ParatStat
Parats medlemmer i staten
03
20

Monica Mæland 8

Dilemmaet om taushetsbelagt informasjon

Ufør i kontorlandskap
Åpent landskap gir høyere risiko for å bli ufør.

12

Digital ledelse
Ledelse over nettet er kommet for å bli.

14

Jobbhverdagen på Folkehelseinstituttet
Overtid og merarbeid preger de ansatte på FHI.

32

Arbeidslivet etter covid-19

Kommentar fra spesialrådgiver i Parat, Odd Jenvin-Steinsvåg

Når du søker opp ordet «hjemmekontor» i Statens personalhåndbok på lovdata.no, får du opp null treff. Dette er ganske beskrivende for hvordan staten før korona har forholdt seg til ansattes mulighet til å jobbe hjemmefra.

Hvis man leter, vil man finne at det på statens Arbeidsgiverportal ligger en «mal for individuell fjernarbeidsavtale». Ordningen med hjemmekontor er her gjemt bort sammen med andre former for arbeid utenfor det faste arbeidsstedet, som når jobben utføres på ulike geografiske steder eller i kontorfellesskap der ansatte fra flere virksomheter arbeider under samme tak.

Statens holdning har tradisjonelt vært at hjemmekontor er et gode som svært få ansatte skal ha anledning til å benytte. Hjemmekontor innebærer jo at arbeidsgivers kontroll over hva ansatte foretar seg, svekkes. Det usagte argumentet har vært at ansatte som har hjemmekontor ikke jobber, men sluntrer unna.

Koronapandemien har vist at statens ansatte i det store og hele leverer minst like bra fra hjemmekontor som fra den faste arbeidsplassen. Tilbakemeldinger jeg har fått fra flere tillitsvalgte, er at sykefraværet er redusert, og at produksjonstallene har gått opp etter at ansatte ble beordret til hjemmekontor. Dette er erfaringer som det nå er viktig å få kartlagt. Det er en rekke positive effekter når ansatte jobber fra hjemmekontor!

Regjeringen vil nå at en partssammensatt gruppe skal se på reglene for bruk av hjemmekontor. Dette er et initiativ Parat støtter fullt ut. Vi må bruke de erfaringene som de siste månedene har gitt oss, slik at vi i fremtiden kan finne gode løsninger som ivaretar den enkelte ansatte.

For svært mange av statens ansatte vil hjemmekontor bli en del av hverdagen også etter covid-19. Hjemmekontor representerer nye muligheter og en ny og annerledes arbeidshverdag. Behovet for kompetanseutvikling, og særlig digital kompetanse, vil få mer oppmerksomhet. Organisering og ledelse, og ikke minst våre forventninger til våre ledere, vil endres når en større del av vårt arbeidsliv leves på hjemmekontoret. Og hva betyr det for arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass når det sosiale fellesskapet utfolder seg på skjerm og ikke sammen med kollegene?

Det kan være vanskelig på det nåværende tidspunkt å spå om hvordan arbeidslivet vil se ut i fremtiden. Men én ting bør det være lett å enes om: Arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte skal ha en hånd på rattet når ordninger for hjemmekontor utformes.

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

Besøksadresse: Lakkegata 23
Telefon: 482 10 100
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: Torbjørn Tandberg
Avbildet: Monica Mæland

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

Redaksjonen avsluttet: 21.09.2020
Materiellfrist neste nummer: 06.11.2020

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 Oversikt over Parats rådgivere i statsrelaterte spørsmål
5 Småstoff
8 Taushetsbelagt informasjon mellom etater
12 Cellekontor versus åpent landskap
14 Digital ledelse
16 Pensjonsforvaltning i Parat
20 Aktive Parat
23 Internasjonalt arbeid
24 Årets lønnsoppgjør
27 Parat UNG
28 Fagforeninger og integrering
32 Hverdagen på Folkehelseinstituttet
36 Parat informerer
38 Spørsmål og svar
40 Kryssord og hjernetrim
42 Parats leder

Bør taushetsbelagt informasjon deles?

Regjeringen vil endre forvaltningsloven slik at taushetsbelagt informasjon mellom ulike etater blir lettere å dele.

8

Flere uføre i åpne landskap

Jobber du i kontorlandskap er sannsynligheten for at du blir uføretrygdet høyere enn om du har eget kontor.

12

14

Ledelse over nettet

Ansatte og ledere fikk en bratt lærekurve da korona-pandemien slo til. Plutselig måtte «alle» lære seg videomøter og kommunisere digitalt.

28

Sylo Taraku. Foto: Trygve Bergsland

Fagforeninger nøkkelen til integrering?

Parat og Agenda har lansert rapport om hvorfor ikke flere innvandrere organiserer seg, og om fagforeninger kan være nøkkelen til integrering.

32

Farnaz Hakimzadeh-Sohrabi. Foto: Nicklas Knudsen

Hverdagen på Folkehelseinstituttet

Ansatte på Folkehelseinstituttet (FHI) har til sammen flere tusen timer merarbeid og overtid siden mars.

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

Pia Helene Willanger
Forhandler
pia.willanger@parat.com
938 07 025

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

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

Elin Solheim Lie
Rådgiver (vikar)
elin.solheim.lie@parat.com
954 02 992

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

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

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

Trafikkbetjenter er offentlige tjenestepersoner

Høyesterett har slått fast at trafikkbetjenter er å anse som offentlige tjenestepersoner når de utfører sitt arbeid. I den nye straffeloven er ikke trafikkbetjenter nevnt spesielt slik de var i den gamle loven. Det har skapt noen uklarheter, som Høyesterett nå har ryddet opp i. *@ Parat24*

142 ansatte har sluttet i Politiets utlendingsenhet

Politiets utlendingsenhet er ferdig med nedbemanningsprosessen som har pågått siden 2018. I alt har 142 ansatte sluttet i etaten.

– Mandatet har vært å unngå oppsigelser i størst mulig grad. Det har vi klart, og det er vi fornøyd med. Vi vet likevel at denne prosessen har vært tung for mange involverte, og den har pågått over lang tid, sier sjef for Politiets utlendingsenhet, Arne Jørgen Olafsen. Utlendingsenheten har siden høsten 2018 hatt en pågående nedbemanningsprosess, som følge av færre oppgaver og reduserte budsjetter. Totalt 65 personer har inngått avtaler om sluttpakker, mens 77 personer har fått ny stilling i politiet. *@NTB*

Arne Jørgen Olafsen. Foto: Politiet

NAVs saksbehandlingstid er tilbake til normalen

Etter at massepermitteringer og -oppsigelser skapte lange køer hos NAV, opplyste NAV i begynnelsen av september at saksbehandlingstiden nå er tilbake til det normale. Siden landet stengte ned i midten av mars, har NAV behandlet 437 000 dagpengesøknader. I forbindelse med den store pågangen var det i en periode mye lengre saksbehandlingstid enn til vanlig, men NAV-direktør Hans Christian Holte sier til NRK at saksbehandlingstiden nå stort sett er tilbake til normalen på rundt fire uker. *@NTB*

Covid-19 kan gi rett til yrkesskadeerstatning

Covid-19 inngår nå blant sykdommene som kan godkjennes som yrkessykdom og gi rett til erstatning. Det skriver Utdanningsnytt. Så langt har Arbeidstilsynet kun fått inn melding om 15 koronasmittede personer fra Register for arbeidsrelatert sykdom. Det er i hovedsak snakk om folk i helsevesenet.

– Hvis det er sannsynlig at man er smittet av koronaviruset på arbeidsplassen, er covid-19 å regne som en yrkessykdom, forklarer sier Tone Eriksen, overlege ved avdeling for arbeidsmiljø og regelverk i Arbeidstilsynet. *@NTB*

Over 1100 søkere til politijobber i Sør-Øst

– Det er mottatt 1150 søknader på de inntil 50 stillingene som Sør-Øst politidistrikt skal ansette for å nå det politiske målet om to politifolk per 1000 innbyggere, forteller politiinspektør Frank Gran i Sør-Øst politidistrikt til Telemarksavisa. Av de 1150 søkerne er 123 innkalt til intervju, og 11. september skal det være avgjort hvem som får de rundt 50 stillingene. De nyansatte starter i jobben 1. desember. Ifølge politiinspektør Gran har nyutdannede politifolk ikke nådd opp i konkurransen om de 50 jobbene. *@NTB*

Frank Gran. Foto: Privat

Økende arbeidsledighet i EU

Arbeidsledigheten fortsetter å stige i EU og eurosonen. Ved utgangen av august lå ledigheten på henholdsvis 7,2 og 7,9 prosent. For de 27 EU-landene er økningen på 0,1 prosentpoeng fra juni, mens den er på 0,2 prosentpoeng i de 19 landene som bruker unionens fellesvaluta, viser tall fra EUs statistikkbyrå Eurostat. Blant dem som har rapportert inn tall, er det Spania som ligger dårligst an, med en ledighet på hele 15,8 prosent. Eurostat har ikke oppdatert tall fra Hellas, som de siste månedene har ligget noen prosentpoeng høyere enn Spania. Sverige har den nest høyeste ledigheten, med 9,4 prosent. Lavest ledighet i EU har Tsjekkia og Polen, med henholdsvis 2,7 og 3,2 prosent. Malta ligger best an blant eurolandene, med 4,1 prosents arbeidsledighet. *@NTB*

Forsinkede feriepenger utbetales til HV-soldater

Etter at Heimevernets innsatsstyrker gikk til massesøksmål for å få utbetalt feriepenger, utbetaler Forsvarsdepartementet nå feriepenger tilbake til 2005. Sakens bakgrunn er at regjeringen første utbetalte feriepenger til personell i Heimevernets innsatsstyrker for tre år tilbake i tid. Det skjedde etter at heimevernssoldat Lars Bugge Aarset fikk medhold i sitt krav på feriepenger. Årsaken til at ikke ytterligere krav ble utbetalt, er at pengekrav foreldes etter tre år. En samlet stortingsopposisjon gikk nylig ut med en oppfordring om at soldatene også skulle få feriepenger for alle årene de har tjenestegjort, uavhengig av at pengekravene er foreldet. *@NTB*

parat

Gjensidige

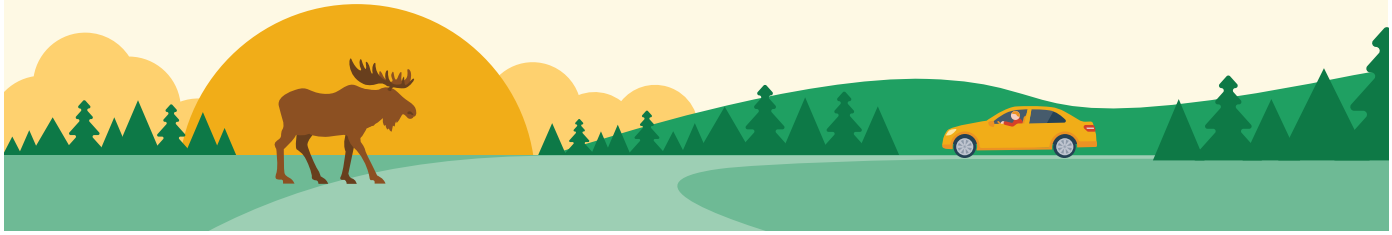
For alt som venter bak neste sving

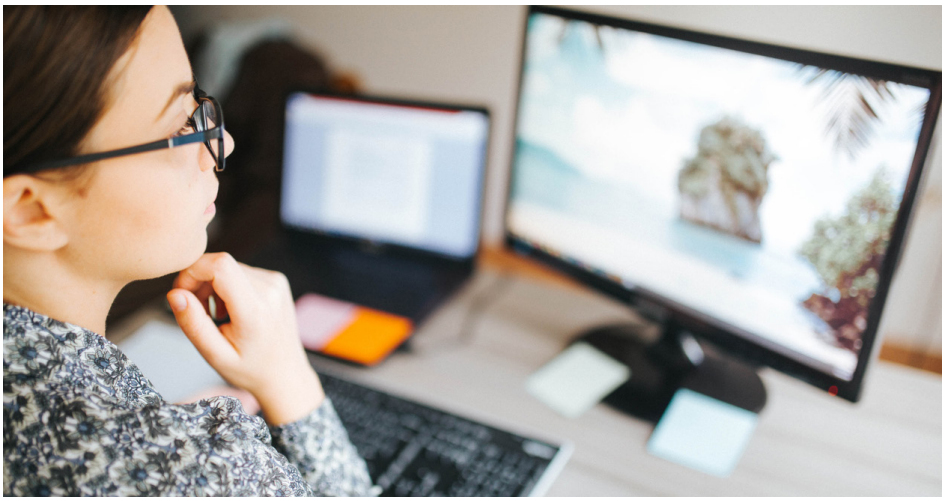
Bilforsikringene fra Gjensidige passer for alle – enten du kjører ny eller brukt bil.
De dekker det meste, og skaper trygghet for alt som kan vente rundt neste sving.

Med Bil Kasko får du

- en av markedets beste ordninger for leiebil
- 8 års reparasjonsgaranti
- maks 10 % bonustap ved skade
- veihjelp når du trenger det

Som Parat-medlem får du inntil 32 % rabatt på forsikringen.





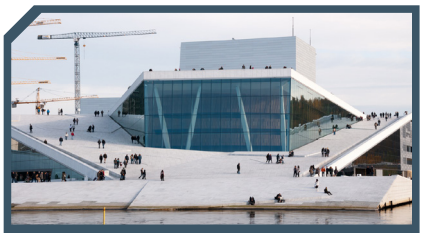
Toppmøte om hjemmekontor

Bruken av hjemmekontor har økt kraftig under koronapandemien. Nå har arbeidsminister Torbjørn Røe Isaksen (H) innkalt partene i arbeidslivet til et møte.

– Vi ønsker nå å sette i gang et arbeid for å se på om reglene knyttet til hjemmekontor bør endres, og vil snarlig invitere partene til et møte om nettopp dette, sier Isaksen.

