

Jørn Sigurd Maurud

8

Riksadvokaten stiller kritiske spørsmål til tillitsreformen



Gode resultater i lokale forhandlinger
Tillitsvalgte trekkes frem som nøkkelen til å lykkes.

12



Vil du heve din kompetanse?
Parat tilbyr deg som medlem uttallige kurs, webinarer og konferanser.

24



Hva er nøkkelen til godt teamarbeid?
Psykologisk trygghet er alfa og omega, ifølge forsker.

28

Et arbeidsliv som motarbeider ytringsfriheten

Ytringsfrihetskommisjonen leverte sin rapport tidligere i år og tegner et dystert bilde av ytringsfriheten på norske arbeidsplasser. Den negative utviklingen for frie ytringer i arbeidslivet dokumenteres også i forskning og spørreundersøkelser.

Kommisjonen viser til at mange arbeidstakere og fagpersoner legger bånd på seg, eller helt lar være å delta i den offentlige debatten. Vi som jobber med journalistikk, kan bekrefte det samme: Det å få ansatte til å uttale seg er svært ofte vanskelig, og den som skal intervjues må avklare hva hen kan uttale seg om med ledelsen – en ledelse som ofte sier nei. Vi opplever manglende ytringsfrihet i alle deler av arbeidslivet, men offentlige virksomheter er ofte de vanskeligste. Samtidig er det flere deler av private virksomheter som også bør gå i seg selv, her inkluderer vi også organisasjonslivet som vi selv er en del av.

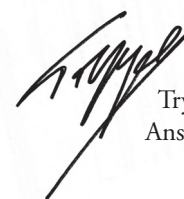
Årsakene til at ytringsfriheten ikke fungerer så bra som den burde, kan ifølge kommisjonen være flere, der manglende

ytringskultur er et nøkkelord. En fellesnevner som trekkes fram, er at kritiske ytringer oppleves lite velkomne, og at det ikke legges til rette for kritikk. Manglende aksept for kritikk mener kommisjonen ofte skyldes usikkerheten som hersker blant både ledere og ansatte om hvor grensene går for ansattes ytringsfrihet, og forholdet mellom ytringsfrihet og dens begrensninger. Usikkerhet skaper en forsiktighetskultur som gjør at arbeidstakere som kan ha viktige bidrag til samfunnsdebatten, og som også ønsker å bidra, holder tilbake av frykt for å trå feil. Formelle og uformelle reaksjoner på at arbeidstakere uttaler seg offentlig, påvirker ytringskulturen negativt.

Fafo har utarbeidet rapporten «Ytringsfrihet og varsling fra et arbeidsgiverperspektiv» på oppdrag for Fritt Ord. Her vektlegges det rettslige vernet av ytringsfriheten som er nedfelt i Grunnlovens paragraf 100 og Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) artikkel 10, som gir deg mulighet til å gi uttrykk for det du vil og hvordan du

vil, i tillegg til at du kan ta til deg ytringer og informasjon fra andre. Alt dette begrunnet i ønske om et sannhetssøkende demokrati og individets frie meningsdannelse. Konvensjonen er ratifisert av Norge, og den går foran annen lovgivning. Unntakene fra den alminnelige ytringsfriheten er trusler, voldsopfordringer, hatefulle ytringer mot minoriteter, ærekrenkelser, privatlivskrenkelser og ren sjikane.

Et annet viktig punkt i rapporten til Fritt Ord er at ledere, som oftest, er opptatt av lojalitetsplikten arbeidstakere har til arbeidsgiver. Det som underkommuniseres, er at arbeidstakere også har en lojalitetsforpliktelse til fagmiljøet, kolleger, brukere av tjenestene som tilbys, kunder, medlemmer og samfunnet som helhet.



Trygve Bergsland
Ansvarlig redaktør

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

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

ISSN 2535-3276

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: Gorm Kallestad, NTB
Avbildet: Riksadvokat Jørn Sigurd Maurud

Alle illustrasjonsbilder i bladet som ikke er kreditert er levert av Getty Images.

Redaksjonen avsluttet: 21.11.2023
Materiellfrist neste nummer: 03.02.2023

F Fagpressen

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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



Dette produktet er trykket etter svært strenge miljøkrav og er svanemerket, CO₂-nøytralt og 100 prosent resirkulerbart.

P 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 Hjelp når du trenger det i staten
- 5 Småstoff
- 8 Tillitsreformen
- 12 Lokale lønnsforhandlinger
- 14 Arbeidsglede
- 16 Statsbudsjettet sett med Parat-øyne
- 20 Aktive Parat
- 23 Internasjonalt arbeid
- 24 Kurs i 2023
- 26 Parats flaggsak
- 27 Ønsker flere unge tillitsvalgte
- 28 Oppskrift på godt samarbeid
- 32 Unicef
- 36 Parat informerer
- 38 Advokatene svarer
- 40 Kryssord og hjernetrim
- 42 Parats leder

Hvordan vil tillitsreformen fungere i offentlig sektor?



Tillitsreformen i offentlig sektor omtales som et av de viktigste prosjektene til dagens regjering. Hvordan reformen vil påvirke arbeidsliv og organisering av offentlige tjenester er foreløpig uklart.

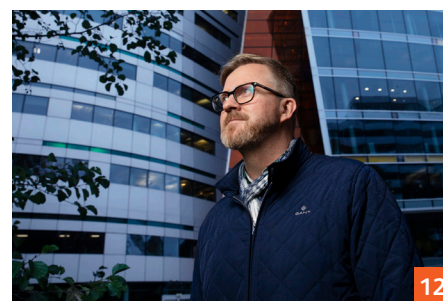
8



Gode resultater i lokale lønnsforhandlinger

Etter omfattende forhandlinger i hovedoppgjøret for ansatte i staten, tidligere i år, har de lokale lønnsforhandlingene gitt gode resultater. Godt arbeid av Parat-tillitsvalgte trekkes frem som særs viktig for å lykkes i forhandlingene.

12



Hans-Erik Skjæggerud. Foto: Sverre Jarild

12

Ny YS-leder er bekymret for den norske modellen

Hans-Erik Skjæggerud mener de tette båndene mellom LO og Arbeiderpartiet kan true den norske modellen.



24

Vil du heve din kompetanse?

Parat tilbyr deg som medlem kurs, webinarer og konferanser om mange ulike temaer. Her får du full oversikt over aktivitetene vi planlegger neste år.

Psykologisk trygghet er nøkkelen til godt samarbeid

For å kunne oppleve godt samarbeid i et team, mener forsker Bård Fyhn at psykologisk trygghet er alfa og omega.



Bård Fyhn. Foto: Benjamin Bargård

28

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



Truls Bjørhei
Forhandler og jurist
truls.bjorhei@parat.com
456 03 093



Stein-Inge Abelvik
Forhandler
stein-inge.abelvik@parat.com
913 22 212

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



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



Juliet Yemane
Rådgiver
Juliet.yemane@parat.com
991 15 554

Region sør – Tønsberg

Anton Jenssens gate 2, 3125 Tønsberg
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



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



Cecilie Haugsvær Pukstad
Rådgiver
Cecilie.Haugsvaer.Pukstad@parat.com
900 28 122

Region midt – Trondheim

Kjøpmannsgata 25
E-post: midt@parat.com



Merete Kjeldsberg
Rådgiver
merete.kjeldsberg@parat.com
457 28 916



Anita T. Rosmæl
Rådgiver
anita.rosmaal@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

Forsvarsansatte får pensjonsopptjening av tillegg

Trygderetten mener variable tillegg skal gi pensjonsopptjening, også for ansatte i Forsvaret. En ansatt gikk til sak mot staten for å få pensjonsuttelling for alt han har tjent som følge av jobben sin om bord på et skip fram til han gikk av med pensjon i 2018. I kjennelsen skriver Trygderetten at vakt- og fartøytilleggene medlemmet hadde, er pensjonsgivende etter det som er avtalt i hovedtariffavtalen. Dermed skal pensjonen også regnes ut ifra majoriteten av tilleggene han har hatt gjennom tjenesten. Pensjonsopptjening for variable tillegg vil trolig koste Forsvaret rundt 250 millioner kroner årlig. @NTB



Innvandrersorganisasjon mister statsstøtte etter varslar

Den statlige støtten til organisasjonen Bydelsmødre blir frosset etter at flere ansatte har varslet om arbeidsforholdene og konflikter.

– Imdi tar varslene på alvor og følger opp disse grundig. Vi er i dialog med organisasjonen og har stanset utbetaling av andre termin i påvente av at undersøkelsene ferdigstilles. Det sier divisjonsdirektør Benedicte Barkvoll i Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (Imdi).

Organisasjonen har etablert frivillige grupper i åtte Oslo-bydeler og seks kommuner siden oppstarten i 2016 og fikk støtte på en million kroner i statsbudsjettet i 2021. Målet er å skape «synlige og trygge brobyggere mellom det offentlige og lokalsamfunn» blant kvinner, primært med etnisk minoritetsbakgrunn. @NTB

Vanskeligere å rekruttere i staten

Det er krevende å beholde og rekruttere fagpersonell med spisskompetanse i de statlige virksomhetene. Det viser Arbeidsgiverbarometeret i staten. – Undersøkelsen viser at rekruttering av rett kompetanse har blitt mer krevende. Ikke minst er det utfordrende å beholde og rekruttere IT-personell. Dette er en utfordring mange virksomheter i både privat og offentlig sektor merker. For staten innebærer det at vi i enda større grad må synliggjøre karrieremulighetene som finnes hos oss, sier Sigbjørn Gjelsvik, kommunal- og distriktsminister (Sp). Arbeidsgiverbarometeret i staten ble startet av Kommunal- og distriktsdepartementet i 2020, for å legge til rette for en kunnskapsbasert utvikling av arbeidsgiverpolitikken i staten. Undersøkelsen går til de nesten 200 HR-lederne i det statlige tariffområdet og blir gjennomført to ganger i året. @Kommunal- og distriktsdepartementet



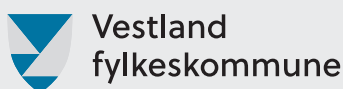
Sigbjørn Gjelsvik.
Foto: Stortinget



Ønsker mer hjemmekontor i staten

Statlige virksomheter ønsker å gi medarbeiderne mer fleksibilitet sammenlignet med før pandemien. 95 prosent av virksomhetene har utarbeidet nye føringer som regulerer arbeid hjemmefra. 85 prosent har en øvre ramme på to dager hjemmekontor i uken.

