ParatStat
Parats medlemmer i staten
04
20

Statens personaldirektør, Gisle Norheim

12

Slik kan du påvirke egen lønn



Kvinner har det tøffest
De fleste menn melder om et bedre arbeidsmiljø enn kvinner.


8

Hjemmekontor krever nye avtaler
Hva betyr den nye hjemmekontor-hverdagen for rettighetene våre?


14


24

Svekker pensjonsordningen
Et nytt forslag ønsker å oppheve den såkalte samordningsfellen.



Kommentar fra
spesialrådgiver i Parat,
Odd Jenvin-Steinsvåg

Mer medbestemmelse?

Hovedavtalen i staten setter rammene for ansattes medbestemmelse. Den er den eneste av hovedavtalene som gir forhandlingsrett på områder som ikke gjelder lønns- eller arbeidstidsforhold, og den gir blant annet rett til å forhandle om organisasjonsendringer i statlige virksomheter.

Forhandlingsretten har gjennom flere år vært under press. Staten ønsker å fjerne forhandlingsretten med henvisning til at den er til hinder for fleksibel bruk og utnyttelse av statens ressurser. Forhandlingsretten hindrer omstrukturering og effektivitet.

Etter Parats syn er dette en feilslutning. Det er ytterst sjelden at lokale parter ikke kommer til enighet i forhandlinger. Retten til å forhandle er et viktig «ris bak speilet» og får arbeidsgivere i staten til å etterstrebe et best mulig samarbeid med de tillitsvalgte. Vår erfaring er at når medbestemmelse fungerer etter intensjonen, så er ikke forhandlingsretten til hinder for fleksibel bruk og hensiktsmessig utnyttelse av statens ressurser.

Hovedavtalen i staten løper ut ved nyttår og skal nå reforhandles. Forskningsstiftelsen Fafo har fått oppdraget med å evaluere hvordan hovedavtalen praktiseres. Mange av Parats tillitsvalgte i staten har deltatt i en spørreundersøkelse om hvordan de vurderer det lokale partssamarbeidet, om partene har nok kompetanse, og ikke minst om hvordan uenigheter løses lokalt.

Medbestemmelse er viktig. Medarbeidere som opplever at de tas med på råd når beslutningene tas, og som opplever at de kan påvirke sin egen arbeidssituasjon, er mer motiverte, de trives bedre, og de er mer løsningsorienterte.

Forhandlingsretten i hovedavtalen er et middel og ikke et mål i seg selv. For Parat er det viktig at hovedavtalen sikrer de ansatte medbestemmelse i alle forhold som berører arbeidssituasjonen. Vi mener at medbestemmelse er motiverende for innsats og gjør at medarbeidere yter mer og bedre på jobb. Vårt mål er at hovedavtalen i staten skal være et hensiktsmessig verktøy som sikrer de ansatte mulighet til å påvirke og ta ansvar for egen arbeidshverdag.

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

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

ISSN 2535-3276

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/KMD
Avbildet: Gisle Norheim

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

Redaksjonen avsluttet: 23.11.2020
Materiellfrist neste nummer: 05.02.2021

Fagpressen

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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

Miljøfyrtårn® GRØNT PUNKT

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 Arbeidslivsbarometeret
12 Slik kan du påvirke egen lønn
14 Den nye hjemmekontorhverdagen
16 Parat lanserer app
18 Gratis rettshjelp for medlemmer
20 Aktive Parat
23 Internasjonalt arbeid
24 Pensjonsfellen
27 Parat UNG
28 Kurs i 2021
32 Ny hverdag i Schibsted Partnerstudios
36 Parat informerer
38 Spørsmål og svar
40 Kryssord og hjernetrim
42 Parats leder

Du kan fremdeles oppnå høyere lønn



Statens personaldirektør, Gisle Norheim. Foto: Torbjørn Tandberg/KMD





Hjemmekontor krever nye avtaler

Mange av oss er blitt vant til hjemmekontor under pandemien, og ser kanskje muligheten til å jobbe permanent hjemmefra. Men hva betyr dette for rettighetene våre?



Thore Eithun Helland. Foto: Helene Husebø

Gratis rettshjelp

Visste du at alle medlemmer av Parat har tilgang på gratis advokathjelp om privatsaker hvert år? For noen kan dette bety store besparelser.



Terje Andersen. Foto: Gorm K. Gaare

Kortreist jobb

Den nye hverdagen med hjemmekontor bydd på utfordringer for Terje Andersen i Schibsted Partnerstudios.

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 482 10 100 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

Feil i trygdesaken siden 1994



EU-kommisjonen mener at Norge har feilbehandlet NAV-sakene helt siden EØS-avtalen trådte i kraft i 1994. Norge har i et innlegg til EFTA-domstolen stått fast på at det går et vesentlig skille i NAV-saken i 2012. Det er i strid med NAV-utvalgets konklusjon, som mener at retten til å ta med trygdeytelsene til EØS-området følger direkte av retten til fri bevegelighet som følger av EØS-avtalen. Nå legger også EU-kommisjonen og ESA til grunn at regelen om fri flyt av tjenester i EØS-avtalens artikkel 36 dekker retten til å ta med ytelser på ferie. *@NTB*



Gravid nektet jobb – tilkjent oppreisning

En sykepleier som ikke fikk tiltre stillingen hun var gitt da hun fortalte hun var gravid, er tilkjent en kompensasjon på 125 000 kroner. Det er Diskrimineringsnemnda som har konkludert med at arbeidsgiver ikke overholdt loven. Kvinnen ble ansatt før jul i fjor, men da hun kom på opplæring og kontraktsignering i januar, opplyste hun om at hun var gravid. Etter det fikk hun beskjed om at det likevel ikke var uproblematisk å la henne begynne i jobben. Det er første gang Diskrimineringsnemnda fatter vedtak om oppreisning i en slik sak etter en lovendring i fjor. I sitt vedtak slår nemnda fast at kvinnen var blitt diskriminert fordi hun var gravid. *@NTB*

Koronasvindel for 27 millioner kroner

NAV har anmeldt 24 forhold på til sammen 27 millioner kroner etter mistanke om koronasvindel, mens Skatteetaten har avvist søknader om 1,6 milliarder kroner.
NAV-direktør Hans Christian Holte sier det i juli ble avdekket flere svindelforsøk i forbindelse med lønnskompensasjonsordningen.
– Det er politianmeldt 24 saker for en samlet sum på 27 millioner kroner, og det er stanset utbetaling av 11 millioner kroner. Vi jobber fortsatt med kontrollarbeid knyttet til ordningen, sier han til NTB. Skatteetaten opplyser at de har avvist 18 000 søknader om koronastøtte til en verdi av 1,6 milliarder kroner. *@NTB*



NAV-direktør Hans Christian Holte. Foto: Jan Richard Kjelstrup/ASD



Sykefraværet har gått ned

Sykefraværet i andre kvartal var på 5,9 prosent, viser sesongjusterte tall fra Statistisk sentralbyrå. Det er en nedgang på 8,3 prosent fra første kvartal. Dette normaliserer nivået på sykefraværet etter at det økte mye rundt koronautbruddet i første kvartal, melder SSB. Når man sammenligner tall fra andre kvartal i år med andre kvartal i fjor, er det ikke så stor forskjell i fraværet. *@NTB*

Mangelfullt kontrollerte skuddsikre vester

Forsvaret har i lengre tid brukt skuddsikre vester som ikke er kontrollert for sprekker som kan svekke skuddbeskyttelsen.
– Det er viktig for meg at det Forsvaret vi har, virker. Vi ser at det er mangler når det gjelder personlig bekledning og utrustning, og vi ser også at det er noen rutiner som svikter når det gjelder vester. Det må vi ta tak i, sier forsvarssjef Eirik Kristoffersen til Forsvarets forum.
Vestene skal sjekkes årlig, men flere i Forsvaret sier at det ikke alltid blir gjort. Årsaken er blant annet at Forsvaret har for få vester, og at soldater vegrer seg for å levere inn vestene til kontroll fordi de ikke er sikre på når de vil få vestene tilbake. *@NTB*



Forsvarssjef Eirik Kristoffersen. Foto: Helene Husebø

NAV-opprydding fem måneder forsinket

Både koronakrisen og rettslige prosesser forsinker arbeidet, sa arbeids- og sosialminister Henrik Asheim i sin redegjørelse til Stortinget.
– Arbeidet ble forsinket med om lag fem måneder på grunn av håndtering av dagpengesakene i forbindelse med covid-19-pandemien. Arbeidet er gjenopptatt etter sommerferien, sa Asheim. Ifølge ham viser tall fra NAV at 895 personer som har fått urettmessige tilbakebetalingskrav siden EUs nye trygdeforordning trådte i kraft 1. juni 2012, nå har fått vedtakene omgjort. @NTB



Arbeids- og sosialminister Henrik Asheim. Foto: Stortinget



De som tjener mest er mest fornøyd med livet

Forskjellene er store på livskvaliteten for nordmenn, viser den første store livskvalitetsundersøkelsen utført av Statistisk sentralbyrå (SSB). Totalt oppgir 26 prosent av befolkningen at de har høy tilfredshet med livet. Halvparten sier at de har det middels bra, mens 22 prosent svarer at de er lite tilfreds. Pensjonister og folk i jobb er mest tilfreds med livet, og da særlig dem som tjener mest. Gruppene som er minst fornøyd med livet, er de arbeidsledige, de med lav inntekt, personer med nedsatt funksjon eller psykiske plager og også de med ikke-heteroseksuell identitet. *@SSB*

parat

Gjensidige

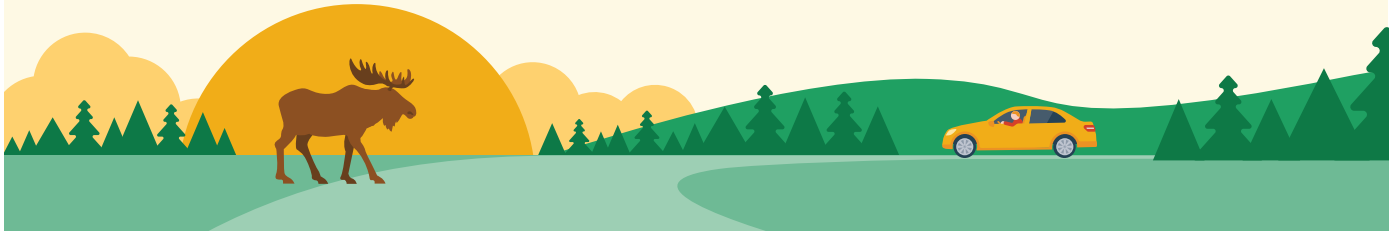
For alt som venter bak neste sving

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.



Langt fra målet om å ansette flere med hull i CV-en

En gjennomgang viser at totalt 2,2 prosent av de nytilsatte i staten hadde hull i CV-en eller en funksjonsnedsettelse. Målsettingen er 5 prosent. Justisdepartementet kommer på jumboplass, der kom bare 7 av 340 nyansatte i 2019 fra målgruppen. Det tilsvarer 0,3 prosent. Best var statsminister Erna Solbergs eget kontor, der 10 prosent hadde hull i CV-en eller en funksjonsnedsettelse. Regjeringen endret i fjor reglene for ansettelser i staten slik at minst én kvalifisert søker med hull i CV-en skal innkalles til intervju. Tidligere gjaldt denne regelen kun for personer med funksjonsnedsettelse. *@NTB*





YS-leder Erik Kollerud. Foto: YS/Scanpix

Vil utvide ventetid for ledighetstrygd

Regjeringen vil utvide ventetiden fra tre til fire og en halv måned for dem som sier opp selv. Arbeids- og sosialminister Henrik Asheim (H) sier at dette er noe regjeringen gjør for at det skal lønne seg litt mindre, over litt lengre tid, å ikke delta i verken jobb eller arbeidstiltak. YS-lederen Erik Kollerud er uenig.

– Regjeringen demonstrerer nok en gang en overdreven tro på at økonomiske sanksjoner og innstramminger skal dytte folk riktig vei. Det mener vi er feil strategi, sier YS-lederen. *@Parat24*

Politiet får en halv milliard til ekstra stillinger

Regjeringen vil gi ekstra midler til neste år slik at politiet får beholde de 400 stillingene som ble midlertidig opprettet på grunn av koronapandemien. Leder i Norges Politilederlag (NPL), Marit Ellingsen, sier dette vil styrke patruljene i distriktene.

– Rammene som har ligget til grunn for å ansette politifolkene, har for mange politimestre vært problematisk, og de har opplevd måltallet som en tvangstrøye. Det er derfor med stor glede at politiet nå får 400 koronastillinger omgjort til faste stillinger, og at de skal gå til å styrke patruljene i distriktene, sier Ellingsen. *@Parat24*



Leder i NPL, Marit Ellingsen. Foto: Trygve Bergsland



153 000 arbeidsledige i tredje kvartal

Arbeidsledigheten økte i tredje kvartal og var på 5,4 prosent, ifølge Statistisk sentralbyrås (SSB) arbeidskraftsundersøkelse. Det er en økning på 1,6 prosent i forhold til samme kvartal i fjor. Dette svarer til en arbeidsledighetsprosent på 5,4. Økningen var sterkest blant menn, med en oppgang fra 3,9 til 5,6 prosent fra tredje kvartal i fjor til samme periode i år. Ledigheten blant kvinner gikk i samme periode opp fra 3,7 til 5,1 prosent. *@SSB*



SSBs levekårsundersøkelse viser at det er en merkbar forskjell på hvordan kvinner og menn har det på jobb.



Ny arbeidsmiljøundersøkelse:

Kvinner har det tøffest

Arbeidstakere flest har det, med noen klare unntak, stadig bedre på jobb. Det viser den siste levekårsundersøkelsen fra Statistisk sentralbyrå. Men ett stort skille er tydelig: De fleste menn melder om et bedre arbeidsmiljø enn kvinner.

Av: Johnny Gimmestad

Fagansvarlig for likestilling og inkludering i YS, Hege Herø, mener ikke det er grunnlag for å snakke om et stadig mer brutalt arbeidsliv.

– Tvert imot går utviklingen den rette veien. Det viser både denne undersøkelsen og Arbeidslivsbarometeret fra YS. Men det finnes fortsatt store uløste problemer, og likestilling er fellesnevneren for mange av dem, sier Herø om resultatene fra den siste levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå (SSB).

I undersøkelsen stilles det en rekke spørsmål til yrkesaktive borgere om arbeidsmiljø og arbeidsliv. Trenden er tydelig: Norske arbeidsplasser blir et stadig bedre sted å være for de fleste arbeidstakere. Men det finnes klare unntak. Og på mange områder er det merkbar forskjell på hvordan menn og kvinner oppfatter arbeidsmiljøet på arbeidsplassen sin.

Trivsel og konflikt

Nærmere ni av ti norske arbeidstakere er tilfredse med jobben, og en tilsvarende andel føler seg alltid eller ofte motivert for å utføre arbeidet sitt. Flere enn åtte av ti føler også at de får den respekt og anerkjennelse de fortjener fra sine overordnede.

Men alt er ikke idyll. Langt flere kvinner opplever at forholdet så vel til kolleger som til nærmeste leder er konfliktfylt. Det samme med ros og ris: En av tre kvinner får sjelden eller aldri tilbakemelding fra sin nærmeste overordnede på hvordan de utfører jobben, mot en av fire menn.

