenset politimyndighet.
– Det er ikke et tema, og vi kommer ikke til å snakke om dette i utvalget, understreker han.

Hovedpunktene

Svensen og prosjektleder Thore Selstad Halvorsen sier utvalget blant annet vil konsentrere seg om følgende områder i det videre arbeidet fremover:

- Generell opplæring av vektere, for eksempel trening og kompetansebygging i håndtering av voldssituasjoner. Det kan

Utvalget som jobber for å bedre vekternes arbeidsdag, vil fremover jobbe mot blant annet å gi vektere utvidet juridisk beskyttelse, og lette arbeidet med å levere inn og håndtere anmeldelser av voldsepisoder. Foto: Gorm K. Gaare

for eksempel bli aktuelt å involvere ressurser fra Politihøyskolen i dette arbeidet.

- Muligheten for å gi vektere utvidet juridisk beskyttelse eller rettsvern av vektere, og hvordan dette eventuelt kan gjøres.
- Spesielle kompetansekrav for vektere som utfører tyngre vekteroppgaver, og vurdere om det er fornuftig å kreve forskjellig opplæring for eksempel for vektere som skal arbeide på Oslo S, og vektere som skal sitte i resepsjonen i et kontorbygg.
- Lette arbeidet med å levere inn og håndtere anmeldelser. Mange vektere har vegret seg mot å levere inn anmeldelser av voldsepisoder fordi mye av håndteringen i praksis må gjøres på fritiden.

Halvorsen opplyser at det neste møtet i arbeidsgruppen blir i begynnelsen av oktober, og at siktemålet er å avgi en sluttrapport før året er omme. Den blir overlevert til Parats generalsekretær Trond Reidar Hole.

Det er ikke laget et presist mandat for arbeidsgruppen, men den er også et forum for å utveksle erfaringer og verdisyn. Svensen håper det kan bli aktuelt å fortsette med samtaler også etter jul, til tross for at arbeidet med rapporten er ferdig da.

Kabinansatt Berit Kinneberg er den første som går om bord i flyet. Foto: Gorm K. Gaare

Kabinansatte har ansvar for passasjersikkerheten

Berit Kinneberg ble kabinansatt i Widerøe for 25 år siden, og vi har fått være med den erfarne medarbeideren på en arbeidsdag. Jobben går ut på å sørge for passasjerenes sikkerhet, og det vel så mye som å være smilende flyvertinne.

Av: Magne S. Otterdal

Da Parat Luftfart møter Berit Kinneberg i parkeringshuset på Gardermoen, er det halvannen time siden hun kjørte hjemmefra i Moss. Hun lemper ut kofferten, hvor hun sier hun har hele livet sitt, og begynner å gå med raske, bestemte steg. Det er fortsatt en marsj på 10–15 minutter før hun ankommer kontoret inne på Oslo Lufthavn, etter sikkerhetskontroller og låste dører.
– Fra jeg står opp på Larkollen ved Moss til jeg er inne på crewrommet, så har det gått tre timer, sier Kinneberg.

Tett program

Slik starter en vanlig dag på jobb for kabinmedarbeideren:
Kl. 07:45 – Står opp i boligen på Larkollen. Lager mat, spiser, lager niste og pakker kofferten.
Kl. 09:15 – Setter seg i bilen og kjører E6 til Gardermoen
Kl. 10:45 – Går fra parkeringshuset
Kl. 10:55 – Passerer sikkerhetskontrollen
Kl. 11:00 – Låser seg inn i crewrommet, hilser på basesjefen og de andre kollegaene, printer ut dagsplanen
Kl. 11:10 – Emergency brief med flykaptein og styrmann før avgang
Kl. 11:15 – Forlater crewrommet
Kl. 11:20 – Passerer innsjekk og går ut til flyet
Kl. 11:45 – Kabinen er klarert, og Kinneberg gir tommelen til bakkemannskapet
Kl. 11:46 – Passasjerene ønskes velkommen om bord

Det er altså mye som foregår før passasjerene tas imot om bord.
– Passasjerene ser oss servere kaffe og te og smile i døra, og at vi hjelper litt til med kofferter. Men vi har jo allerede startet dagen i crewrommet tre kvarter før avgang. Vi er alltid på plass i flyet 20–25 minutter før passasjerene, sier Kinneberg.

Det er få fag utenom idrett som er så befengt med tidspunkter, tidsfrister og timing. Man må være veldig bevisst på tidsplanene i yrket som kabinansatt.