– Regjeringen har som ambisjon å øke antallet stillinger i staten som blir lyst ut med mulighet for fjernarbeid. Det kan bedre rekrutteringen av etterspurt kompetanse og øke tilgangen på kompetansearbeidsplasser i distriktene. Jeg vil oppfordre statlige virksomheter til å legge til rette for mer fjernarbeid, samtidig som en vurderer muligheten for at flere ansatte kan ha fast kontorsted i distriktskommuner, sier Sigbjørn Gjelsvik, kommunal- og distriktsminister (Sp). @Kommunal- og distriktsdepartementet



Vestland
fylkeskommune

Vestland fylkeskommune er årets nynorsk-kommune

Språkrådet har kåret Vestland fylkeskommune til Årets nynorsk-kommune for sitt arbeid med nynorsk på alle samfunnsområder. I år har juryen sett spesielt mot kommuner som har iverksatt tiltak for å etterleve kravene i den nye språkloven.

– De ansatte har god kjennskap til språkloven, noe det har vært viktig for oss å løfte fram i år. I Vestland er nynorsken representert i planer og strategier, og den er synlig i det offentlige rom, sier juryleder Margrethe Kvarenes. I juryens begrunnelse heter det blant annet at fylkeskommunen «har arbeidet grundig og systematisk for å sikre at de ansatte kjenner språkloven, har kompetanse og anledning til å følge opp». @NTB

NAV-direktør Hans Christian Holte.
Foto: NAV.



Flere får arbeidsavklaringspenger

Ved utgangen av september mottok 137 400 personer arbeidsavklaringspenger (AAP) her i landet. Det er 1500 flere enn i sommer. I alt får nå fire prosent av befolkningen i alderen 18 til 66 år AAP.

– Vi må tilbake til starten av 2018 for å finne et like høyt nivå. Økningen skyldes at det fortsatt er relativt få som slutter på ytelsen, samtidig som vi ser at antall som starter på AAP har økt den siste tiden, sier NAV-direktør Hans Christian Holte. AAP er ment å sikre en inntekt til folk som på grunn av sykdom eller skade har minst 50 prosent nedsatt arbeids-evne. Man kan maksimalt få AAP i tre år. @NTB

parat

Gjensidige 

YS Innbo til medlemspris

YS Innbo er en av markedets beste innboforsikringer, og som medlem i et YS-forbund får du forsikringen til en ekstra god pris.



Svært høy kundetilfredshet

Undersøkelser viser at medlemmene våre er veldig fornøyde med hvilke skader forsikringen dekker, kundebehandlingen og oppgjørstid når skaden først skjer.

Les mer og se alle fordelene dine på gjensidige.no/YS



Oppløftende om likestilling og diskriminering

Ni prosent av statlige virksomheter fant uforklarlige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn da de skulle kartlegge likelønn til årsberetningen for 2021. De fleste virksomhetene har allerede rettet opp i disse lønnsforskjellene. Få virksomheter har identifisert ansatte med ufrivillig deltid. 92 prosent av statlige virksomheter har rutiner for å forebygge og håndtere saker om trakassering. Bare 14 prosent har i stor eller ganske stor grad behov for mer kompetanse knyttet til å forebygge trakassering på LHBTIQ+-feltet.

– Selv om dette til dels er oppløftende tall for staten, er det viktig at vi fortsatt har stor oppmerksomhet på aktivitets- og redegjørelsesplikten, for å hindre diskriminering i det statlige tariffområdet, sier Sigbjørn Gjelsvik, kommunal- og distriktsminister (Sp). @Kommunal- og distriktsdepartementet



Politiet må betale oppreisning til ansatt for diskriminering

Politiet må betale 60 000 kroner i oppreisning til en ansatt for diskriminering på grunnlag av etnisitet og funksjonsnedsettelse. Kvinnen hadde jobbet sju år i politiet da hun søkte på en annen stilling. Hun fikk først høre at hun var kvalifisert for stillingen, men ikke kunne vurderes på grunn av sin etniske opprinnelse. Deretter opplyste politiet til Norsk Tjenestemannslag (NTL), der kvinnen er organisert, at det egentlige problemet ikke var hennes etnisitet, men noe helt annet. I et søk på den ansatte i politiets egne logger dukket det opp to episoder der politiet var tilkalt for å hjelpe helsevesenet i forbindelse med psykisk sykdom. Dette var flere år før kvinnen ble ansatt i politiet. Diskrimineringsnemnda gir kvinnen og NTL rett i at kvinnen er utsatt for to former for diskriminering – både for etnisitet og for funksjonsnedsettelse, altså psykisk sykdom. @NTB



Direktør i Forskningsrådet Mari Sundli Tveit.
Foto: Thomas Keilman, Forskningsrådet.

Forskningsrådet må nedbemanne

I forslaget til statsbudsjett har regjeringen foreslått et kutt i virksomhetskostnadene til Forskningsrådet på 62,8 millioner kroner. Dette er penger som skal gå til drift av Forskningsrådet, og kuttet tilsvarer 8,4 prosent av de totale virksomhetskostnadene. Forskningsrådet har i dag rundt 450 ansatte, og direktør i Forskningsrådet Mari Sundli Tveit sier de må nedbemanne utover det de klarer med stillingsstopp og naturlig avgang. – Vi står overfor en kombinasjon av naturlig avgang og styrt nedbemanning, men det er for tidlig å tallfeste hvor mange det dreier seg om, sier Sundli Tveit til Khrono. @NTB

To av tre NTNU-studenter har jobb før de er ferdige med studiene

Kandidatundersøkelsen til universitetet viser at hele 66 prosent av NTNU-studentene går rett ut i arbeidslivet når de er ferdige med utdanningen. Ved Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk er andelen hele 73 prosent. Det er en økning siden samme undersøkelse i 2019. Da var tallet 63 prosent. Humaniora og arkitektur er de to fakultetene som scorer lavest i undersøkelsen, men også her oppgir 47 prosent av humanistene og arkitektene at en jobb ventet på dem før fullført utdanning. Når det gjelder hvem som vurderer sin utdanning som mest attraktiv på arbeidsmarkedet, er andelen høyest blant sivilingeniørene med hele 91 prosent. @NTB



NTNU. Foto: Mentz Indergaard, NTNU

Hvordan vil tillitsreformen virke i offentlig sektor?

Tillitsreformen i offentlig sektor omtales som et av de viktigste prosjektene i regjeringsplattformen Arbeiderpartiet og Senterpartiet ble enig om i oktober 2021. Hvordan reformen vil påvirke arbeidsliv og organisering av offentlige tjenester er foreløpig ukjent.

Av: Ulrik Øen Johansen

I Hurdalsplattformen beskriver regjeringen overordnet at reformen skal gi «tilliten, tiden og makten tilbake til de som utgjør førstelinja og rygggraden i velferdsstaten». Dette ønsker de å oppnå ved å gå bort fra tradisjonell mål- og resultatstyring i offentlig sektor. Den første etaten som skal implementere reformen er NAV.

Vil ha klarere retningslinjer fra regjeringen

Leder for Parat NAV, Agathe Osland Helleesen, mener det må tydeliggjøres hva regjeringen ønsker å oppnå med tillitsreformen. Hun sier at NAV er klare for å brette opp ermene og forbedre måten de arbeider på, men at resultatet avhenger av tydelige rammer for hvordan tillitsreformen skal fungere i praksis.

Per i dag er det ikke kjent hvordan tillitsreformen skal se ut i NAV, eller hvilke områder reformen skal berøre først. – Vi savner retningslinjer for hva tillitsreformen innebærer for NAV fra

regjeringen. Samtidig som at vi er positive til økt samhandling internt, mer autonomi hos den enkelte ansatte, og at vi fremstår som en trygg og troverdig aktør i forvaltningen av velferdsstaten, er det helt vesentlig at de folkevalgte forstår problemstillingene ansatte i NAV møter på i hverdagen, sier Helleesen.



Parat NAV-leder Agathe Osland Helleesen håper departementene følger opp lovnader gitt i Hurdalsplattformen, om å gi ansvar og tillit tilbake til førstelinjen i offentlige tjenester. Foto: Vetle Daler





Parat NAV-lederen mener det har tatt for lang tid før det har skjedd noe med reformen, og håper nå at departementene følger opp lovnader gitt i Hurdalsplattformen, om å gi ansvar og tillit tilbake til førstelinjen i offentlige tjenester. Hellesen mener også at lederutvikling er helt sentralt for å lykkes. – Man vil ikke komme i mål med en kulturendring for hvordan vi skal utføre arbeidsoppgavene våre, om vi ikke også ser på måten vi driver ledelse på i NAV. For å kunne utvikle oss vil det kreve økt samarbeid mellom nivåene i etaten, og fokus på kompetanseheving både i førstelinjen og i ledelsen, sier Hellesen.