I tillegg viser undersøkelsen følgende resultater:

- Inneklima: Dobbelt så mange kvinner (28 prosent) arbeider i et dårlig inneklima sammenlignet med menn (14 prosent).
- Helseplager: Nesten dobbelt så mange kvinner som menn oppgir at de har smerter i nakke, skuldre eller rygg – en av de fysiske plagene som rammer flest arbeidstakere her i landet. Syv prosent av kvinnene sier at yrkesrelaterte helseplager er årsaken til at de har hatt sykefravær på 14 dager eller mer, mens andelen menn ligger på fire prosent.
- Utmattelse: Når arbeidsdagen er slutt, føler hver fjerde kvinne seg psykisk utmattet, mot hver sjette mann. En av tre kvinner føler seg også fysisk utmattet når arbeidsuka er over, mot hver fjerde mann.
- Jobbkrav og kontroll: På spørsmål om det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo, ofte eller alltid, svarer hele 63 prosent av kvinnene, og 54 prosent av mennene, ja. Flere kvinner enn menn opplever også at de har for mye å gjøre, men her er forskjellen mindre.



Likestilling er fellesnevneren for mange av problemene på arbeidsmiljøområdet, sier fagansvarlig Hege Herø i YS. Foto: Erik Norrud

Medarbeiderne må tas på alvor

Monika Nilsen, hovedtillitsvalgt for Parat-organiserte apotekteknikere i Apotek 1-kjeden, har selv lang fartstid i en kvinnedominert bransje. Hun mener at det å bygge et godt arbeidsmiljø forutsetter at ledelsen gir konstruktive tilbakemeldinger, og at det skapes et klima der alle involverte sammen har trygghet til å drøfte hvordan man kan ha det bra på jobb.

– Det er viktig at medarbeiderne blir lyttet til når de melder fra til nærmeste leder om arbeidsoppgaver som kan løses på en bedre måte – eller tar opp kritikkverdige forhold. Samtidig må de ansatte selv bidra, blant annet ved å løfte hverandre og gi sine kolleger ros og oppmuntring, sier hun.



Seniorrådgiver i SSB, Mari Lande With, mener forskjellene i menn og kvinners arbeidsmiljø i stor grad handler om at menn og kvinner befinner seg i ulike yrker og næringer. Foto: Per Kristian Lie Løwe, Konsis Grafisk AS

At så mange arbeidstakere føler seg utmattet etter endt arbeidsdag, mener Nilsen bør tas på alvor.

– Ikke minst må arbeidsgiver sørge for forsvarlig bemanning, slik at oppgaver som ble utført av folk som slutter eller går av med pensjon, ikke belastes gjenværende personale. Å se på hele 24-timersmennesket, hvordan en har det både på jobb og hjemme, er også viktig for å forstå hva som til slutt ender i sykefravær – og hvordan det kan forebygges, påpeker hun.

Industrien gikk foran

Herø i YS mener industrien, med sin overvekt av mannsdominerte arbeidsplasser, lenge har vært i forkant ved å systematisk jobbe med å forebygge skader og heve kvaliteten på arbeidsmiljøet.

– Dette har gitt resultater. Det som sliter på mange kvinnelige arbeidstakere, er den evige rollekonflikten mellom den pasienten, kunden eller klienten du burde hatt mer tid til å hjelpe og den neste – som ikke kan vente. Det er utmattende både fysisk og psykisk, selv om man liker arbeidet og er motivert for jobben, sier Herø.

Levekårsundersøkelsen

- Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø utføres av Statistisk sentralbyrå om lag hvert tredje år.
- Den kartlegger arbeidsmiljøforhold blant sysselsatte i alderen 18–66 år.
- Undersøkelsen dekker tema som tilknytning til arbeidsplassen, fysisk, kjemisk, ergonomisk og psykososialt arbeidsmiljø, yrkesrelaterte helseplager, sykefravær og muligheter for selvbestemmelse på jobb.
- Siste undersøkelse ble gjennomført i perioden 19. august 2019–29. mars 2020. Til sammen ble det gjort 11 212 intervjuer.

Som fagansvarlig for Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ser Herø nå særlig frem til lanseringen av en ny arbeidsmiljøportal i IA-regi. I desember vil nettsiden bli åpen for alle som ønsker å utvikle arbeidsmiljøet på arbeidsplassen sin. Man vil kunne finne både generell informasjon, gode råd og konkrete verktøy rettet mot spesifikke bransjer.
– Utgangspunktet er at mye kan gjøres ved små, men smarte forbedringer på den enkelte arbeidsplass. Greier man å tette det vi gjerne kaller energilekkasjer, som ofte oppstår på grunn av dårlig organisering av arbeidsprosessene, er mye oppnådd, sier Herø.

Uklare forskjeller

Seniorrådgiver i SSB, Mari Lande With, mener forskjellene i menn og kvinners arbeidsmiljø i stor grad handler om at menn og kvinner befinner seg i ulike yrker og næringer.
– Vi har blant annet sett at kvinner er overrepresentert i helse- og omsorgsyrker med en rekke utfordringer knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, vold og trusler, samt i lavtlønnsyrker som er kjennetegnet ved fysisk tungt arbeid og mindre kontroll over egen arbeidssituasjon. Men når man bryter dette ned på ulike typer yrker, ser det ut til at menn og kvinner opplever denne typen problemer i omtrent samme grad, sier hun.

Lande With forteller at selv om de fleste er fornøyde med jobben sin og har en trygg tilknytning til arbeidet, er det klare forskjeller mellom yrker og næringer.
– For eksempel ser det ut til at arbeidstakere med høyere utdanning og jobber med større kvalifikasjonskrav også trives best og har færre arbeidsmiljøutfordringer. De yrkesgruppene der flest oppgir at de har gode muligheter for å bruke utdanningen sin og lære nye ting, er også blant dem som er mest motivert og engasjert i arbeidet sitt, sier seniorrådgiveren.

50 000 kvinner blir seksuelt trakassert

Cirka 50 000 kvinner utsettes jevnlig for uønsket seksuell oppmerksomhet når de er på jobb, og unge kvinner mellom 18 og 24 år er aller mest utsatt. Andelen er fire ganger høyere enn blant mannlige arbeidstakere.

I alt rammes åtte prosent av alle kvinner, mot to prosent av alle menn, av uønsket seksuell oppmerksomhet mens de arbeider. Det gir et samlet antall på cirka 50 000 kvinner – mot vel 12 000 menn. Det viser SSBs levekårsundersøkelse.

Liten effekt av metoo

Seniorrådgiver i SSB, Mari Lande With, forteller at det til tross for økt oppmerksomhet og mye snakk om innføringen av rutiner for å håndtere uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb etter metoo-bevegelsen, er det lite endring i andelen som rapporterer om dette i 2019 sammenlignet med 2016.
– Samtidig kan tallene være et uttrykk for en bevisstgjøring rundt at slik adferd er uønsket, og dessuten at hoveddelen av slike hendelser ikke skjer mellom kolleger, men er noe folk blir utsatt for av kunder, klienter eller pasienter. Dermed er det kanskje vanskeligere å endre ved holdningsarbeid og rutiner på arbeidsplassene, sier Lande Wiik.



Metoo har ikke ført til noen nedgang i seksuell trakassering mot kvinner, konstaterer seniorrådgiver Mari Lande With i SSB.

Slik kan du påvirke egen lønn

Misfornøyd med årets lønnsoppgjør? Som statsansatt kan du kanskje fremdeles oppnå høyere lønn ved å bruke rett strategi.

Av Ane Undhjem

Det har vært et utfordrende år for dem som forhandler lønn i staten. Spesialrådgiver i Parat, Odd Jenvin-Steinsvåg, forteller at pandemien har ført til at pengepotten har vært relativt skranten.

– Det har vært svært lite penger å fordele i år. Hovedoppgjøret ble utsatt i rundt fire måneder, og vi innså raskt at oppgjøret ville gi langt lavere lønnsvekst enn det vi så for oss før pandemien kom. Vi forventet en lønnsvekst på over 3 prosent i 2020, men endte til slutt opp med å være veldig fornøyde med 1,7 prosent, sett i lys av hva samfunnet gjennomgår økonomisk om dagen, sier Jenvin-Steinsvåg.

Statens personaldirektør, Gisle Norheim, er også godt fornøyd med årets oppgjør som kom i havn selv innenfor en stram økonomisk ramme.

– Jeg er godt fornøyd med at vi ble enige med partene om tillegg som sikrer de ansatte i staten reallønnsvekst. Årets lønnsoppgjør gir en årslønnsvekst på 1,7 prosent, i tråd med frontfaget. Nå skal vi sammen med de fire hovedsammenslutningene arbeide videre med å utvikle lønnssystemet frem mot neste hovedoppgjør, sier Norheim.

Lønnsforhandlinger ved ansettelser

Dersom man arbeider i staten eller det offentlige, har man kanskje ikke like stor mulighet til å påvirke lønnen som i det private. Jenvin-Steinsvåg mener flere burde benytte seg av muligheten til lønnsforhandlinger ved ansettelser.

– En av de få mulighetene man har til å forhandle lønn selv i det offentlige, finnes i ansettelsesprosessen. Det er vanlig å få et tilbud, og dersom du ønsker bedre lønnsvilkår, kan du forsøke å forhandle før du signerer kontrakten. Flere burde forsøke dette, og her er det mulig å hanke inn en del lønnstrinn, sier Jenvin-Steinsvåg.



Statens personaldirektør, Gisle Norheim, mener statens lønnsoppgjør er med på å skape solidaritet. Foto: Torbjørn Tandberg/ KMD

Parat mener lønnssamtaler er svært viktige med hensyn til å fronte arbeidstakers muligheter, og Jenvin-Steinsvåg forteller at arbeidstakere har krav på årlige samtaler hvor man diskuterer karriereutvikling og lønn.

– Etter en slik samtale får arbeidstakere ofte bedre forståelse av hvor de er lønnsmessig, og jevnt over en bedre mulighet til lønnsvekst. Man får anledning til å legge en plan for lønnsutviklingen i årene som kommer. Du og din arbeidsgiver kan eksempelvis få en felles forståelse om hva som skal til for å stige i lønn, og så kan man jobbe sammen om dette, sier Jenvin-Steinsvåg.

Ingen lokale forhandlinger i år

I løpet av de siste årene har staten vært opptatt av å legge til rette for lokale forhandlinger, fremfor sentrale og generelle tillegg. Trenden har vært at mye av lønnsveksten har kommet gjennom lokale forhandlinger. Parat og YS stat har i de siste tariffoppgjørene argumentert for at et mellomstandpunkt kan være lurt, og ønsker å se både sentrale og lokale forhandlinger.

– Statens virksomheter er ulike og har forskjellige utfordringer og muligheter. Derfor er det et mål at statens ulike virksomheter i størst mulig grad selv får fordele lønnsmidlene i forhandlinger med lokale tillitsvalgte. Større lokalt hand-

lingsrom gir de lokale tillitsvalgte bedre muligheter for påvirke hvordan virksomhetene skal nå sine mål, sier Norheim.

I 2020 har derimot trenden blitt snudd helt på hodet. Fordi det har vært så lite penger å forhandle om, har man i år blitt enige om å ikke ha noen lokale forhandlinger.

Staten må forberede seg

Jenvin-Steinsvåg tror mangelen på lokale forhandlinger vil få konsekvenser. Han forteller at det fortsatt vil være behov for å gjennomføre lokale, lønnsmessige justeringer for enkeltpersoner. Det er derfor grunn til å tro at flere vil forsøke å oppnå lønnsvekst gjennom såkalte 2.5.3-forhandlinger.

– Vi forbereder oss på flere 2.5.3-forhandlinger. Dette er forhandlinger som kan gjennomføres dersom det har skjedd vesentlige endringer i jobben din. Har du som arbeidstaker eksempelvis hatt en vesentlig endring av dine arbeidsoppgaver, eller gjort en ekstraordinær innsats, kan du forhandle deg frem til en høyere lønn ved hjelp av dette punktet, sier Jenvin-Steinsvåg.

Han forteller at dersom man har fått tilbud om en annen jobb med høyere lønn, kan man også bruke punkt 2.5.3 i hovedtariffavtalen til å forhandle frem lønnsvekst. Dette punktet i hovedtariffavtalen åpner for at nåværende arbeidsgiver kan matche lønnstilbudet for å beholde deg.

Bruker staten lønnsforhandlinger strategisk?

Jenvin-Steinsvåg forteller at det varierer i stor grad hvor strategisk de ulike arbeidsgiverne i staten benytter seg av lønn.

– Noen er flinke til å bruke lønn som et personalpolitisk virkemiddel for å oppnå det de vil. Andre ser på dette med lønn og lønnsforhandlinger som noe herk, og vil ikke bruke mye tid på det. Staten har internt jobbet med at etatsledere skal bruke lønn mer strategisk for å oppnå målene for virksomhetene, sier Jenvin-Steinsvåg.

Personaldirektør Norheim mener statens lønnsoppgjør er med på å skape solidaritet, samtidig skal staten bruke oppgjøret for å sikre lav arbeidsledighet og økonomisk vekst.

– Staten er en del av det inntektspolitiske samarbeidet hvor en viktig forutsetning er at rammen i frontfaget er normgivende for de andre lønnsoppgjørene. Dette er viktig ikke bare av solidaritetshensyn, men også for å sørge for at den økonomiske situasjonen utvikler seg i en positiv retning med lav arbeidsledighet og økt økonomisk vekst. Årets oppgjør er i tråd med frontfaget, sier Norheim. ■



Spesialrådgiver i Parat, Odd Jenvin-Steinsvåg, tror mangelen på lokale forhandlinger i år vil få konsekvenser, og at det fortsatt vil være behov for å gjennomføre lokale, lønnsmessige justeringer for enkeltpersoner. Foto: Helene Husebø

Hjemmekontor krever nye avtaler

Mange av oss er blitt vant til hjemmekontor under pandemien, og flere ser nå muligheten til å jobbe permanent fra hjemmekontor deler av uka. Men hva vil det bety for rettighetene våre?

Av: Claude R. Olsen



Flere og flere av oss vil kunne ende permanent opp med hjemmekontor deler av arbeidstiden. Men hvilke rettigheter har vi egentlig når arbeidsstedet flyttes fra kontoret til hjemme?

Hjemmekontor er fortsatt et «lovløst» område. Arbeidstakerne er sendt til å jobbe hjemmefra uten at det er inngått nye avtaler om hvordan dette skal reguleres. Det har arbeidsgiverne kunnet gjøre med hjemmel i arbeidsmiljølovens forskrift for kortvarig og tilfeldig arbeid, men nå har unntakstilstanden vart i snart trekvart år og ser ikke ut til å ta slutt på en stund. Parat jobber for å få dette inn i tariffavtaler, i lokale bedriftsavtaler og i arbeidsmiljøloven.

Venter på regjeringen

Arbeids- og sosialdepartementet jobber med å oppdatere reglene for hjemmekontor i samarbeid med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Partene i arbeidslivet, deriblant YS, har møtt statsråd Torbjørn Røe Isaksen og departementet to ganger, og det er planlagt flere møter.



Spesialrådgiver i Parat, Odd Jenvin-Steinsvåg, tror tilstedeværelsen på arbeidsplassene vil bli mindre rigid også i tiden fremover, og at vi vil få større fleksibilitet. Foto: Bente Bjercke

Temaer er problemstillinger knyttet til hjemmekontor. For eksempel fysisk arbeidsmiljø, psykososiale forhold, medvirkning fra tillitsvalgte og verneombudets rolle, arbeidstid og Arbeidstilsynets rolle.