Han peker på at dagens regelverk er nesten 20 år gammelt, og at det trolig er modent for en oppdatering. Det har blant annet koronautbruddet aktualisert. LO bekrefter at de mottok en invitasjon til et møte i Arbeids- og sosialdepartementet i september om hjemmekontor. De ønsker møtet velkommen. Det gjør også NHO. *@NTB*

Torbjørn Røe Isaksen. Foto: Marte Garmann



Befolkningsvekst i bare fire fylker

Fire av landets elleve fylker hadde befolkningsvekst i andre kvartal. Befolkningen i Viken vokste med mer enn 3000 innbyggere. Også Vestfold og Telemark, Rogaland og Møre og Romsdal hadde befolkningsvekst i april, mai og juni, mens de øvrige syv fylkene alle hadde fall i befolkningen i andre kvartal. Vestfold og Telemark vokste med hele 1023 personer, Rogaland med 567 og Møre og Romsdal med 64. Mens det er fire fylker som kan juble for befolkningsvekst, faller folketallet i Troms og Finnmark og i hovedstaden. Innbyggertallet i våre nordligste fylker falt med 745, mens det er 571 færre som er bosatt i Oslo. *@NTB*

Hundrevis av fedre har fått feilbehandlet søknad om fedrekvote

NAV ber nå fedre som urettmessig kan ha fått avslag på sin søknad om betalt fedrekvote, om å melde seg. De tror de vil behandle «noen hundre» saker på nytt. Sakene gjelder fedre som har mistet 15 ukers lønnet fedrekvote på grunn av en feil hos NAV. Avslagene ble gitt fordi NAV ikke hadde mottatt opplysning om inntekten til brukerne fra arbeidsgiver innen fristen. De mente dermed at kravet om opplysningsplikt ikke var oppfylt. Trygderetten har derimot uttalt at NAV ikke uten videre kan skyve ansvaret for «sakens opplysning» over på søkeren. *@NTB*

Koronarammede kommuner risikerer å ikke få utgifter dekket

Kommuner som har lidd økonomiske tap eller hatt større koronarelaterte utgifter, kan ikke regne med å få dekket alt. Det bekrefter kommunalminister Nikolai Astrup (H) overfor Klassekampen. Den første koronastøtten fra staten ble delt ut ganske flatt, selv om det er store forskjeller fra kommune til kommune. Neste gang vil regjeringen gi mer der tapene er størst, men den kan ikke love at det blir helt riktig nå heller, skriver avisa.

– Det er viktig for meg å få frem at vi vil stille opp for kommunene, og at vi er i gang med det. Målet er at den økonomiske støtten treffer så godt som mulig, men det blir vanskelig å ha et system som kompenserer hver enkelt kommune krone for krone, sier Nikolai Astrup. *@Klassekampen*

Nikolai Astrup. Foto: Torbjørn Tandberg

Bør taushetsbelagt informasjon kunne deles?

Regjeringen vil endre forvaltningsloven slik at taushetsbelagt informasjon mellom ulike offentlige etater blir lettere å dele. Hvor mye skal vi godta at offentlige myndigheter vet om hver enkelt av oss, spør spesialrådgiver i Parat.

Av: Ane Undhjem

For å bekjempe arbeidslivskriminalitet mener Regjeringen det nå er viktig at offentlige etater får mulighet til å dele taushetsbelagt informasjon seg imellom. Derfor har de valgt å sende et forslag om endringer i forvaltningsloven på høring, og justis- og beredskapsminister Monica Mæland forteller at man nå trapper opp kampen mot arbeidslivskriminalitet.

– Ved å gjøre det enklere for offentlige etater å dele taushetsbelagte opplysninger seg imellom vil vi gjøre det lettere å avdekke at noen har vært innblandet i kriminell virksomhet, sier Mæland i en pressemelding fra Regjeringen.

Endringsforslaget vil gjøre det mulig for offentlig ansatte som er underlagt forvaltningsloven, å i større grad kunne

Justisminister Monica Mæland trapper nå opp kampen mot arbeidslivskriminalitet ved å gjøre det enklere for offentlige etater å dele taushetsbelagte opplysninger. Foto: Torbjørn Tandberg.

Et nytt lovendringsforslag som skal gjøre det lettere å sende taushetsbelagt informasjon mellom etater møtes av skepsis.

dele taushetsbelagte opplysninger med andre organer som har behov for disse opplysningene. Dette gjelder blant annet deling med aktuelle kontrollmyndigheter når man får vite at noen har vært involvert i kriminell virksomhet.

Norges Politilederlag positive

Frank Gran, nestleder i Norges Politilederlag (NPL) i Parat mener en eventuell lovendring vil være med på å gi samhandlende aktører et verktøy som forenkler arbeidet med å forvalte felles goder.
– Vi mener det er avgjørende viktig at det legges til rette for at offentlige etater kan samhandle på best mulig måte. Fra A-krimsentrene i dag har vi den erfaring at man er samlokaliserte, men sitter med hvert sitt dataverktøy og et lovverk som forhindrer deling og god samhandling, sier Gran.
Han ser ikke for seg at det vil oppstå store utfordringer ved en slik lovendring, så lenge man har god oversikt over de oppgavene man er tillagt. Likevel sier han at det kan oppstå enkeltsaker hvor man på kort sikt kan oppleve vanskeligheter.

Foto: Helene Huseby

Leder i Parat NAV, Agathe Osland Hellesen, mener den eventuelle lovendringen kan medføre fare for at opplysninger blir benyttet i en annen sammenheng eller til et annet formål enn de ble innhentet for.

– Dersom politiet arbeider med en pågående straffesak som av ulike årsaker har informasjon som skal hemmeligholdes en viss periode, kan det være uheldig dersom man må gi fra seg denne informasjonen, og den eventuelt havner på avveie. Vi skal selvsagt ha tillit til hverandre og stole på at dette ikke skjer, og helhetlig tror vi endringen i forvaltningsloven vil være positiv, selv om man kan møte på små utfordringer underveis, sier Gran.

Nestleder i Norges Politilederlag, Frank Gran, understreker at åpenhet også danner grunnlag for tillit. – Lovendringen vil kunne gi politiet et verktøy til å samhandle godt med de etater som jobber med samme mål, sier han. Foto: Privat

Hvor bør grensa gå for hva man kan dele?

Gran tror det kan bli komplisert å være helt konkret på hvor grensa bør gå for hva man kan dele. Han tror at dersom man forholder seg til hver enkelt sak, bør det meste likevel gå uproblematisk for seg.
– Reglene for «need to know» i motsetning til «nice to know» bør selvsagt klarlegges i den enkelte sak. Regelverket for søk i registre, GDPR-regler og mer styrer disse forholdene. Norges Politilederlag i Parat tror at med tilsvarende oppfølgning som man i dag utøver i politiet, vil det gå greit å kontrollere nivået for hva som deles, sier Gran.
Han mener også at det er fornuftig at en slik lovendring i første omgang gjelder for offentlige etater som er satt til å forvalte lovverk og fellesskapets goder. Gran mener en lovendring kan være med på å skape mer åpenhet og tillit.
– Lovendringen vil kunne gi politiet et verktøy til å samhandle godt med de etater som jobber med samme mål. Åpenhet danner også grunnlag for tillit. Lovverket gir mulighet for mer og raskere saksgang. Det gir videre mulighet for mer riktig ressursbruk i hver enkelt sak og forhindrer dobbeltarbeid innad mellom de forskjellige etater, sier Gran.

Kan føre til merarbeid for NAV

Agathe Osland Hellesen, hovedtillitsvalgt og leder i Parat NAV, tror Gran har rett i at en slik lovendring kan gjøre det enklere å samarbeide for flere instanser. Hun ser for seg at lovendringen kan gi et bedre verktøy når man har mistanke om kriminalitet, men at det også kan medføre merarbeid for ansatte i NAV.

– Dersom loven endres, kan dette gjøre oppgaveløsning i både NAV og andre instanser mer effektivt samt sørge for færre feil. Informasjonsdeling vil forenkles, særlig i samarbeidet mellom kommune og stat. Likevel tror vi mange etater vil ønske flere opplysninger fra NAV. Dette betyr at våre ansatte vil måtte bruke vesentlig med tid på å avgi opplysninger, etter først å ha vurdert lovligheten av deling, og i tillegg kvalitetssikret opplysningene, sier Hellesen.

Hun tror situasjonen kan avhjelpes av bedre systemer som automatisk sorterer opplysninger som kan deles.

– Tidsaspektet for utveksling må bli minimalt slik at det må finnes løsninger som virkelig gjør det effektivt. Da vil de nye hjemlene kunne ha positiv effekt, men lovendringen vil uansett medføre merarbeid for NAV, siden vi har opplysninger som vil være attraktive for andre offentlige organer. Trolig i langt større grad enn NAV har behov for opplysninger fra andre, sier Hellesen.

Flere risikoer bør vurderes

Hellesen mener den eventuelle lovendringen kan medføre fare for at opplysninger blir benyttet i en annen sammenheng eller til et annet formål enn de ble innhentet for.

– Vi ser også en risiko for at opplysninger fra tredjeparter, altså arbeidsgivere, skoler, sosialkontorer, helsetjenester osv. kan bli delt uten at vedkommende opplysningene gjelder vet om at informasjon om dem har kommet inn. Dermed har de heller ikke muligheten til å kvalitetssikre eller imøtegå disse opplysningene. Dette utgjør en alvorlig konflikt med personvernlovgivningen, sier Hellesen.

Odd Jenvin-Steinsvåg, spesialrådgiver i Parat, ser også for seg at lovendringen kan medføre komplikasjoner, samt en økt risiko for at dersom flere får tilgang til taushetsbelagt informasjon, kan den lettere spres videre.

– Det må være en grunnleggende forutsetning at man har kontrollsystemer som forhindrer dette, og som sikrer at denne informasjonen kun er tilgjengelig for å bekjempe arbeidslivskriminalitet, sier Jenvin-Steinsvåg.

Vanskelig balanse

Jenvin-Steinsvåg mener det i noen sammenhenger vil være svært nyttig å kunne dele taushetsbelagt informasjon mellom offentlige forvaltningsorganer. Likevel ser han på dette som en kompleks situasjon, hvor det må gjøres en rekke viktige prinsipielle avveininger.

Foto: Bente Bjercke

Spesialrådgiver i Parat, Odd Jenvin-Steinsvåg, stiller spørsmål ved hvor mye vi skal godta at offentlige myndigheter vet om hver enkelt av oss.

– Hvor mye skal vi godta at offentlige myndigheter vet om hver enkelt av oss? Det vil være utfordrende å finne en god balanse mellom det å ivareta den enkeltes personvernhensyn, og det å gjøre det mulig å drive målrettet kriminalitetsbekjempelse, sier Jenvin-Steinsvåg.

Selv om Jenvin-Steinsvåg tror Regjeringens forslag vil gjøre det enklere å samarbeide for offentlig ansatte, samt forenkle prosesser med å avdekke og følge opp arbeidslivskriminalitet, mener han likevel en slik lovendring vil stille strengere krav til arbeidstakere. – Det pålegger arbeidstakere et større ansvar når de skal forvalte taushetsbelagt informasjon på tvers av etater. Man kan få innsyn i forhold som ikke nødvendigvis er relevant med tanke på egen saksbehandling, og man må sikre at informasjonen man får tilgang til, kun benyttes til formålet. Ved deling av informasjon på tvers av etater vil man også kunne få taushetsbelagt informasjon om tredjepart som i utgangspunktet ikke er relevant for den aktuelle saken, sier Jenvin-Steinsvåg.

Må være dømt for at informasjon skal kunne deles

Jenvin-Steinsvåg forteller at Parat på generelt grunnlag stiller seg positive til tiltak som bidrar til at offentlig ansatte kan levere bedre tjenester og mer velferd til innbyggere. Samtidig mener han det vil bli viktig å ta avveininger på vei mot en eventuell lovendring.

– Vi mener at økt mulighet for å dele taushetsbelagte opplysninger er riktig, og at det kan være et viktig bidrag til å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Samtidig er det viktig at offentlige ansatte sikres nødvendig kompetanse for å kunne bruke den informasjonen man nå får tilgang til. Vi forutsetter at det etableres rutiner og kontrollmekanismer som sikrer at taushetsbelagt informasjon ikke kommer på avveie, og som sikrer at personvernet opprettholdes, sier Jenvin-Steinsvåg.

Hellesen vektlegger at det vil være viktig med en effektiv informasjonsutveksling mellom offentlige etater, slik at man hindrer å «stemple» vanlige mennesker som kriminelle.

– Dersom taushetsbelagt informasjon skal kunne deles mellom offentlige instanser, må det selvfølgelig være en type informasjon instansene har behov for. Det forutsettes at du er dømt for et eventuelt forhold, før du kan «stemples» som kriminell, avslutter lederen i Parat NAV.

Ansatte som jobber i kontorlandskap, er oftere syke og har større sannsynlighet for å bli uføretrygdet enn ansatte som jobber på cellekontorer.

Flere uføre på grunn av kontorlandskap

Jobber du i kontorlandskap eller på delt kontor, er sannsynligheten for at du blir uføretrygdet nesten dobbelt så høy som om du har eget kontor. Det viser en ny studie fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

Av: Lill Jacqueline Fischer

Professor og forsker ved STAMI, Morten Birkeland Nielsen, hadde ikke ventet en slik sammenheng mellom kontorløsning og det å bli uføretrygdet.
– Dette er oppsiktsvekkende, sier Birkeland Nielsen til NRK.

En mulig forklaring på hvorfor type kontor kan ha så stor innvirkning, kan være at ansatte som sitter i delte og åpne kontorløsninger er utsatt for mer forstyrrelser, støy og distraksjoner som gjør det mer krevende å konsentrere seg om arbeidet. Birkeland Nielsen sier til NRK at det å sitte så tett med andre blant annet gjør at man må tenke på måten man oppfører seg på og forholder seg til ting.
– Man mister privatheten, og felleskontorene gir en følelse av å bli fulgt med på. Det kan bli strevsomt i lengden, sier han.

Professor og forsker ved STAMI, Morten Birkeland Nielsen, mener åpne kontorløsninger fører til en følelse av å bli fulgt med på.
Foto: STAMI

Stor kostnad

I 2018 mottok omtrent 370 000 nordmenn uførepensjon, og de nasjonale kostnadene for uførestønader var 86,3 milliarder kroner. Uførepensjonering, og arbeidsrelatert uførepensjonering, er

> *Det er grunn til å sette spørsmåltegn ved om alle kontorløsningene som har vokst frem de senere årene, i stor nok grad har tatt opp i seg alle forhold ved disse løsningene utover de opplagte reduserte husleie- og driftskostnadene.*
>
> **Pål Molander, STAMI-direktør**

STAMI-direktør Pål Molander mener det er grunn til å sette spørsmålstegn ved de åpne kontorlandskapenes fordeler. Foto: STAMI

en betydelig utfordring for storsamfunnet, og kunnskap om hva som fører til dette, er dermed viktig å finne svar på. Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøforhold er et viktig område hvor vi kan påvirke forhold som kan føre til uføretrygd, da arbeidsmiljø ofte er noe vi kan ha kontroll over.

Tidligere forskning fra STAMI har vist at ansatte som jobber i delte og åpne kontorløsninger, har økt risiko for helseplager og sykefravær. Mulige årsaksfaktorer kan være virus som kan gi forkjølelse eller influensa, men også faktorer som støy og forstyrrelser sammenlignet med ansatte som jobber i cellekontor.
– Disse funnene tydet på at vi burde undersøke om kontorløsning også kunne ha betydning for risiko for uførepensjonering, forklarer Birkeland.

Betydning for kontorløsninger i fremtiden

STAMI-direktør Pål Molander mener det er liten tvil om at fremtidens kontorløsninger vil stille enda høyere krav til arealeffektivitet, men at det innenfor dette handlingsrommet finnes mange alternativer.
– Det er grunn til å sette spørsmålstegn ved om alle kontorløsningene som har vokst frem de senere årene, i stor nok grad har tatt opp i seg alle forhold ved disse løsningene utover de opplagte reduserte husleie- og driftskostnadene, sier Molander.

Anbefaler landskap

Statsbygg anbefaler ofte kontorlandskap.
– Dette er en av flere forskningsrapporter på dette feltet som vi kan legge til grunn når vi skal rådgi våre kunder, sier kommunikasjonsdirektør Statsbygg Hege Njaa Aschim til NRK.