– Hvor mye går du på autopilot?
– Veldig mye. Jeg har gjort dette i snart 25 år, så alt er riktig plassert i kofferten, alle tider er i hodet. Når jeg går fra crewrommet til flyet, regner jeg alltid en halvtime, fordi jeg går og henter en kaffe eller går via toalettet, eller noe annet. Det ligger bare fast i hodet, forteller Kinneberg.

Når jobben blir en livsstil

Parat Luftfart snakket med Kinneberg første gang sist vinter på Sandane lufthavn. Da fortalte hun at planen egentlig var å jobbe som kabinansatt i ett til to år etter at hun tok Widerøes kurs i 1994, med fast ansettelse i 1995.
– Men arbeidstid, kollegaer, jobb gjorde at jeg har blitt her i 25 år og aldri klart å slutte. Jeg tror en blir avhengig, det blir en livsstil, sier Kinneberg.

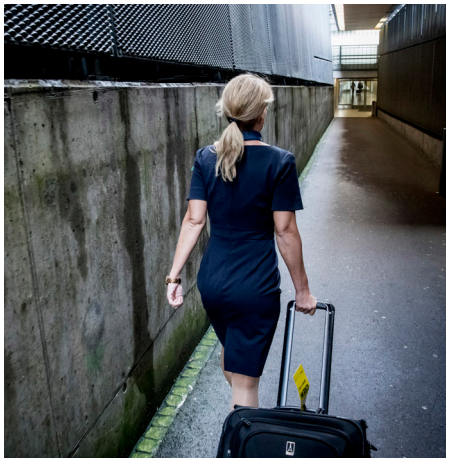
Hun hadde ikke klart å sitte stille på et kontor.
– Her kan en gå rundt og bli kjent med mange forskjellige mennesker. Det er et veldig positivt miljø med sprudlende glade folk. Kommer du inn på et crewrom, så er det ingen som skuler på deg. I stedet sier alle «hei, hvem er du?» forteller Kinneberg.

Vi møter henne igjen på Gardermoen et drøyt halvår senere, på vei til jobben. Og ganske riktig, da hun kommer inn i crewrommet, møter hun Widerøes blide OSL Base Manager Trond Andersen, som med en bamseklem ønsker henne velkommen til en ny arbeidsdag.

Passasjerhistorier

Kinneberg har mange historier etter alle årene på denne arbeidsplassen, historier om både passasjerer og sikkerhet. Hun forteller oss om da russisk kvinne hadde med seg en nakenkatt som hylte i sjokk og stivnet av skrekk.
– Folk har med seg dyr om bord, men det er strengt forbudt å ta et dyr ut av buret, forteller Kinneberg. Men da nakenkatten begynte å hyle etter takeoff, tok den russiske damen katten ut av buret. Katten hylte enda mer, og Kinneberg måtte ta affære.
– Nakenkatten var i sjokk, og den hadde klort damen i ansiktet så blodet rant. Damen nektet å legge katten inn buret, sier hun.

Nabopassasjeren ble redd og klatret ut av vindussetet. Damen fikk bestemt beskjed om å holde katten fast i fanget.
– Plutselig ble det helt stille. «It's dead», sier damen. Så da døde katten, den fikk selvfølgelig sjokk, sier Kinneberg.
Men dramaet endte ikke med kattedød. Katteeieren, som var i sjokktilstand, stakk på flytoalettet og forskanset seg der. Kinneberg ble stående med den døde nakenkatten. Hun måtte til slutt fjerne katteliket fra passasjersetet og legge det i katteburet.



For kabinansatt Berit Kinneberg går det tre timer fra hun står opp hjemme i Larkollen ved Moss, til hun er inne på crewrommet. Foto: Gorm K. Gaare

Møtet på Widerøes basestasjon 45 minutter før avgang er svært viktig. Da gjennomgås alle sider av flyturen med hele besetningen til stede. Fra venstre styrmann Tore Krøvel, Kinneberg og flykaptein Vibeke Wessel. Foto: Gorm K. Gaare.

De kabinansatte i Widerøe går grundig gjennom sjekklisten før de lar passasjerene gå om bord. – Jeg sjekker det som skal sjekkes. Går noe galt, er det mitt ansvar, sier Kinneberg. Foto: Gorm K. Gaare

Kinneberg har saumfart kabinen i henhold til sjekklisten og kan gi klarsignal for å slippe passasjerene ut til flyet. Foto: Gorm K. Gaare

Widerøe-ansatt Kinneberg står klar til å ønske passasjerene velkommen. Foto: Gorm K. Gaare

En annen episode hun ikke glemmer, var den gangen hun måtte vaske flyet på Røros da en eldre, egentlig bleietrengende dame ikke rakk toalettet med sitt fornødne.
– Det kunne se ut som damen hadde sølt te eller noe slikt i setet, og det hadde rent litt nedover midtgangen. Det var noe flytende brunt noe, sier Kinneberg. Men det var noe ganske annet enn te-søl, skulle det vise seg.