Noen av punktene regjeringen ønsker å endre med tillitsreformen inkluderer økt trepartssamarbeid, og sikring av god opplæring i den norske arbeidslivsmodellen:

- Redusere bruken av markedsmekanismer i alle deler av velferdsstaten.
- Styrke trepartssamarbeidet og rettighetene ansatte har til å bli involvert i alle viktige prosesser, både i staten og i kommunene.
- Sørge for at store IKT-prosjekter i offentlig sektor styres på en ny og bedre måte basert på tett involvering av brukere og ansatte, og ved å bygge opp kompetanse i egen organisasjon fremfor å kjøpe konsulenttjenester.
- Sikre at offentlige ledere har opplæring i den norske arbeidslivsmodellen og trepartssamarbeidet.

Har ikke desentralisering som mål i seg selv

En som uttrykte sin skepsis til reformen under Parats lederkonferanse i september, var Riksadvokat Jørn Sigurd Maurud. Han mener det er vanskelig å si noe om hva effekten av reformen vil bli i justissektoren, nettopp fordi det er så få målbare parametere. – Jeg må innrømme at jeg har strevet litt med å forstå hva tillitsreformen er for noe. Jeg har lest det som står i Hurdalsplattformen. Blant annet at «målene i offentlig sektor skal være få, tydelige og relevante. Det er jeg enig i, og det synes jeg treffer bra, sier han.

Riksadvokaten antydte også at det er vanskelig å se hvordan målene i tillitsreformen

praktisk treffer måten påtalemyndigheten jobber på.

– Dette med «tiden, tilliten og makten tilbake til de som utgjør førstelinja og ryggraden i velferdsstaten» Det er vel og bra, men jeg synes det er vanskelig å få dette til å klaffe egentlig i hvordan vi arbeider, uttalte Maurud.

Ingen løsning i arbeidshverdagen

Selv om de fleste er enig i at økt grad av tillit er en positiv ting på arbeidsplassen og i samfunnet generelt, er ikke Maurud overbevist om at det er desentraliserende reformer som løser utfordringer i arbeidshverdagen.

– Jeg er grunnleggende skeptisk til at det er sånn at «den som har skoa på vet alltid best». Noe styring på dette må man ha. Det klaffer fint med nye tjenestesteder, som en del av det politiske mantraet her, men gjør det oss til et bedre politi? Gjør det oss bedre rustet til å løse oppgavene våre? Jeg er litt usikker, sa Maurud til de oppmøtte på Parats lederkonferanse.

Maurud uttalte i tillegg at det ikke nødvendigvis er en fordel å spre kompetanse ut på flere steder enn helt nødvendig. Særlig ikke fra perspektivet til påtalemyndigheten.

– Jeg tenker at dette er litt vanskelig å forholde seg til i hierarkisk system som jeg representerer. Også er det dette med å ikke sette i gang sentraliserende reformer. Det er en utvikling i at man sprer kompetanse

ut på flere steder enn det som bra er, og det er jeg usikker på hvor gunstig er.

Etter flere oppfordringer til Riksadvokaten om å utdype kommentarene under Parats lederkonferanse, har Parat24 ikke fått svar (ved deadline, red. anm.).

Ønsker en kulturendring i offentlig sektor

Det er Kommunal- og distriktsdepartementet som forvalter gjennomføringen av tillitsreformen i offentlig sektor. Departementet skriver på sine sider at reformen skal skje nedenfra, og at den skal skje i tett samarbeid med tillitsvalgte, brukerorganisasjoner og innbyggere. Målet med denne tilnærmingen skal være å gi innbyggerne bedre offentlige tjenester.

Statssekretær Gunn Karin Gjøl (Ap) i Kommunal- og distriktsdepartementet sier tillitsreformen skal bidra til en kulturendring i hvordan ansatte i offentlig forvaltning bruker arbeidstiden sin. Det er spesielt tidsbruken på rapportering og dokumentasjon som i dag dominerer i deler av offentlig sektor, som skal reduseres.

– Det er særlig to ting vi ønsker å oppnå med reformen. Det ene er at ansatte skal få større handlingsrom til å utøve faget sitt, og ikke bli detaljstyrt i like stor grad som i dag. Det skal være rom for de ansatte til å bruke sitt faglige skjønn på en bedre måte. Det andre er målet er at vi ønsker en kritisk gjennomgang av det omfattende rapporterings- og dokumentasjons kravet som preger deler av de offentlige tjenestene, sier Gjøl.

Samtidig som at ansatte i førstelinjen skal få mer frihet til å utøve faglig skjønn, og få en større grad av medbestemmelse, sier Gjøl at lederutvikling er en viktig komponent i tillitsreformen.

– For å få til en kulturendring der mindre detaljstyring står sentralt, er det også viktig å se på arbeidsgivers rolle. Vi ønsker å gi mer tillit til de ansatte. Dette krever også at arbeidsgiver er innforstått med hva som legges i det. Sammen med Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, har vi laget en ny lederopplæringsmodul, hvor vi



Riksadvokat Jørn Sigurd Maurud har uttrykt sin skepsis til tillitsreformens nytte. Foto: Riksadvokatens kontor



Statssekretær Gunn Karin Gjøl (Ap) i Kommunal- og distriktsdepartementet sier tillitsreformen skal bidra til en kulturendring i hvordan ansatte i offentlig forvaltning bruker arbeidstiden sin. Foto: Trond A. Isaksen/ Kommunal- og distriktsdepartementet

jobber systematisk med å styrke medbestemmelse på arbeidsplassen, sier Gjøl.

Usikker på om det er mer tillit som trengs

Heidi Moen Gjersøe er forsker på velferds- og sosialpolitikk, bakkebyråkrati, skjønnsette og arbeids- og velferdstjenester (NAV) ved OsloMet og VID høyskole. Hun sier det kan være positivt at deler av den tradisjonelle mål- og resultatstyringen i NAV blir evaluert, men er usikker på om det er økt tillit og autonomi som vil heve kvaliteten i tjenestene NAV skal levere. – NAV må spørre seg selv om det er økt tillit som vil heve kvaliteten i tjenesten, eller om prioriteringene bør rettes mot faglig kvalitetssikring. Det å få økt autonomi må hvile på kunnskap i forvaltningen, sier Gjersøe.

Gjersøe trekker frem at NAV har et svært sammensatt samfunnsoppdrag, og at den mangfoldige kompetansen internt i orga-



– NAV må spørre seg selv om det er økt tillit som vil heve kvaliteten i tjenesten, eller om prioriteringene bør rettes mot faglig kvalitetssikring. Det å få økt autonomi må hvile på kunnskap i forvaltningen, sier Heidi Moen Gjersøe, forsker ved OsloMet og VID høyskole. Foto: OsloMet

” For å få til en kulturendring der mindre detaljstyring står sentralt, er det også viktig å se på arbeidsgivers rolle.

Statssekretær Gunn Karin Hjul (Ap)

nisasjonen gjør det utfordrende å skulle gå bort fra overordnede retningslinjer, fordi disse i dag utgjør mye av handlingsrommet til de som arbeider der.

– NAV har et stort samfunnsansvar med å forvalte rettighetene til innbyggerne. Da må man ha rutiner. Det sikrer at de ansatte behandler sakene på en god og lik måte. De som jobber med saksbehandling er en ting, mens de som jobber lokalt igjen kan ha behov for større skjønn. Disse behovene må kartlegges, og det burde kanskje være større kontakt mellom de forskjellige nivåene i NAV i disse tilfellene. Likevel er det kunnskap og kompetanse som bør stå sentralt for å ivareta de ulike hensynene, sier Gjersøe.

Håper på mer medvirkning

Leder for YS Stat, Pål Arnesen, mener tillitsreformen er et positivt signal fra politikere om at ansattes medvirkning i arbeidshverdagen og rollen til tillitsvalgte skal få en sterkere posisjon i norsk arbeidsliv. Samtidig skulle han gjerne sett at det var gjort mer i gjennomføringen av reformen, et år etter at den ble lansert som en viktig del av regjeringsplattformen.

– Det vi håper reformen vil oppnå er at flere av alle de kompetente ansatte i offentlig sektor trives i jobben. Reformen gjør tillit til en del av samtalen, noe som er veldig positivt når vi vet at tillitsvalgtrollen på norske arbeidsplasser ikke er det den en gang var, sier Arnesen.

– Er det mulig å gjennomføre en omfattende reform i en organisasjon som NAV, når det ikke er øremerket en eneste krone til å gjennomføre den?

– En del av hensikten med reformen er å styrke ansattes medvirkning og få frem verdien av arbeidet de legger ned i organisasjonen. Vi tror det er mulig å få til ved å være imøtekommende til de ansattes behov, og la dem ta større styring i hverdagen, sier Arnesen.



Leder for YS Stat, Pål Arnesen, skulle gjerne sett at det ble gjort mer i forbindelse med gjennomføringen av tillitsreformen. Foto: YS

– Er tillitsreformen en desentralisering av offentlige tjenester?

– Jeg håper reformen kan bidra til desentralisering av tjenestene i offentlig sektor. Det burde i større grad være mulig for ansatte i det offentlige å medvirke til beslutninger lokalt. Foreløpig vet vi lite om hvordan gjennomføring av reformen vil se ut, men vi er håpefulle til at den vil bidra positivt til arbeidshverdagen, og tjenester som leveres av det offentlige, sier Arnesen. ■

” Jeg håper reformen kan bidra til desentralisering av tjenestene i offentlig sektor.