Aschim mener de ikke har noe grunnlag for å beregne høyere sykefravær.
– Vi må se på hva slags kontorløsning som er optimal for den enkelte bedrift, men vi skal ikke lage kontorløsninger som gjør folk syke, sier Aschim.

Statsbygg mener også det er viktig at det finnes stillerom og diskusjonsrom for at kontorlandskap skal fungere godt. Og så må folk oppføre seg.
– Hvisking kan for eksempel virke mer forstyrrende enn en vanlig rolig samtale, sier Aschim.

Valgte bort trangt kontorlandskap

Trine Iversen er tillitsvalgt ved NAV Færder. Ved sammenslåingen ble det planlagt et veldig tett kontorlandskap.
– De skulle ha flest mulig inn på liten plass. Det var ikke engang planlagt telefonrom, sier Trine Iversen.
Etter flere runder mellom ledelsen og tillitsvalgte fikk man en delt løsning med både kontorlandskap og cellekontorer.
– I utgangspunktet jobbet vi en uke i landskap og en uke på cellekontor. Noen synes det er litt trøblete og har valgt å sitte i landskap, sier Iversen.

Mange av lederne sitter nå i landskap.
– Med mye møtevirksomhet og lite tilstedeværelse på eget kontor har de ikke behov for egne store kontorer. Når de skal ha samtaler med den enkelte ansatte, gjøres det på den ansattes kontor, sier Iversen.

Hjemmekontor

Koronapandemien har sendt folk hjem fra kontoret. Ifølge Iversen var NAV godt rustet med bærbare kontorløsninger.
– Nå jobber vi hjemmefra, og vi bruker bare halvparten av kontorene. Jeg tror det kommer til å fortsette. Vi er effektive og får ned restansene, og mange vil jobbe hjemmefra, sier Iversen.

Iversen synes det er vanskelig å si noe om sykefraværet har økt som følge av de nye kontorfasilitetene. Akkurat nå er det spesielt vanskelig fordi så mange jobber hjemmefra. Hun roser ledelsen som tar raske grep ved sykdom, blant annet ved å tilby cellekontor.

Slik ble studien gjennomført

Studien inkluderte 6779 norske arbeidstakere som har sin arbeidsplass på et kontor. 3282 av deltakerne jobbet i cellekontor, 1781 delte kontor med andre, mens 1170 arbeidet i åpent landskap. Deltakerne i studien besvarte et spørreskjema hvor de blant annet ble spurt om type kontorløsning, helse, arbeidsevne og personlighetstrekk.

Samtlige deltakere ga samtykke til at data fra spørreskjemaundersøkelsen kunne kobles til offisielle registerdata fra NAV som inkluderte informasjon om sykefravær og uførepensjon opptil elleve år etter at de besvarte spørsmålene.

Kilde: STAMI

Er digital ledelse den nye normalen?

Hjemmekontor er blitt den nye normen, men digitale arbeidsmåter er mer enn fravær av fysiske møter. BI og Sintef forsker på hvordan digital ledelse fungerer, og følelse av isolasjon og tendens til å jobbe for mye er blant funnene.

Av: Claude R. Olsen

Ansatte og ledere fikk en bratt lærekurve da korona-pandemien slo til. Plutselig måtte «alle» lære seg videomøter og kommunisere digitalt. Nå begynner det å forme seg nye måter å arbeide på.

Isolasjon

BI og Sintef samarbeider om et prosjekt for å finne ut hvordan hjemmekontor og digital ledelse har fungert under korona-pandemien. Resultatene skal publiseres senere i år.

Professor Sut I Wong ved BI har jobbet i mange år med digital ledelse, er visedirektør i Nordic Centre for Internet and Society og leder forskningsprosjektet. Noe av det viktige forskerne fant, var at følelsen av isolasjon er en utfordring, både i grupper som jobbet digitalt fra før, og blant dem som ble tvunget til å jobbe hjemmefra av pandemien.

– Vi ser at mange digitale grupper ikke er veldig flinke til å ta vare på den sosiale siden av arbeidet. På kontoret går folk for å ta en kaffe innimellom og kommer i kontakt med kolleger. Disse møtene er viktige, ikke bare for det sosiale, men også for jobben, spesielt når det gjelder innovasjon, sier hun.

Forskning har tidligere vist at mange interessante ideer kommer fra tilfeldige møter, for eksempel i kantinekøen.

Professor Sut I Wong ved BI sier det er en viktig lederoppgave å finne sosiale øyeblikk digitalt som tilsvarer praten ved kaffemaskinen. Foto: BI.

– Det er en viktig lederoppgave å finne slike sosiale øyeblikk digitalt for å få medarbeiderne til å koble seg sammen, sier Wong.

Ulike opplevelser

Mange av dem som har hjemmekontor, opplever jobbsituasjonen ulikt. Mønsteret forskerne finner, er at de som har definerte oppgaver, synes de har en bedre arbeidsdag da de kan sitte mer i fred og konsentrere seg om å gjøre ferdig oppgaven. De som hadde oppgaver som krevde mer prating, er ikke like fornøyd og savnet ansikt-til-ansikt-møtene.

– Når vi snakker via video, mister vi mange sosiale signaler. Vi ser ikke hele kroppen til den andre, og vi må konsentrere oss mer for å forstå hva den andre sier. Det betyr at det lettere kan oppstå misforståelser i digitale enn fysiske møter, sier Wong.

Stikk i strid med hva en del ledere frykter, viser det seg at medarbeiderne arbeider lenger hjemme enn på kontoret.

– De som har hjemmekontor, ser ut til å ha vanskeligheter med å skille arbeid og fritid. På sikt kan det gå ut over deres psykiske helse, sier Wong.

Bedriftene må derfor lage en policy for arbeid fra hjemmekontor.

– Medarbeiderne må få retningslinjer for at det ikke er ventet at de jobber 24/7. Det innebærer for eksempel at lederne ikke sender e-post etter et gitt klokkeslett. Lederne må passe på at medarbeiderne ikke blir utbrent, sier Wong.

Domstolene fikk digitalt puff

Noen av dem som fikk en brå endring av hverdagen, var de ansatte i Domstoladministrasjonen, som er den administrative overbygningen for de alminnelige domstolene og jordskifterettene.

Hovedtillitsvalgt Nina Anderson for Parat i domstolene sier at korona og hjemmekontor fikk en del ting på plass veldig fort.

– Vi var inne i en digitaliseringsprosess over seks år. Nå måtte vi omprioritere og

få nye digitale løsninger raskt. Det var helt fantastisk å få på plass digital signatur, ettersom dommere og saksbehandlere da slipper å sørge for at de får originalunderskrift på papir. Det sparer mye tid, sier hun.

Før 12. mars var det ikke mange ledere som trodde at medarbeiderne i Domstoladministrasjonen kunne jobbe hjemmefra. Nå er det helt normalt.
– Før var hjemmekontor utenkelig. Nå tror jeg at hjemmekontor kommer til å fortsette også etter pandemien, sier Anderson.

Ikke alt på skinner

Men selv om det meste er gått bra, har hjemmekontor vært vanskelig for en del. Mange savner å kunne gå til kollegaen på nabokontoret og spørre om noe. Andre har hatt utfordringer med arbeidsmiljøet hjemme.
– Ikke alle har en kontorpult hjemme og må sitte på en kjøkkenkrakk. Vi har hatt to stykker ved et av domstolkontorene som forlangte å få komme tilbake til kontoret, ellers hadde de blitt sykemeldt av belastningsskader, sier Anderson.

Ifølge Anderson har overgangen til videomøter fungert bra. De ukentlige møtene som sorenskriverne har med sine medarbeidere, har fungert på samme måte som de fysiske møtene. Erfaringene med hjemmekontor og digitale møteplasser i halvåret med koronasituasjonen er tema på neste samarbeidsmøte i Domstoladministrasjonen.

Hovedtillitsvalgt for Parat i domstolene, Nina Anderson, sier koronasituasjonen satte fart i digitaliseringen av domstolene. Foto: Vetle Daler.

Lederutvikler Vigdis Austrheim oppfordrer lederne til å oppgradere hjemmekontorene samtidig som de omorganiserer kontorlokalene til møteplasser. Foto: Mona Nordøy.

Ingen vei tilbake

Vigdis Austrheim har møtekalenderen full denne høsten. Hun gir kurs og råd om digital ledelse for både private og offentlige ledere. Hun jobbet i IT-bransjen i tretti år, blant annet i Microsoft og Cisco, før hun for syv år siden startet egen virksomhet med digital ledelse.

Allerede når hun møter lederne, aner hun hvem som vil lykkes raskt med digital ledelse, og hvem som har mye å lære.
– Jeg møter ledere som sier at de gleder seg til å komme tilbake til der de var. Da heiser jeg det røde flagget og sier at du ikke skal tilbake, men fremover. Slik det er nå blir den nye normalen. De fleste medarbeidere ønsker seg større fleksibilitet, sier Austrheim.

Hun har sett at de som lykkes med digital ledelse, er de som er bevisst på at de ikke kan lede som før, men vet at nye måter å jobbe på krever nye måter å lede på.
– Og så er det de som bruker denne anledningen til å bli mer digitale, for eksempel ved å gå over fra e-post til Slack, Workplace og Teams. De bruker mer chat, de tester ut nye funksjoner som digitale tavler og poll og andre mer effektive måter å kommunisere på. De er blitt mindre redde for å prøve og feile, sier hun.

Kontoret vil endre funksjon

Austrheim tror at gode ledere investerer i hjemmekontor for medarbeiderne som har mulighet til å ha en kontorplass hjemme.
– Det er jo litt rart at alle hver morgen skal inn på jobben innenfor to timer i rushtiden for egentlig å flytte en kontorplass, setter seg i et landskap og tar på seg øreklokker for å få arbeidsro, sier hun.

Hun utfordrer lederne til å bidra til å oppgradere hjemmekontorene, samtidig som de omorganiserer kontorene.
– Kontorene bør bli tilrettelagt med prosjektplasser, sosiale soner og møterom. Når du er på kontoret, skal du bruke tiden på å møte andre, sier Vigdis Austrheim.

Professor Sut I Wong ser den samme tendensen:
– Vi vil endre måten vi ser på et kontor på. Fremover vil et kontor bli et sted der vi brainstormer og har møter og arrangementer, i stedet for å være et arbeidssted, sier Wong. ■

Som arbeidstakerorganisasjon jobber Parat for å sikre medlemmer gode avtaler, både når det kommer til lønn, pensjon og mye mer. Fremover vil organisasjonen, sammen med YS, tilby pensjonsforvaltning i samarbeid med en profesjonell pensjonsleverandør.

Bør du velge Parat som pensjonsforvalter?

Fra 1. januar 2021 vil all pensjonskapitalen din samles på én pensjonskonto. Du kan enten la prosessen skje automatisk, eller ta et aktivt valg om hvor du vil plassere dine oppsparte midler, for å optimalisere videre opptjening. Parat vil tilby pensjonsforvaltningstjenester. Bør du takke ja til dette?

Av: Ane Undhjem

Pensjonsekspert i Parat, Andreas Moen, mener det vil spare medlemmene mye tid og hodebry at alle pensjonskapitalbevisene dine fra tidligere arbeidsforhold nå vil slås automatisk sammen med den aktive opptellingen du har. Foto: Bente Bjercke.

> *Jo større andel tidligere pensjonsopptjening du har, desto viktigere er det å få på plass gode avtaler.*
>
> **Andreas G. R. Moen, pensjonsekspert i Parat**

Er du en av de få som har full kontroll over pensjonsordningen sin? Eller er du kanskje en av mange som ikke har helt oversikt? Vel, hvis du tilhører sistnevnte gruppe, har du kanskje fått med deg den gode nyheten? Fra 1. januar 2021 vil all pensjonskapitalen din endelig samles på én pensjonskonto. Automatisk.

Dette tror Andreas G.R. Moen, advokat og pensjonsekspert i Parat, mange vil tjene mye på.
– Det er veldig positivt at dette endelig kommer på plass nå. Tidligere har nok flere tapt mye i årlige gebyrer på forskjellige pensjonskapitalbevis. Noen har nok betalt over 900 kroner i året, men gjennomsnittspersonen har måttet punge ut med om lag 400 kroner i året. Dette er penger de fleste ikke får med seg at forsvinner, for de bli trukket direkte fra kontoen til folk, og går ikke gjennom giroer eller fakturaer. Er det lite penger på et pensjonskapitalbevis, har kanskje også gebyrene spist opp pensjonen, og ført til at pengene her forsvinner, sier Moen.

Flere positiver ved den nye ordningen

Ifølge Moen er tidligere opptjent pensjon noe arbeidstakere lenge har hatt ansvar for å samle og forvalte selv. Det forteller han at ikke mange har gjort.

– Jo større andel tidligere opptjening du har, desto viktigere er det å få på plass gode avtaler. Det samme gjelder dersom du har byttet jobb flere ganger. Da risikerer du nemlig å sitte på samtlige forskjellige pensjonsordninger og betale flere gebyrer. Det kan raskt bli kostbart, forklarer Moen.

Med den nye ordningen som kommer på plass over nyåret, vil du selv kunne velge hvor du ønsker å forvalte opptjent pensjon. Tar du ingen aktive valg, vil dette automatisk gjøres for deg. Da vil alle pensjonskapitalbevisene dine fra tidligere arbeidsforhold slås sammen med den aktive opptellingen du har.

Vidar Pedersen, fagdirektør i Aon, mener grunntanken bak pensjonsforvaltningsordningen er god, men ser en utfordring i at målet om lavere omkostninger glipper på grunn av for svak konkurranse. Foto: Aon.

> *Alle får en bedre oversikt fordi det er én istedenfor flere konti. Man får også mest sannsynlig mer i pensjon.*
>
> **Vidar Pedersen, fagdirektør i Aon**

– Det vil spare folk for mye tid og hodebry at dette nå skjer automatisk, fremfor at man må kontakte pensjonsleverandøren sin selv for å slå sammen pengene, sier Moen.

Når ballen bare kan rulle av seg selv, lurer du kanskje på hvorfor du bør vurdere å velge Parats pensjonsforvalter? Moen mener det finnes flere gode grunner til å la Parat få ansvaret her.

Liker grunntanken, men bekymret over lavere konkurranse

Aon, som er Norges ledende risiko- og pensjonsrådgiver, mener også grunntanken bak den nye pensjonsforvaltningsordningen er god. Likevel ser fagdirektør Vidar Pedersen en mulig utfordring i at målet om lavere omkostninger glipper på grunn av for svak konkurranse.
– Grunntanken er veldig god, og dersom alt fungerer etter hensikten, så ser vi ikke noe negativt med ordningen. En mulig utfordring er likevel dersom dette ikke fører til lavere omkostninger, på grunn av lavere konkurranse. Et lite faresignal her er at to små leverandører allerede har kastet inn håndkleet og overdratt sine porteføljer til større leverandører. Jeg tror at nye konstellasjoner, eksempelvis innkjøpsfellesskap, kan være en viktig bidragsyter til å opprettholde reell konkurranse, sier Pedersen.