Drømmen om Spania

Kinneberg har nå vært i jobben i 25 år, men hvor lenge har hun tenkt å holde på?
– Jeg storkoser meg i jobben min. Men jeg vurderer å gå av når jeg blir 55, og finne på noe annet, sier Kinneberg. Hun har nemlig tilleggsutdannelse i bakhånd.
– Jeg har tatt seks og et halvt år på universitet og høyskole, der jeg studerte merkantil fransk, internasjonal handel og bygget på med bedrifts- og forretnings-utvikling og coachingutdannelse. Enten så vil jeg gå inn i noe privat, eller så tar jeg pedagogikkutdannelse og blir lærer. Da kan jeg bo i Spania, forteller hun.

Kinneberg har nemlig nettopp kjøpt bolig i Spania.
– Etter en hofteoperasjon var det slutt på skigåing, så livet med snø er ikke sånn som det var. Så i stedet ble det sykkel og hus i Spania, sier Kinneberg. Hun har kjøpt hus ved siden av den norske skolen i Spania, og dermed har tanken om å bli lærer modnet som neste karrieresteg fem år frem i tid.

Alltid på tiden

Når hun forteller om hva som kommer til å skje fremover, vitner det om nøye planlegging. Det har vært et viktig element i luftfartsfaget.
– Planlegging er alt. Planlegging av sikker-heten og planlegging av tiden. Sjekk-inn-tid, det å være tidsnok i flyet, det er slikt du lærer å bli veldig ydmyk på, sier Kinneberg. Hun bedyrer at hun har forsovet seg bare én gang i løpet av sin 25-årige karriere.
– Det husker jeg fremdeles, sier hun. Alle er presise, og dersom tiden begynner å renne ut, så skal man umiddelbart ringe og gi beskjed.

Fritid er et tema som stadig er oppe til diskusjon når det gjelder jobbene i luftfarten. Kinneberg kan fortelle at det er mye som har endret seg når det gjelder fritid siden hun først startet i jobben som kabinansatt.
– Da jeg begynte, var det en helt annen jobb enn jeg har i dag. Den gangen jobbet vi mye kortere dager, og lørdager var det nesten ikke flyvninger. Det var mindre press på tid. På stopp var det mer tid til å trene, gjøre ting sammen. I dag er det sosiale stort sett borte, sier hun.

– Hvordan får du hvile, og hvordan disponerer du fritiden i dag?
– I dag ser jeg alltid på schedule hvor god tid jeg har på de stedene jeg skal til, hvor god tid jeg har til å sove, og hvor mye tid jeg har til å trene. Jeg ser også på værmeldingen, så hvis det er fint vær, tar jeg med uteklær så jeg kan gå i fjellet. Hvis det er dårlig vær, blir det treningssenteret, forteller Kinneberg.

Å kombinere en travel timeplan med familieliv har dessverre vist seg å være vanskelig.
– Det er ikke lett! Jeg er jo skilt. Jeg tror ikke det er lett for mange å ha en partner som er borte syv dager i strekk og annen-hver helg. Det er mye som skjer med barna, skolestart og skoleavslutninger, og ofte får du ikke med deg mer enn halvparten. Du er helt avhengig av at noen tar seg av barna når du ikke er hjemme, påpeker Kinneberg.

Tilrettelegging

Kinneberg synes det er vanskelig å svare på spørsmålet om flyselskapet bør tilrettelegge mer for at ansatte skal få kabalen hjemme til å gå opp.
– Det er vanskelig å si. En har jo tatt denne jobben. Du vet at når du er på jobb, så er du borte, og er 100 prosent til selskapets disposisjon. Man kan ikke planlegge lege-timer eller frisør. Den uka en er på jobb, er en på jobb. I selskapet kan en gå fire dager på og fire dager av, eller en kan få redusert stilling. Jeg hadde redusert stilling da min sønn var yngre, det var helt nødvendig – ellers hadde jeg ikke sett ham, forteller hun.

Kinneberg forteller også om tiden som tillitsvalgt i Parat.
– Jeg har vært i Parat siden jeg begynte i Widerøe. Vi ble fortalt at det var lurt å være fagorganisert, så da gjorde vi det – vi var over femti flyvertinner som meldte oss inn.