– Dette arbeidet er svært viktig. Det er absolutt et behov for en klargjøring av hvordan reglene i arbeidslivet skal praktiseres, sier spesialrådgiver i Parat, Odd Jenvin-Steinsvåg.

Arbeidsgiver har ansvar

Hovedregelen i dag er at arbeidsmiljøloven gjelder også når arbeidsgiveren har pålagt arbeidstakeren hjemmekontor. Det betyr at arbeidsgiver har ansvaret når det gjelder arbeidsmiljø og fysisk utforming dersom du sitter på et hjemmekontor.

– Jeg sitter ved et spisebord og jobber. Kan arbeidsgiver da kreve at jeg skal etablere et eget arbeidssted hjemme? Og skal Arbeidstilsynet kunne komme hjem til meg og undersøke hvordan jeg sitter? Ifølge arbeidsmiljøloven kan de det, men ikke i praksis, sier Jenvin-Steinsvåg.

Jenvin-Steinsvåg har registrert at flere arbeidsgivere tenker at de vil gå tilbake til normalen med alle på kontoret så snart koronaen er over.

– Mitt stalltips er at det kommer ikke til å skje. Vi kommer til å jobbe mer på hjemmekontor enn tidligere, uavhengig av korona og smittevernstiltak, sier han.

Han tror tilstedeværelsen på arbeidsplassen blir mindre rigid, og at det vil bli større fleksibilitet. For arbeidsgiverne kan dette bety lavere kostnader når maksimalt halvparten av de ansatte er på kontoret samtidig. De trenger mindre kontorplass.

Må ha avtaler

Leder for juridisk avdeling i Parat, Anders Lindstrøm, sier at normalen er at ansatte har en arbeidsavtale der arbeidssted er på arbeidsgivers kontorer. I koronatiden kan arbeidsgiver pålegge ansatte å jobbe på hjemmekontor, men bare til en viss grense.

– Dersom arbeidsgiver ønsker å forlenge ordningen av ulike årsaker, så vil ikke styringsretten til arbeidsgiveren tillate dette da det ikke er regulert i arbeidskontrakten, sier han. Styringsretten er arbeidsgivers rett til å lede de ansatte og administrere arbeidet.



Telenor vil ha ansatte både hjemme og på kontoret

I Parat-båten under den «digitale Arendalsuka» i august sa Telenors konsernsjef Sigve Brekke at alle ansatte hadde frihet til å ha hjemmekontor, ikke bare under koronaen. Han understreket likevel at det ikke er snakk om at ansatte skal sitte hjemme hele året.

– Vi må ha noen regler, det kan ikke bli helt fleksibelt. Regel nummer én er at primærarbeidsplassen er på kontoret, ikke hjemme. Regel nummer to er at du skal være på kontoret en eller to ganger i uka. Og du har en regel om at du har 7,5 timers arbeidstid også når du er hjemme, sa Brekke.

De tradisjonelle kontorlokalene blir innredet annerledes. Telenor har investert i 180 møterom med moderne videoutstyr. Gamle møterom er revet og erstattet av sosiale soner. Men nye kontorarbeidsplasser kan også være i et lokale i nærområdet sammen med ti–femten ansatte. Alle trenger ikke reise til hovedkvarteret. Sammen med de tillitsvalgte lager ledelsen regler for hvordan kombinasjonen av hjemmekontor og vanlig kontor skal fungere.



Leder for juridisk avdeling i Parat, Anders Lindstrøm, sier arbeidsgivere og ansatte må inngå en ny avtale dersom hjemmekontor blir permanent. Foto: Bente Bjercke

Lindstrøm sier at Parat er opptatt av ryddige avtaler når virksomheter sier at de legger opp til at arbeidstaker mer eller mindre skal ha permanent hjemmekontor. Når en arbeidsgiver pålegger en ansatt å ha hjemmekontor permanent, er det en vesentlig endring som bare kan gjennomføres dersom arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om det.

Vil prøve rettslig

Forskriften om hjemmearbeid i arbeidsmiljøloven krever en inngått avtale dersom ordningen er varig. Avtalen skal inneholde omfanget av hjemmearbeidet, arbeidstiden for hjemmearbeidet, når man skal være tilgjengelig for arbeidsgiver, varigheten og retten til å si opp avtalen.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver ikke blir enige, og arbeidsgiver vil tvinge gjennom ordningen med hjemmekontor, må arbeidsgiveren gå til endringsoppsigelse. Arbeidsgiveren sier opp den gamle arbeidsavtalen med kontoret som arbeidssted og tilbyr en ny arbeidsavtale med hjemmekontor.

– Oppsigelsen skal være saklig begrunnet. Hvis begrunnelsen er at man bare vil lempe kostnadene og ulempene med å ha arbeidsplass over på arbeidstaker, er dette saker vi nok vil prøve rettslig, sier Lindstrøm.

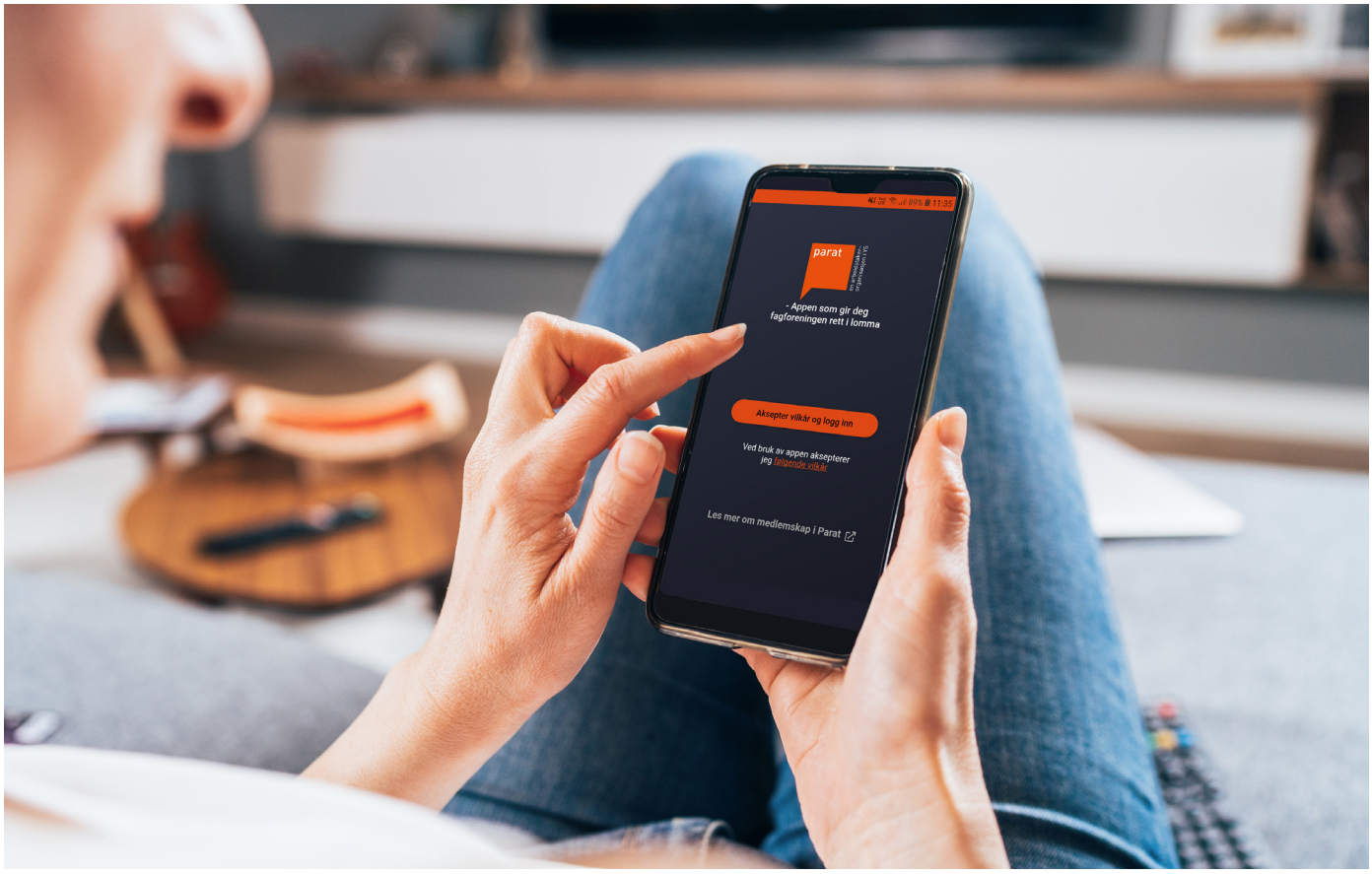


Telenors konsernsjef Sigve Brekke fortalte under den digitale Arendalsuka at han gir Telenor-ansatte friheten til hjemmekontor også etter pandemien, men med visse forbehold. Foto: Helene Husebø

Fagforeningen i lomma

Parat lanserer i disse dager en ny app for medlemmer og tillitsvalgte. Den skal gjøre det enklere for medlemmene å få kontakt med sin tillitsvalgte, få oversikt over medlemsfordeler og finne frem i nyttig informasjon som ligger på Parats hjemmesider.

Av: Claude R. Olsen



Gjennom Parats nye medlemsapp vil terskelen for å komme i kontakt med din tillitsvalgt bli enda lavere.

I første omgang vil et utvalg av medlemmer og tillitsvalgte få ta i bruk appen for å luke ut eventuelle feil og gjøre forbedringer. I løpet av vinteren og våren 2021 vil alle medlemmer og tillitsvalgte kunne bruke appen.

Måtte gjør noe

Starten var en rapport fra Deloitte i 2017 om hvordan YS-forbund, deriblant Parat, fremstod for unge målgrupper. Forbundene var ikke til stede på plattformene de unge søker. Rapporten avdekket også at forbundene ikke fikk vist frem innholdet på hjemmesidene på en god måte. Tjenestene på hjemmesidene var lite tilgjengelige, selv for tillitsvalgte.

Prosjektleder Ragnar Eggesvik i Parat sier de fikk en sterk anbefaling om at forbundene måtte gjøre tjenestene mer tilgjengelig for mobil.

– Parat og Delta bestemte seg for å lage en digital portal som både kunne vise medlemsfordeler og være en kommunikasjonsplattform med de tillitsvalgte. En av kjernefunksjonene i appen er at medlemmene kan «se» sin tillitsvalgte i chat-funksjonen i appen. Med mobilen i lomma blir terskelen for å komme i kontakt med tillitsvalgte enda lavere, sier han.

Verktøy for tillitsvalgte

Appen skal også være et nyttig verktøy for de tillitsvalgte. Undersøkelser viser at de savner et sted der de enkelt kan slå opp lover, regler og tariffavtaler. De savner også å få tilsendt oppdatert informasjon tilpasset den enkelte tillitsvalgte.

YS-forbundene Parat og Delta har samarbeidet med Gjensidige om utviklingen av appen, og selskapet sponser også mye av utviklingen. De gjennomførte en større innsiktsundersøkelse blant medlemmer, tillitsvalgte og ledere sommeren 2019, og testet skisser til appen på målgruppene høsten 2019. Anbud ble sendt ut i januar 2020, til tre potensielle leverandører. Valget falt på Bouvet.



Prosjektleder Ragnar Eggesvik er klar for å rulle ut Parats nye app til nye grupper tillitsvalgte og medlemmer. Foto: Bente Bjercke

Gode erfaringer i betatestene

Ønskene og behovene hos tillitsvalgte og medlemmer var svært ulike. Utviklerne måtte derfor ha to tanker i hodet samtidig og tilpasse appen slik at den kunne dekke behovene hos både de tillitsvalgte og medlemmene.

Det mener Eggesvik de har lykkes med etter testing av betaversjonen siden september, med rundt 50 tillitsvalgte og medlemmer fra hver organisasjon.

– I slutten av november slipper vi til større grupper, men åpner ikke for alle samtidig. Vi ønsker å få tilbakemeldinger og rette feil i appen. Når vi er trygge på at det funker, vil vi slippe til større og større grupper, sier Eggesvik.

Spre informasjon

De tillitsvalgte blir en viktig ressurs til å spre informasjon om den nye appen.

– I første omgang retter vi oss mot de tillitsvalgte. De vil bruke appen i det daglige, og så må vi få de tillitsvalgte til å hjelpe oss med å få medlemmene til å bruke appen, og ikke bare laste den ned, sier Eggesvik.

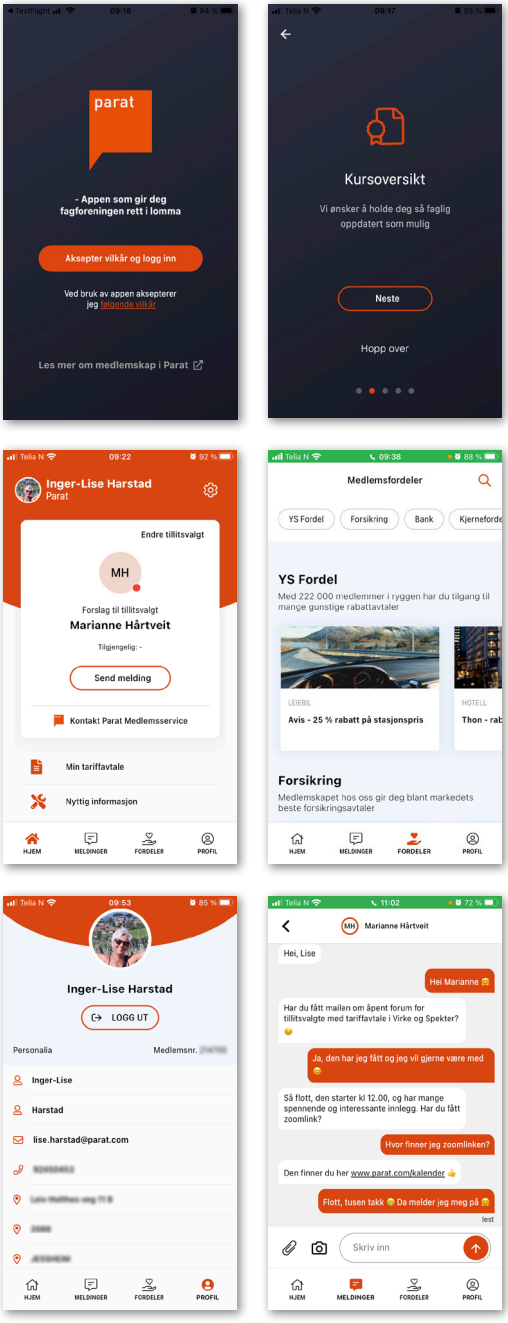
Appen er laget slik at når brukerne har logget inn, er de automatisk også logget inn på de lukkede nettsidene til Parat. Dermed kan appen blant annet brukes til å hente informasjon fra Compendia som er Parats omfattende database om regelverk og hva som gjelder i arbeidslivet.

Parat og Delta har valgt å bruke Bank-ID for sikker identifikasjon ved pålogging i appen.

Betydelige ressurser

Gjensidige har sponset prosjektet med fire millioner kroner. Parat og Delta har bidratt med to prosjektstillinger i 50 prosent i et år. Tanken er at YS og andre YS-forbund kan bygge egne versjoner basert på denne løsningen.

– Det helt klart mye penger, og vi er heldige som har hatt Gjensidige med på laget, som har vært villig til å ta dette løftet. Vi håper dette viser at vi i Parat er fremoverlent og tør å satse, og at vi dermed blir enda mer attraktiv for potensielle medlemmer, sier Eggesvik. ■



Noen av tjenestene medlemmer og tillitsvalgte vil møte i den nye Parat-appen.