Mer kostnadseffektivt å velge egen leverandør

Han mener hensikten med den nye pensjonsordningen er at pensjonen i seg selv skal øke og bli enklere å ha oversikt over.
– Alle får da en bedre oversikt fordi det er én istedenfor flere konti. Man får også mest sannsynlig mer i pensjon, fordi man håper på lavere omkostninger, sier Pedersen.

Fagdirektøren tror at de som velger leverandør selv også kan få litt økt pensjon, fordi man da ikke går glipp av noen dagers rente hver gang arbeidsgiver setter pensjonsordningen ut på anbud. Ulike innkjøpsfellesskap, for eksempel gjennom fagforeningen, kan også gjøre det mer kostnadseffektivt å velge egen leverandør, mener Pedersen.
– For de aller fleste vil det være helt greit å la kapitalen samles automatisk. I helt spesielle tilfeller kan det være annerledes. Det er ikke noe motsetning mellom å la kapitalen samles og å eventuelt velge egen leverandør for sin pensjonskonto, sier Pedersen.

Hvorfor la Parat forhandle om din pensjon?

Som arbeidstakerorganisasjon jobber Parat for å sikre medlemmer gode avtaler, når det gjelder både lønn, pensjon og mye mer. Fremover vil organisasjonen, sammen med YS, tilby pensjonsforvaltning i samarbeid med en profesjonell pensjonsleverandør. Moen tror dette vil løfte fremtidige pensjoner betraktelig.
– Vi arbeider nå med å forhandle frem en pensjonsløsning med lave forvaltningskostnader, bærekraftige investeringer og god forvaltning av pengene, slik at du får størst mulig utbetaling dagen du går av med pensjon, sier Moen.

Han mener det finnes mange fordeler ved å velge å la Parat forhandle frem løsninger med en pensjonsforvalter på vegne av deg som medlem. Her nevner han spesifikt at når YS' mange medlemmer står sammen, er det lettere å forhandle frem bedre avtaler enn det hver enkeltperson klarer alene. Ofte får man også en bedre avtale på denne måten enn de fleste arbeidsgivere er i stand til å sikre. Løsningen vil legge vekt på god oversikt, bærekraftige investeringer og ikke minst tidsbesparelse for hver enkelt.

Moen understreker at denne løsningen ikke handler om det årlige innskuddet for pensjon. Dette er opp til hver arbeidsgiver, selv om Parat gjerne skulle sett at dette kom inn i tariffavtalene i større grad. Denne løsningen handler om selvvalgt leverandør for din pensjonskonto, og

Hensikten med Parats og YS' nye pensjonsordning er at pensjonen i seg selv skal øke og bli enklere å ha oversikt over.

hvilke priser pensjonsforvalteren tilbyr i forvaltningen av din pensjonskonto for innskuddspensjon, og hvordan pengene er plassert.

Lettere å forhandle når man står samlet
For at Parat og de andre forbundene i YS skal kunne være i en god forhandlingsposisjon, ser Moen for seg å innhente fullmakt fra medlemmene som ønsker å bruke organisasjonens pensjonsforvalter.

Dermed kan forbundene reforhandle avtalen, og alltid sikre best mulig priser og betingelser.
– Enkeltpersoner har utvilsomt mulighet til å gjøre mye selv og ta full kontroll over sin pensjon i tiden fremover. Likevel vet vi at enkeltindivider aldri vil klare å forhandle seg frem til så gode avtaler som en stor organisasjon vil klare. Sammen er vi utvilsomt sterkere, sier Moen.

September skal brukes til å forhandle med flere av de kjente og etablerte pensjonsleverandørene, forteller Moen. Deretter vil YS ta endelig stilling til om det skal inngås et samarbeid, på bakgrunn av det som forhandles frem.
– Vi er selvsagt opptatt av å forhandle frem lavere kostnader. Men når vi skal inngå en avtale med noen, vil vi selvsagt også være opptatt av hvordan pengene er plassert. Bærekraftig forvaltning er vi på jakt etter. I tillegg legger vi vekt på at leverandøren skal stille med gode apper og verktøy for oversikt, rådgivning og informasjon, sier Moen.

Undersøk din nåværende pensjonsordning

Som sagt vil oppspart pensjon automatisk overføres til nåværende pensjonsordning dersom du ikke foretar deg noen valg etter 01.01.2021.

– Hvor mye penger du eventuelt vil spare på å velge Parats pensjonsleverandør for din pensjonskonto som pensjonsforvalter, kommer an på hvor god ordning arbeidsgiveren din tilbyr i dag. De største arbeidsgiverne vil kunne ha en ordning med minst like gode betingelser. Men om du jobber i et lite eller mellomstort selskap, vil det sannsynligvis lønne seg å knytte seg til Parats og YS' pensjonsfellesskap, mener Moen.

Da vil dette også være ditt standardvalg, og pengene samles her hver gang du skifter jobb.
– Dermed kan dette blir noe du slipper å tenke på, og du kan være trygg på at du alltid har gode betingelser for din pensjonskonto, sier Moen. ■

Høyesterettssak kan svekke medlemmers rettigheter

Parat var i august i Høyesterett som partshjelper i en sak mot Arbeids- og velferdsdirektoratet. Saken dreier seg om man som fagforeningsmedlem har krav på dekning av saksomkostninger til tross for at man ikke selv står ansvarlig for utgiftene, men får dem dekket av fagforeningen.

Av: Helene Husebø

Parat stilte sammen med LO og Fellesforbundet som partshjelper i saken et LO-medlem har reist mot Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Lagmannsretten har tidligere slått fast at medlemmet, som har vunnet frem med krav om endring av et NAV-vedtak, ikke har krav på dekning av sakskostnader fordi medlemmet selv ikke har egne utgifter. Dette vil man normalt og historisk sett ha krav på. Lagmannsretten mener det i realiteten bare er fagforeningen som har interesse av dekning av omkostningene, ettersom medlemmet uansett ikke har relaterte kostnader. Fagforeningene betaler nemlig alle kostnader for medlemmene i pågående rettssaker.

Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad mener saken belyser et viktig prinsipielt spørsmål, da dekning av saksomkostninger har vært og er en viktig forutsetning for Parats og andre fagforeningers mulighet til å yte bistand til medlemmene.
– Det berører medlemmenes mulighet til å få håndhevet sine rettigheter, og det berører fagforeningenes mulighet til å bidra til rettsavklaring. Dette har i siste instans en side til trepartsmodellen, sier han.

Kambestad understreker at ved å ikke få dekket sakskostnader vil fagforeningene få reduserte midler å bruke på medlemmene.
– Dette vil føre til at fagforeningene ikke kan føre like mange rettssaker som man gjør i dag, og som man bør ut ifra aktuelle problemstillinger. Dette vil gå ut over rettssikkerheten, sier Parat-advokaten.

Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad. Foto: Trygve Bergsland.

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

Utvidet permitteringsperiode kom sent, men godt

Parat-leder Unn Kristin Olsen sier Parat lenge har etterlyst utvidelse av permitteringsordningen, og er glad Regjeringen nå utvider den til 52 uker. Samtidig er Olsen kritisk til at dette ikke er gjort tidligere.

Olsen sier mange innen luftfarts-, hotell- og restaurantbransjene allerede har blitt sagt opp, og at det for dem dermed er for sent.
– I tillegg til at vi har etterlyst en utvidelse i lang tid, sendte partene i frontfaget en henstilling til statsministeren om en slik utvidelse nå i forbindelse med det pågående tariffoppgjøret. Utvidelsen vil bidra til at flere nå beholder sin tilknytning til arbeidslivet.

Samtidig kommer avgjørelsen så sent at mange allerede er sagt opp, sier Parat-lederen.

Utvidelsen av permisjonsordningen ble ifølge Olsen også tatt opp med Regjeringen under møtet hovedorganisasjonene hadde med Regjeringen, onsdag denne uka.
– Arbeidsledigheten er høy, og det er i dagens arbeidsmarked ikke mange ledige stillinger. Uten en slik utvidelse av permisjonsordningen vi nå får, ville enda flere arbeidstakere blitt oppsagt og med det fare for å bli skjøvet ut av arbeidslivet, sier Parat-lederen.

YS med krav til neste års statsbudsjett

Hovedorganisasjonen YS mener vi trenger omstilling og et storstilt kompetanseløft blant arbeidstakerne.

Av: Lill Jacqueline Fischer

YS mener det ikke er nok å sette inn virkemidler for å opprettholde ansettelser og aktiviteter gjennom koronakrisen, og kommuniserer i sitt innspill til statsbudsjettet for 2021 at det må mobiliseres for storstilt omstillings- og kompetanseløft blant norske arbeidstakere.

I sitt innspill til Regjeringen skriver YS blant annet at den raske teknologiske utviklingen innebærer at mange jobber forsvinner, og at andre i betydelig grad endrer innhold og oppgaver. YS mener at ambisjonene fra kompetansereformen «Læring hele livet», om at ingen arbeidstakere skal gå ut på dato, må realiseres.
– Vi vet ikke hva som venter oss om noen måneder eller år, men vi vet at vi fortsatt vil trenge kunnskap og kompetanse fremover om Norge fortsatt skal hevde seg som en produktiv og innovativ økonomi, står det å lese i innspillet.

I tillegg til satsing på kompetanse er YS opptatt av at kommuneøkonomien styrkes, og at det må fremmes beredskap i bred forstand. Erfaringene fra koronapandemien viser at det er viktig med beredskap og trening og opplæring i krisesituasjoner. YS mener også at spesialisthelsetjenestens etterslep må tettes, etter at mange behandlinger ble utsatt som følge av koronapandemien.

YS-leder Erik Kollerud.
Foto: Thomas Brun/NTB Kommunikasjon.

Parats forhandlingssjef Turid Svendsen. Foto: Vetle Daler.

I koronamøte med Regjeringen

I august møtte partene i arbeidslivet Regjeringen for å diskutere videre tiltak i forbindelse med koronakrisen. Finansministeren sier Regjeringen jobber på spreng for å finne ut av hvilke følger pandemien får for norsk økonomi fremover.

Parats forhandlingssjef, Turid Svendsen, forteller at Parat har bedt YS' representanter på møtet om å ta opp situasjonen i reiselivsbransjen.
– Det er fortsatt full krise i reiselivsnæringen, i norsk luftfart og i hotell-, restaurant- og cateringbransjen. Myndighetenes svært inngripende smitte- og reiseregulering gjør at store deler av den norske luftfartsvirksomheten vil være skadelidende i mange år fremover, sier Svendsen.

På vegne av Parat tok YS også opp viktigheten av forutsigbarhet med hensyn til avgiftsnivået i flere år fremover. – Flyselskapene må ha lettelser over tid slik at de kan komme seg på fote igjen. Norsk luftfart er satt mange år tilbake på grunn av korona. Myndighetene må også vurdere å gi flyselskapene ytterligere tilgang på kapital gjennom en stabiliseringspakke, sier Svendsen.

Ifølge finansminister Jan Tore Sanner er det allerede klart at det norske bruttonasjonalproduktet (BNP) kommer til å falle kraftig i år. Han er glad for dialogen med partene i arbeidslivet og mener de har bidratt til å få hjelpen på plass til bedrifter og arbeidstakere.
– Regjeringen ønsker å videreføre samarbeidet med partene i arbeidslivet og ønsker dialog om utfordringene vi vil møte denne høsten og få innspill til mulige tiltak, sa Sanner før møtet.

Viruspandemien har fått store konsekvenser for mange arbeidstakere.

Viruspandemiens mest stilte spørsmål

Pandemien rammer fremdeles norsk arbeidsliv hardt, og mange må avfinne seg med en annerledes hverdag. Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad har samlet ofte stilte spørsmål og gir deg her svarene du trenger når det gjelder permittering, lønn og karantene.

Arbeidsgiver har varslet permittering med to dagers varsel. Er det lov?
Arbeidsgiver kan kun permittere når det er forbigående arbeidsmangel. Dersom arbeidsmangelen er permanent, kan ikke arbeidsgiver permittere deg, men må vurdere oppsigelse. Arbeidsgiver skal alltid drøfte behovet for permittering og hvordan den skal gjøres med de tillitsvalgte før det varsles om permittering. Det skal som hovedregel varsles om permittering 14 dager før den kan iverksettes, men dette kan reduseres til to dager dersom permittering skyldes nedstengningen og ikke for eksempel dårligere omsetning eller færre oppdrag.

Har jeg krav på lønn når jeg blir permittert?
Arbeidsgiver skal betale vanlig lønn i to dager. I de neste 18 dagene betaler staten 100 prosent lønn inntil 6G. Fra og med dag 20 har du som arbeidstaker krav på dagpenger. Dagpengesatsen er nå forhøyet, slik at du får 80 prosent av lønn opp til 3G, og 62,4 prosent av lønn mellom 3 og 6G.

Hva skjer om jeg blir sykemeldt etter at jeg har blitt permittert?
Dersom du blir syk etter at du har blitt permittert, har du rett på sykepenger. Sykepengene settes da til det samme som dagpengene frem til permitteringen avsluttes. Deretter vil du få sykepenger på grunnlag av inntekten du hadde før permitteringen startet. Blir du syk, må du kontakte lege og få sykemelding, og melde deg syk på vanlig måte. Rett til omsorgspenger vurderes på samme måte som sykepenger.

Hvor raskt kan arbeidsgiver be meg komme tilbake på jobb etter permittering?
Arbeidsgiver plikter å kalle deg tilbake så snart det er mulighet og behov for arbeid og sysselsetting. Selv om behovet kun varer en begrenset periode, plikter du som ansatt å stille på jobb. Normalt opereres det med én til to dagers frist, men både kortere og lengre frister kan gis. Dette er ikke regulert i en lov eller avtale.

Hva skjer med pensjonsordningen min når jeg blir permittert?
Permittering kan få stor betydning for pensjonen din. Hovedregelen er at du meldes ut av tjenestepensjonsordningen. Skal man hindre utmelding, må arbeidsgiver ta kontakt med pensjonsleverandør og sørge for at pensjonsavtalen regulerer det. Dette er enkelt og tar ikke lang tid.
Dersom du har ytelsespensjon, vil du få fripolise. Opptjeningen blir avbrutt, og man får store pensjonstap. Dette er grunnen til at partene i arbeidslivet samlet har henvendt seg til Regjeringen med et forslag som skal sikre videre opptjening for dem som er permittert.

Har jeg krav på lønn eller sykepenger når jeg er i karantene?
Dersom du kan jobbe hjemmefra, har du krav på lønn som normalt. Dersom du er i karantene og er syk, vil du ha krav på sykepenger. Dersom du er i karantene og er frisk, men likevel ikke kan jobbe som normalt, har du også krav på sykepenger. Mer informasjon om dette finner du på NAVs hjemmesider.