Kinneberg var nummer 58 på listen, og hun tror de fleste fortsatt er med. Hun tenker med glede tilbake på perioden som basetillitsvalgt i Oslo, i «de gode gamle dagene på Fornebu».
– Det var en fin tid, og jeg lærte utrolig mye, mimrer hun.

Viktig prosedyre

Mens vi prater med Kinneberg på Widerøes crewrom på Gardermoen, kommer flykaptein Vibeke Wessel og styrmann Tore Krøvel inn. Det er tid for gjennomgang av sikkerhetsprosedyren.
– Det er viktig at vi møtes før flightene, og at alle er enige om hva vi skal gjøre, at vi har en felles plan, og at vi er et crew som skal arbeide sammen. Så det er absolutt viktig å ta disse minuttene sammen før avgang, sier Vibeke Wessel.

Om bord sjekker Kinneberg alle detaljer. Virker lommelyktene? Hun tar en grundig titt i toalettrommet. Etter fem minutter og at alt er sett over, går Kinneberg til flydøren og gir tommelen opp til bakke-mannskapet. Passasjerene kan gå om bord.
– Jeg sjekker det som skal sjekkes. Går noe galt, er det mitt ansvar, avslutter hun. ■

FAKTA

- Ved forrige utlysning var det 250 søkere til de 14 ledige jobbene som kabinansatt i Widerøe. Den strenge utvelgelsen innebærer en personlighetstest hvor søkerne krysseksamineres med 421 spørsmål.
- De som kommer gjennom nåløyet, er personer som kan innordne seg prosedyrer. Det er ikke rom for å improvisere sikkerhetssjekken. Alt må fungere, alltid.
- Kabinansatte skal sørge for sikkerhet om bord, men også for at passasjerene føler seg trygge.

Kilde: blogg.wideroe.no

Parat informerer

Tidligere Parat-leder Vegard Einan. Foto: Trygve Bergsland.

Parat-leder er ny statssekretær i Arbeidsdepartementet

Tidligere Parat-leder Vegard Einan ble i statsråd utnevnt til statssekretær for Anniken Hauglie (H) i Arbeids- og sosialdepartementet.

Einan ble utnevnt til statssekretær i juni og startet arbeidet i departementet 5. august.
– Jeg forlater ledervervet i Parat med vemod, men ser frem til å jobbe med mange av de samme arbeidsoppgavene som før, men på et annet nivå. Arbeidsmarked, arbeidsmiljø og velferd er viktige saker for norske arbeidstakere og partene i arbeidslivet, uttalte Einan etter utnevnelsen.

Konstituert Parat-leder, Unn Kristin Olsen, gratulerer Einan med utnevnelsen selv om hun gjerne skulle ha beholdt ham i en lengre tid i Parat.

– Hovedstyret i Parat har konstituert Anneli Nyberg som ny nestleder. Nyberg er en erfaren tillitsvalgt med bred nasjonal og internasjonal erfaring som Parat vil få stor glede av, og som jeg ser frem til å jobbe tett sammen med i tiden fremover, sier Olsen.

Parats generalsekretær, Trond Reidar Hole, ønsker Einan alt godt i hans nye stilling.
– Regjeringen har nå fått en ressurs vi gjerne skulle beholdt i Parat, men ønsker ham lykke til i ny jobb, sier Hole.

Remi Kristoffer Frog og Parat-leder Unn Kristin Olsen. Foto: Helene Husebø

Parat på Oslo Pride

YS og Parat stilte mannsterke til Pride-paraden i Oslo sentrum i juni. Pride-feiringen markerer mangfold, likeverd og inkludering i samfunnet, som er verdier Parat stadig jobber for å fremme i arbeidslivet.

YS og Parat gikk i sommer i Oslos Pride-parade, som er en feiring og avslutning av Pride-uken i hovedstaden. Oslo Pride er en årlig festival som jobber for å synliggjøre homofile, lesbiske, bifile og transpersoner, for å bidra til økt aksept og respekt for denne delen av befolkningen.

Nestleder i Parat, Unn Kristin Olsen, mener det er svært viktig at fagforeningene og Parat stiller seg bak feiringens budskap, og er med på å markere og feire mangfold.
– Alle er velkomne i arbeidslivet, og vi i Parat må fortsette det gode arbeidet med å fremme inkludering, mangfold og likeverd i samfunnet og på arbeidsplasser, sier hun.