Tilbakemeldinger fra brukerne

- «Jeg synes masse er bra med denne appen. For første gang får man oversikt på en lett måte over fordeler, avtaler, rettigheter og kontakter uten å måtte bla på nettsider og gjennom annen dokumentasjon.»
- «Mye er veldig bra, men om jeg skal trekke frem noe spesielt, så er det dialogen med medlemmer.»
- «Layout og brukervennligheten er veldig fin. Ellers er det pushmeldinger og varslinger som savnes.»
- «Jeg liker veldig godt oversikten over medlemsfordeler (uten å ha finlest tekstene), og at det er enkelt å oppdatere profilen.»

Kan spare 30 000 kroner på gratis rettshjelp

Visste du at medlemmer av Parat har tilgang på gratis rettshjelp hvert år? For noen kan dette bety en besparelse på hele 30 000 kroner.

Av: Ane Undhjem

Medlemmene i Parat kan nyte godt av mange medlemsfordeler. En av de minst kjente, som de kanskje kan være best tjent med, er muligheten til å benytte seg av en times fritt rettsråd i saker som ikke angår arbeidsforholdet. Ifølge advokat i Parat, Thore Eithun Helland, er det ingen hemmelighet at det koster å benytte seg av advokat- og juristtjenester.

– En advokat kan fort ta 2500 kroner timen for sitt arbeid. Dette kan bli dyrt for de fleste, og nettopp derfor har vi et stort ønske om at våre medlemmer skal få øynene opp for muligheten de har hos oss. Hvert eneste år kan medlemmene våre få en times gratis rettshjelp, sier Helland.

Medlemmer kan spare 30 000 kroner

Helland tror en av de største fordelene ved å benytte seg av fri rettshjelp gjennom Parat er at medlemmer potensielt kan spare store summer.

– Vi jobber på en måte som kan sikre at man kanskje ikke trenger å bruke en dyr, ekstern advokat. Bare det at man får mulighet til å gjøre ting selv, etter råd fra oss, kan føre til at flere sparer både 20 000 og 30 000 kroner, sier Helland.

For å få tilgang til en times fritt rettsråd i året trenger man kun ha vært medlem i



Advokat i Parat, Thore Eithun Helland, gir Parats medlemmer gratis rettsråd om saker som ikke angår arbeidsforholdet. Han mener man kan spare store summer på å benytte seg av denne medlemsfordelen. Foto: Helene Husebø

Parat i tre måneder eller lenger. Medlemskontingenten er ifølge Helland da det eneste man må betale for å benytte deg av denne muligheten.
– Folk kan få hjelp for store summer til en lav pris på denne måten. De som bruker denne fordelen, sparer ofte inn kontingenten sin, og vel så det, for en stund fremover, sier han.

Mye kan løses på en time

Helland har erfart at mye kan løses på kort tid, så lenge man går riktig frem.
– På en time kan jeg ha hatt en hyggelig prat med medlemmet som trenger hjelp, samt satt opp testamentet og sendt det over på e-post. Jeg prøver å svare så raskt jeg kan. Medlemmer som kontakter oss, får som regel høre fra oss samme dag, sier Helland.

Han mener den årlige timen er utmerket med hensyn til å identifisere problemstillinger og gi veiledning som hjelper medlemmer å komme videre.

Flere og flere benytter seg av rettshjelp

Helland har arbeidet i Parat i over sju år. Han har vært med på å videreføre tilbudet om fritt rettsråd og kan fortelle at tilbudet stiger i popularitet hvert eneste år.
– Da jeg først startet, fikk vi vel om lag 150 henvendelser fra medlemmer. I dag ligger vi på rundt 600 i året. Vi håper enda flere vil kontakte oss og bruke dette medlemsgodet, sier Helland.

Parat-advokaten tror folk flest ikke tenker på juss eller juridiske problemstillinger frivillig, men når et problem oppstår, endrer dette seg.
– Når man først har havnet i en utfordrende knipe, begynner man kanskje å grave og lete etter løsninger i jussen. Da er det nok en del av våre medlemmer som husker at dette tilbudet eksisterer, sier han.



Loven kan være vanskelig å tolke. Helland oppfordrer deg som medlem å bruke rettshjelpsfordelen din dersom du trenger advokatbistand. Foto: Helene Husebø

Ber folk søke preventiv assistanse

Selv om de fleste problemer oppstår uforutsett, har Helland en klar oppfordring til Parats medlemmer: Han mener de bør bruke rettshjelpstimen før problemet oppstår.
– Før du slipper en håndverker inn i huset ditt, må du sikre deg at det er underskrevet en god standardkontrakt. Tror du det blir tvist mellom din nye kone og dine voksne barn dersom du dør først, bør du få satt opp et gjensidig testament. Er det demens i familien, bør både dine foreldre og du selv sette opp en fremtidsfullmakt. Det er ekstremt verdifullt å jobbe for å hindre konflikter senere, mener Helland.

Nei, du kan ikke spare opp timene

Har du vært medlem i Parat lenge, har du også hatt tilgang på gratis rettshjelp lenge. Likevel presiserer Helland at medlemmer ikke kan spare opp timene dersom de ikke brukes.
– Tilbudet om en fri rettrådstime i året vil ikke akkumuleres dersom du ikke bruker den. Noen velger derfor å ta imot hjelp fra oss mot slutten av året, dersom de trenger mer enn en time. Da kan vi nemlig hjelpe deg igjen på nyåret, ikke lenge etter forrige time, sier Helland.

Han forteller at man heller ikke kan donere bort timen sin til andre, men at de kan hjelpe til i andres saker dersom saken også angår deg.
– Dette er et tilbud som gjelder våre medlemmer. Likevel har vi også hjulpet nær slekt i visse tilfeller, selv om slekta ikke er medlem i Parat. Her kan det være snakk om situasjoner hvor man eksempelvis skal tegne fremtidsfullmakt for foreldre til et medlem, eller hjelpe en samboer i en situasjon hvor medlemmet også er innblandet, sier Helland.

Entusiasme for arbeidet

Fremover håper han flere får øynene opp for rettshjelpen Parat tilbyr, slik at han og de andre i den juridiske avdelingen kan hjelpe flere.
– Jeg gjør dette arbeidet med entusiasme og glede. Ingen medlemmer må føle at deres problem ikke kan drøftes med oss. Vi vil at de skal ta kontakt, slik at vi kan gjøre deres hverdag enklere, avslutter Helland. ■

Parat og YS vil forvalte medlemmenes pensjon

Fra 1. januar endres innskuddspensjonsloven, slik at alle ansatte med innskuddspensjon får egen pensjonskonto. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) har nå inngått avtale med Nordea Liv og vil tilby pensjonssparing for medlemmene til en svært fordelaktig pris.

Det er YS-forbundene Parat, Delta, Finansforbundet, Negotia, YTF og Safe som har gått sammen om å etablere YS Pensjon, som et innkjøpsfellesskap for egen pensjonskonto. Tilbudet gjøres tilgjengelig for alle som er med i et YS-forbund.



YS-leder Erik Kollerud og administrerende direktør i Nordea Liv, Hans-Erik Lind, under signeringen av avtalen om pensjonssparing for YS' medlemmer. Foto: Helene Husebø

Enkel pensjonssparing

Advokat og pensjonsekspert for YS-fellesskapet, Andreas Moen, sier de nye reglene forenkler pensjonssparingen for veldig mange.

– Det nye er ikke bare at vi får en egen pensjonskonto. Det nye er også at du selv kan bestemme hvem det er du vil skal forvalte din pensjonskonto, passe på pengene dine og investere dem fornuftig. Dette kan du velge uavhengig av hvilken leverandør arbeidsgiveren din bruker, sier Moen.

Han sier alle pensjonsforvaltere vil ta seg betalt for å gjøre jobben, og at det naturlig nok vil ha stor innvirkning på sluttpensjonen hvor mye disse pensjonsforvalterne tar seg betalt.

– Som enkeltindivid har ikke du så stor forhandlingsmakt, men når mange av oss går sammen, vil vi kunne presse pensjonsforvalterne til å gi en langt mer gunstig pris. Dette har YS nå gjort ved å starte YS Pensjon, sier pensjonseksperten.

Mer til pensjon har vært avgjørende

YS-leder Erik Kollerud sier YS har lagt stor vekt på å tilby en bærekraftig investeringsløsning.

– YS' målsetting er å tilby medlemmene en sparing som gir dem mer penger på konto den dagen de ønsker å gå av med pensjon.

Gjennom ordningen får YS Pensjon en fullmakt fra medlemmene til å velge den leverandøren som til enhver tid har det beste tilbudet. Vi tror Nordea Liv vil være en god og langsiktig samarbeidspartner, som vil passe godt på oss, sier Kollerud.

Fra februar 2021 vil 1,5 millioner nordmenn få sin egen pensjonskonto, hvor pensjonsopptjening fra både nåværende og tidligere jobber samles på ett sted. Ordningen gjelder kun for ansatte i private bedrifter som har innskuddspensjon. Pensjonsopptjeningen samles i utgangspunktet automatisk hos din arbeidsgivers pensjonsleverandør, hvis du ikke peker ut en selvvalgt pensjonsleverandør (eller reserverer deg mot samling av pensjonen).

Når du har selvvalgt pensjonsleverandør, vil all innskuddspensjon samles automatisk hos selvvalgt pensjonsleverandør.

Gjennom YS Pensjon kan du velge Nordea som selvvalgt pensjonsleverandør til svært gunstige betingelser og bærekraftig investering av pensjonspengene.

Dersom du har opptjening fra tidligere arbeidsforhold med innskuddspensjon, har du fått ett eller flere pensjonskapitalbevis. Disse kan du også flytte til Nordea gjennom YS Pensjon. Fripoliser fra tidligere ytelsespensjon, og opptjening fra hybridpensjon eller offentlig sektor, kan ikke flyttes til denne ordningen.

Norwegian-ansatte med stortingsmarkering

11. november markerte 200 Norwegian-ansatte sin støtte til eget selskap foran Stortinget. De ønsker politikernes hjelp til å sikre arbeidsplassene sine.

Parat-leder Unn Kristin Olsen mener det er skuffende at politikerne ikke har fremlagt en kompensasjonspakke til luftfarten.
– Avgiftslette alene er ikke nok til å redde flyselskapene som nå ikke har inntekter, sier Olsen.

Foran Stortinget møtte derfor Norwegian-ansatte opp i arbeidsuniform, gul vest og munnbind. De ansatte markerte sin misnøye og uro med regjeringens avgjørelse om null støtte til Norwegian, med plakater med tekst.

René-Charles Gustavsen, leder for Norwegian kabinforening i Parat, sier piloter, kabin- og kontoransatte står sammen i en vanskelig tid for selskapet.
– Vi er selvfølgelig opptatt av å sikre jobben til over 2000 ansatte i Norge. Samtidig vil Distrikts-Norge og næringslivet over hele landet tape dersom Norwegian ikke klarer seg gjennom denne koronakrisen, sier Gustavsen.

Leder for pilotene i Norwegian, Alf Hansen, sier han er glad for støtten selskapet fikk ved utbruddet av pandemien, men forstår ikke at regjeringen ikke følger opp videre.
– Det ble utarbeidet krisepakker til norsk luftfart frem til sommeren i år. Nå når krisen vedvarer og regjeringen stenger ned hele landet, følges ikke dette opp med nye midler. Vi ser at store deler av norsk næringsliv er rammet, der konsekvensene er aller størst for hoteller, restauranter og reiseliv. Flyselskapene er viktig for hele næringskjeden, sier Hansen.



200 Norwegian-ansatte ba politikerne om hjelp utenfor Stortinget. Foto: Helene Husebø



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

YS krever nye tiltak

YS-leder Erik Kollerud etterlyser nye krisepakker fra regjeringen.

Kollerud sier den nye smittesituasjonen og de smitteverntiltakene regjeringen nå setter inn, vil føre store deler av arbeidslivet tilbake til der vi var i vår.
– Vi trenger nye tiltakspakker for å hjelpe ansatte og bedrifter gjennom de neste månedene, understreker YS-lederen.

Kollerud har i et møte mellom partene i arbeidslivet og regjeringen gitt uttrykk for at han er særlig bekymret for privat, tjenesteytende sektor.
– Store deler av tjenestesektoren risikerer nå å havne i en ny ledighetsbølge med konkursras. Vi trenger langsiktige løsninger for ansatte i luftfart, reiseliv, hotell, restaurant og andre bransjer i sektoren, sier han.

Samtidig er YS-lederen opptatt av at nye støttepakker må inneholde tiltak for omstilling, med sikte på en ny normalsituasjon etter korona.
– Vi må dessverre se i hvitøyet at mange bedrifter ikke vil klare seg, fordi verden og vanene våre er varig forandret. Da må vi hjelpe arbeidstakere videre, inn i nye jobber og bransjer, med hjelp av offensive kompetansetiltak og oppfølging.

Kollerud advarer mot å innføre en ny kontantstøtte av samme type som den som ble satt inn før sommeren.
– Hvis vi skal gjeninnføre en bred og generell kontantstøtte, må vi unngå de absolutte kravene til omsetningsfall for å kvalifisere for ordningen. Bedriftene bør ikke ha insentiver til å kutte i omsetning og aktivitet. Støtte til næringslivet bør også delvis komme gjennom støtte til arbeidskraft. Vi trenger lønnssubsidier også i 2021, mener han.



Leder i Parat, Unn Kristin Olsen, under en av streikemarkeringene utenfor NHOs hovedkvarter. Foto: Gorm K. Gaare

Vekter-enighet mellom Parat og NHO Service og Handel

Streiken er avsluttet, og det er inngått avtale mellom Parat og NHO. Ny avtale gir vekterne et generelt tillegg på 4,50 kroner per time. I tillegg er kravet om økte tillegg for natt- og helg med 2 kroner pr. time innfridd.

Parats forhandlingsleder, Lars Petter Larsen, sier vekterne har fått innfridd sine krav.

– Lønnstilleggene innebærer at vekterlønnen trappes opp i år og neste år. I tillegg til gjennomslag for kravene om økte tillegg i dette oppgjøret har vi fått aksept for at lønnsnivået i bransjen skal heves ytterligere. Vi er også enige om at partene innen utgangen av januar hvert år skal forhandle om opptrapping av lønnssatsene, sier Larsen.

Reduksjon av ufrivillig deltid og forbedringer til lærlinger

Han sier partene også er enige om å jobbe for å redusere ufrivillig deltid.

– Vi er enige med arbeidsgiverne om at langt flere vil få mulighet til utvidet stilling, gjennom bedring av arbeids- og turnusplaner. Videre er vi enige om at lærlinger skal få en mer forutsigbar arbeidstid og opparbeide seg lønnsansiennitet i lærlingperioden, sier Parat-forhandleren.

Overgang fra fastlønn til timelønn, for deltidsansatte med inntil 20 prosent stilling, har ifølge Larsen vært et krav fra NHO som har vanskeliggjort forhandlingene.

– Krav fra arbeidsgiver om å endre fastlønn til timelønn har vært problematisk. Vi har akseptert at det kan betales timelønn for inntil 20 prosent stilling. Det gjør bemanningsplanlegging enklere og gir den enkelte større fleksibilitet. Videre har vi som en prøveordning, i tariffperioden, akseptert at timelønn kan avtales med ansatte i stillinger over 20 prosent. Dette etter drøftelse med tillitsvalgte, sier Larsen.