Pål Arnesen, leder i YS Stat

Gode resultater i lokale lønnsforhandlinger

Etter omfattende forhandlinger i hovedoppgjøret for ansatte i staten tidligere i år har de lokale lønnsforhandlingene som Parat bistår medlemmer i, gitt gode resultater. De tillitsvalgtes rolle trekkes fram som viktig for å lykkes i forhandlingene.

Av: Ulrik Øen Johnsen og Vetle Daler



Etter at det sentrale oppgjøret i staten var gjennomført, fulgte lokale forhandlinger i de statlige virksomhetene. Nå får de tillitsvalgte ros for arbeidet de har lagt ned, av Parats forhandlere.

Oppgjøret i 2022 var et hovedoppgjør. Det betyr at det forhandles både om innholdet i tariffavtalene og om lønnstillegg. Hovedoppgjøret kan derfor i tillegg til lønnsregulering omfatte alle bestemmelser i tariffavtalen, men også ta inn nye tema partene ønsker å regulere.

Gode resultater fra lokale forhandlinger

Truls Bjørhei er sektoransvarlig for forhandlinger i staten hos Parat. Han



Sektoransvarlig for forhandlinger i staten i Parat, Truls Bjørhei. Foto: Vetle Daler

sier tilbakemeldingene medlemmer og tillitsvalgte gir fra de lokale forhandlingene, har vært positive. Det gjenstår fortsatt noen lokale lønnsforhandlinger i statlig sektor.

– Nå begynner mange av de lokale oppgjørene å bli ferdige. Parat har dyktige tillitsvalgte som gjør at vi er vant med å oppnå gode resultater. Tilbakemeldingene vi får fra de virksomhetene vi har forhandlet lokalt er også positive, selv om noen nye endringer for forhandlinger gir utfordringer på en del steder, sier Bjørhei.

Nøkkelen ligger i forberedelsene

Forhandler i Parat, Stein-Inge Abelvik, forteller at webinarer og informasjon ut til medlemmer og tillitsvalgte i staten før de lokale forhandlingene i høst har hjulpet på resultatet.

– I forberedelsene før årets forhandlinger holdt vi webinarer hvor mellom 1000 og 1500 medlemmer og tillitsvalgte i staten deltok. Vi ser i ettertid at disse webinarerene trolig har vært med på å hjelpe våre tillitsvalgte i prosessen før, under og etter forhandlingene i høst, sier Abelvik.



Forhandler i Parat, Stein-Inge Abelvik.
Foto: Vetle Daler

Også Abelvik roser arbeidet til de tillitsvalgte i virksomhetene det har vært forhandlet i. – Heldigvis så har vi mange flinke tillitsvalgte i de fleste virksomhetene

i staten. Det gjør at forhandlingene her går smidig, og at resultatet for medlemmene våre blir gode, sier Abelvik.

Fornøyd med de tillitsvalgtes arbeid

Eivind Olsen er nestleder i Parat forsvar og har bistått flere av forhandlingene i Forsvaret denne høsten. Olsen sier han er både imponert og fornøyd med innsatsen og resultatet av arbeidet hovedtillitsvalgte har lagt ned i forhandlingene. – Vi ser at medlemmene våre har fått god uttelling i årets lokale forhandlinger. Det lønner seg å være organisert, og våre



Nestleder i Parat forsvar, Eivind Olsen.
Foto: Vetle Daler

hovedtillitsvalgte har lagt ned et godt arbeid i lokale forhandlinger. Det har gitt gode resultater, sier Olsen.

Høyere prisvekst enn forutsett

Det ble i år enighet i statsoppgjøret etter mekling 18 timer på overtid. Resultatet ble da et gjennomsnittlig lønnstillegg på 3,84 prosent. Dette er noe høyere enn tillegget for frontfaget, som etter forhandlinger endte med en ramme på 3,7 prosent. Lønnstilleggene fordeles med 70 prosent sentrale tillegg, og 30 prosent fordeles til en pott som forhandles lokalt i virksomheten.

Da grunnlaget for de overordnede forhandlingene i frontfaget ble lagt, var forventet prisvekst i Norge 3,3 prosent. Fasit i november 2022 er en prisøkning i samfunnet på 7,5 prosent, sammenlignet med for ett år siden.

Den økonomiske rammen for tariffoppgjøret 2022

Forhandlingsmodellen i Norge bygger på at lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet skal være normgivende for øvrige oppgjør.

Den økonomiske rammen er beregnet til 3,7 prosent. I dette ligger:

- sentrale tillegg 1,3 prosent (generelle tillegg/lavlønnsstillegg/heving av satsene i avtalen)
- overheng 0,9 prosent
- anslått lønnsglidning 1,5 prosent

Anslått lønnsglidning baserer seg på forventet resultat fra lokale forhandlinger, endringer som følge av garantiordninger, akkorder og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

Lønnsglidningen uttrykker et gjennomsnitt og er ikke bestemmende for forhandlinger i enkeltbedrifter eller områder, der resultatet, og dermed glidningen, kan bli høyere eller lavere.

Lokale lønnsforhandlinger skal baseres på de fire kriteriene: Bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne. ■



To avtaler i staten

I årets lønnsoppgjør i staten brøt Unio med det mangeårige samarbeidet med YS-stat og LO-stat og ønsket å utarbeide en avtale med Akademikerne i stedet.

Med kun lokale forhandlinger, og uten sentrale lavlønnsstillegg, har Unio ønsket å fokusere på utdanningsgruppene i staten, som er en av gruppene med lengst utdanning, og ifølge Unio dårligst lønnsutvikling.

Uniforum som utgis av Universitetet i Oslo presenterer tall fra årets lønnsoppgjør i staten som blant annet viser at organiserte stipendiater og andre ansatte ved Universitetet i Oslo, hadde vært tjent med å tilhøre forhandlingene som YS-stat og LO-stat sto for i årets oppgjør.

Regnestykke

Regnestykkene som presenteres av Uniforum viser at en ansatt tilhørende Akademikerne/ Unio som fra før tjente 650 000 kroner, og ikke fikk individuelt tillegg, har etter det generelle tillegget på 1,8 prosent økt lønnen med 11 700 kroner til 661 700.

En ansatt tilhørende LO/YS-løpet med årslønn på 650 000 kroner har til sammenligning fått 1,7 prosent i sentralt tillegg (11 050 kroner) og 5300 i lokalt tillegg og har dermed økt lønnen med 16 350 kroner til 666 350 kroner.

Tilsvarende for en lønn på 900 000 kroner er en økning på 16 200 kroner i Akademikerne/Unio-løpet og økning på 20 600 kroner i LO/YS-løpet. ■



Informantene i en ny studie forklarer at tilhørighet handler om at alle bidrar og verdsettes uavhengig av hvilket nivå de er plassert på i organisasjonshierarkiet.

Arbeidsglede:

Hvordan kan vi tilrettelegge for følelsen av tilhørighet?

Følelsen av tilhørighet er en rik kilde til engasjement, trivsel og arbeidsglede på jobben, indikerer en ny studie. Hvordan kan vi implementere den på arbeidsplassene våre?

Av: Cathrine Filstad, professor ved Institutt for ledelse og organisasjon, Høyskolen Kristiania

Det er forsket lite på hva tilhørighet er utover det å være en del av et fellesskap. Litteraturen har i stor grad koblet tilhørighet og sosial identitet uten nødvendigvis å undersøke nærmere hvorfor (eller hvorfor ikke) behovet for tilhørighet ivaretas i

fellesskap av mennesker som identifiserer seg med hverandre, enten det handler om kjønn, nasjonalitet, alder, livsstil, stilling, utdanning, profesjon eller lignende.

Vi vet også lite om koblingen mellom tilhørighet og engasjement, arbeidsglede,

tilfredshet og motivasjon. Hvordan virker tilhørighet inn på arbeidsmiljøet?

Forsker på tilhørighet

Vi har derfor gjort en studie for å undersøke hva tilhørighet på arbeidsplassen kan være. Som forskere ga vi ingen føringer om

hva tilhørighet kan være. Formålet var å få informantenes egen forståelse av hva tilhørighet på jobb er for dem, og dermed kartlegge deres egne subjektive oppfatninger.

Informantene tok et bilde som illustrasjon på hva tilhørighet eller manglende tilhørighet er for dem. I tillegg skrev de en tekst på noen linjer, som forklarer hvorfor dette bildet illustrerer tilhørighet eller manglende tilhørighet. Vi ga ingen andre retningslinjer, definisjoner eller forklaringer for ikke å påvirke informantene. Studien omfatter til sammen rundt 100 informanter og ble gjennomført i perioden fra 2015 til 2021.

Hva tilhørighet kan være

Studien viser at tilhørighet handler om det som er «her og nå». Det er den gode følelsen, gleden, verdsettelsen, det å være en del av noe større enn en selv der alle bidrag til å løse utfordringer sammen verdsettes. Det er stoltheten over hva man fikk til sammen, og en stolthet på vegne av organisasjonen eller arbeidsgruppen som du er en del av.

Flere deler bilder av når de mottar en pris eller når de løser oppgaver sammen på seminarer. Vi finner derfor at tilhørighet ikke nødvendigvis er direkte koblet til kolleger, men heller til selve engasjementet som skapes i fellesskap sammen med kolleger.

Symboliske handlinger

Flere av informantene deler bilder der de poserer sammen med gode kolleger som de forklarer gir trivsel og at de tar vare på hverandre. Dette forsterkes ved positiv oppmerksomhet som blomster og bursdagshilsen, og dermed følelsen av å bli sett og satt pris på. Slike oppmerksomheter blir symbolske handlinger som forsterker engasjement og følelsen av å være en del av fellesskapet. Vi mottar kun ett eneste bilde som viser en leder.