Parats hovedstyre i London og Brussel

Parats hovedstyre besøkte i juni London for et dypdykk i konsekvenser for Norge og den norske EØS-debatten i kjølvannet av Brexit. I tillegg har hovedstyret fått en innføring i EU-spørsmål og møtt Nato-sjef Jens Stoltenberg i Brussel.

Hovedstyret fikk i London besøk av parliamentsmedlemmet Ian Murray fra det skotske Labour-partiet. Murray er kjent som en skarp kritiker av Labour-leder Jeremy Corbyn.

Murrays hovedbudskap er at de gode resultatene gjennom EU og EØS er prosessbaserte, og ofte usynlige i den offentlige debatten. Han mener nasjonale regjeringer ofte legger skylden på EU for deres egne vanskeligheter.

Også Becky Wright fra tenketanken Unions21 og Andrew Pakes, som har base i et britisk fagforbund, anbefaler Parats hovedstyre å anlegge en mer optimistisk og fremtidsorientert profil. Det ble redegjort for spennende bruk av ny teknologi, samtidig som de begge bøyer hodet for den høye norske og nordiske organisasjonsprosenten i arbeidslivet.

Parats hovedstyre fikk også anledning til å møte Natos generalsekretær, Jens Stoltenberg, som gav en innføring i Natos arbeid og hvilke problemstillinger som i dag er aktuelle.

Nato-sjef Jens Stoltenberg. Foto: NATO

Generalstreik i Hongkong

Det er over lang tid arrangert generalstreik flere steder i Hongkong i protester mot det sittende Hongkong-styret og mot kinesiske myndigheter. Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, har vært i Hongkong og deltatt på en av markeringene.

Nyberg sier at store deler av befolkningen og flere store selskaper støtter opp og er alvorlig bekymret.
– Jeg har tett kontakt med ITF (International Transport Workers' Federation) og vil møte flere fagforeningsrepresentanter, blant annet kabinansatte i Blucrew her i Hongkong, et selskap SAS bruker til innleie, sier hun.

Parats nestleder har sett at innbyggerne i Hongkong er sjokkert over politiets adferd, og et av kravene til demonstrantene er en uavhengig gransking av politiet.
– Politiet brukte tåregass på samlingsplassen Admiralty rett etter at vi forlot stedet, sier Nyberg.

Parats nestleder Anneli Nyberg. Foto: privat.

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 Størkersen, 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
Andreas Sylte, NTNU Ålesund
E-post: Asy@ntnu.no
Ina Maria Hansen, Sykehusapoteket i Trondheim
E-post: ina.hansen@live.no
Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, Ungrepresentant
E-post: havard@rotmo.net

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 Kjønsø - Asko Øst
E-post: ronny.kjonso@asko.no
Anja P. Ahlstrøm – NIBIO
E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no
Kathrine Fjell fra SAS Ground Handling, Ungrepresentant
E-post: Kathrine.fjell@sas.no

RU region vest
(Rogaland, 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

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:

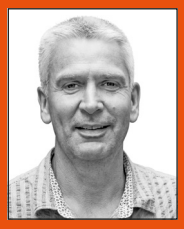
Victoria Krefting
Advokatfullmektig

Tonje Krakeli Sneen,
Forhandler

Thomas Lilloe,
Forhandler

Guro Løkken Bærø
Advokat

Lene Liknes Hansen
Advokat



Anders B. Lindstrøm
Leder juridisks avd.
Advokat

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

Urettferdig lønnspottfordeling

Jeg jobber i en statlig etat. I de lokale lønnsforhandlingene i fjor la arbeidsgiver ekstra penger i potten til dem som er på akademikeravtalen, men ikke til oss som er på YS-avtalen. Er dette greit? Hva gjør vi om arbeidsgiver fortsetter å gjøre dette hvert år?

Tone

Svar: Arbeidsgivers tilskudd til potten bør som hovedregel fordeles forholdsmessig mellom avtalene. Dessverre står det ikke noe sted at det må fordeles likt. Dersom arbeidsgiver skal legge ekstra midler i potten kun på én av avtalene, bør det gis en saklig grunn for å gjøre dette, for eksempel en særlig høy turnover eller lite konkurransedyktig lønn for en gruppe.

Dersom dette er et gjentakende problem flere år på rad, vil det være grunnlag for å gå til brudd i lønnsforhandlingene. I så fall bør dere kontakte forhandlingsavdelingen i Parat for å diskutere dette nærmere.

Victoria

Ny tillitsvalgt i lønnsforhandlinger

Jeg er ny tillitsvalgt på min arbeidsplass i privat sektor. I den forbindelse lurer jeg på hva vi bør kreve i de lokale lønnsforhandlingene?