Jeg har bestilt utenlandsferie til et «rødt» land. Kan arbeidsgiver nekte meg å reise?
Dersom ferien eller reisen til utlandet fører til at du ikke kan oppfylle din del av arbeidsavtalen i to uker etter hjemkomst, vil arbeidsgiver kunne nekte deg å reise. Myndighetene pålegger deg obligatorisk tidagers karantene fra mange reisemål. Med mindre du har avtalt med arbeidsgiver å ha ferie i ti ekstra dager, eller annet lovlig fravær, vil det å reise utenlands innebære ulovlig fravær som kan få arbeidsrettslige konsekvenser. ■

483 hjelpearbeidere angrepet på jobb

Antallet hjelpearbeidere angrepet mens de var på jobb, og antall totale angrep i fjor på 277, var høyere enn noen gang før ifølge Humanitarian Outcomes. I fjor var 483 personer gjenstand for angrep, og av dem ble 125 drept, 234 skadd og 134 bortført. Flyktninghjelpens generalsekretær Jan Egeland sier i en uttalelse til NTB at det ikke er mulig for dem å fortsette å gjøre jobben sin hvis de risikerer å bli bombet, drept eller kidnappet. – Mens vi forsøker å sikre at verdens mest sårbare mennesker har tilgang til mat, vann og husly, havner vi stadig oftere i skuddlinjen selv. I disse dager gjør koronaviruset det enda farligere for oss å levere nødhjelp, sier Egeland. *@NTB*

Mindre jobbvekst i USA enn ventet

Det ble skapt 428 000 nye jobber i USA i august, ifølge lønnsadministrasjonsfirmaet ADP. Det var noe færre enn ventet på forhånd. 428 000 nye jobber ville i normale tider blitt vurdert som et høyt tall, men tallet utgjør en liten del av de 12 millionene jobber som har gått tapt i løpet av pandemien. *@NTB*

Økende arbeidsledighet i EU

Arbeidsledigheten fortsetter å stige i EU og eurosonen. Ved begynnelsen av september lå ledigheten på henholdsvis 7,2 og 7,9 prosent. For 27 EU-landene er økningen på 0,1 prosentpoeng fra juni, mens den er på 0,2 prosentpoeng i de 19 landene som bruker unionens fellesvaluta, viser tall fra statistikkbyrået Eurostat. Blant dem som har rapportert inn tall, er det Spania som ligger dårligst an, med en ledighet på hele 15,8 prosent. *@NTB*

BNP raser i hele EU

Eurosonens økonomi krympet med 12,1 prosent i årets andre kvartal ifølge Eurostat. Siden nyttår er nedgangen på hele 15 prosent. Fallet er det største siden Eurostat begynte å føre oversikt. Utviklingen er i tråd med forventningene og tidligere indikasjoner. Som følge av reserestriksjoner og nedstengninger har turismen nesten stoppet helt opp, og handelen er også hardt rammet. Storbritannia, som ikke lenger er med i EU, hadde størst nedgang i BNP med 20,4 prosent. *@NTB*

Fattigdom og barnearbeid bak Fairtrade-sjokolade

Tre av fire kakaobønder i Elfenbenskysten som leverer kakao til Fairtrade, lever under fattigdomsgrensa, og omfanget av barnearbeid øker. Fairtrade er en merkeordning for rettferdig handel og oppgir å gi arbeidere anstendig betaling og akseptable arbeidsforhold. Slik er det ikke for mange av de 129 000 Fairtrade-sertifiserte kakaobøndene i Elfenbenskysten. 77 prosent av bøndene tjener under 12 kroner dagen og lever under fattigdomsgrensa. Fairtrade har de siste 20 årene også arbeidet for å få en slutt på barnearbeidet i kakaoindustrien, men nå jobber det flere barn på plantasjene enn noensinne, ifølge Danwatch. Fairtrade fant barn ned i åtteårsalderen på åtte av de ti kakaoplantasjene de oppsøkte. *@NTB*

Oppgjør i pandemiens tid

Selv om lønnsoppgjøret ser ut til å bli magert, håper servitør Olav Sanden ved Scandic Holmenkollen Park Hotel at fagbevegelsen ikke glemmer nordmenns dugnadsinnsats når økonomien tar seg opp igjen.

Av: Tellef Øgrim

Forutsetningene for årets lønnsoppgjør ble uten tvil lagt av koronapandemien. Viruset gjorde at oppgjøret ikke kunne starte før i august, og har stor betydning for hva det er mulig å få ut av oppgjørene utover høsten.
– Det har vært avgjørende for de resultatene vi har hatt i lønnsoppgjøret så langt, og vil virke inn på alle oppgjør i år, sier spesialrådgiver og ansvarlig for industrioverenskomsten i Parat, Kjell Morten Aune.

Beskjeden spådom

Teknisk beregningsutvalg, som foran hvert oppgjør leverer anslag for utviklingen i økonomien, spådde i juni en prisstigning på 0,3 prosent. På det tidspunktet var det ingen tvil om at bråstoppen var en realitet, og at en direkte effekt på oppgjøret var uunngåelig.

Forhandlingene i industrien, som legger rammen for de etterfølgende, sektormessige forhandlingene, talte sitt tydelige språk da meklingen var i havn og streik ble unngått den 21. august.

Lav ramme

Gjennomsnittlig reallønnsøkning landet på 0,3 prosent, og oppgjørets samlede ramme på 1,7 prosent ble malen for de kommende lønnsoppgjørene, i både privat og offentlig sektor.

Nordeas sjefstrateg Erik Bruce var ikke overrasket over resultatet.
– Gitt situasjonen i norske økonomi blir det gitt svært beskjedne sentrale tillegg, og partene signaliserer også svært beskjedene lokale tillegg, sier han.

– Holder rammen gjennom resten av oppgjøret?
– Det skal gi en ramme for andre oppgjør, men om det holder i dagens situasjon, er jeg usikker på. Ansatte i offentlig sektor vil neppe godta en så lav ramme og har argumentert at koronapandemien tilsier høyere lønnsvekst i offentlig sektor, sier makroøkonomen og legger til at han tror vi ender på noe over to prosent for økonomien som helhet.

Uttelling for heltene?

Etter det ble klart at enkelte yrkesgrupper fikk ekstra store belastninger knyttet til arbeidsoppgavene, har det blitt hevdet at enkelte grupper må påskjønnes med høyere tillegg enn andre.

Parat-forhandler Aune anerkjenner at mange har blitt påført ekstrabelastninger.
– Mange som jobber med renhold, utsetter seg for smitte i større grad enn andre, ansatte i dagligvarehandel har bidratt til at vi alle har kunnet handlet mat. Ansatte i hotell, fly og reiseliv har blitt ekstra rammet, mange har mistet jobben, og betydelig flere er fortsatt permitterte, sier han.

Nordeas sjefstrateg Eric Bruce tror ikke rammen fra frontfaget holder, men spår ikke stor sprekk. Foto: Nordea.

Veteranservitør Olav Sanden mener at fagbevegelsen må sikre at rettigheter hentes inn igjen når økonomien i næringslivet tar seg opp. Foto: Sverre Bjørnholt.

Mange har vist fleksibilitet og jobbet utover egen arbeidstid, men selv om mange har fått kompensert dette, så gjelder det ifølge Aune dessverre ikke alle. Men han tror likevel ikke at mange vil oppnå mer enn det frontfaget fikk.
– Jeg ser at noen forbereder høyere krav enn andre, det må de gjerne gjøre. Men jeg kan vanskelig se for meg at mange vil oppnå noe annet enn frontfaget. Det finnes grupper hvor det er særskilte rekrutteringsutfordringer, og hvor arbeidsgiver deler oppfatning at økt lønn må til, der kan de kanskje få noe mer. I bedrifter som går godt, så er det rom for å gi mer, i form av lokale tillegg. Parats tillitsvalgte må prøve å få sin del av verdiskapningen, og noen vil få det til, sier Aune.

Lite håp om lønnsvekst

Servitør Olav Sanden har jobbet på Scandic Holmenkollen Park Hotel siden 1982. Noe særlig håp om lønnsøkning utover rammen fra frontfaget har han ikke.
– Nei, slik situasjon i økonomien er, har jeg har ikke store forventninger, sier han.

Sanden viser til at Scandic Hotels Group hentet flere milliarder svenske kroner i mai for å berge virksomheten.
– Men i løpet av et par år blir situasjonen bedre, og inntjeningen vil ta seg opp i bedriftene. Da har bedriftene fått lavere kostnader gjennom nedbemanninger som er gjort under krisen, sier han og viser direkte til vedtatte nedbemanninger på hans arbeidsplass.

Maner til årvåkenhet

Derfor mener Sanden at det viktigste ikke er hva som skjer med lønnen nå, men at fagbevegelsen er offensiv når økonomien snur.
– Da blir det viktig å være på tærne på vegne av medlemmene, er oppfordringen hans.

Han legger dessuten ikke skjul på at han mener at nedbemanningen burde vært utsatt.
– Nå varsler jo regjeringen at det kommer reiselivspakke i høst. Det burde bedriften tatt hensyn til, sier han.

Han frykter at nedbemanninger nå fører til at folk må hentes tilbake via bemanningsselskapene og andre løsere forbindelser når økonomien tar seg opp, og at det vil føre til svekket stillingsvern i bransjen.

Slutter seg til

Agathe Osland Hellesen, leder i Parat NAV, er tydelig på at det ikke kommer til å bli noen lønnsfest for hennes medlemmer, men erkjenner at siden det tross alt

ble en uttelling i kroner og øre i frontfaget, kan det være noen som har forventninger til uttelling i kommende forhandlinger.
– Noe må jo komme. Vi må jo få til en løsning, men det blir ingen lønnsfest. Dette er en dugnad, sier hun.

Hun forteller at man i NAV har «brukt de mekanismene vi har i forhold til overtid», men legger samtidig til at virkemidlene er utvidet, og at det er vist fleksibilitet fra arbeidstakernes side.
– Mange har levert formidabelt, men vi har ikke noen tanke om at nå er det vår tur, sier hun.

NAV-ansatte var ifølge Hellesen ekstremt presset etter EØS-saken da koronaen slo til og bestillingene kom fra myndigheter og Storting om å levere ekstra for å bidra til dugnaden.

Parat NAV-lederen slutter seg til servitør Olav Sandens oppfordring om at fagbevegelsen må være ekstra våken fremover når økonomien tar seg opp. Men hun gir samtidig uttrykk for at dette på langt nær bare gjelder ansatte.
– I NAV er vi vant til å jobbe med enkeltbrukere som er i en livskrise. Nå må organisasjonene være våkne politisk for at ting kommer på plass, ikke minst for å sikre at flest mulig kommer tilbake i inntektsgivende arbeid, avslutter Hellesen.

Spesialrådgiver og forhandler i Parat, Kjell Morten Aune, mener målet for årets lønnsoppgjør er å sikre og trygge arbeidsplassene. Foto: Helene Husebø.

Lønn ikke mål nummer én

Også forhandlingsleder Aune er opptatt av å sikre arbeidsplasser. Mål nummer én nå er gode, trygge og sikre arbeidsplasser. Dette er ifølge Aune viktigere enn lønnsøkninger i 2020, men han påpeker at det er lov å ha flere tanker i hodet samtidig.

– Hvordan kan oppgjøret på noen måte bidra til å sikre arbeidsplasser, utover det at rammen for lønnsveksten er så lav som den er?
– Et forsiktig og realistisk lønnsoppgjør i alle områder og få streiker vil kunne bidra til å få oss fortere gjennom de utfordringer står overfor. Men oppgjøret skal også bidra til å danne forståelse mellom partene. Et godt samarbeid sentralt har også betydning for samarbeidet ute i bedriftene og virksomhetene, avslutter Aune.

Det betyr ikke at lønn ikke står på dagsordenen. 25. august krevde Parat lønnsvekst for vektere i forhandlingene med NHO Service og Handel. Forhandlingene ble brutt dagen etter. I forhandlingene med Virke ble det samtidig krevd reallønnsvekst for ansatte i varehandel og service. Også her ble det brudd etter tre dager. ■

Leder i Parat NAV, Agathe Osland Hellesen, mener organisasjonen må være våken politisk for å sikre at flest mulig kommer tilbake i inntektsgivende arbeid. Foto: Claude R. Olsen.

Oppgjøret 2020 er et hovedoppgjør

- Hovedoppgjør gjennomføres annethvert år. I hovedoppgjøret forhandles det om både lønn og andre rettigheter i tariffavtalene. Dette innebærer at det kan forhandles om alt i tariffavtalene – lønn, arbeidstid og permisjonsbestemmelser er eksempler på tema det kan forhandles om.
- Organisasjonene har streikerett i hovedoppgjøret.
- Mellomoppgjør gjennomføres de årene det ikke er hovedoppgjør. I disse oppgjørene forhandles det kun om lønnsregulering.
- Organisasjonene har streikerett også i mellomoppgjørene.
- På grunn av pandemien ble starten på forhandlingene i årets oppgjør flyttet fra våren til 3. august.
- Etter løsningen i meglingen i industrien skal Parat i forhandlinger med NHO, Virke, Spekter, Kommunesektoren og Staten.

Hva skal til for at de unge organiserer seg?

Hvorfor er det bare cirka 23 prosent av oss under 35 år som er med i en fagforening i dag, og hvor ligger ansvaret for tiltak? Én ting er klart – organisasjonsgraden til de unge i arbeidslivet må opp.

Parat UNG har dessverre ikke fasiten på hva som skal til, men vi setter kontinuerlig søkelyset på spørsmålet og har mange tanker rundt temaet. Vi håper alle ser utfordringen og blir med oss i det viktige arbeidet.

Gjennomsnittsalderen i fagforeningene er i dag ganske høy. Dersom trenden med lav organisasjonsgrad blant de unge fortsetter, vil det om 20 – 30 år se skummelt ut for maktbalansen i trepartssamarbeidet. Skal alle rettighetene som er opparbeidet fortsatt stå støtt, må vi satse hardt på verving av unge.

Nyere tall viser at koronakrisen faktisk har ført med seg enkelte positive følger. Flere unge har fått øynene opp for fagforeninger og den tryggheten det gir å være fagorganisert, og organisasjonsgraden har steget de siste månedene. Dette er en positiv utvikling, men vi må forvente at den er midlertidig. Når krisen omsider er over, vil ikke nødvendigvis trygghetsbehovet som gjør at de unge melder seg inn, være like tilstedeværende.

Samtidig som vi belyser samfunnsansvaret vårt, er det på tide å gi en fornyet styrke bak ordet fagforening. Mange av oss har det godt og trygt i arbeidslivet i dag, og det er få store kampsaker som tar plass i vår hverdag. Det fører igjen til at engasjementet som finnes, ofte blir lagt på lokale forbedringer. Vi mener det er rom for å løfte nye krav som skal gi oss en enda bedre arbeidshverdag.

Leder i Parat UNG, Kari Nestaas Ruud, retter søkelyset mot hvordan man best mulig kan treffe de unge i fagforeningssammenheng. Foto: Vetle Daler.