Alle bidrar og verdsettes

Informantene forklarer at tilhørighet handler om at alle bidrar og verdsettes uavhengig av hvilket nivå de er plassert på i organisasjonshierarkiet. I den grad ledere bidrar til tilhørighet, deltar de som likeverdige parter på felles aktiviteter. Vi finner at dette handler om at den emosjonelle forestillingen av tilhørighet kan forstås som likeverd, bli sett og å være viktig i et fellesskap.

Informanter som viser til manglende tilhørighet, tar bilder av tomme korridorer og inngangsparti i organisasjonen hvor ingen mennesker er synlige. Deltakere som ikke føler tilhørighet til organisasjonen sin, forklarer det med mangel på sosiale relasjoner og det å være en del av et fellesskap. Det påvirker deres engasjement og trivsel negativt. ■

Tilhørighet i praksis

Her er fire refleksjoner over hvordan vi kan legge til rette for at vi føler tilhørighet på arbeidsplassen:

1. Tilhørighet utvikles best gjennom felles engasjement, det er her og nå. Kolleger løser utfordringer og oppnår mål i et fellesskap på arbeidsplassen.
2. Engasjementet gjør at tilhørighet blir en positiv forestilling om likeverd, å bli sett og føle seg verdsatt som igjen gir motivasjon, arbeidsglede og stolthet. Her inkluderes også det symbolske som igjen forsterker forestillingen om tilhørighet til noe større enn seg selv.
3. Tilhørighet vektlegger det uformelle framfor formelle posisjoner, og hvordan arbeidsmiljø utvikles på tvers av hierarkiet og handler om tillit til alles bidrag for felles beste.
4. Mangfold er en strategi, inkludering et mål, mens tilhørighet er en følelse som igjen blir det viktigste målet for å lykkes med mangfold og inkludering!

” Tilhørighet handler om at alle bidrar og verdsettes uavhengig av hvilket nivå de er plassert på i organisasjonshierarkiet.

Cathrine Filstad

Professor Cathrine Filstad.
Foto: Høyskolen i Kristiania



Statsbudsjettet sett med Parat-øyne

Kutt i bevilningene til Folkehelseinstituttet (FHI), innstramminger i taxfree-ordningen, mindre penger til politiet og et forsvarsbudsjett lagt i en ustabil sikkerhetspolitisk tid er blant sakene i foreslått statsbudsjett som har stor betydning for Parats medlemmer.

Av: Marianne Baksjøberg



6. oktober la regjeringen fram sitt forslag til statsbudsjett for 2023. Foto: NTB

” En så kraftig reduksjon i bevilgningen gjør at mange stillinger kan forsvinne.

Parat-leder Unn Kristin Olsen om regjeringens FHI-kutt

Finansminister Trygve Slagsvold Vedum presenterer forslaget til nytt statsbudsjett. Foto: NTB



Under pandemien ble det bevilget ekstra midler til FHI. Nå foreslår regjeringen å kutte støtten med 300 millioner kroner.

– Vi var allerede underbemannet før pandemien. Vi har ikke nok ansatte til å utføre lovpålagte oppgaver, sier Farnaz Hakimzadeh-Sohrabi, tillitsvalgt for Parat ved FHI.

Hun er redd samfunnet vil stå dårligere rustet til å håndtere en ny pandemi hvis kuttene gjennomføres.

– Hvordan skal vi klare å gjøre jobben vår uten å ha ressurser? spør Hakimzadeh-Sohrabi.

Kan hindre viktige nasjonale funksjoner

Parats leder, Unn Kristin Olsen, frykter kuttene kan gå ut over viktige nasjonale funksjoner.

– Parat er bekymret for hva de foreslåtte kuttene ved FHI vil bety for kompetansemiljøet ved instituttet, samfunnsoppdraget de skal løse, og den framtidige beredskapen, sier hun.

Olsen frykter innstramningene kan føre til en usikker arbeidshverdag for FHI-ansatte.

– En så kraftig reduksjon i bevilgningen gjør at mange stillinger kan forsvinne. Jeg frykter økt belastning på de ansatte når instituttets arbeidsoppgaver blir fordelt på færre, sier hun.

Det er anslått at 250 stillinger kan forsvinne ved FHI som følge av budsjett-kuttet, skriver Aftenposten. Regjeringen forsvarer kuttene.

– I lang tid har svaret på de fleste politiske utfordringer i Norge vært økt oljepengebruk. Den tiden er forbi. Det krever at vi prioriterer hardere. FHI skal fortsette pandemihåndteringen i tråd med regjeringens strategi- og beredskapsplan for håndteringen av covid-19-pandemien. Det er samtidig avgjørende at instituttet ivaretar samfunnsoppdraget og kjerneoppgavene på en god måte, skriver statssekretær i Helse- og omsorgsdepartementet Ole Henrik Krat Bjørkholt i en e-post til Parat.

Taxfree-ordningen under press

Også taxfree-næringen merker innstramninger i statsbudsjettet. Regjeringen foreslår å halvere tobakskvoten fra neste år. Det vil ramme småflyplasser i Norge.

Mindre flyplasser i Norge har en lang historie med underskudd. Dette dekkes

i stor grad inn av Avinors inntekter fra taxfree-tilbudet ved norske flyplasser. Forsvinner taxfree-inntektene, kan det se mørkt ut for flere av landets flyplasser.

Leder i Parat, Unn Kristin Olsen, mener forslaget vil sette svært mange arbeidsplasser i fare om det blir vedtatt. I tillegg vil det svekke Norges infrastruktur og distriktsutbygging.

– Parat er for en streng alkohol- og tobakkspolitikk, men er opptatt av å opprettholde alle de viktige småflyplassene i Norge. Lufthavnene er i mange tilfeller selve livsåren i lokalsamfunnene. Å bygge ned denne infrastrukturen er det samme som å ikke satse på distriktene våre. I tillegg til tapte arbeidsplasser vil det bli vanskelig for mange å bosette seg på mindre steder i landet, sier Olsen.

Utgangspunktet for innstramningen er den offentlige utredningen «Norge mot 2025». Utvalget bak utredningen foreslo å skrote taxfree-ordningen fullstendig fordi den ifølge utvalget undergraver det norske avgiftssystemet og den norske alkohol- og tobakkspolitikken. Utvalget mener at dagens finansieringsmodell for Avinor må erstattes av en ny modell som ikke avhenger av salg av avgiftsfri alkohol og tobakk

ved norske lufthavner. I 2019 drev kun 8 av Avinors 44 lufthavner med overskudd. Det er uvisst hvordan regjeringen ønsker å erstatte finansieringen fra taxfree-salget hvis dagens ordning forsvinner.

Politiet frykter budsjettkutt kan gi store konsekvenser

Det er urolige tider globalt. Verden står sannsynligvis overfor den største sikkerhetspolitiske utfordringen siden andre verdenskrig. Det speiles i det foreslåtte statsbudsjettet. Forsvarsbudsjettet styrkes. Men mye av den nasjonale kriseberedskapen ligger også i justissektoren – hos politiet. Deres budsjett kuttes med 57,8 millioner kroner.

– Politiet er en sentral aktør i landets totalberedskap. Vi har ansvaret for å trygge samfunnet i fred, krise og ved væpnet konflikt, herunder også et stort ansvar for å håndtere hybride trusler, sier leder i Norges Politilederlag (NPL) Kjetil Ravlo.

Han sier det er problematisk at bevilgningene til politiet kuttes. Regjeringen påpeker i sitt budsjettforslag at kuttene i hovedsak handler om færre konsulent-tjenester og mindre byråkrati.

– Mindre byråkrati er noe vi i utgangspunktet ønsker velkommen, men det forutsetter en konsekvensvurdering. Omprioriteringene og kuttene er så omfattende og på et så detaljert nivå at vi frykter det går ut over handlingsrommet til politiet, sier Ravlo.

Han mener de usikre tidene vi nå opplever i verden, gjør at budsjettkutt kan få store konsekvenser.

– Vi er nå inne i den mest ustabile og krevende sikkerhetspolitiske situasjonen globalt siden andre verdenskrig. Da mener vi det er problematisk med kutt. Lavere bevilgninger og mer politisk detaljstyring kan føre til en dårligere polititjeneste, sier Ravlo.

Bekymret for detaljstyring og økt saksbehandlingstid

Leder i Parat Politiet, Einar Follesøy Kaldhol, reagerer også på detaljstyringen som ligger i de foreslåtte omprioriteringene for 2023.

– Vi ønsker at det settes mål og forventninger til resultat i stedet for å detaljstyre politiets arbeidsform. Det er også krevende at det blir tegnet et bilde av administrasjonen i politiet som et

pengesluk som bare kan legges ned. Dette byråkratiet er helt essensielt for at politiet skal kunne levere på sitt samfunnsoppdrag, sier han.

Leder for i Parat i domstolene, Rita Boine, mener budsjettforslaget vil gi domstolene for lite midler, noe som kan føre til lengre saksbehandlingstid.

– Med økte energi- og husleiekostnader vil underdekningen føre til interne justeringer. Vi er bekymret for at dette fører til ansettelsesstopp i domstolene. Med færre dommere og saksbehandlere vil saksbehandlingstiden øke, noe som blant annet vil føre til svekket rettssikkerhet for offer og tiltalte i straffesaker, sier hun.

Boine er skuffet over at regjeringen ikke sier noe om domstolsstrukturen i statsbudsjettet.

– Vi forventer at midler følger en eventuell reversering, men det er ingen ekstra bevilgning i regjeringens forslag til statsbudsjett.