Vekternes lønn og status

Parat-forhandleren sier denne streiken har synliggjort hvor viktige vekterne er i dagens samfunn.

– Vi vil jobbe hardt for at vekterarbeidet får ytterligere annerkjennelse i tiden fremover. Det er synd det måtte en streik til for å få arbeidsgiver til å se verdien av egne ansatte, men avtalen som nå er inngått, gir oss muligheten til å løfte vekternes lønn og anseelse i tiden fremover, sier Larsen.



Storbritannia forlenger lønnsordning

Den britiske regjeringen vil fortsatt betale lønn til personer som er ansatt i bedrifter som har måttet stenge som følge av koronapandemien. Opptil to tredeler av lønningene til ansatte i virksomheter som ikke kan holde åpent vil dekkes. Arbeidsgiver skal fortsatt sørge for forsikringer og pensjonsinnbetalinger. *@NTB*

Større skade på jobbmarkedet enn ventet



Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) skriver i en rapport at koronapandemien har gjort større skade på jobbmarkedet enn tidligere fryktet, og tatt knekken på flere hundre millioner stillinger. Antall arbeidstimer på verdensbasis hadde i sommer falt med 17,3 prosent. Dette tilsvarer nesten 500 millioner fulltidsstillinger. 94 prosent av arbeidstakerne i verden er underlagt jobbrestriksjoner som fortsatt opprettholdes. *@NTB*



28 000 sparkes i Disney-konsernet

28 000 ansatte har eller vil miste jobben i Disney-konsernet, som er hardt rammet av koronapandemien. En rekke av parkene i USA og ellers i verden er stengt, og de som fortsatt er åpne, har begrenset adgang på grunn av koronarestriksjonen. Disney ble sterkt kritisert i begynnelsen av pandemien da de permitterte 100 000 ansatte, mens ledelsen fikk fortsette med sine høye lønninger. *@NTB*



Dårlige arbeidsforhold i Qatar

En ny rapport for Amnesty International viser at hushjelper i Qatar regelmessig er utsatt for misbruk og dårlige arbeidsforhold, inkludert seksuelle overgrep. Dette skjer tross innføringen av en ny lov i 2017, som begrenset antallet arbeidstimer og innførte krav om pauser og ukentlig fridag, skriver Amnesty i rapporten. I snitt jobbet kvinnene som ble intervjuet til rapporten 16 timer i døgnet, og mange oppga at de ikke fikk tilstrekkelig mat, måtte sove på gulvet og ikke fikk helsehjelp.

EU utbetaler permitteringsmilliarder

Etter at EU-rådet godkjente 87,4 milliarder euro i støtte til permitteringsordninger i 16 medlemsland, er kommisjonen klar til å begynne utbetalingene. Medlemslandene får bistand i form av lån på bedre vilkår enn markedet kan tilby. Det skal hjelpe medlemslandene med å dekke kostnadene for permitteringsordninger og lignende tiltak i forbindelse med pandemireformen. *@NTB*





Samordnings-fellen svekker pensjonsordningen

Unni Bjelland, medlem i en aksjonsgruppe mot samordningsfellen, håper det nye forslaget får gjennomslag. Foto: Marie de Rosa

Et nytt notat er tydelig på at offentlige ansatte taper pensjon på å jobbe etter fylte 67 år. Nå skal et nytt forslag om å oppheve den såkalte samordningsfellen behandles i Stortinget.

Av: Ane Undhjem

I årevis har samordningsreglene vært oppe til debatt. Flere har holdt fast i at reglene har skapt store problemer for arbeidstakere i den offentlige sektor. Navnet «samordningsfellen» har blitt en gjenganger, da mange hevder reglene fører til at pensjonister går i en økonomisk felle.

Nytt representantforslag

Et nytt notat fra Actecan og OsloMet er nå svært tydelig på at offentlig ansatte som jobber etter fylte 67 år taper pensjon. I notatet fremkommer det også at regelverket svekker legitimiteten til pensjonsordningen. Nå har det på ny blitt frontet et representantforslag fra Senterpartiet hvor ønsket er å oppheve samordningsfellen. Det håper Unni Bjelland, tidligere seniorskattejurist og medlem i en aksjonsgruppe mot samordningsfellen, får gjennomslag.

– Forslaget om opphevelse av disse reglene gikk ikke gjennom i 2019, men vi håper de gjør det i år. Jeg tror vi har en større sjanse på å få dette gjennom nå. Lovforslaget har bred støtte fra arbeidstakerorganisasjonene som var med på å forhandle frem Pensjonsreformen 2011, sier Bjelland.

Logiske brister i samordningsreglene

Ifølge Pensjonistforbundet dreier samordningsfellen seg om offentlig ansatte som får mindre og mindre utbetalt offentlig tjenestepensjon, desto lenger de står i arbeid etter fylte 67 år. Bjelland forteller at når politikere påstår at ansatte født mellom 1944 og 1953 ikke taper i samlet pensjon, altså summen av folketrygden og offentlig tjenestepensjon, er det direkte feil.

Man foreslår ikke å belønne de som jobber lenge, men man foreslår å fjerne straffen.

Andreas Moen, pensjonsekspert i Parat



Pensjonsekspert og advokat i Parat, Andreas Moen, mener samordningsfellen må fjernes. Foto: Helene Husebø.

Hun forklarer at i forbindelse med pensjonsreformen er det innført fleksibel folketrygd. Fra og med 2011 kan den enkelte selv velge når uttaket skal starte mellom 62 og 75 år. Dermed vil tidspunktet for uttaket bestemme hvor mange år den enkeltes pensjonsbeholdning skal fordeles over.
– Fleksibel folketrygd er nøytral. Det betyr at dersom uttaket starter sent blir utbetalingen per måned høyere enn om uttaket starter tidlig, men pensjonsbeholdningen i folketrygden er den samme i begge tilfellene. Dagens samordningsregler legger til grunn at når folketrygden er høy ved sent uttak skal den erstatte offentlig tjenestepensjon helt eller delvis. Det er dette som er feil i dagens regler fordi samordningsfradraget i brutto tjenestepensjon blir for høyt. Folketrygden kan ikke erstatte eller kompensere for tap av offentlig tjenestepensjon. De foreslåtte lovendringene vil medføre at samordningen av offentlig tjenestepensjon med folketrygden vil skje ved 67 år pluss levealdersjustering. Dette vil gi en riktig samlet pensjon, sier Bjelland.

Samordningsfradraget er problemet

Andreas Moen, pensjonsekspert og advokat i Parat, bekrefter at samordningsfradraget er problemet. Han forteller at den sluttlønnsbaserte offentlige tjenestepensjonen skal sees i sammenheng med alderspensjon fra folketrygden. Norske lover regulerer en samordning av offentlig tjenestepensjon og trygdeytelser.

Moen forklarer at den offentlige tjenestepensjonen har hatt som formål å garantere 66 % av sluttlønn ved full opptjening, og at utbetaling av tjenestepensjon kommer på toppen av det man får fra folketrygden. Når pensjonskassene skal beregne sin utbetaling må altså det den enkelte får fra folketrygden trekkes fra.
– Likevel svikter logikken. Dersom man venter lenge med å ta ut alderspensjonen fra folketrygden, får man ikke mer fra folketrygden sammenlagt, man får bare en høyere årlig utbetaling over færre år, sier Moen.

Det logiske ville være å ta utgangspunkt i størrelsen på folketrygden ved 67 år, slik det er i dag for de som går av tidlig. Dette burde også vært reglen for de som står lenge i jobb. Problemet i dag er at samordningsfradraget øker, desto lenger du står i jobb, og til slutt kan du miste hele tjenestepensjonen.

Fremdeles uenigheter

Moen forteller at forslaget Senterpartiet nå har lagt frem for Stortinget, går ut på at du ikke skal få et større samordningsfradrag enn det du har når du er 67 år.
– Den fleksible pensjonsordningen vi har bør ikke påvirke selve størrelsen på pensjonen fra Statens pensjonskasse. Du får ikke noe mer tjenestepensjon hvis du jobber lenge, men du slipper å miste det du allerede har. I dag mister du tjenestepensjon dersom du jobber for lenge. Forslaget er altså å ikke straffe folk pensjonsmessig. Man foreslår ikke å belønne de som jobber lenge, men man foreslår å fjerne straffen, sier Moen.

Selv om den såkalte samordningsfellen har vært diskutert i flere år eksisterer det fremdeles uenigheter i hvorvidt offentlig ansatte faktisk taper penger på å jobbe etter at de har fylt 67 år. Det håper Bjelland notatet fra Actecan og OsloMet vil sette en stopper for.
– Noen har lenge prøvd å bortforklare tapet samtlige pensjonister har opplevd, men realiteten er at vi taper på å jobbe lenger. Det bør nå være tydelig for alle, sier Bjelland.

Hun mener det kun er enkelte politikere som fremdeles støtter opp under den nåværende ordningen.
– Dette er rett og slett en måte for staten å ta penger fra folk på, men regnestykket



Senterpartiet har lagt frem et nytt forslag for Stortinget, som går ut på at man ikke skal få et større samordningsfradrag enn det du har når du er 67 år.

går jo ikke opp uansett. Det er ingen som faktisk tjener på denne ordningen. Pensjonister taper pensjon, og det offentlige taper arbeidskraft, kunnskap og skattepenger, sier Bjelland.

Får ofte spørsmål om tap av pensjon

Dagens regelverk har ført til at Moen får svært mange spørsmål fra medlemmer i Parat vedrørende tap av pensjon.

– Vi blir kontaktet hele tiden. Situasjonen er nok ikke så uklar i dag, og det er åpenbart at man taper på å stå lenge i jobb i offentlig sektor. Likevel er nok mange usikre på informasjonen rundt dette. De som kontakter oss vil rett og slett ha en endelig bekreftelse på at systemet faktisk er satt opp slik at de mister penger dersom de jobber lenger. Det er jo nesten ikke til å tro, og derfor er nok mange usikre på realiteten av dette, sier Moen.

Han kan fortelle at Parat har tatt et tydelig standpunkt, og at organisasjonen mener samordningsfellen må fjernes.

– Vi slutter oss til vår hovedorganisasjon, YS, som sammen med andre yrkesorganisasjoner og foreninger har vært klare på dette i mange år. Regelverket er for dårlig, og danner grobunn for et uheldig problem, sier Moen.

Noen av de mest komplekse reglene

Moen mener lovarbeidet rundt samordningsreglene er noen av de mest kompliserte i norsk rettssystem. Derfor tror han også det har oppstått så mange uenigheter og ulike fortolkninger.

– Det er vanskelig å si noe om hvorfor forslaget om å fjerne samordningsfellen ikke gikk gjennom første gang forslaget ble lagt frem. Det kan nok ha noe å gjøre med at regelverket er så komplekst, og derfor vanskelig å sette seg inn i som politiker, sier Moen.

På spørsmålet om hvorfor ansatte i det offentlige ikke bare kan innfinne seg med dagens system, og gå av med pensjon tidlig nok til å maksimere pensjonsutbyttet, sier Bjelland at det kunne vært en løsning, hvis folk hadde visst om dette tidligere.

– Da mitt kull gikk av med pensjon var ikke dette noe vi visste om. Jeg ante ikke at jeg kom til å tape penger på å jobbe. Selvsagt kan vi jo se på det som en løsning for fremtiden. Alle kan bare gå av med pensjon i det sekundet de ikke tjener på å jobbe lenger, men det tror jeg ikke er en løsning noen egentlig ønsker. Da vil utgiftene for staten bare vokse og vokse. Pensjon ville måttet bli utbetalt tidligere for flere, og det offentlige vil sitte igjen med mindre kompetanse og skattepenger, sier Bjelland.

Årets samling med Parat UNG

Parat UNGs årlige samling fant denne gang sted i Sulitjelma i Fauske, og det var ikke tilfeldig. Her lærte vi mye om hva det vil si å være organisert både for 100 år siden og i dag.

Sulitjelmas tilknytning til fagbevegelsen og dens historie er fortsatt i aller største grad en stor del av deres identitet. Stedet er et utstillingsvindu for hvilken betydning fagforeningene har hatt for den velferden vi har i dag. Bevisstheten som fortsatt lever så sterkt i Sulitjelma om verdien av et organisert arbeidsliv, gjorde stedet til et naturlig valg for årets UNG-samling.

Nye ansikter

Samlingen ble startet med å presentere Parat, YS og UNG-arbeidet. Parats nestleder Anneli Nyberg fortalte oss sin historie i fagforeningsverdenen. Summingen i pausene viste at engasjementet blant deltakerne økte. På slutten av dagen mottok styret mange gode innspill til videre arbeid og prosjekter. Parat UNGs fem regionkontakter deltok også på samlingen og fikk bli kjent med mange nye ansikter fra sin region som de gleder seg til å treffe på de neste lokale UNG-arrangementene. I tillegg meldte flere deltakere seg som team-medlemmer og arrangører av lokale aktiviteter, og det setter vi stor pris på.

Omvisning i gruvene

Dag to gikk med til å bli bedre kjent og lære mer om gruvebygden Sulitjelma og historien deres. Parat UNG besøkte Sulitjelmas gruver, der vi så tydelige spor etter hardt arbeid.

Historiene fra de lokale arbeiderne om hvilken rolle fagforeningene har spilt, var veldig interessant. For at Parat UNG skal kunne mene noe om hvilken retning Parat skal ta og hvordan fremtidens fagforening skal se ut, så er det nyttig å vite hvordan det så ut i starten. I historien til slike industribygder ser vi tydelig hvordan fagforeningene spilte en viktig rolle i driften av samfunnet.







Parat UNG samlet seg i Sulitjelma for å høre mer om fagforeningenes historie i gruvelandsbyen. Blant faglig innhold ble det også tid til sosialisering og valg av nytt UNG-styre. Foto: Parat UNG

Nytt styre

På lørdagen var det tid for årsmøte. I år hadde vi suppleringsvalg i styret, og hele ni medlemmer ønsket en plass. Dette viser et flott engasjement blant oss unge i Parat. Nina Holand og Elisabeth Hjelm er våre nye styremedlemmer, og Maia Karoline M. Hansen og Kristian Tingve er varamedlemmer. I tillegg fikk valgkomiteen et nytt medlem, Nicolai Helliksen. Vi ønsker dere alle hjertelig velkommen på laget og gleder oss til videre samarbeid.

Gleder og forplikter

Koronapandemien og smittevernstiltakene la helt klart et eget preg over samlingen, men vi er veldig glade for at samtlige deltakere tok smittevern på alvor og viste hensyn. At Parat UNG har fått arrangere sin årlige samling også i disse tider, sender et tydelig signal om at vi har en organisasjon i ryggen som er svært opptatt av det unge engasjementet. Det er et signal som både gleder og forplikter.

Parat UNG er stolte over å ha vært første fagforeningen som fikk denne opplevelsen sammen med Fjellfarer AS, og anbefaler på det sterkeste andre grupper i Parat å ta turen hit.

For Parat UNG,
Amandus Amadeus M. Bøe og Kari Nestaas Ruud

Kurs i 2021

I disse tider er det ikke lett å planlegge kurs i 2021, men Parat har nå lagt opp til at mange av våre kurs kan gjennomføres på nett. Parat håper situasjonen vil normalisere seg utover våren, og at vi kan legge til rette for fysiske kurs og konferanser i løpet av 2021.