Jenny

Svar: For å kunne gi deg et godt svar må vi for det første vite om dere er omfattet av en tariffavtale, og i så fall hvilken. Videre trenger vi oversikt over medlemmenes lønninger, hvordan disse har utviklet seg over tid, og bedriftens økonomiske situasjon.

Som utgangspunkt kan dere vise til de sentrale forhandlingene i frontfaget der partene ble enige om en økonomisk ramme på 3,2 prosent. I lokale lønnsforhandlinger er det også naturlig å se på forventet prisstigning som i år er satt til 2,4 prosent. Generelt kan vi da si at total lønnsøkning i år må tilsvare minst 2,4 prosent dersom medlemmene skal opprettholde sin kjøpekraft.

Jeg anbefaler at du kikker nærmere på vår guide i lokale lønnsforhandlinger på www.parat.com, og at du kontakter forhandlingsavdelingen for videre rådgivning.

Tonje

Endring av arbeidssted

Jeg jobber på et apotek på Gjøvik. Arbeidsgiveren min vil nå at jeg endrer arbeidssted til et apotek på Hamar. Har arbeidsgiver anledning til å flytte arbeidsplassen min på denne måten?

Anonym

Svar: Hvorvidt arbeidsgiver kan flytte arbeidsstedet ditt, avhenger av hva som er avtalt i ansettelseskontrakten din. I henhold til arbeidsmiljøloven skal kontrakten inneholde opplysninger om arbeidssted.

Det kan tas forbehold om flytting, og det kan avtales at det ikke er noe fast arbeidssted. Har arbeidsgiver tatt et slikt forbehold, kan han kreve at du flytter arbeidssted, men det finnes regler for hvor langt du eventuelt kan bli flyttet geografisk uten at arbeidsgiver må si opp arbeidsforholdet. Har arbeidsgiver ikke tatt et forbehold om flytting, kan han ikke flytte arbeidsstedet uten å si opp arbeidsforholdet.

Thomas

Sykemelding og oppsigelse

Jeg har vært sykemeldt i snart ett år, og arbeidsgiver har fortalt meg at om jeg ikke greier å komme tilbake nå, vil de si meg opp. Jeg har vært ansatt i mange år i denne bedriften og har ikke lyst til å slutte. Jeg er helt fortvilet. Jeg har fortsatt plager, men vil tilbake til jobb på deltid. Kan de bare si meg opp?

Jacob

Svar: Arbeidsmiljøloven har en regel om at ansatte ikke kan sies opp det første året man er syk. Er man fortsatt syk etter verneperioden, kan man sies opp, men oppsigelsen må fortsatt ha saklig grunn for å være gyldig. Mange arbeidsgivere misforstår dette og tror man automatisk har oppsigelsesgrunn etter ett år, men dette er altså ikke riktig.

For å vurdere sakligheten må forhold på både din og arbeidsgivers side tar hensyn til. Utsikter til bedring er et helt sentralt moment som må vurderes, ta gjerne kontakt med fastlegen din for en skriftlig prognose. At du har vært ansatt så lenge, er også et moment i din favør. I tillegg kan du ha krav på tilrettelegging i en periode, men etter hvert er utgangspunktet at du skal tilbake i den jobben og stillingsprosenten du hadde.

Guro

Innsyn i innboksen

Jeg har en e-postadresse jeg bruker i jobben min. Arbeidsgiveren min sier de alltid kan sjekke innboksen min når de vil. Jeg syns dette virker rart. Hva er riktig?

Anonym

Svar: Det er ikke slik at arbeidsgiveren din kan sjekke innboksen din akkurat når de vil. Det er egne regler om dette i forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postinnboks og annet elektronisk lagret materiale.

Din arbeidsgiver kan kun gjøre innsyn i din innboks i to tilfeller:

1. Når innsyn er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre interesser ved virksomheten. Dette kan for eksempel gjelde virksomhetsrelatert korrespondanse som arbeidsgiver må følge opp i den ansattes fravær, og som ikke kan følges opp på en annen måte.

2. Når det er mistanke om grove brudd på arbeidstakerens plikter eller mistanke om forhold som kan begrunne oppsigelse. Et eksempel kan være der arbeidsgiver mistenker at den ansatte sender ut e-post med skadelig eller illojalt innhold. Arbeidsgiver må i så fall ha konkret informasjon. Parat anbefaler alltid at arbeidstakere er bevisste på hvordan de bruker sin e-post på jobb.