Forsvaret ikke budsjettvinner

Leder i Parat forsvar, Johan Hovde, mener Forsvaret på ingen måte er en budsjettvinner i år. Han sier at regjeringen følger



” Det er svært skuffende å se den manglende politiske viljen til å ta tilbake tjenester som er satt ut til private leverandører.

Johan Hovde, leder i Parat forsvar

Forsvaret er ingen budsjettvinner i år, mener leder i Parat forsvar, Johan Hovde.
Foto: Vetle Daler

” Vi kan ikke se at det følger nødvendige ressurser med det som nå innføres.

Agathe Osland Helleesen, leder i Parat NAV

Leder i Parat NAV, Agathe Osland Helleesen, er positiv til den nye ungdomssatsingen, men etterlyser nødvendige ressurser for å kunne følge opp. Foto: Vetle Daler



opptrappingen av langtidspanen for forsvarssektoren, men påpeker at det lå i kortene.

– Parat forsvar hadde vel forventet at det lå mer penger i potten sett i lys av det sikkerhetspolitiske bildet som har endret seg dramatisk, sier Hovde.

Han er bekymret for de ansattes arbeids-situasjon.

– Vi skaper ikke operativ evne, og vi får ikke det vi har til å virke gjennom at flere og flere slutter i Forsvaret på grunn av høyt arbeidspress og uforutsigbare rammebetingelser. Personellet er vår viktigste ressurs, sier Hovde.

Parat forsvar er også skuffet over at renholdspersonalet ikke tilbakeføres til Forsvaret.

– Vi kan ikke se at regjeringen følger opp Hurdalsplattformen knyttet til renholdstjenesten i forsvarssektoren. Det er svært skuffende å se den manglende politiske viljen til å ta tilbake tjenester som er satt ut til private leverandører. Renholdere og øvrige ansatte fortjener bedre, sier Hovde.

NAV og ungdomsgarantien

Regjeringen foreslår en bevilgning på 175 millioner til en ny ungdomsgaranti i regi

av NAV. Ungdomsgarantien skal sikre at unge som trenger hjelp til å komme i arbeid, får tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig.

– Vi er positive til satsingen på unge under 30 år. Men garantier skaper enorme forventninger, og denne garantien vil kreve store ressurser å forvalte. Vi kan ikke se at det følger nødvendige ressurser med det som nå innføres, sier leder i Parat NAV Agathe Osland Helleesen.

Hun etterspør også insentiver for marked eller arbeidsgiver.

– Skal vi lykkes med denne type tiltak og prosjekter, er NAV helt avhengig av å ha arbeidsgiver med på laget. Slik ordningen er presentert så langt, ser vi ikke nødvendige insentiver for arbeidsgiverne. Det er en klar mangel med ordningen og må på plass for at NAV skal kunne lykkes med oppdraget.

Grunnrente

Grunnrente er ekstra inntekt som kommer fra eierskap til naturressurser, slik som for eksempel jord, skog, hav og olje. Grunnrenteskatt er skatt på disse naturressursene. Regjeringen foreslår å innføre grunnrenteskatt på havbruk og landbasert vindkraft fra 2023.

Dette støtter Parat, som i sitt arbeidslivs- og samfunnspolitiske dokument fra 2021 skriver at de vil arbeide for økt grunnrente på havbruksnæringen og kraftnæringen.

– Ettersom normalavkastningen er skjermet for skatten på grunnrenten, vil skatten virke nøytral på bedrifters investeringsbeslutninger. Dermed vil samfunnsøkonomisk lønnsomme investeringer gjennomføres uavhengig av skatten på grunnrenten, sier leder i Parat, Unn Kristin Olsen. ■

Lise Klaveness, president i Norges Fotballforbund, er vinner av YS' likestillingspris 2022. Foto: Thomas Brun/NTB Kommunikasjon



YS' likestillingspris går til Lise Klaveness

YS' likestillingspris for 2022 går til president i Norges Fotballforbund, Lise Klaveness.

Av: Vetle Daler

HYS-leder Hans-Erik Skjæggerud var juryleder for likestillingsprisen og sier Klaveness i alle år har vært en svært tydelig og kompetent stemme i arbeidet for likestilling, mangfold, skeives rettigheter, menneskerettigheter og demokrati. – Dette nådde sitt foreløpige høydepunkt da hun talte FIFA-kongressen midt imot, sier Skjæggerud.

Pådriver for likestilling

YS likestillingspris er i år delt ut for 34. gang og ble overrakt Lise Klaveness under YS-konferansen i oktober. – Klaveness har vært en pådriver for likestilling innen fotballsporten i mange år. Hun har stått på for at jenter som spiller fotball skal ha samme muligheter og res-

surser som gutter. YS' likestillingspris for 2022 tildeles Lise Klaveness både som en anerkjennelse for alt hun har fått til fram til nå, og som en oppmuntring til å fortsette arbeidet med å styrke jentefotballen og øke likestilling og inkludering i verdens mest populære idrett, sier Skjæggerud.

Første kvinnelige president

Klaveness var den første kvinnen som jobbet som ekspertkommentator i fotball for NRK. Her kommenterte hun blant annet fotball-VM for menn i 2018. Samme år tok hun over som direktør for elitefotball i Norges Fotballforbund. Tidligere i år ble hun valgt som forbundets første kvinnelige president. Klaveness har dermed vært et viktig forbilde over tid og i flere forskjellige posisjoner.

Under FIFA-kongressen formidlet Lise Klaveness tre krav: Det skal ikke være rom for arbeidsgivere som ikke sikrer frihet og trygge arbeidsvilkår for arbeidstakerne. Det skal ikke være rom for fotballedere

som ikke kan være vertskap for kvinnes mesterskap. Og det skal ikke være rom for arrangører som ikke kan garantere for tryggheten til skeive fotballfans.

En stor anerkjennelse

Prisvinneren selv er svært glad for utmerkelsen.

– YS' likestillingspris er en stor anerkjennelse og ære. Ikke bare for meg, men for norsk fotball. Jeg opplever at norsk fotball har tatt viktige og nødvendige steg mot å gi jenter og kvinner like muligheter til å følge sine drømmer i fotballen, enten det er som spillere eller i andre roller. Og enda viktigere; jeg opplever at hele organisasjonen, altså klubbene rundt om i vårt langstrakte land, deler en felles ambisjon om at vi skal bli enda bedre på alle måleparametre. Det er ikke slik at Norges Fotballforbund kan styre markedskreftene, men vi kan ta aktive grep for å styrke innsatsen for å rekruttere flere kvinnelige spillere, trenere, ledere og dommere, sier Lise Klaveness. ■

Ønsker støtte fra fagforeninger

Tusenvis av iranere protesterer mot regimet. Hovedtillitsvalgt i Parat, Aram Nour, støtter protestantene og håper på en løsning som vil gi demokrati i landet. Han berømmer arbeidstakere i Iran som uten økonomisk støtte har gått ut i streik for å felle dagens regime.

Av: Trygve Bergsland

Nour har vært i Norge siden 1989 og jobber til daglig i Kranfører AS, der han er tillitsvalgt for Parat-klubben som organiserer mer enn 50 prosent av de ansatte.

– Jeg har kone, bror, søster og mor her i Norge og vi kom som politiske flyktninger for 33 år siden. Min far var på kongens side og vi flyktet først til Tyrkia og kom deretter til Norge, ved hjelp av FN's Høykommissær for flyktninger (UNHCR), sier han.

Nour støtter demonstrantene som står på barrikadene i hjemlandet.

– Mitt ønske er å få norske fagforeninger til å støtte opp om de streikende, de kjemper en viktig kamp uten noen form for økonomisk støtte. De risikerer egen økonomi, fremtidig jobb og represalier fra dagens regime, sier han.

Streikene knyttet til oljeproduksjon, transport og stålproduksjonen i landet er ifølge Nour viktige for å få til et regimeskifte.

– Denne kampen må vi vinne. Gir vi oss nå har vi tapt alt, sier han. ■



Aram Nour holder opp det iranske flaggene fra tiden før revolusjonen i 1979, der en løve holder et sverd i det hvite feltet. Løven er i dagens flagg erstattet med et symbol som ble godkjent av Ayatollah Khomeini, 9. mai 1980. Foto: Trygve Bergsland.

Parat på politisk besøk i Brussel

Denne uken har Parat sammen med YS Privat vært på besøk hos flere EU-institusjoner i Brussel. Besøket er en del av et samarbeid mellom YS-forbund med tariffavtaler i privat sektor. Både Parat, YTF, Negotia, SAFE, Finansforbundet og Delta var til stede under besøkene.

Av: Ulrik Øen Johnsen

Formålet med besøket i Brussel var å få en bedre forståelse av hvordan forbundene aktivt kan arbeide politisk med saker som vil bedre arbeidstakeres rettigheter. Spesielt minstelønnsdirektivet, som har som formål å forbedre arbeids- og levevilkår for alle arbeidstakere i EU og fremme økonomisk og sosial utvikling, var et gjennomgående tema under besøket.

– Vi fikk fagforeningenes blikk og syn på det som foregår i Brussel og EU nå om dagen. Det var selvsagt også vanskelig å unngå samtaler om den spesielle situasjonen som nå preger Europa, grunnet kri-

gen i Ukraina og energikrisen denne har utløst, sier Parat-nestleder Anneli Nyberg.

Gruppen fra YS avla besøk ved Norges ambassade i Brussel, hvor tema var energisituasjonen i Europa og utformingen av nytt direktiv for plattformarbeidere. I tillegg ble det møter hos Det europeiske frihandelsforbundet EFTA, Den europeiske faglige samorganisasjon ETUC og EU-parlamentet.

Nyberg sier det har vært en lærerik opplevelse å få bedre innsikt i kanaler



EU-parlamentet. Foto: Anneli Nyberg

inn mot storpolitikken som utformer arbeidslivsivilkår i EU.