Grunnet pandemien har Parat og de enkelte fagavdelingene endret måten tillitsvalgte får opplæring på. Opplærings- og kompetanseansvarlig i Parat, Tove Løhne, forteller at avdelingen hennes har gjort en stor jobb med å utvikle nettbaserte kurs og konferanser samt webinarer til tillitsvalgte og medlemmer.
– Vi er glade for at tilbudet ser ut til å bli tatt godt imot, sier hun.

Nettbaserte kurs

Alle grunnkursene finnes nå nettbasert. Disse har kortere varighet enn de fysiske grunnkursene, men det er fortsatt forelesning i sanntid, gruppearbeid og muligheter til å stille spørsmål. Du finner materiell og foiler på kurssidene på parat.com/kompetanse.

Flere fordypningskurs er omarbeidet og gjort nettbasert. Ifølge Løhne tilbyr også fagavdelingene i Parat tilbyr korte webinarer for tillitsvalgte og medlemmer.
– Foreløpig kan vi dessverre ikke tilby forhandlingsteknikk og kurs med rollespill, sier hun.

Våren 2021 kjøres Prosjektledelse (7,5 studiepoeng), et rent nettstudium i samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge. Dette kurset er et prøvekurs på rent nettstudium. Det er foreløpig ikke avklart om det kan inngå i Årsenhet for tillitsvalgte.

Oppdaterte nettsider

Det kan komme endringer i kurskalenderen.
– Vi anbefaler deg derfor å følge med på kurs- og aktivitetskalenderen på nettsiden www.parat.com/kompetanse. Der finner du også mye nyttig informasjon om stipend, karriereveiledning, kurs og konferanser, informerer Løhne.

Omfattende kurstilbud for tillitsvalgte

Parat har et omfattende kurstilbud, og ifølge Løhne er målet med kursene er å bistå de tillitsvalgte slik at de er i stand til å løse viktige oppgaver for medlemmene.

Grunnopplæringen for tillitsvalgte i Parat er bygget opp med tre kurs i en trinnstruktur og total varighet er på 4,5 dager. Grunnkurs 1 holdes regionalt og er for alle tillitsvalgte uansett sektor. Grunnkurs 2 og 3 er tilpasset sektor og holdes samlet, slik at de i praksis vil oppleves som ett kurs. Nettbaserte kurs har kortere varighet.

Målet med grunnopplæringen er at tillitsvalgte skal:

- lære det de trenger for å bli en god tillitsvalgt og trygg i rollen
- forstå hvordan de kan utøve medbestemmelse innenfor rammene av lover, avtaler og Parats politikk
- kjenne til verktøy og hvilken støtte de kan få i Parat og få en metodikk for problemløsning

Aktive kursdeltakere

Grunnopplæringen er basert på hvordan voksne lærer, og ifølge Løhne er det lagt vekt på aktivisering, samarbeid og refleksjon. Omfanget av tradisjonelle forelesninger er begrenset, og hovedvekten er lagt på oppgaveløsning og erfaringsdeling i grupper.
– Kursdeltakerne må i tillegg til å benytte lov- og avtaleverk i stor grad bruke eget skjønn og tolkningsevne når oppgavene skal løses. Læremateriellet er samlet på nett og kan brukes som et oppslagsverk etter endt kurs, forklarer hun.

Hvem får plass på kurs?

Parat har drøyt 3300 tillitsvalgte, og det finnes både tillitsvalgte i bedrifter med noen få ansatte, mens andre er øverste tillitsvalgt i store virksomheter.
– Noen tillitsvalgte er avtaletillitsvalgte, det vil si at de etter hovedavtalen har rett til medbestemmelse. Men i mange virksomheter er det også organisasjonstillitsvalgte, det er ofte styremedlemmer i klubben eller varatillitsvalgte, sier Løhne.

Hun forteller at grunnkurs 1 handler om tillitsvalgtrollen.
– Parat ønsker at alle tillitsvalgte skal gå dette kurset. Dersom det er mange søkere, blir tillitsvalgte med det høyeste vervet prioritert. Grunnkurs 2 og 3 som handler om medbestemmelse i henhold til lov- og avtaleverk, samt fordypningskurs og deltidsstudier, vil vanligvis ikke være relevante kurs for varatillitsvalgte, informerer Løhne.

Grunnopplæringen i Parat

Grunnkurs 1	Grunnkurs 2	Grunnkurs 3
Rollen som tillitsvalgt	Tillitsvalgte og lovverket	Tillitsvalgte og avtaleverket
2 dager (1 dg)	*1 dag (1 dg)*	*1,5 dager (1 dg)*

Kurs og konferanser for tillitsvalgte 2021

Januar

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
31				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

- 15. januar — Nettstudium - Prosjektledelse med digital undervisning, Nettbasert, Alle
- 18.–20. januar — Topptillitsvalgt program 1. samling, Jevnaker, Alle
- 26. januar — Grunnkurs 1, Nettbasert, Alle
- 26.–28. januar — Konflikthåndtering- kommunikasjon og juss, Nettbasert, Alle

Februar

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

- 2.–3. februar — Grunnkurs2 og 3 privat + kommune, Nettbasert, Privat og kommune

Mars

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4

- 9. mars — Grunnkurs 1, Nettbasert, øst og sør
- 9.–10. mars — Presentasjonsteknikk og kommunikasjon, Nettbasert, Alle
- 16.–17. mars — Grunnkurs 2 og 3 stat, Nettbasert, Stat
- 23. mars — Grunnkurs 1, Nettbasert, Vest
- 23.–25. mars — Konflikthåndtering- kommunikasjon og juss, Nettbasert, Alle

April

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	1	2

- 14.–15. april — Retorikk, Viken, Alle
- 20.–21. april — Grunnkurs 1 region midt og nord, Trondheim, Midt og nord
- 27.–29. april — Økonomiforståelse/Lokale forhandlinger Privat og spekter 1-9, Viken, Privat og spekter
- 30. april — Bli en medspiller - praktisk organisasjonsarbeid, Nettbasert, Alle

Mai

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
26	27	28	29	30	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6

- 5.–7. mai — Forhandlingsteknikk Stat, Olavsgaard
- 20. mai — Ansettelsesråd stat, Viken, Stat
- 26.–27. mai — Arbeidstidsordninger i ulike sektorer, Viken, Alle
- 27.–28. mai — Grunnkurs 1 øst og sør, Viken, øst og sør

Juni

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4

- 1.–3. juni — Forhandlingsteknikk privat sektor og spekter, Oslo/Viken, Privat og spekter
- 7.–8. juni — Parat-stat konferansen, stat

Deltidsstudier for tillitsvalgte | Fordypningskurs | Grunnoplæring | Konferanser

Det kan komme endringer i kurskalenderen. Følg derfor med på kurs- og aktivitetskalenderen på Parat sine nettsider https://www.parat.com/kompetanse/kalender-4313

Kurs og konferanser for tillitsvalgte 2021

Juli

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1

August

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5

- 30. aug.–1. sep. Grunnkurs 2 og 3 privat og spekter, Oslo/Viken, øst og sør
- 31. aug.–1. sep. Topptillitsvalgt program 3. samling, Jevnaker, Alle
- 1.–2. september Grunnkurs 1 øst og sør, Viken, øst og sør

September

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	1	2	3

- 14. september Ansettelsesråd stat, Oslo/Viken, Stat
- 27.–29. september Presentasjonsteknikk og kommunikasjon, Oslo/Viken, Alle
- September Parat lederkonferanse, Scandic Oslo Airport, Stat
- September Regionmøte Sør, Kristiansand, Alle
- September Regionmøte Midt, Trondheim, Alle
- September Regionmøte Vest, Bergen, Alle
- September Regionmøte Øst, Oslo, Alle
- September Regionmøte Nord, Tromsø, Alle

Oktober

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
27	28	29	30	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

- Oktober Parat Luftfartskonferanse, Luftfart.
- 19.–20. oktober Grunnkurs 1 region vest, Vestland, vest
- 20.–21. oktober Grunnkurs 1 øst og sør, Viken, øst og sør
- 20.–22. oktober Konflikthåndtering, kommunikasjon og juss, Oslo/Viken, Alle
- 26.–27. oktober Styrearbeid for ansatterepresentanter i bedriftstyret, Viken, Privat

November

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5

- 3.–4. november Topptillitsvalgt program 4. samling, Jenvaker, Alle
- 9.–10. november Arbeidsgivers styringsrett, omstilling og nedbemanning - stat, Oslo/Viken, Stat
- 9.–10. november Arbeidsgivers styringsrett, omstilling, permittering og nedbemanning - Privat, Oslo/Viken, Privat
- 16. november Paratkonferansen, Gardermoen, Alle
- 17.–18. november Parat Landsmøte, Gardermoen, Alle

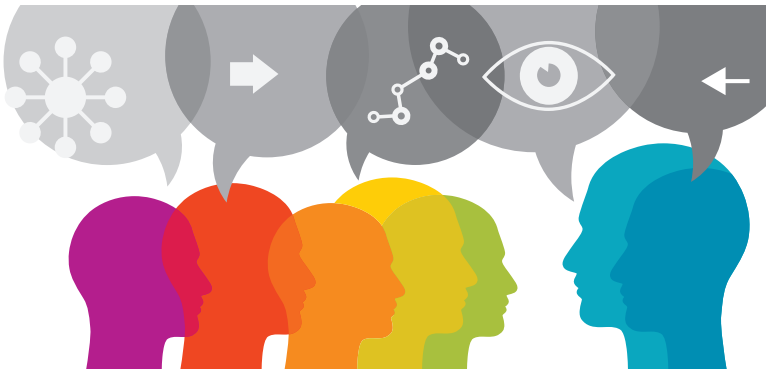
Desember

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
29	30	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2

- 30. nov.–1. des. Retorikk, Viken, Alle
- 23.–25. november Grunnkurs 2 og 3 stat, Oslo/Viken, Stat
- 24.–26. november Grunnkurs 2 og 3 Privat, Virke-Huk og KA, Oslo/Viken, Privat, Virke-huk og KA
- 1.–2. desember Grunnkurs 1 region nord og midt, Tromsø, nord og midt
- 6.–7. desember Grunnkurs 1 region øst og sør, Vestfold, øst og sør

Deltidsstudier for tillitsvalgte | Fordypningskurs | Grunnopplæring | Konferanser

Det kan komme endringer i kurskalenderen. Følg derfor med på kurs- og aktivitetskalenderen på Parat sine nettsider https://www.parat.com/kompetanse/kalender-4313



Øvrig kurs informasjon

Fordypningskurs

I tillegg til grunnopplæringen har Parat fordypningskurs innenfor de områdene som er viktig for vervet som tillitsvalgt på arbeidsplassen. Eksempler på dette er forhandlingsteknikk, lønnsforhandlinger, konfliktløsning, tale- og presentasjonsteknikk, retorikk, omstillinger og nedbemanninger og arbeidstidsordninger.
– For å ha nødvendige forkunnskaper til å få faglig utbytte av fordypningskurset, må de tillitsvalgte først ha gjennomgått grunnopplæringen i Parat eller ha tilsvarende kompetanse, sier opplæringsansvarlig Tove Løhne.

Deltidsstudier

Våren 2021 kjøres Prosjektledelse (7,5 studiepoeng), et rent nettstudium i samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge. Dette kurset er et prøvekurs på rent nettstudium. Det er foreløpig ikke avklart om dette vil inngå i årsenhet for tillitsvalgte.

Påmelding

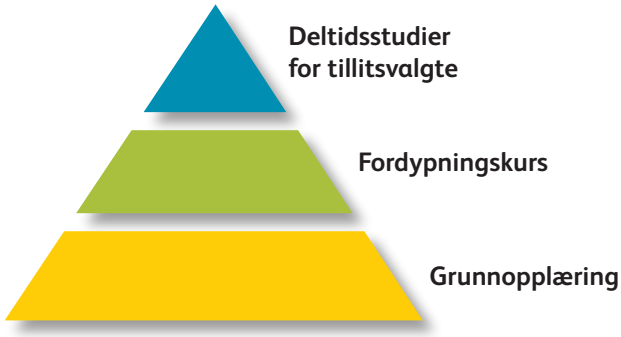
Parat sender ut kursinvitasjon elleve uker før kursstart til tillitsvalgte som er i målgruppen for kurset.

Du må logge deg inn på «Min side» for å kunne melde deg på kurs. Her finner du også oversikt over hvilke kurs og konferanser du har deltatt på tidligere, og bekreftelse på nye kurs. Trenger du hjelp, tar du kontakt på e-post til medlem@parat.com.

Har du spørsmål til kursene, send e-post til:
kurs@parat.com, eller ring Parat på telefon 482 10 100.

Du kan også ta direkte kontakt med kursansvarlige:
- Hege Thorud, 924 49 819
- Monica Bjørlo, 930 40 952

Kurspyramiden for tillitsvalgte i Parat





Kortreist jobb på godt og vondt

I Akersgata 55 i Oslo, rett overfor Finansdepartementet, ligger en bastion i norsk medieverden. I samme bygg som de største, norske mediehusene har også innholdsprodusent og prosjektleder i Schibsted Partnerstudio, Terje Andersen, sin arbeidsplass.

Av: Sverre Vidar Bjørnholt

Akkurat nå kan ikke Terje Andersen, innholdsprodusent og prosjektleder i Schibsted Partnerstudio, gjøre annet enn å strekke nakken og se opp mot toppen av det ruvende kontorbygget som er Akersgata 55, der mediehusene under Schibstedkonsernet holder til. Pandemien har siden 12. mars plassert ham på hjemmekontor.

36-åringen fra Rjukan ble ansatt 1. januar 2019 etter et omflakkende journalistliv i hovedstaden, sist i TV 2 Hjelper deg-redaksjonen i produksjonsselskapet Mastiff. Schibsted Partnerstudio produserer kommersielt innhold til de mange Schibsted-eide publikasjonene.

Brått og spennende

Andersen forteller at han, som mange andre, opplevde at nedstengingen av landet kom brått på.

– I vår verden er vi ikke helt ukjente med raske endringer. Men jeg erkjenner at det ble en stor forandring for både meg og samboeren, og å sette opp hjemmekontor krever jo sitt. Men i tillegg har jeg fra første dag jeg ble ansatt her, hatt Helsedirektoratet som min faste klient. Kravene direktoratet hadde på seg for å kommunisere korrekt informasjon ut i samfunnet så raskt som mulig, ble også min oppgave, sier han.

Dette ser han på som både meningsfullt og spennende arbeid.

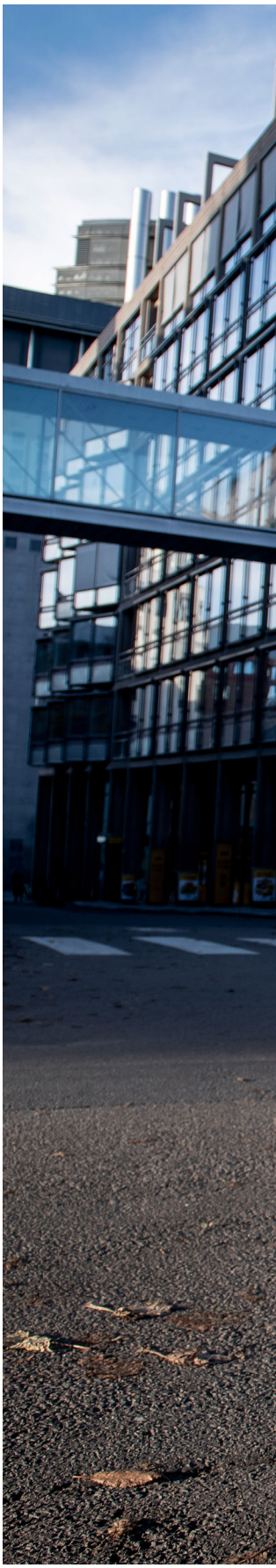
– Helsedirektoratet har et stort ansvar, og vi er med på å bidra til at de lykkes i sitt samfunnsoppdrag. Noe av de første vi gjorde, var å etablere en chatte-tjeneste, og to dager etter den dramatiske beslutningen kunne nordmenn chatte med ansatte i Helsedirektoratet om alt de lurte på i forbindelse med den nye situasjonen. Det uløste en formidabel trafikk, og at det ble opprettet en direktelinje, tror jeg fikk stor betydning i denne fasen, sier Andersen.