Lene

Nedgang i provisjon

Jeg startet som annonseselger for to år siden, da jeg inngikk en arbeidsavtale om fastlønn og provisjon. Provisjonen er ikke fastsatt, men det henvises til «bedriftens til enhver tid gjeldende provisjonsordning». I fjor hadde vi gode salgsresultater og dermed mye provisjon. Ledelsen har nå informert oss om at ordningen vil bli endret, og at vi må påregne mindre provisjon. Kan ledelsen gjøre dette uten at vi er blitt enige om det?

Roar

Svar: Hvorvidt ledelsen ensidig kan endre provisjonen, baseres på avtalen som er inngått. Avtalen du beskriver, innebærer at det langt på vei er opp til arbeidsgiver å fastsette hva som skal være provisjonen for det kommende året. Altså: Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å fastsette provisjonen.

Dersom dere som ansatte skal få større innflytelse på provisjonsnivået, bør dette fastsettes i arbeidsavtalen, eller en tariff- eller særavtale. Den beste måten å oppnå innflytelse er å etablere en forening og få vilkårene inn i tariff- eller særavtale mellom ledelsen og foreningen.

Anders

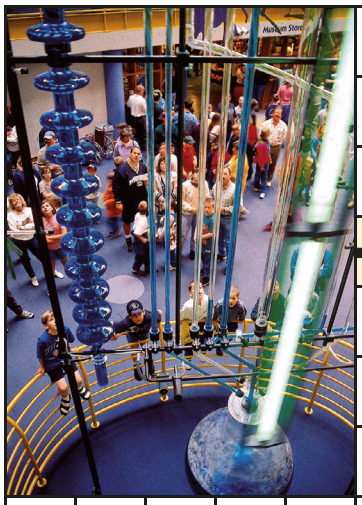


					CHART-RER	ELV	SPORT	GODT-GJØR-ELSE	KV. NAVN	OFRES		IKKE BLOND / DUNST	
					SKITTEN					FUGL / PROTEIN			
					TEGN / BADER I				UNDER-TRYKKE		PRON. / KOMM-UNE		
					LANDS-MERKE			USYNLIG					
DRIVER TERAPI		ELV	BALAN-SERE		OLJE-SELSKAP	BESTEMT / GROV					VESEN		
								M. NAVN	SIDE-ELV / SOMT				GUDS TJEN-ESTE-ORDNING-EN
KV. NAVN				STREV	TINN-FOLIE / VÆSKE								
GOD-MODIG / DRIKK							FAT-NING			FISK / ILDSTED			
OPTI-MALE	GROTTE / SØT-SAKER			DATA-FORK. / M. NAVN					LIKE / LEDER STRØM EN VEI			URAN / = SPANIA	
							BØKER	LADY / DREIES			BESTÅR		
LIKE			SPRÅK-FORSKER / KINESER									DREIE	
OKSY-GEN										?	NEVNE / STRØM		
							TANKENE						
DUSJ		DIKT				SVELLE				STILLE			

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 2 – 2019 er:
«FORLATTE LÅ DE DER PÅ STRANDEN». Den heldige vinneren er: Eli Rannem, fra Steinkjer.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **1. november 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/konvolutten «Kryssord 3/2019». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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

Løsning: .....

.....

Navn: .....

Adresse: .....

.....

MINI KRYSSORD

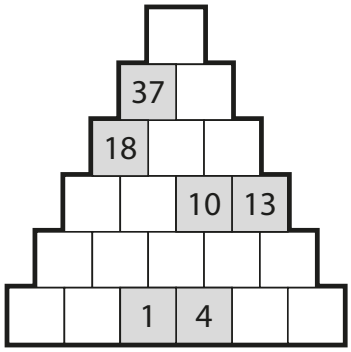
1	2	3	4	5	6	7
8						
	■	9			■	■
10					11	12
	■	13				
	■	14		■	15	
16	17		■	18		
■	19		20			
21				■	22	

Vannrett
1. Elektronisk apparat
8. Irregulær
9. Fisk
10. Uttrykk i geometrien
13. Atomet
14. Ukjent
15. Du og jeg
16. Drift
18. Lytt
19. Stige
21. Farkost
22. Fase

Loddrett
1. Ubehøvlet
2. Art.
3. Glennen
4. Etterfølger
5. Frukt
6. Munning
7. Nestkom-manderende
11. Slektningen
12. Glo
17. Landsfengsel
18. Harley Davidson
20. Måne til Jupiter

TALL PYRAMIDEN

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



SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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

ANSIKTSPYNT
ASTRONAUT
BASSENGVAKT
BENNY
BRANNKONSTABEL
DISTRIBUERT
DORGE
FRITIDEN
GLÅMDALEN
ISENDE
KARAT
KORTHUS
LITE
LOSSE
MAINZ
NITALL
OLDING
REBUSLØP
SÆRPREGET
TYPEN

Ordplunder

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

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

NOEN SMÅ HINT

- *Ordet starter med bokstaven T*
- *Lages av en gruppe insekter*
- *innvendig har den kamre og ganger*

R E I E T T U T M

FYLL INN ORDET:

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

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

Frist for å sende inn løsningen er 1. november 2019.
Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 3/2019». Vinneren av hjernetrim i 2/2019 er Lisbeth Sivertsen, fra Gibostad.