Her er det to tiltak som kan gjøres for at ordet fagforening skal virke interessant for de unge. Det første er å la ungdommen bli presentert for fordelene med et faglig sosialt nettverk, mulighetene man får ved å ta på seg et verv, og fordelene med å være en del av det større bildet. Førsteinntrykket må være at det er gøy, engasjerende og lærerikt å være fagorganisert. Det andre som kan fenge oss unge, er å gi oss muligheten til å ta med oss det vi allerede er opptatt av inn i fagforeningsmiljøet. Hva med å gi mer plass til klimakampen? Og distriktspolitikken? Her kommer fordelen med å være en partipolitisk uavhengig fagforening inn. Vi kan mene mye forskjellig politisk og likevel være på samme lag. Alle vil beholde arbeidsplassene i fremtiden.

Parat satser på de unge. Parat UNG har et eget styre, plass i hovedstyret og flere egne verv som er dedikert for unge engasjerte medlemmer. Parat gir oss spillerom til å tenke nytt og fremheve de sidene ved en fagforening som er tiltrekkende for nye unge medlemmer. Vi lager sosiale, faglige nettverk blant de unge og forteller alle hvor gøy og lærerikt det er. Samtidig oppfordrer vi alle engasjerte unge til å ta på seg et verv og bidra i det viktige arbeidet.

La dette være den nye felles kampsaken til fagforeningene i Norge: Organiser de unge!

Kari Nestaas Ruud,
leder Parat UNG

Fagforeninger kan være avgjørende for integrering

Rådgiver i Tankesmien Agenda, Sylo Taraku, mener fagforeninger må bli flinkere til å inkludere innvandrere. Han tror lav organisasjonsgrad blant denne gruppen kan være med på å undergrave den norske modellen og tilliten i samfunnet.

Av: Ane Undhjem

Ifølge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet er hovedmålet for norsk integreringspolitikk at innvandrere og deres barn skal få bruke sine ressurser og bidra i fellesskapet. Nøkkelen til integrering i det norske samfunnet ligger i å delta i arbeidslivet, mener direktoratet.

Det er Sylo Taraku, rådgiver i Tankesmien Agenda, enig i. Han tror fagforeninger må mer på banen i integreringsarbeidet, og at den norske modellen og det høye tillitsnivået vi har til organisert arbeidsliv, ikke bør tas for gitt.
– Fagbevegelsen er nødt til å forholde seg både til omstillinger og til polariseringen disse skaper. Skal arbeidslivets organisasjoner fortsatt være relevante, må de ha nok medlemmer. En gruppe som i dag er for dårlig representert, er innvandrere, sier Taraku.

Lavere organisasjonsgrad i Norge

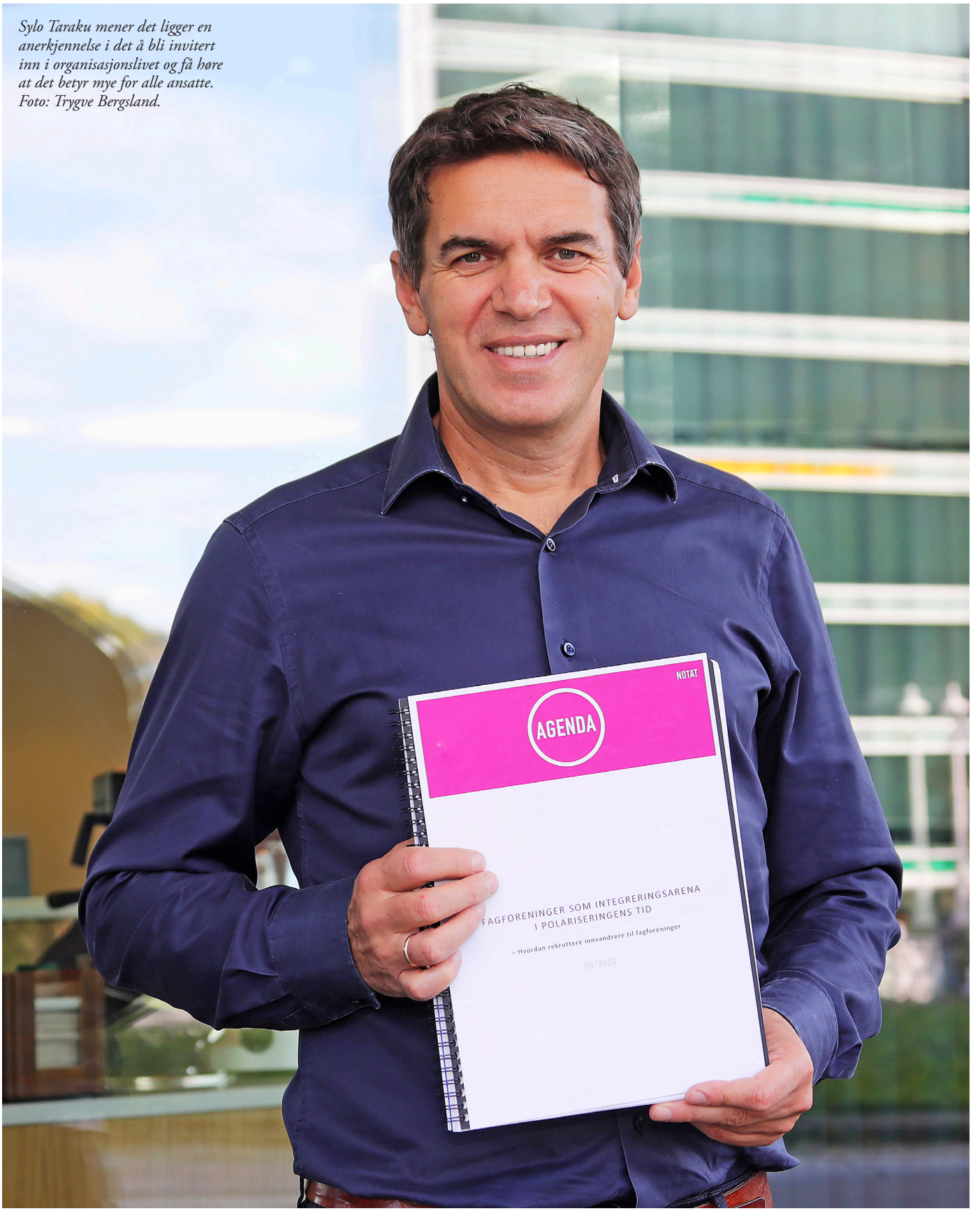
Agenda og Parat lanserte nylig rapporten «Fagforeninger som integreringsarena i polariseringens tid». Her har det kommet frem at Norden skiller seg positivt ut med høyest organisasjonsgrad i Europa og verden.
Ser vi til eget land, finner vi likevel ut at Norge ligger bak Sverige, Danmark, Finland og Island. Organisasjonsgraden i Norge har falt betydelig siden 80- og 90-tallet. I 1994 var den på 57 prosent. I dag er den på 49 prosent.
– Vi i Agenda er bekymret over den fallende organisasjonsgraden og ønsker å finne løsninger og snu en langvarig negativ trend, sier Taraku.

Han trekker frem en viktig demografisk forskjell. Det er nemlig tydelig at innvandrere er lavere organisert enn befolkningen for øvrig. Ifølge rapporten til Agenda og Parat er gapet på om lag 15 prosentpoeng. Variasjonene blant innvandrere er også store. Det er kanskje en overraskelse for mange, men EØS-innvandrere er lavere organisert enn ikke-vestlige innvandrere. Bare 24 prosent av innvandrere fra de nye EU-landene som Polen og Litauen er organisert.
– Med tanke på at innvandrere utgjør en stadig større andel av arbeidsstyrken i Norge, så må dette tas på alvor. Lavere organisering er en utfordring for integrering, for sosial dumping og som sagt for å ivareta den norske modellens bærekraft, sier Taraku.

Flere grunner til lavere organiseringsgrad blant innvandrere

Taraku mener det finnes tre plausible forklaringer på at folk med innvandrerbakgrunn er uorganiserte. Først og fremst tror han mye kan henge sammen med at innvandrere jobber i bransjer der organisasjonsgraden allerede er lav.

Han tror også at mange kan oppleve medlemskontingenten som dyr, eller at man rett og slett ikke ser verdien av å være fagorganisert grunnet manglende tradisjoner og bevissthet for den type interessefellesskap.
– Alle disse årsakene kan ha relevans også blant norske arbeidstakere, ifølge tidligere undersøkelser vi har gjort i Tankesmien Agenda. Det at man jobber i en bransje med lav organisering, betyr mer enn identiteten som innvandrer. Så dette er mer et bransjeproblem enn et innvandringsproblem. Kommer man til en arbeidsplass der de fleste er organisert, så blir det lettere å skli inn. Spesielt hvis dette »



Sylo Taraku mener det ligger en anerkjennelse i det å bli invitert inn i organisasjonslivet og få høre at det betyr mye for alle ansatte. Foto: Trygve Bergsland.

kombineres med aktivt og offensivt rekrutteringsarbeid. Men kommer man inn i en bransje med få organiserte, så blir terskelen plutselig mye høyere. Da vil man spørre seg: Hvorfor skal jeg være organisert? I den konteksten kan organisering nesten være som å skille seg ut, forteller Taraku.

Gikk fra å jobbe svart til å bli klubbsjef for fagorganisasjon

Arvydas Dragonas er en av mange som har fått føle hvor viktig en fagorganisasjon kan være. Han kommer fra Litauen, og da han begynte å jobbe i Norge, jobbet han svart. Hans første jobb i Norge var på en gård i 1999. Lønna var ikke noe å skryte av, men bonden var grei. Etter arbeidet sitt her fikk han en jobb på et verksted hvor hagemaskiner ble reparert. Til Klassekampen forteller han at lønna var lav, og at han følte seg som en slave.
– Jobben min var et mareritt. Sjefen visste han kunne gjøre hva han ville med meg. Jeg fikk cirka 12 000 i måneden etter skatt, forteller han til Klassekampen.

Dragonas vil ikke fortelle hvem arbeidsgiveren var på den tiden, men til Klassekampen sier han at ingen var fagorganisert. Han jobbet der i tre år, i vente på arbeids- og oppholdstillatelse. Da tillatelsen kom på plass, fikk han seg en ny jobb, og sitt første møte med fagorganisasjoner, gjennom et medlemskap i LO-forbundet Fellesforbundet. I 2008 fikk han jobben han har i dag, i Gate Gourmet på Gardermoen. På samme tid meldte han seg inn i Parat. Etter hvert ble han aktiv i fagforeningen.
– I 2014 ble jeg valgt som hovedtillitsvalgt. Jeg ville bygge klubben stor og sterk. Da jeg begynte, var vi 70, og nå er vi 200. Jeg har vervet over 100 mennesker, sier han til Klassekampen.

Mener bedre rekrutteringsarbeid må til

Ifølge Taraku mister strukturelle faktorer betydning i møte med et godt og offensivt rekrutteringsarbeid. De som lykkes best, er de som klarer å skape sterke fellesskap på arbeidsplassen. Utdanningsnivå og botid har også stor betydning. Med økt botid forsvinner andre forskjeller.
– Det som bekymrer meg mest på sikt, er den etniske segregeringen i arbeidslivet. Den bidrar ikke bare til sosial dumping, men kan også skape avstand mellom grupper og dermed svekke tilliten i samfunnet. Fagbevegelsens legitimitet hviler ikke bare på antall organiserte på landbasis, men også på at den har et godt fotfeste i alle bransjer og i alle etniske grupper i landet, sier Taraku.

Han mener at den beste rekrutteringen skjer når man møtes ansikt til ansikt og har en tillitsvekkende samtale. Det er noe fagbevegelsen allerede gjør, men som Taraku tror man kan bli enda bedre på.
– Rekrutteringsarbeidet bør få høyere status i fagforeningene. Det bør igangsettes kampanjer for rekruttering i utsatte bransjer. Fagforeningene må bli flinkere til å inkludere innvandrere i styrer og sekretariat. Det bør også satses mer på skolering av tillitsvalgte, sier Taraku.

Språkforståelse er en viktig nøkkel

Tankesmien Agenda foreslår at fagforeningene, med hjelp fra myndighetene, tilbyr gratis norskkurs til arbeidsinnvandrere fra EU. Dette tror de vil være med på å gjøre medlemskapet mer attraktivt for denne gruppen.
– Et slikt tilbud vil signalisere at man bryr seg om denne gruppen, og at man forstår deres behov. Det bør formidles at selve

”Da jeg begynte, var vi 70, og nå er vi 200. Jeg har vervet over 100 mennesker.

Arvydas Dragonas,
Parat-tillitsvalgt ved Gate Gourmet

Parat-tillitsvalgt Arvydas Dragonas er en av mange som har fått føle hvor viktig en fagorganisasjon kan være. Foto: Trygve Bergsland.

Ifølge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet er nøkkelen til integrering å delta i arbeidslivet, der fagforeninger spiller en viktig rolle.

deltakelsen i fagforening kan hjelpe med å lære språket, men at man i tillegg har et opplegg med gratiskurs. Dette er ikke bare et rekrutteringstiltak, men også et integreringstiltak som vil bidra til å gjøre den daglige kommunikasjonen bedre med denne gruppen, sier Taraku.

Han tror ikke at integreringen i seg selv er over når innvandrere får seg en jobb, men at det kan være betryggende å bli møtt av en inkluderende klubb når man er i arbeid. Dette tror han spesielt vil være gjeldende for innvandrere med en sterkere fremmedfølelse og et svakere nettverk enn andre.

Taraku mener det ligger en anerkjennelse i det å bli invitert inn og få høre at det betyr mye for alle ansatte.

– Fagbevegelsen kan bidra til å dempe polariseringen gjennom å skape interessefellesskap på tvers av etnisk, sosial eller politisk tilhørighet. Det er noe vi trenger mer enn noensinne som en motvekt mot polarisering og splittende identitetspolitikk som vi ser i dag. Det er viktig for demokratiet og for limet i samfunnet. Det er til syvende og sist i felles interesse at ingen gruppe blir stående utenfor. Derfor er rekruttering av innvandrere i fagbevegelsen en viktig samfunnsoppgave, avslutter Taraku.

NOTAT

AGENDA

FAGFORENINGER SOM INTEGRERINGSARENA I POLARISERINGENS TID

– Hvordan rekruttere innvandrere til fagforeninger

05/2020

I rapporten «Fagforeninger som integreringsarena i polariseringens tid», utarbeidet av Agenda på oppdrag fra Parat, kommer det frem at Norden skiller seg positivt ut med høyest organisasjonsgrad i Europa og verden.

Det er ikke mange å se på arbeidsplassen, de fleste jobber fortsatt hjemme. Farnaz Hakimzadeh-Sohrabi kjenner på tapet av det sosiale fellesskapet. Foto: Nicklas Knudsen.

Stolt og stressa

Ansatte på Folkehelseinstituttet (FHI) har til sammen flere tusen timer merarbeid og overtid siden mars. Farnaz Hakimzadeh-Sohrabi er en av dem som har gått fra å ha mye til enda mer å gjøre.

Av: Aslaug Olette Klausen

Det kommer vel knapt som noen overraskelse på noen at arbeidet i FHI er påvirket av pandemien.
– Selv om det er korona, mye stress og harde tider, så er det veldig gøy å jobbe på FHI, understreker seniorrådgiver Farnaz Hakimzadeh-Sohrabi ved Områdestab Smittevern, miljø og helse ved Folkehelseinstituttet flere ganger da Parat-bladets utsendte møter henne på første dag tilbake på kontoret i Lovisenbergveien 8 i Oslo, ikke bare etter ferien, men omtrent siden mars.