Holder i trådene

Schibsted Partnerstudio er en ung arbeidsplass, som opprinnelig bestod av VG Partnerstudio og Schibsted Brand Studio. Begge ble etablert i 2015, men ble slått sammen til dagens



Andersen har Helsedirektoratet som kunde og har med sin innholdsproduksjon bidratt til at de lykkes i sitt samfunnsoppdrag pandemien gjennom. Foto: Gorm K. Gaare



I åttende etasje i Akersgaten 55 ligger Schibsted Partnerstudio, der Terje Andersen vanligvis holder til. I hjemmekontortider som disse må han nøye seg med å se bygget fra utsiden. Foto: Gorm K. Gaare





Terje Andersen savner kanskje fredagspilsen med kollegene i Schibsted Partnerstudio, men mener teamet hans fremdeles jobber kreativt og strukturert selv fra hjemmekontor. Foto: Gorm K. Gaare

organisasjon i slutten av 2019 og har rundt 60 ansatte.

Andersen har en fast portefølje av oppdragsklienter.
– Helt siden jeg begynte, har opp mot 80 prosent av tiden min gått til å arbeide opp mot Helsedirektoratet. Som prosjektleder holder jeg i trådene både i vårt interne team og ut mot oppdragsgiver og andre samarbeidspartnere i det enkelte prosjekt.

Normalt har et vanlig prosjekt en produksjonstid på tre uker.
– Som regel dukker det opp et ønske fra oppdragsgiver om å sette søkelyset på et saksfelt. Det fører til en utstrakt drodleprosess i teamet. Her blir kreativiteten satt i høygir, og jeg som prosjektleder holder i trådene og leder prosessen frem til vi kan formulere en innholdsskisse, sier Andersen.



I leiligheten i Gamlebyen i Oslo har innholdsprodusent og prosjektleder Terje Andersen rigget seg til med hjemmekontor. I stua sitter samboer Truls O. Sætrang. Foto: Gorm K. Gaare

Ressurser til rådighet

Som tidligere journalist er Andersen tilhenger av å delta aktivt i prosessen.
– Underveis har jeg til rådighet både video- og designressurser, samt andre nødvendige samtalepartnere. Vi leter frem kilder, caser og treffer folk med nødvendig kunnskap. Det danner grunnlaget for å utforme historien. Som tidligere journalist liker jeg å delta aktivt. Kunden er naturligvis også aktiv i prosessen, særlig når vi nærmer oss sluttproduktet, forteller han. Godt teamarbeid er ifølge Andersen alfa og omega.
– Det er viktig at vi har en felles forståelse om hva som er målet. Så er det opp til teamet å finne den beste veien dit, sier han og legger til at han trives godt med jobben og det miljøet han jobber i. Her får han testet sine beste sider og sammen med teamet dyrket kreativiteten og fagkunnskapen han besitter.



Leder av Parat Media, Liz Ovesen, bekrefter at pandemien har utløst større aktivitet i organisasjonen. Medlemmene har mange spørsmål, men stort sett innfunnet seg med den nye situasjonen. Foto: Vigdis Askjem Dahl

Annerledes hverdag

Selv om pandemien har satt sine begrensninger for teamarbeid, forsøker Andersen å forme en relativt normal arbeidsdag.
– Selv starter jeg dagen med en gåtur i nærområdet. Selv om kontorpulten er på kjøkkenbordet, markerer turen i frisk luft på en måte veien til jobben. Teamet har et morgenmøte, og det synes jeg er fint. Ikke alle møtene blir like faglig tunge. Det er tillatt med både avsporinger og munterhet. Det er jo ofte slik i kreative miljøer, sier han.

Stort sett glir arbeidsstrømmen greit.
– Teamet jobber strukturert og kreativt. Schibsted er nøye med å overholde regelverket rundt smittesituasjonen, og nå er hjemmekontor absolutt normalen. Jeg savner naturligvis kollegene og all den kreativitet vi snakker frem, vi som normalt sitter rundt teambordet og arbeider med prosjektene. Et digitalt møte har ikke den dynamikken. Så kan man jo si at hjemme ved kjøkkenbordet er det ingen som bøyer seg frem og stanser deg midt i en kreativ tankerekke, sier Andersen.

Fremdeles like travel

Innholdsprodusenten er glad for at han har det travelt som normalt.
– Det skyldes trolig at jeg har en så sentral samfunnsaktør som kunde. Utfordringene har stått i kø, men heldigvis er Schibsted som arbeidsgiver forståelsesfull og løsningsorientert. De har sørget for at jeg har alt nødvendig utstyr og en tilfredsstillende kontorplass med riktig tilpasset stol, slik at jeg kan utføre jobben min som om jeg satt på kontoret. De er opptatt av at de ansatte har et tilfredsstillende arbeidsmiljø, sier Andersen.

– Men fredagspilsen, da? Holdes den digitalt?
– Tja, den er nok ikke der. Men vi har annen moro. Vi har fellesmøter, der team blir pålagt oppgaver. Slikt utløser jo kreativitet i vårt miljø. Oppgavene kan i aller høyeste grad være varierte fra egenproduserte innslag til quiz og letekonkurranser i leilighetene, og alt skjer med heiarop og muntre replikker. Slikt er jo trivelig og noe som muntrer oss opp i en ellers tam hverdag, sier Andersen.

Han forteller at Schibsted har lagt til rette for gågrupper på tvers av avdelingene.
– Vi som bor nær hverandre, blir satt opp i grupper og møtes til en gåtur i vårt område. Normalt er det unnagjort på en time eller halvannen. Dette synes jeg er et godt tiltak. Jeg kommer meg ut i frisk luft, og jeg treffer andre i Schibsted-systemet, sier Andersen.

Hjelper medlemmene

Som leder for Parat-klubben i Schibsted Partnerstudio, der omtrent halvparten av de ansatte er medlemmer, har han ikke merket et særlig ekstra trøkk i forbindelse med pandemien. Andersen mener det skyldes at arbeidsgiveren har stor forståelse for den situasjonen de ansatte er satt i, og forsøker på best mulig vis å hjelpe dem med å tilpasse forholdene, slik at hver og en får en best mulig arbeidshverdag

Parat Media har totalt rundt 1000 medlemmer rundt om i landet, og leder Liz Ovesen erkjenner at koronaperioden har utløst en større aktivitet enn normalt.
– I mars, da mange medlemmer havnet i permisjon eller ble sendt på hjemmekontor, var mange usikre og hadde mange spørsmål rundt den spesielle situasjonen som hadde oppstått. Heldigvis var arbeidsgiverne forståelsesfulle og hjelpsomme med å avklare usikkerheten. Takket være god dialog ble ingen meldt ut av pensjonsordningen, og vi fikk raskt bekreftet at forsikringsordningene også dekket den nye situasjonen som oppsto, sier hun.

Parat informerer



Widerøe Ground Handling kutter 500 årsverk. Foto: Widerøe

Widerøe Ground Handling med masseoppsigelser

Leder for Parat Widerøe Ground Handling (WGH), Svanhild Hogner, sier WGH nå kutter 500 årsverk, noe som tilsvarer nær 800 arbeidsplasser. Hun sier dette er en brutal situasjon, og at det er vanskelig å forstå hvorfor selskapet ikke benytter permitteringer fremfor oppsigelser. Ifølge Hogner begrunner selskapet nedbemanningen med tap av kontrakt på tre lokasjoner og en permanent nedgang i produksjon.

– Etter vår mening er det ikke riktig å si opp så mange ansatte, så lenge selskapet har anledning til å benytte permitteringer. Norske myndigheter sier det kommer en vaksine om kort tid, noe som vil føre til økt flyaktivitet. Vi kan ikke si opp folk nå, for så å måtte ansette mange av de samme på nytt til våren, sier hun og legger til at dette er usolidarisk av selskapet. Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad varsler nå rettssak dersom de Widerøe-ansatte ikke får ansettelse i Aviator, selskapet som vant anbudsrunden.

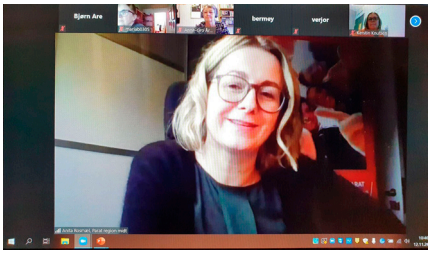
Krav om engelsk svekker sjøsikkerheten



Parat Kystverket mener Kystverkets nye språkforslag kan føre til flere ulykker til sjøs. Foto: Marcus Bengtsson

Parat Kystverket har sammen med andre forbund gått ut mot Kystverkets forslag om å fjerne muliheten til å kommunisere på norsk/skandinavisk i virkeområdene til sjøtrafikksentralene. De mener dette vil bety en alvorlig svekkelse av sjøsikkerheten.

– Norske fartøy vil ikke lenger kunne avtale møte og passeringer på norsk. Kommer et norskspråklig fartøy i havsnød, og norske ressurser kommer til for å hjelpe, må all kommunikasjon foregå på engelsk. Under en krise vil en falle tilbake til morsmål, og bruk av engelsk vil komplisere situasjonen. Dersom Kystverket innfører nytt språkkrav, er vi redd det bare er et tidsspørsmål før vi får vår første ulykke, står det å lese i den felles pressemeldingen.



Skjermdump fra et av høstens digitale grunnkurs, der Parat-rådgiver i Trondheim, Anita Rosmæl, er kursleder.

Digitale grunnkurs

Koronapandemien har ikke satt en stopper for Parats kursvirksomhet, og flere kurs og konferanser er denne høsten flyttet over til digitale plattformer. Grunnkursene for tillitsvalgte er blant opplæringen som har blitt gjort nettbasert. De digitale verktøyene tillater gode diskusjoner både i plenum og i egne grupperom, og tillitsvalgte fra flere ulike sektorer har gjennomført grunnkursene med glans.

Nedbemanning i domstolene

Stortinget skal behandle domstolstrukturen i tingrettene, jordskifterettene og lagmannsrettene. Parat-hovedtillitsvalgt, Rita Boine, støtter Justisdepartementets forslag om å bevare de fleste domstolene som ulike rettssteder, men frykter nedbemanning og tap av kompetanse. Boine sier forslaget fra Justisdepartementet tilsynelatende virker fornuftig, men vil få alvorlige konsekvenser for bemanning i distriktene.

– Digitalisering og endring av domstolstruktur skjer samtidig med at domstolene som følge av ABE-reformen må nedbemanne med 250 årsverk for saksbehandlere. Dette skjer samtidig som mange domstoler allerede er på bristepunktet når det gjelder ressurser som saksbehandling. Vil vi at dommere skal drive saksbehandling? spør hun.



Stortinget behandler nå forslag om ny domstolstruktur.

Betinget glede for to per tusen

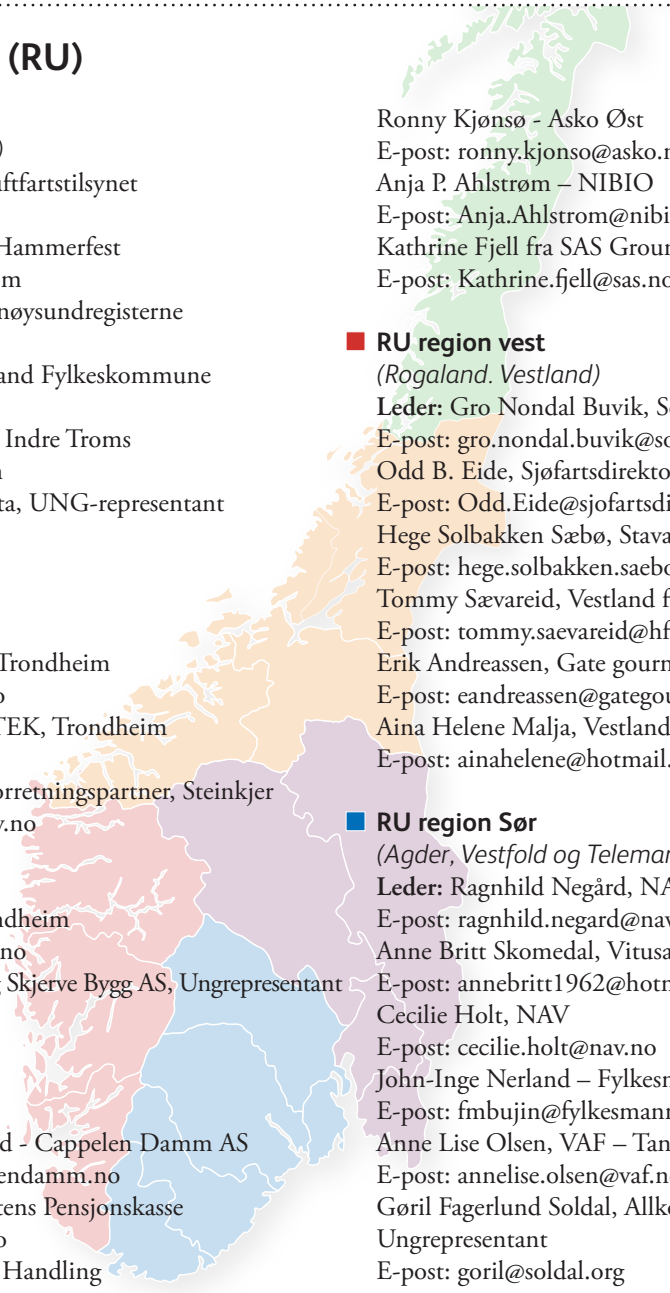
Parat politiet og Norges Politilederlag (NPL) deltok tidlig i november i en stortingshøring om politimeldingen. Blant temaene som ble tatt opp, var målsettingen om to politifolk per tusen innbyggere. Begge forbund er fornøyde med dette, men satte i høringen spørsmålstegn ved tallgrunnlag og finansiering. Marit Ellingsen, leder i NPL, mener økningen til to per tusen ikke er tilstrekkelig finansiert.

– Uten full finansiering av bemanningsøkningene tappes politiets driftsbudsjett og dermed det økonomiske handlingsrommet radikalt hver gang det ansettes i nye politistillinger. En effekt av dette er at politidistriktene må nedbemanne sivile stillinger, samtidig som det fortsatt er behov for å frigjøre politikraft fra sivile oppgaver, heter det i NPLs høringssvar.



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

Parats regionutvalg (RU)



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

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

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

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

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



Thomas Lilloe,
Forhandler



Bjørn Are Sæther
Rådgiver



Thore Eithun Helland
Advokat



Pia Helene Willanger
Forhandler



Annbjørg Nærdal
Advokat



Guro Løkken Bærø
Advokat

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

Krav på overtidsbetalt?

Jeg arbeider i et firma hvor det oppstår mye uforutsett, og vi har ganske hyppig bruk av overtid. Arbeidsgiveren min mener at jeg ikke har krav på betalt for denne overtiden dersom den ikke er pålagt av han. Hva er egentlig reglene for hva som er pålagt og hva som ikke er pålagt når det gjelder overtid?