Kompetanse på dagsordenen

Ordet kompetanse hører vi daglig rundt oss i ulike settinger, og det defineres av det Store norske leksikon som «et individs evne til å utføre en oppgave på riktig måte». Så godt som alle aktører innenfor privat og offentlig arbeids- og organisasjonsliv har kompetanse høyt på sin dagsorden.

Parat og YS er intet unntak. Parat har kompetanse som sin flaggsak i år, og på høstens regionkonferanser for tillitsvalgte er kompetanse hovedtemaet. YS-kongressen vedtok enstemmig en resolusjon om kompetanse som slår fast at arbeidstakere skal sikres mulighet til kompetanseutvikling gjennom et helt arbeidsliv.

Kompetanse er i Norge så viktig at det har fått sitt eget direktorat med navnet Kompetanse Norge, underlagt Kunnskapsdepartementet. Hovedoppgaven deres er å bidra til økt deltakelse i arbeids- og samfunnslivet. De jobber for at alle skal få muligheten til å sikre seg nødvendig kompetanse og læring hele livet.

Vi i Parat ønsker å bidra til at våre medlemmer skal få riktig påfyll av kompetanse. Vi mener at ansvaret til å gjøre den enkelte godt rustet til å møte fremtidens arbeidsliv ikke kan legges på hver og en av oss. For å lykkes må vi ha et felles ansvar. Myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjonene må jobbe sammen, men den enkelte arbeidstaker må også ta ansvar for egen kompetanseheving og være villig til å tilegne seg ny kompetanse.

YS Arbeidslivsbarometer 2019 viser en økning i at flere får verdsatt sin kompetanse hos arbeidsgiver, men at interessen for etter- og videreutdanning synker. Overraskende for mange viser barometeret at behovet og interessen for etter- og videreutdanning øker i sammenheng med økt utdannelsesnivå blant arbeidstakerne.

Det ville kanskje vært mer forståelig at de som kom inn i arbeidslivet med en høyere utdanning i sekken, ikke så det store behovet for kompetanseheving, men barometeret viser det stikk motsatte. Det er de som allerede har høyere utdanning, som tror det er mest sannsynlig at de vil ta etter- eller videreutdanning, sammenlignet med dem som har lavere utdanning.

Barometeret viser likevel at arbeidstakerne er innstilt på å øke sin kompetanse fremover, spesielt innen digitale ferdigheter og fagspesifikk kompetanse. Arbeidstakerne ser muligheter fremfor trusler ved digitalisering. Arbeidslivsbarometeret konkluderer med at kompetanseutviklingen må kobles til den enkeltes arbeid, og at skolebenken neppe er løsningen for de fleste.

Vi i Parat ser på kompetanse som mye mer enn kun utdannelse. Vi mener selvfølgelig at utdannelse og jobb er viktige arenaer for å øke den enkeltes kompetanse, men at vi også daglig utvikler vår kompetanse på ulike arenaer som blant annet fritidsaktiviteter, organisasjonsarbeid, styreverv og omsorgsarbeid. Selv om vi alle har en form for kompetanseutvikling hver dag, så trenger vi å få satt kompetanseheving i arbeidslivet i et system som favner alle, men er individuelt tilpasset.

«Kompetanse egner seg ikke for langtidslagring, men øker i verdi og bidrar til verdiskapning gjennom anvendelse.»

Linda Lai

Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

UK.Olsen

Unn Kristin Olsen
Leder 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.

Litt høy rente på boliglånet?

Er du medlem av et YS-forbund får du tilgang til en av landets aller rimeligste boliglånsrenter. Flytt lånet og spar penger du også.

Les mer på **gjensidigebank.no**

Priseksempel Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag. Nom. rente 2,34 %, eff.rente 2,42 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 658 610,-.
Gjelder for medlemmer i Parat som bruker banken aktivt. Prisen er per 21.08.2019 for nye lån og kan bli endret.

parat

Gjensidige