– Det er fint å være til stede i Brussel når det er såpass mye som pågår her som er nært knyttet til vårt arbeidsliv. Det var særlig interessant å høre om minstelønnsdirektivet som har vært et viktig tema her nede lenge, og som nylig ble vedtatt av EU, sier Nyberg. ■

Luftfart og verdenspolitikk i Montreal

Parats nestleder, Anneli Nyberg, var til stede under generalforsamlingen i Den internasjonale organisasjonen for sivil luftfart (ICAO), som er FNs luftfartsorganisasjon med hovedkvarter i Montreal, Canada. På agendaen sto både problemstillinger knyttet til luftfartens framtid og bærekraft. Også internasjonal storpolitikk gjorde seg gjeldende.

Av: Ulrik Øen Johnsen

Samlingen preges av bransjens utfordringer etter pandemien, men også av den pågående krigen i Ukraina. For første gang siden rådets opprettelse fikk Russland i år ikke gjenvalg til å fortsette sitt arbeid i FN-organisasjonen, for de neste tre årene.

Parats nestleder Anneli Nyberg deltok på samlingen sammen med den internasjonale transportarbeiderforeningen ITF, ledet av Gabriel Mocho Rodriguez. Samlingen har deltakere fra over 190 medlemsland. ITF har observatørstatus med møte-, forslags- og talerett.

Har utarbeidet flere forslag

Før møtet i Montreal har organisasjonen utarbeidet tre forslag til framleggelse. – Det første forslaget vårt omhandler en bedre og mer tilpasset beredskap og håndtering av pandemiutbrudd. Spesielt med vekt på ansattes trygghet og behov for helsevern og beskyttelse i en slik situasjon, sier Nyberg.



Fra ICAO-samlingen i Montreal i oktober, der Parats nestleder Anneli Nyberg deltok. Foto: Anneli Nyberg.

I forslaget heter det blant annet at ITF mener: «Det er viktig at statene utarbeider omfattende sykdomsreduksjonsprogrammer i forkant av fremtidige helsekriser og er forberedt på å implementere dem raskt og konsekvent. Dette vil bidra til å begrense spredningen av sykdom og minimere dens økonomiske virkninger.»

Ønsker ansvarlig bærekraft

Det andre forslaget ser på strategier på veien mot nullutslipp for luftfarten, og behovet for at ansatte involveres tilstrekkelig for å sikre en rettferdig overgang til en grønnere luftfart.

– I forslaget inviteres medlemmene i ICAO til å styrke innsatsen for langsiktig bærekraft og avkarbonisering av den globale luftfartsindustrien ved å gjøre rettferdig overgang, rettferdig transformasjon og sosial bærekraft

til sine integrerte konsepter. Vi mener det er avgjørende at ansatte er med på denne endringen. Derfor ønsker vi et sosialt fokus, der ansattes medvirkning står sentralt i å nå målsetningene, sier Nyberg.

Vil skape en attraktiv bransje

Også det tredje og siste forslaget går ut på å utvikle luftfarten til en attraktiv arbeidsplass. Her er det særlig utfordringene i arbeidsmarkedet på kort og lang sikt som tas opp.

– Grunnen til at vi fremmer dette forslaget, er at vi ser behovet for å løfte kvaliteten på arbeidslivet og lønnsvilkårene i bransjen. Det er kun gjennom å gjøre jobbene i bransjen levelige vi kan sikre utvikling og bærekraft. Dette vil kreve en lønn å leve av og muligheten til å også ha et sosialt liv utenfor jobben, sier Nyberg. ■

Demonstrasjoner i Frankrike for høyere lønn

Streikende arbeidere holdt i oktober storstilte demonstrasjoner over hele Frankrike med krav om høyere lønn som svar på galopperende prisvekst i landet. Ifølge det franske innenriksdepartementet deltok over 100 000 mennesker i demonstrasjonene rundt om i landet, hvorav 13 000 i hovedstaden Paris. Demonstrasjonene forsterket en pågående streik blant raffineriarbeidere, som tømte bensinstasjoner for drivstoff og vekket sinne hos millioner av franske bilister. @NTB



Singapore Airlines lar gravide flyvertinner beholde jobben

Singapore Airlines skal ikke lenger si opp flyvertinner som blir gravide, opplyser flyselskapet. Tidligere har kabinpersonale blitt sagt opp dersom de blir gravide, og selskapets leger erklærte at de ikke var i stand til å fly lenger. De som ønsket å gå tilbake i jobben etter å ha fått barn, måtte søke seg til jobben som vanlig. Nå kan gravide kabinansatte søke om å jobbe i en stilling på bakken midlertidig i tre til ni måneder. De vil også få betalt foreldrepermisjon og kan gå tilbake til jobben som kabinansatte igjen etterpå. @NTB



Greske dommere sparkes for latskap

Disiplinærorganet til Hellas' høyesterett har de siste ti månedene sparket 20 greske dommere og statsadvokater på grunn av dårlig utførelse av deres oppgaver. Ifølge en rapport har fem juridiske tjenestemenn nylig fått sparken, begrunnet med det store antallet saker som venter i rettssystemet. Dommerne og påtalemyndighetene som er avskjediget, får i rapporten skylden for forsinkelsene og blir anklaget for latskap, inkompetanse og fravær fra tjeneste. Situasjonen ved landets øverste forvaltningsdomstol, StE, gir mest grunn til bekymring. Der har vedtak i enkelte tilfeller ligget til behandling i inntil 19 år. @NTB

Britisk postvesen kutter opptil 6000 jobber

Britiske Royal Mail vil slanke organisasjonen og kutte antall årsverk med mellom 5000 og 6000 innen august neste år. Kunnngjøringen om nedskjæringen startet etter Communications Workers' Union streiket for bedre lønn og arbeidsbetingelser. Ifølge Royal Mail gjøres kuttene som følge av store finansielle problemer. Postvesenet ligger an til et underskudd på 350 millioner pund, over 4 milliarder kroner, i år. @NTB



Flere jobber og lavere ledighet i USA

I september ble det skapt 263 000 nye jobber i USA, samtidig som arbeidsledigheten falt til 3,5 prosent. Samtidig viser tallene fra det amerikanske arbeidsdepartementet at bedriftene i landet ansetter mindre enn tidligere i år. Lønnsveksten la seg på fem prosent, noe som var forventet. Nedgangen i de to førstnevnte tallene er gode nyheter for den amerikanske sentralbanken, som jobber med å dempe lønns- og prispresset i USA. Sentralbanken har hevet renten hele sju ganger i år. @NTB

Kurs i 2023



Å kunne gi deg som tillitsvalgt et godt kurstilbud er det som gir god støtte til medlemmer og er viktig for Parat. De siste to årene har en stor del av kurstilbudet vært nettbasert, men nå er det heldigvis igjen mulig å arrangere fysiske kurs og konferanser.

Selv om det tilbys mange fysiske kurs er det flere som velger nettbaserte kurs nå, sammenlignet med før pandemien. Parat vil fortsette med fysiske kurs og konferanser, men øker samtidig det nettbaserte tilbudet.

Ny læringsplattform i 2023

For alle Parats tillitsvalgte tilbys det flere hybride kurs, som en kombinasjon av selvstudium og samling, enten fysisk eller på nett. Det vil også komme rene nettkurs uten påmelding og som vil være åpent for alle.

For å få til dette lanserer Parat en ny læringsplattform i 2023. Der vil du som medlem og tillitsvalgt kunne finne en aktivitetskalender med alle kurs, temadager, konferanser og webinarer på ett sted. Her vil du kunne se hvilke aktiviteter du kan melde deg på, hvilke aktiviteter du allerede er påmeldt, og hvilke aktiviteter som er pågående. Du vil også kunne hente nettkurs direkte i læringsplattformen, gjennomføre selvtester og mye mer.

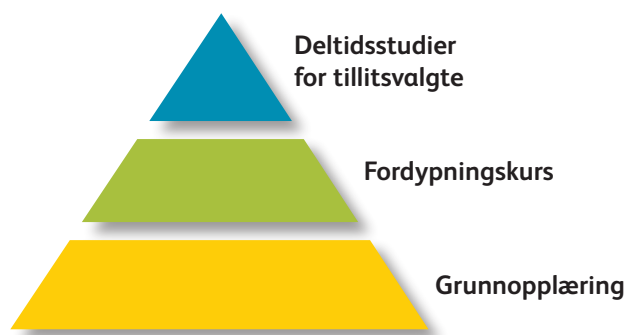
Deltidsstudier i arbeidsrett og kompetanseutvikling

Parat samarbeider med Universitetet i Sørøst-Norge om å tilby studiepoenggivende kurs. Her er det satt sammen seks enkeltkurs til en årshet for tillitsvalgte, til sammen 60 studiepoeng. Det er mulig å ta ett kurs i året. Les mer under deltidsstudier på www.parat.com.

Til våren arrangeres kurset «Grunnleggende arbeidsrett», som er et 15 studiepoenggivende kurs. Kurset er samlingsbasert med en fysisk oppstartsamling over tre dager, flere nettbaserte samlinger, en obligatorisk oppgave og en hjemmeeksamen.