Bindeleddet

Sohrabis arbeidsoppgaver er ikke relatert til hverken formidling, helsestatistikk eller annen forskning, men korona har likevel hatt stor innvirkning på hennes arbeidsdager. Også allerede før landet stengte. Hun er koordinator for innkjøp, som vil si at hun koordinerer behov for innkjøp av varer og tjenester både generelt og til laboratoriene. I tillegg kartlegger hun hvilke avtaler som finnes eller trengs, og hvilke kravspesifikasjoner som ligger til grunn, og rådgir hvorvidt noe må ut på anbud eller ikke, når noe kan ligge i bero i årsplan, og når noe må hastesbestilles.

Hun er rett og slett et bindeledd mellom ulike avdelinger.
– Frem til korona kom, hadde jeg et normalt rutinepreget arbeid. Det var å komme på jobb, være litt sosial, og så begynne med det som var planlagt av møter eller forholde meg til rutinene og oppgaver. Innholdet i seg selv har ikke endret seg. Men jeg har fått mange flere operative oppgaver, sier Sohrabi.

Hektisk hjemmekontor

Sohrabi har selvsagt hatt hjemmekontor, som de fleste andre ved instituttet med kontorjobber hvor det har vært mulig å tilrettelegge. Og selv for henne, som var vant til å ha én hjemmekontordag i uka, ble overgangen brå og krevende. Men endringene kom allerede før statsministeren sendte folket hjem fra kontorene.
– Ingen var forberedt på det som skulle skje. Plutselig var det umulig å få tak i smittevernutstyr. De vanlige leverandørene var tomme. Da måtte vi finne noen andre å kjøpe utstyr av, og det var selvsagt vanskelig. Og kjempehektisk, forteller hun.

For det var jo heller ikke slik at det ikke var hektisk fra før.
– Vi har vært gjennom mange år med nedbemanning som et resultat av en ønsket nedbyråkratisering av det offentlige. Men vi er jo ikke byråkrater, sukker Sohrabi og forklarer at FHI i tillegg ble påført økonomiske utfordringer etter sentraliseringen av tjenester innen anskaffelser, IKT og arkiv for alle underliggende etater under Helse- og omsorgsdepartementet gjennom Norsk helsenett. Dette krever store årlige tilleggskostnader for FHI.

Mye merarbeid

Dermed var det allerede en relativ underbemanning da påkjenningen med korona traff de ansatte.

> *Jeg tror alle som jobber i FHI, er stolte av den jobben vi gjør. Vi leverer på samfunnsoppdraget.*
>
> **Farnaz Hakimzadeh-Sohrabi**

– Men for mange er refleksreaksjonen når det kommer en krise at man glemmer hvor sliten man er, og står på så mye som trengs. Ledelsen har gjort en kartlegging av merarbeid og overtid som viser at det er flere tusen timer i forhold til normalnivå og på tilsvarende tidspunkt i fjor, og man ser også en underrapportering på føring av tid, sier Sohrabi.

Antall timer Sohrabi selv er på plussiden, vil hun ikke si. Men det er mange timer. Hun har vært i kontakt med sin leder for å se på hvordan dette kan løses, også med tanke på neste års ferie. Avdelingene har frihet til å lage forskjellige løsninger for sine ansatte, og i samarbeid med ledelsen har den avregningen av timer som normalt ville vært i august, blitt forskjøvet til desember.

Ikke enkelt å kompensere

Parat-klubben, der Sohrabi er nestleder, har vært i tett dialog med en ledelse hun berømmer for å være lydhøre og ha forståelse for en situasjon langt utenfor normalen. De normale konfliktlinjene er av alle parter lagt på vent. Nå er det informasjonsdeling om nyansettelser og oppbemanning og løsningsorientering som gjelder.
– Dette med fleksitimene er ikke så enkelt å kompensere. Det er uavklart om noen risikerer at timene blir borte. Ledelsen har sendt søknad til de sentrale partene om godkjenning for avvik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, utover det som ligger i vår lokalt fremforhandlede avtale. Vi vet ikke hvordan resultatet vil bli, da den ikke er sluttbehandlet ennå, forteller hun.

Det er heller ikke bare enkelt å hente inn ekstra folk.
– Noen avdelinger kan løse ekstra oppgaver med innleie, men det er ikke like enkelt for alle. Mange oppgaver krever lang erfaring og spesialkompetanse. Men vi skal heldigvis få mer penger slik at det kan bli nyansettelser, både midlertidige og faste. For behovet er stort, understreker Sohrabi.

Utvidede rammer

Akkurat dette med økte økonomiske rammer håper Sohrabi blir permanent. Hun håper at de bevilgende myndighetene nå har forstått behovet for at instituttet må ha høy nok bemanning til å kunne levere på samfunnsoppdragene. Særlig den politisk styrte nedleggelsen av vaksineproduksjonen for et knapt tiår tilbake skulle hun gjerne sett at de nå hadde vært foruten.

Hun var selv blant dem som ble omorganisert i etterkant av denne i 2017, da vaksineproduksjonen der hun arbeidet 20 år i ble lagt ned. Hun har derfor lang, kanskje for lang, erfaring med omstillinger. For det er ikke til å komme unna at dette er en situasjon som tærer på. Det er noe annet med lunsj ved eget kjøkkenbord enn i en kantine med vinduer mot et grønt atrium, og det selv om alle stoler er sirlig plassert med meterens mellomrom.
– Det er ikke så enkelt for alle å balansere mellom jobb og fritid. Særlig når man jobber hjemmefra, blir det lett å sjekke e-posten en ekstra gang. Og når noe er lest, så er det vanskelig å ikke svare på det. Men det er mange som har det mye verre enn meg. Jeg har ikke små barn hjemme, sier Sohrabi.

Avklart overtid

Hun legger til at fagforeningen har vært involvert i utvidelse av rammene for arbeids- og overtid for arbeid knyttet til koronahåndteringen. Det har blitt inngått en avtale om at det er mulig å jobbe lengre arbeidsdager enn hva som er beskrevet tillatt i arbeidstidsbestemmelsene fra 13 til 16 timer i døgnet.
– Dette handler om frihet og informasjon. All arbeidstid som er utover arbeidsmiljøloven, har vi fått avklart at det er opp til den enkelte å si ja eller nei til dersom det er ønskelig å få gjøre mer. Vi har hatt en stor underrapportering av arbeidstimer, og det er mye bedre at det er avtaler på plass slik at den enkelte får betalt for å jobbe fleksitid, sier Sohrabi.

Hun understreker at hun ikke har blitt pålagt overtidsarbeid.
– Men det er mye mer å gjøre. Jeg har jo alle mine tidligere arbeidsoppgaver, som var mange, og så fått nye oppgaver i tillegg. Det må jo gjøres alt sammen. Dette gjelder de fleste på området og på FHI generelt, sier hun.

HMS borte og hjemme

For Sohrabi personlig har den største utfordringen med hjemmekontor ellers vært tapet av det sosiale fellesskapet. Hun innser at det kanskje er mer effektivt med korte digitale møter med raske avgjørelser. Men noe av det som gjorde at hun gledet seg til å gå på jobb hver morgen, mangler.
– Faste digitale kaffetreff med gjengen fra vaksineproduksjon, som er fordelt på ulike avdelinger, kompenserer bare noe. Koronaen kom før de fikk etablert noe lignende for hele den nye avdelingen jeg er en del av, sier hun.

På plussiden har Sohrabi derimot en HMS-tilpasset arbeidsplass hjemme. Det har hun per i dag ikke på kontoret. En planlagt omplassering i avdelingen ble forsinket på grunn av at møbler ikke kom til bestilt tid, på grunn av korona.
– Den plassen som var tiltenkt meg, ble dermed gitt til instituttets korona-hotline, forteller hun.

Dagene borte fra hjemmekontoret skal derfor tilbringes med rullerende plassering, mellom rom med blanke, hvite vegger og lite personlig tilpasning, bærende rundt

Foto: Nicklas Knudsen

Folkehelse-instituttet (FHI)

Folkehelseinstituttet (FHI) er et statlig forvaltningsorgan og en nasjonal kompetanseinstitusjon underlagt Helse- og omsorgs-departementet. Instituttet er lokalisert i Oslo og Bergen.

FHI er organisatorisk delt inn i fire områder:

- Område for smittevern, miljø og helse
- Område for psykisk og fysisk helse
- Område for helsedata og digitalisering
- Område for helsetjenester

Ved utgangen av 2018 var det 866 årsverk fordelt på de ulike avdelingene.

For Farnaz Hakimzadeh-Sohrabi har den største utfordringen med den pressede arbeidssituasjonen vært tapet av det sosiale fellesskapet på jobb. Foto: Nicklas Knudsen.

på en PC med tyngde langt over tilmålt HMS-vekt for slikt. Men hun trenger programvare av det slaget som krever en massiv maskin.

Uten synlige nøkkelkort

En tilleggsbelastning er det faktisk også å være ansatt i FHI. Det har blitt innført, om ikke forbud, så sterk anbefaling om å ikke bære synlige nøkkelkort utenfor arbeidsområdet. Årsaken er at alle, uavhengig av stillingstittel, møter forventninger om å være smittevernekspertер.
– Men det er bare de virkelige ekspertene som skal uttale seg om slikt. Jeg vet ikke mer om smittevern enn hva alle andre kan lese seg til på instituttets sider, sier Sohrabi.

I selve det daglige arbeidet har hun derimot, med få unntak, kun fått positive tilbakemeldinger.
– De fleste vil gjerne bidra når FHI bestiller varer eller tjenester nå. Bidra mer vil jeg for øvrig selv også. Jeg har stilt meg til disposisjon for andre oppgaver der det kan være behov for rådgiving, sier Sohrabi.

Ettersom FHI kanskje var landets mest forberedte arbeidsplass i møte med pandemien, med planlegging, øvelser og planer for krisehåndtering, gjorde dette det lettere å sette sammen grupper av ansatte til reelle oppgaver i den virkelige krisesituasjonen. Sohrabi forteller, med en viss stolthet i stemmen, om et miljø som hele tiden gjør tilpasninger til de nye erfaringer som gjøres underveis i den pågående krisen.
– Jeg tror alle som jobber i FHI, er stolte av den jobben vi gjør. Vi leverer på samfunnsoppdraget. Og det blir derfor også enda tydeligere for oss at vi er med på den nasjonale dugnaden, og at det vi gjør er viktig. Det gjør det ekstra gøy å jobbe her, avslutter hun.

Parat informerer

F.v.: Leder i Norges Politilederlag, Marit Ellingsen, statssekretær Thor Kleppen Sættem, politidirektør Benedicte Bjørnland og leder i Parat politiet, Einar Follesøy Kaldhol under lederkonferansens arrangement om politimeldingen. Foto: Vetle Daler.

Parats digitale lederkonferanse

Parat har flyttet årets lederkonferanse til digitale plattformer, og hver fredag i september ble det tilbudt nettbaserte foredrag og møter med mål om å belyse ulike sider ved ledelse på norsk. Med relevante foredragsholdere og samtalepanel belyste vi gjennom hele september aktuelle tema og problemstillinger rundt norsk ledelse. Du kan nå se alle foredragene på Parat24.com.

Ny leder i Parat Pensjonist

Ingunn Bråten tar over etter Tore Grini som leder av Parat Pensjonist. Allerede i 1974 ble Bråten valgt som tillitsvalgt i Statens vegvesen i Østfold, og har deretter hatt en lang karriere om sekretær og rådgiver i ELF, Parat og YS. Siden hun gikk av med pensjon i 2014 har hun vært med i Parat Pensjonist.

Foto: Lill Jacqueline Fischer

Ingrunn Bråten, ny leder i Parat Pensjonist.

Parat arrangerer mange spennende nettmøter og nettbaserte kurs denne høsten.

Parat fortsetter digital opplæring

Koronapandemien har satt en stopper for større fysiske kurs og arrangementer i Parat-regi denne høsten, og disse vil avlyses ut 2020. Vi satser nå i enda større grad på digitale kurs, nettmøter og konferanser, og vil gjennom høsten og vinteren legge til rette for enda mer nettbasert opplæringsaktivitet. Aktivitetskalenderen vår på nett blir stadig oppdatert, og vi anbefaler alle å ta en titt på denne på parat.com/kompetanse.

Foto: Helene Husebø

Parats forhandlingsleder i frontfagsoppgjøret, Kjell Morten Aune.

Hovedoppgjøret 2020 er i gang

Oppgjøret i 2020 er et hovedoppgjør. Det betyr at det både forhandles om innholdet i tariffavtalene og om lønnstillegg.

Forhandlingene i NHO-området og den konkurranseutsatte delen av industrien startet 3. august og gikk til mekling hos Riksmekleren. Partene fikk til slutt gjennomslag for kravene om et generelt tillegg for alle, og minstelønnssatsene økes med mellom 7,50 kroner og 8,50 kroner. Det ble også enighet om likebehandling av alle ansatte når det gjelder forskuttering av sykepenger.

Oppgjøret i frontfaget er retningsgivende og gir signaler for resten av lønnstakerne i Norge. Resultatet fra dette oppgjøret danner normen for oppgjørene som kommer etterpå. Du finner mer informasjon om oppgjørene for din bransje på Parat.com og Parat24.com.

Kontingentsatser i Parat

Parats hovedstyre fastsetter hver høst beløpet for medlemskontingenten. Parat opplyser om at nye kontingentsatser fra og med 1. januar 2021 vil være 510 kroner for medlemmer uten underorganisasjonstilknytning, og 597 kroner for medlemmer i underorganisasjoner.

Parat inngår samarbeid med Equality Check

Hvordan står det egentlig til med likestillingen der du jobber, eller i nabobedriften? Nå er det mulig å legge igjen anmeldelser av bedriften du jobber i, og Parat henger seg på.

Equality Check har som visjon å skape en bedre og mer mangfoldig arbeidsplass med like muligheter for alle, gjennom radikal åpenhet og ansvarlighet. Parat-leder Unn Kristin Olsen mener samarbeidet mellom Parat og Equality Check kan bli et viktig bidrag i arbeidet for likestilling og mangfold i bedriftene.

– Det er mye synsing rundt likestilling og mangfold. Med dette verktøyet kan tillitsvalgte og andre få dokumentert kunnskap om hvordan ansatte oppfatter arbeidsplassen og ledelsens arbeid med likestilling og mangfold, sier Olsen.

Emily Northway (t.v.) og Marie Sunde fra Equality Check vil bidra til at Parat får mer faktakunnskap om likestillingssituasjonen i virksomhetene. Foto: Trygve Bergsland.