Børge

Svar: Når det gjelder hva som er pålagt overtid og hva som ikke er pålagt overtid, er det ingen klar definisjon og svært ulik praksis. Vår oppfatning av dette er at all overtid, som er beordret, eller nødvendig av hensyn til den vanlige drift, skal betraktes som pålagt overtid. All overtid som man som arbeidstaker selv velger å gjøre, som kan eller skulle vært utført i den ordinære arbeidstiden, er ikke pålagt overtid. Vår anbefaling i din situasjon er å avklare med arbeidsgiver på forhånd før overtidsarbeidet igangsettes. Hevder arbeidsgiveren at arbeidet ikke er pålagt, skal du heller ikke utføre arbeidet. Er det ikke mulig å avklare på forhånd, skal du heller ikke utføre arbeidet, med mindre maskiner eller utstyr kan ta skade av at arbeidet ikke blir gjort.

Thomas

Ligger bak lønnsmessig

Jeg jobber som konsulent i en fylkeskommune. Jeg ser at det i årets lønnsoppgjør ikke blir lokale lønnsforhandlinger for oss som er ansatt i stilling i kapittel 4. Jeg mener at jeg har sakket akterut lønnsmessig i forhold til flere av mine kolleger. Er det i det hele tatt noe jeg kan gjøre i år?

Lars

Svar: Det stemmer at rammene på årets lønnsoppgjør i KS dessverre var så små at partene ble enige om at det ikke gjennomføres ordinære lokale lønnsforhandlinger i kapittel 4 i år. Dette har selvsagt sammenheng med ekstraordinære forhold rundt smittesituasjonen. Jeg vil sterkt anbefale deg om å kreve en lønnsutviklingssamtale med din leder, da dette er noe man har krav på i henhold til hovedtariffavtalen. Du kan ta den alene eller ta med deg din tillitsvalgt. Man får ikke endret lønn i denne samtalen, men det er svært nyttig å ta en slik samtale for å avklare forventningene dine angående lønn og arbeidsgivers synspunkter og forventninger. I en slik samtale får man ofte nyttige innspill som kommer til nytte neste gang du skal formulere et lønnskrav.

Bjørn Are

Gårdsbruk til besvær

Jeg bor på et tungdrevet småbruk på Vestlandet, og jeg har ikke kone eller barn. Nå begynner jeg å bli glemsk, og jeg er redd for at jeg kommer til å rote alt til. Det er mye ansvar med så mange dyr på gården, men jeg har ikke hjerte til å sende dem til slakteren. Hva skal jeg gjøre? Jeg har hørt om dette med fremtidsfullmakt. Kan det være noe for meg, som en ekstra sikkerhet? Jeg har en jobb i kommunen, men den greier jeg godt.

Jan Egil

Svar: Jeg vil råde deg til å holde god kontakt med Landbrukskontoret i kommunen, og dersom du er medlem av et bondelag, bør du henvende deg dit for å få nødvendig hjelp. Parat kan hjelpe deg med å sette opp en fremtidsfullmakt dersom du finner en eller flere som kan være din fullmektig. Fullmakten skrives under av deg og av to vitner. Fullmektigen kan ta deg med til fastlegen dersom du får vanskeligheter med å greie deg. Legeerklæringen og fullmakten sendes til fylkesmannen som overformynder for ikraftsetting. På den måten får du hjelp i det daglige av en du kjenner og stoler på.

Thore

Ingen lokale forhandlinger i staten

Jeg har fått tillagt mer ansvar i min stilling og vil fremme krav under årets lokale forhandlinger, men tillitsvalgte og ledelsen her sier det ikke blir noen lokale lønnsforhandlinger i år. Hvorfor ikke?

Rigmor

Svar: Det stemmer at det ikke blir lokale lønnsforhandlinger i staten i 2020. De sentrale forhandlingene avgjør om man skal sette av en pott til lokale lønnsforhandlinger i staten. I år ble hele lønnstillegget gitt sentralt. Men det er fremdeles mulighet til å fremme lønnskrav i henhold til hovedtariffavtalen i staten (HTA) punkt 2.5.3 Særlige grunnlag dersom du tilfredsstiller disse vilkårene. Snakk med din tillitsvalgte om å fremme krav jamfør HTA-punkt 2.5.3 nummer 1a dersom du mener det har skjedd vesentlige endringer i din stilling.

Pia

Avslag på studiepermisjon

Jeg har søkt om ulønnet studiepermisjon, men fått avslag. Begrunnelsen for avslaget er bemanningssituasjonen i seksjonen. Studiet gir studiepoeng og vil gi meg den formelle kompetansen jeg trenger i jobben min. Hva er mine rettigheter?

Petra

Svar: Arbeidsmiljøloven § 12-11 gir en rett til hel eller delvis studiepermisjon dersom man har vært i arbeidslivet i minst tre år og vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to årene. Arbeidsgiver kan bare nekte dersom permisjonen vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponering. Dersom man får avslag, kan man klage på avslaget til Tvisteløsningsnemnda. En slik klage må sendes til nemnda senest 4 uker etter at man har fått det skriftlige avslaget fra arbeidsgiver.

Når det er sagt, så kan det noen ganger være like lurt å forsøke å få til en god dialog med arbeidsgiver istedenfor å benytte klagemulighetene. Man kan for eksempel høre med leder om det kan passe bedre med permisjon neste semester. På den måten får leder god tid på seg og dermed lettere tilpasset personellkabalen, og det kan dermed kanskje være lettere å få permisjon.

Annbjørg

Uenig i advarsel

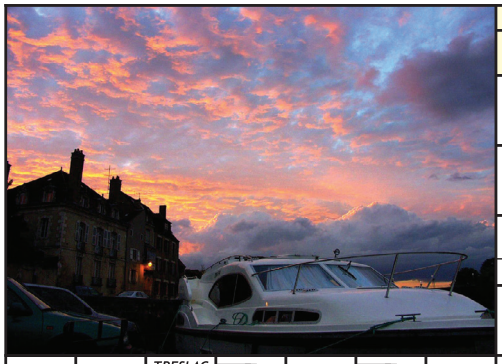
Jeg har fått en advarsel og er overhodet ikke enig i det som står. Jeg har én advarsel fra før. Er det slik at om jeg får en til, så mister jeg jobben? Jeg er veldig fortvilet, for advarselen er bare tull fra leder.

Karianne

Svar: En advarsel har ingen direkte rettsvirkninger. Det betyr at det ikke nødvendigvis skjer noe med arbeidsforholdet ditt selv om du får en advarsel. Det er heller ikke slik at du kan sies opp når du har fått et gitt antall advarsler. For at en oppsigelse skal være saklig, må det være saklig grunn for oppsigelse.

Merk deg at det ikke er noe krav om at det må gis advarsel før en oppsigelse. En tidligere advarsel vil imidlertid kunne legges til grunn som bevis senere, for å underbygge at du for eksempel har gjort en dårlig jobb, blitt varslet om at du må endre adferd, eller lignende. Dersom du er uenig, anbefaler jeg at du skriver et svar på advarselen, med dine forklaringer på hva som har skjedd. Dette svaret bør du be om at lagres sammen med den skriftlige advarselen. Jeg vil også anbefale at du sparer på svaret ditt, eller sender det elektronisk til arbeidsgiver, slik at du har bevis på at det er sendt.

Guro



									KORN-KAMMER / KANSELLI	SØLV-VINNER		GJENTAR ORD FOR ORD
							ID-RETTS-GREN					
							FØ OPP				IKKE / GULL	
							RACER-BIL / ØYNE					
									UJEVN			STIRRE
BIL-MERKE	SJEKK	TRESLAG / LOJALI-TETS-BUNDET		HEN-SIKTS-MESSIG		EN VOGT	LITT / HÅLKE				= HELLAS	
				PUSSE					FOSSIL HARPIKS		VERN / RAMSE OPP	
LEDER / VI TO												
			EN CAPRINO	KRAFT			ELV I SVEITS / USYM-PATISK					BE-DRØVET
												EROB-RET
BOLIG / FOTTØY												
			ROKKER		OFFI-SER				LENGDE-MÅL / SPANSK MATRETT			
OFFI-SER												
AVTA				GAR-DIST		ADAMS MAKE / GRESK BOKSTAV				SENGE-LIG-GENDE	POSTE	BRYR SEG OM
										EN FLEM-ING		
TILSET-TING / LEVER		GRUS-RYGGEN / BRUTALE					KUNDE / GRISK					
			GÅ I BAKKEN / BØKER									
LÅNE / TREL-LET						M.NAVN						
				BYGS-LET						FRØ		

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 3 – 2020 er: «TOG ER ET BRA TRANSPORTMIDDEL» Den heldige vinneren er: Tonje Fjeld Hæreid, fra Leikanger.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **5. februar 2021.**

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

Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 4/2020». 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: .....

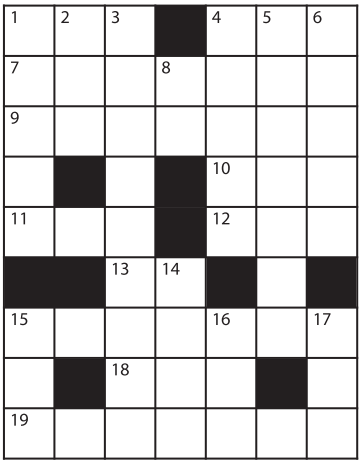
.....

Navn: .....

Adresse: .....

.....

MINI KRYSSORD

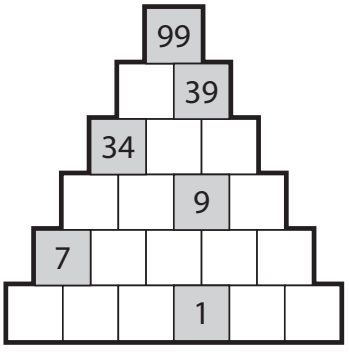


Vannrett
1. Avfall
4. Formann
7. Forsinke
9. Gikk for langt
10. Solo
11. Nedbør
12. Tillater
13. Vamt avkok
15. Fylkesmann
18. Fugl
19. Edens hage

Loddrett
1. Ordknapp
2. Gruvegang
3. Ristet frukt
4. Stimulerende frø
5. Scenen
6. Fjellgård
8. Plass
14. Kona til Oluf
15. Tresort
16. Kvinnenavn
17. No Clue

TALL PYRAMIDEN

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



SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

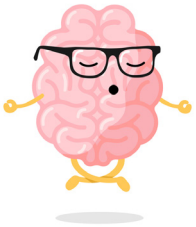
Vanskelig

© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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



1. ANTESIPER
2. ATSKILLIG
3. BASILL
4. DØRHÅNDTAK
5. GALOPPADE
6. GLASUR
7. HALV
8. KURVSTOL
9. LEKKING
10. PLATTHET
11. SAFTEN
12. SKIPSREPERATØR
13. SKYTTERNE
14. SLEIPHET
15. SMØRBRØD
16. SOFISTIKERT
17. SPAR
18. STEKTE
19. SVINESTI
20. SYLSLANK

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*
- *Brukes av klatrere*
- *Massiv og ofte loddrett*

L	G	E	E	F	V	J	G	L

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 5. februar 2021.
Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 4/2020».
Vinneren av hjernetrim i 3/2020 er Solveig Rød, fra Klæbu.

Med håp for vinteren

Høsten ble ikke helt som jeg hadde håpet på. Vi fikk så vidt en smakebit på det sosiale livet mange av oss har savnet, men så kom covid-19 som en skygge over landet igjen.

Det ble igjen innført strenge smitteverntiltak av regjeringen og helsemyndighetene. Veldig mange ble på ny sendt hjem til en arbeidsdag på hjemmekontor. For noen er dette fint – for andre er det ensomt.

Denne høsten har ansatte, ledere og eiere snudd hver stein for å se hvordan arbeidsplasser og verdier kan reddes for fremtiden. Samtidig skapes det en unødvendig usikkerhet rundt de støtteordningene noen bransjer er avhengige av for å komme seg gjennom krisen. Jeg har derfor bedt regjeringen og stortingspolitikere om å tenke langsiktig og ikke være så naive som å tro at krisen vil være omme når kompensasjonsordningene utgår i desember. Såpass skylder de næringslivet.

For veldig mange bedrifter og virksomheter ser det veldig alvorlig ut akkurat nå. Vi i Parat er redd for at det vil komme oppsigelser når utvidet permitteringsperiode utløper ved nyttår. Hvordan det vil se ut, er umulig å si på nåværende tidspunkt. Vinteren er allerede en utfordrende tid for blant annet bransjene tilknyttet luftfarten, og nå med covid-19 på toppen ser det mørkt ut. Vi håper en vaksine snart er på plass, og at dette kan medføre at luftfartsbransjen og alle andre næringer blir litt mindre skadelidende.

NHO Service og Handel, vår motpart på vekteroverenskomsten, førte oss ut i streik, og som jeg har sagt så mange ganger, en helt unødvendig streik. Vi gikk til forhandlingene med klokkertro på at det ville bli løsning, først hadde vi tro på en forhandlingsløsning og særlig hadde vi tro på en løsning gjennom mekling. Som Parat-leder konstaterer jeg i skrivende stund at Parat allerede har kommet til enighet med vår motpart på alle områder vi så langt har forhandlet på. Det beviser at vi i Parat ønsker å komme til enighet, og at vi søker løsninger uten å måtte bruke streikevåpenet.

Parat forholdt seg til frontfagrammen i år og lot den være førende for de kommende avtaleområdene. Selv om det faktisk finnes argumenter for at denne avtalen burde ha gode kort på hånden for å kunne gå utover rammen i frontfaget, krevde vi ikke det i år. Parat-vekternes krav var rimelige og edruelige. Vi ønsket en



Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

viss økning av natt- og helgetillegg. Det var vi villig å finansiere innenfor helheten. Vi møtte stivsinn og stahet hos motparten. De var ikke til å rikke. De skulle diktere hvordan årets lønnstillegg skulle fordeles. Det kan ingen fagforening med respekt for seg selv gå med på.

Så kjære vektere, kjære streikende vektere, vit at jeg er utrolig stolt av dere. Jeg har sett hvordan dere stod på under streiken, belastningen det er å stå i en langvarig streik kan kun oppleves. Jeg er meget imponert over dere.

Det finnes et lite ord som heter: håp,
det skjønneste i menneskets språk.

Kari Gløersen

UK. Olsen

Unn Kristin Olsen
Leder i Parat

Facebook: facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS

Parat med egen kleskolleksjon



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

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

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



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



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



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



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



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

* Frakt kommer i tillegg.



Boliglån fra
1,39%

Flytt lånet og få mer til overs

Gjennom bankavtalen med Nordea Direct har flere tusen Parat-medlemmer sikret seg en av landets laveste boliglånsrenter.
Har du sjekket hvor mye du kan spare?

Dette får du som medlem i Parat:
- Boliglånsrente fra 1,39 % nom. rente
- Lån til første bolig, 1,35 % nom. rente
- Ingen etableringskostnad på boliglån

Send oss en uforpliktende søknad på **nordeadirect.no**, det kan lønne seg å flytte boliglånet til medlemsbanken.

parat

Priseks.:
Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag, eff. rente 1,45 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 383 732,-.
Boligstart inntil 85 % av verdigrunnlag, eff. rente 1,41 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 372 563,-.
Pris pr. 01.06.20 for nye lån og kan bli endret. Gjelder for medlemmer i Parat.