Parats regionutvalg (RU)

RU region Nord
(Nordland, Troms og Finnmark)
Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet
E-post: Lrh@caa.no
Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest
E-post: aasehelande@hotmail.com
Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne
E-post: akt@brreg.no
Tor Fredrik Olsen, Troms og 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
(Trøndelag, Møre og Romsdal)
Leder: Morten Mørch, NTNU Trondheim
E-post: Morten.morch@ntnu.no
Grete Kambuås, BOOTS APOTEK, Trondheim
E-post: Gretkam@online.no
Ronny Johannessen, NAV IT Forretningspartner, Steinkjer
E-post: Ronny.johannessen@nav.no
Andreas Sylte, NTNU Ålesund
E-post: Asy@ntnu.no
Vigdis Rønningen, NTNU Trondheim
E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no
Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, Ungrepresentant
E-post: havard@rotmo.net

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

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

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

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:

Guro Løkken Bærø
Advokat

Bjørn Are Sæther
Rådgiver

Odd Jenvin-Steinsvåg,
Spesialrådgiver

Tonje Krakeli Sneen,
Forhandler

Annbjørg Nærdal
Advokat

Maren Hestenes Merli
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.

Mister en del av jobben

Jeg har fast jobb på et tannlegekontor og jobber hver dag. Nå har den ene tannlegen sluttet å jobbe på torsdager, og det er snakk om at jeg skal miste 20 prosent av jobben min. Kan de bare gjøre dette uten videre?

Irene

Svar: Så lenge du har en avtale om å jobbe 100 prosent, plikter arbeidsgiver å sysselsette deg i full stilling og du vil ha krav på 100 prosent lønn. Dersom arbeidsgiver ønsker å endre på dette, må de si deg opp ved å gi en endringsoppsigelse. Dette er egentlig en oppsigelse med tilbud om ny stilling i 80 prosent. For at en slik oppsigelse skal være gyldig, må den ha saklig grunn.

Det vil være viktig å finne ut av hvorfor den ene tannlegen ikke skal være der, hvor lenge dette skal vare, om det kommer en vikar inn, eller lignende. Arbeidsgiver plikter uansett å vurdere om det kan finnes andre løsninger, for eksempel at du kan gjøre andre arbeidsoppgaver denne dagen, alternativt om du kan jobbe for en av de andre tannlegene hvis det er en større klinikk. Før arbeidsgiver beslutter oppsigelse, skal det gjennomføres et drøftelsesmøte. I et slikt møte vil du få anledning til å si din mening i saken. På dette tidspunktet er det viktig å få frem hvile negative sider en delvis oppsigelse vil ha for deg.

Guro

Permisjon for konfirmasjon

Jeg jobber i en kommune og er medlem i Parat. Min sønn skal konfirmeres, og nå lurer jeg på om jeg har krav på permisjon med lønn i forbindelse med konfirmasjonen.

Jarle

Svar: Dette er ikke lovregulert, men hovedtariffavtalen i KS har bestemmelser om velferdspermisjon. Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker gis permisjon med lønn i inntil tolv arbeidsdager per kalenderår, og fleksibelt uttak kan avtales.

I kommunens permisjonsreglement er dette ofte mer detaljert regulert. Det er vanlig at det innvilges permisjon med lønn en dag eller to i forbindelse med egne barns konfirmasjon. Her bør du kontakte din tillitsvalgt og ta en nærmere kikk på kommunens permisjonsreglement. Lykke til med konfirmasjonen.

Bjørn Are

Lønnsjustering med nye arbeidsoppgaver

Jeg jobber i en statlig etat og har nå fått endret arbeidsoppgavene mine. I og med at det har skjedd vesentlige endringer i stillingen min, vurderer jeg å kreve lønnsjustering etter Hovedtariffavtalens 2.5.3. Kan jeg kreve å få ha en lønnssamtale med nærmeste leder før jeg fremmer et lønnskrav?

William

Svar: Ja, som statsansatt har du krav på en lønnssamtale. Etter fellesbestemmelsene i hovedtariffavtalen § 3 kan du kreve en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

Parat anbefaler at du tar en lønnssamtale med nærmeste leder før du fremmer et lønnskrav. Formålet med samtalen er at du og din leder skal ha en åpen dialog om din lønn og lønnsutvikling, dine arbeidsoppgaver og karrieremuligheter. Du skal også kunne drøfte hvilke tiltak og grep som kan gjøres for at du skal kunne oppnå en best mulig lønnsutvikling over tid. Hvordan kan du være med på å oppnå de mål som er satt for etaten, og hvordan kan din innsats og kompetanse gi deg en best mulig lønnsutvikling?

Vær oppmerksom på at en lønnssamtale ikke er en lønnsforhandling. Formålet med lønnssamtalen er å få avklart gjensidige forventninger til lønn- og karriereutvikling, og skape bedre forståelse og samsvar mellom dine mål og arbeidsgivers forventninger.

Odd

Lønnsforhandlinger

Jeg er tillitsvalgt på min arbeidsplass og skal forhandle lønn på vegne av mine medlemmer i høst. Vi jobber i byggevarebransjen. Hva er det viktig å tenke på?

Edvard

Svar: Når det skal avholdes lokale lønnsforhandlinger, er det viktig å tenke på fire kriterier: bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter. Videre kan du legge til grunn at den økonomiske rammen 1,7 prosent fra frontfagsoppgjøret ikke er en fasit, men retningsgivende. Det betyr at dere kan og bør forhandle frem et oppgjør på mer enn 1,7 prosent dersom den økonomiske situasjonen i bedriften tilsier det.

Den økonomiske rammen på 1,7 prosent består av et gjennomsnittlig lønnsoverheng fra i fjor på 1,2 prosent og generelle tillegg som er beregnet til 0,3 prosent. Det etterlater 0,2 prosent til lønnsglidning som blant annet gir rom for lokale lønnsforhandlinger, personlige tillegg og ansiennitetstillegg. Det er viktig å huske på at lønnsoverhenget på 1,2 prosent kun er et gjennomsnitt, så du bør forhøre deg med arbeidsgiver hva lønnsoverhenget er i din bedrift.

I forbindelse med de lokale forhandlingene har du som tillitsvalgt også rett på å få innsyn i bedriftens regnskap, årsberetning og dine medlemmers lønn. Trenger du hjelp til å forstå bedriftens regnskap, er dette noe vi i Parat kan hjelpe deg med.

Tonje

Krav om å ta ut ferie

Vi har vært permittert i noen måneder på grunn av korona, men har begynt å jobbe igjen fra august. Nå sier leder at vi må ta ut all ferie i løpet av høsten, og helst så fort som mulig. Vi derimot har ikke behov for ferie nå og ønsker å overføre så mye som mulig til neste år. Dette nekter imidlertid leder oss å gjøre. Kan de virkelig det?

Una

Svar: Ja, arbeidsgiver kan pålegge å ta ut all ferie i år. Faktisk har arbeidsgiver i utgangspunktet plikt til å sørge for at man tar ut all ferie. Muligheten til å overføre ferie til neste år er et unntak som krever at arbeidsgiver er enig, og er ikke et krav man har.

Annbjørg

Jobbe når man er permittert

Jeg er permittert, men sjefen ønsker at jeg bidrar litt innimellom. Han sier at jeg ikke kan få lønn, men at det blir en slags dugnad hvor alle må være med og dra lasset i denne vanskelige tiden. Kan han be meg om dette?

Ane

Svar: Du har lov til å jobbe samtidig som du er permittert, men da skal arbeidsgiver betale vanlig lønn for de timene du har arbeidet. Sjefen kan med andre ord ikke be deg om å jobbe «dugnad». Når du er permittert (helt eller delvis) og mottar dagpenger fra NAV, må du fylle ut meldekort hver 14. dag. På meldekortet må du føre opp alle timene du har jobbet, og NAV vil da gjøre en tilsvarende reduksjon i dagpengene. Dersom du jobber mer enn 60 prosent av vanlig arbeidstid i en meldeperiode, vil du miste dagpengene for denne perioden.

Maren

							BÅT-UTSTYR		KAFFE-MERKE	ROV-FUGL	KUNST-SKINN	ÅLREIT	SIST
							7800						
							LE						
												RE-FLEKT-OR	
							ELV I TROMS		MELODI				
KAN FILM VÆRE		PUGGER / AERO-PLAN		ORDNER SENGEN		MAN / SMIE-AVL	BANKE / GÅR TIL TOPPS				ETTER-SKRIFT / SEILBÅT		
PALME-LUND					TROLL-DOM					SPORTE			PREFE-RERE
					FISK					EN PRØYSEN / JOMFRUE-LIGE			
HISSER					M.NAVN / SJARM							OKSY-GEN	
INKLU-DERER	NORSK BILIST		IKKE / SØLV			GUFNE		MANGT				STOR-FYRSTE	
								BAK-VERK / ANGSTEN					
SKOG-ENS KONGE					BINDE-ORD		TID-GIVER			HIM-MEL-RET-NING			
VERN / BYRDE			DANS / RUSSISK M. NAVN							FANGER / DEKADE			
		SKAFFE / KRUM-BØYD					VELGE / FØLSOM						
KV. - NAVN					FJERN-SYN	RÅD-GIVER / TONE						PLATE	
UNDER-TRYKKE										KORN-BUNT			
FOR-LEGGER								MYRDE					

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 2 – 2020 er:
«KANSKJKE DEN HYLER TIL FLOKKEN?» Den heldige vinneren er: Bjørg Talberg Runde, fra Hjelset.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **6. november 2020**.

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 3/2020».
Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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

Løsning: .....

.....

Navn: .....

Adresse: .....

.....

MINI KRYSSORD

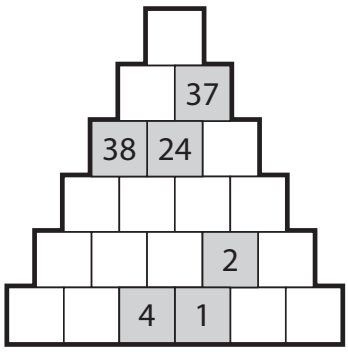
■	1		2	3	4	5
■		■	6			
7		8				
9				■	10	
11			■	12		
13		■	14			
15		16				
17				■		■
18						■

Vannrett
1. Legges til side
6. Fordypning
7. Folkelig
9. Garvemiddel
10. Tone
11. Strev
12. Stund
13. Slit
14. Himmel legeme
15. Barken
17. Autoritet
18. Nekte

Loddrett
1. Overfartene
2. By i Jemen
3. Kaos
4. Fjerne
5. Uenigheten
7. Slubberten
8. Hevelse
12. Dråpe
14. Ytterligere
16. Tråkk

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

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

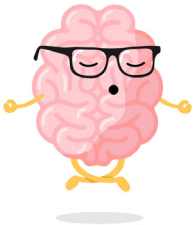
Vanskelig

© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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



1. BAGASJENETT
2. DRAGESKIP
3. ECRU
4. ENSIFRET
5. FORBUND
6. FRILYNT
7. HØDD
8. ISLAMABAD
9. KLOAKK
10. KYSKE
11. MÅNE
12. OPPRINNELSE
13. POENGENE
14. POMOLOGI
15. RETIRERE
16. SLOVAKER
17. STEINHAUG
18. STÆR
19. TELEFON
20. TRØE

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 F*
- *En ekstremist*
- *Tyr ofte til vold for å fremme sin agenda*

F K A I E A R N T

FYLL INN ORDET:

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

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

Frist for å sende inn løsningen er 6. november 2020.
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 3/2020».
Vinneren av hjernetrim i 2/2020 er Sina Aanestad, fra Kleppe.

Tilbake til normalen?

Mange av oss hadde nok håpet på at høsten skulle bringe med seg en mer normal hverdag, slik vi kjente den før koronasituasjonen inntraff landet vårt. Kanskje blir hverdagen aldri helt slik vi kjente den, men livet går videre, og det gjør også arbeidslivet.

I en podkast jeg deltok i nylig, fikk jeg spørsmål om hva som var den beste overraskelsen fra «koronatiden». Mitt svar var at jeg i enda større grad så betydningen av den norske modellen og ikke minst verdien av det organiserte arbeidslivet. Fra dag én merket jeg samarbeidsvilje, konstruktivitet og engasjement på alle kanter, fra både myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere.

En annen positiv effekt var at jeg fikk muligheten til å bli mye raskere kjent med våre tillitsvalgte og medlemsgrupper. Det at møtene ble avholdt digitalt, gjorde at jeg fikk sjansen til å være med på møter og arrangementer jeg ellers ikke ville hatt anledning til å reise fysisk for å være med på. Jeg ble også overrasket over hvor lett det var å leve livet digitalt, med alt fra jobbmøter, arrangementer, pressekonferanser, kurs og læring, til videovin med venner.

Med enhver krise følger det både muligheter og trusler. Om vi evner å stå sammen om valgene vi skal ta fremover, er jeg optimist og tror at vi som nasjon skal kunne komme styrket ut av den krisen vi fremdeles står midt oppe i. Bruker vi de mulighetene krisen nå gir oss, har vi også muligheten til å komme ut i den andre enden og være enda bedre rustet til å møte morgendagens utfordringer. Arbeidsplasser skal sikres, og nye arbeidsplasser skal skapes.

Vi vet at kriser kan forsterke og fremskynde trender som allerede er under oppseiling. For vår del betyr det blant annet økt bruk av hjemmekontorordninger, netthandel og nye måter å kommunisere og møtes på. Samtidig frykter jeg en akselerering av trender som handler om liberalisering av arbeidslivet, økt midlertidighet, økt bruk av innleie- og vikarbyråer, eller kreative selskapskonstruksjoner for å undergrave det vi kjenner som den norske modellen og en reell arbeidsgiver som forhandlingsmotpart.

Vårt samarbeidsprosjekt med Tankesmien Agenda, også kalt Agenda-prosjektet, er ferdigstilt, og rapporten fikk navnet «Fagforeninger som intergreingsarena i Polariseringens tid».

Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

I Parat har vi hatt mye synsing rundt hvorfor innvandrere i mindre grad organiserer seg i arbeidslivet, og hva grunnen til dette er. Jeg mener rapporten belyser noen interessante og til dels også overraskende funn. Du kan lese mer på side 28.

Tariffoppgjørene ble i år utsatt til høsten. Koronasituasjonen har ikke gjort forhandlingene mindre krevende, og landets økonomiske situasjon gjorde at vi måtte endre vårt tariffpolitiske dokument. I skrivende stund pågår enda en del av våre tariffoppgjør. Parats forhandlere, det være seg både tillitsvalgte og ansatte, har gjort og gjør en formidabel innsats.

«Det eneste vi vet om fremtiden, er at den vil bli annerledes.»
Peter Drucker

UK. Olsen

Unn Kristin Olsen
Leder i Parat

Facebook: facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS

parat

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.

Nordea Direct

Boliglån fra
1,39%

Bytt til en bank med lav rente!

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

Dette får du som medlem:
- Boliglånsrente fra 1,39 % nom rente
- Ingen etableringskostnad på boliglån
- Medlemspris på billån hos Nordea

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

parat

Priseks.: Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag, eff. rente 1,45 %, 2 mill., o/25 år,totalt: 2 383 732,-. Gjelder YS-medlemmer. Pris pr. 01.06.20 for nye lån og kan bli endret.

Billån,: Eff.rente 4,36 % kr 150 000 65% finansiering o/5år. Etabl.geb. kr 2 000,00.Termingebyr kr 60. Totalt kr 166 800. ,-. Gjelder YS-medlemmer. Pris pr. 11.06.20 for nye lån og kan bli endret.