Til høsten tilbys Human Resource Management (HRM). Dette kurset omhandler ledelse av menneskelige ressurser og strategisk kompetanseutvikling. Dette er også et kurs på 15 studiepoeng, og undervisningen foregår også her med en fysisk samling og resterende nettbasert. ■

Kurspyramiden for tillitsvalgte i Parat



Kurs og konferanser for tillitsvalgte 2023

Januar

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

- 19. januar Kurs i Ansettelsesråd Stat, Nettbasert, Stat
- 26. januar Kurs i Økonomiforståelse grunnkurs - nettbasert, Nettbasert, Alle sektorer
- 30. jan-1. feb Kurs i Presentasjonsteknikk og kommunikasjon, Sanner hotell, Alle sektorer
- 30. jan-1. feb Grunnkurs 2 og 3 privat, kommune og Oslo kommune, Olavsgaard Hotell, Privat + kommune

Februar

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	1	2	3	4	5

- 6.-8. februar Grunnleggende arbeidsrett (15 stp), Olavsgaard Hotell, Alle sektorer
- 7.-8. februar Grunnkurs 1 region øst og sør, Olavsgaard Hotell, Øst og Sør
- 14.-16. februar Kurs i Forhandlingsteknikk privat og spekter, Sanner hotell, Privat og spekter

Mars

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
27	28	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

- 2.-3. mars Parat- og tariffkonferansen, Scandic Oslo Airport hotel, Alle sektorer
- 8.-10. mars Konflikt håndtering- kommunikasjon og juss, Olavsgaard Hotell, Alle sektorer
- 14.-16. mars Grunnkurs 2 og 3 Stat, Sanner Hotell, Stat
- 21. mars Grunnkurs 1 nettbasert - alle regioner, Nettbasert, Alle sektorer
- 28.-30. mars Kurs i forhandlingsteknikk for offentlig sektor, Sanner hotell, Offentlig sektor

April

Ma	Ti	On	To	Fr	Lø	Sø
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

- 18. april Grunnkurs 1 nettbasert - øst og sør, Nettbasert, Øst og sør
- 25.-26. april Kurs i økonomiforståelse videregående, Olavsgaard Hotell, Privat og spekter
- 26.-27. april Grunnkurs 1 region midt og nord, Scandic Nidelven, Trondheim, Midt og nord

Mai

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.-10. mai Grunnkurs 1 vest, Edvard Grieg, Bergen, Vest
- 23. mai Grunnkurs 1 nettbasert - alle regioner, Nettbasert, Alle sektorer

Juni

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

- 7.-8. juni Statskonferansen, Quality hotel River station, Drammen, Stat
- 7.-8. september Parat lederkonferanse, Quality Airport Hotel, Gardermoen, Ledere

■ Deltidsstudier for tillitsvalgte
 ■ Fordypningskurs
 ■ Grunnopplæring
 ■ Konferanser

«Tillitsvalgt» er Parats flaggsak i 2023

I 2023 skal tillitsvalgte løftes ekstra opp og frem. «Tillitsvalgt» er nemlig neste års flaggsak i Parat.

Av: Marianne Baksjøberg

Hvert år pleier Parat å velge en egen flaggsak – en sak som skal få ekstra oppmerksomhet året gjennom.

– Mange vil kanskje si at «tillitsvalgte» alltid har vært flaggsak i Parat i den forstand at tillitsvalgte er Parats viktigste ressurs. Parat har alltid satset stort på skolering og støtte til tillitsvalgte. Men hovedstyret mente at tiden nå var inne for å markere tillitsvalgte helt spesielt og langt utover det normale, sier leder i Parat, Unn Kristin Olsen.

Tillitsvalgtes betydning for norsk arbeidsliv

Olsen er opptatt av tillitsvalgtes betydning for norsk arbeidsliv.

– Tillitsvalgte er en av de viktigste brikkene i den norske modellen, og vi hadde ikke hatt det arbeidslivet og velferdssamfunnet slik vi kjenner i dag uten tillitsvalgte, sier hun.

Olsen påpeker at alle er velkomne til å komme med forslag om hvordan tillitsvalgte kan bli løftet frem.

– At flaggsaken er vedtatt som tema, og med overordnede målsettinger, betyr ikke at alt er avgjort: Det er så absolutt tid og rom for alle i Parat til å sende forslag og ideer til hva vi kan gjøre for å sette



Tillitsvalgte skal bli hedret gjennom Parats flaggsak for 2023.

tillitsvalgte i sentrum, få flere til å bli tillitsvalgte, skolere tillitsvalgte og hylle tillitsvalgte, sier hun.

Tillitsvalgte er en av grunnbjelkene i Parat. Generalsekretær i Parat, Trond Reidar Hole, er opptatt av at alle er ulike, selv om de jobber for en felles sak.

– Litt avhengig av hvordan vi teller – og hvem vi tar med – har vi i Parat rundt 2800 tillitsvalgte. Det er viktig å huske at dette er forskjellige mennesker selv om de kjemper for fellesskapet og det vi står sammen om. Og de spenner fra det vi må kalle profesjonelle heltidsfrikjøpte tillitsvalgte til tillitsvalgte uten frikjøp og knapt med lov til å bruke arbeidsgivers telefon for å ringe Parat-kontoret, sier Hole.

Økt satsing på både medlemmer og tillitsvalgte

Hovedstyret har også vedtatt ulike delmål for flaggsaken «tillitsvalgt» som alle skal være med å styrke saken. De tre delmålene skal løfte frem arbeidet tillitsvalgte utfører, gjøre arbeidshverdagen enda bedre og legge til rette for bedre arbeidsbetingelser for alle tillitsvalgte på arbeidsplassen.

Parats hovedstyre ønsker også å sette av mer penger i 2023 til aktiviteter og formål som kommer Parats medlemmer til gode, blant annet i form av temadager og konferanser. I tillegg settes det av mer midler til flaggsaken, som er av stor verdi for alle tillitsvalgte. ■

Ønsker flere unge tillitsvalgte

Det nye styret i Parat UNG har en stor geografisk dekning over hele Norge og er spredd over flere sektorer både privat og statlig. De neste tre årene vil de jobbe for å fremme flaggsaken «Unge i etableringsfasen», og for å få flere unge tillitsvalgte med på laget.

Av: Elisabeth Hjelm, Sanosh Senthilkumar og Helene Husebø

Parat UNG valgte tidligere i år inn et nytt styre. Med ny politisk giv har de nye medlemmene valgt ut flaggsaken «Unge i etableringsfasen». Nestleder Elisabeth Hjelm forteller at de i tillegg til dette skal satse stort på Parats flaggsak for 2023, som er «Tillitsvalgte».

– Behovet for flere unge og engasjerte i arbeidslivet, som vil påta seg tillitsverv, er en post vi anser som svært viktig for både nåtiden og framtiden, sier Hjelm.

De unge må bli tatt på alvor

Parat UNG ønsker at unge skal føle seg sett og bli tatt seriøst av arbeidsgivere, ikke bare når det gjelder de små tingene, men også i større sammenhenger.

– Vi ønsker å jobbe for et arbeidsliv der vi unge har bestemmelsesrett til hvordan arbeidsmarkedet og arbeidsmiljøet skal være, for både de unge som privatpersoner og som kolleger. Her må vi få unge tillitsvalgte inn, som er stemmer som ikke bare jobber for den gjeldende jobbgenerasjonen, men også den neste, sier Parat UNGs nestleder.

Farlig trend

Hjelm understreker at YS' arbeidslivsbarometer viser at betydningen av det

organiserte arbeidslivet og fagforeninger fortsatt er høy, men at stadig færre vil påta seg tillitsverv.

– Dette er en farlig trend for treparts-samarbeidet og samarbeidet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Derfor håper vi at neste års flaggsak kan fremme tillitsvalgtrollen. Dialogen og tilliten må styrkes mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i alle sektorer, og sikre at rollen har en betydning framover. Den nedadgående trenden må snus nå, og ikke senere, sier hun.

Podkast-satsing

For å nå ut til enda flere vil Parat UNG framover rette oppmerksomheten mot et nytt verktøy, nemlig podkast som informasjonsplattform.

– Dette er for å nå ut til både nye og eksisterende medlemmer. Ifølge Den store podrapporten 2022 som er utført av Schibsted, NRK, Norstat og Bauer Media Group, er det høy dekning av podkastlyttere blant aldersgruppen 20–39, som er Parat UNGs målgruppe. På et bredere aldersspekter kan vi se at dekningen er nesten like høy. Med tanke på dette kommer podkast til å være like informativt og relevant uansett alder, kjønn, sektor og livssituasjon, avslutter Hjelm. ■

Nestleder i Parat UNG, Elisabeth Hjelm. Foto: Vetle Daler



Hvordan skaper vi godt teamarbeid?

Mange av oss jobber i team, eller en form for team, der psykologisk trygghet er en forutsetning for å kunne gjøre en god jobb. Et team kan være dine nærmeste kolleger eller venner, for å lykkes handler det i bunn og grunn om å ha gode relasjoner og stor takhøyde. Så enkelt er det – og så vanskelig.

Av: Ole Alvik

Psykologisk trygghet er et begrep som veldig mange har et forhold til gjennom hva vi har lest – og de fleste har en intuitiv forståelse av hva som ligger i begrepet. Vi har alle erfart hvor fint det er å være med i et team hvor man føler seg trygg og bidragene man kommer med blir satt pris på, og det er lov å tenke høyt og kaste ball om ideer som kanskje ikke er helt ferdig gjennomtenkt.

Og de fleste av oss har også opplevd det motsatte. Team hvor kortene holdes tett til brystet, hvor folk er mer opptatt av å vinne fram med egne meninger enn å bygge videre på andres forslag, og hersketeknikker sperrer veien for godt samarbeid og samspill. Når et team har lav grad av psykologisk trygghet, fungerer det ikke som et godt og effektivt team. Men hvordan skaper man psykologisk trygghet i teamet?

Friheten til å være seg selv

En som kan mye om dette, er Bård Fyhn. Han forsker på psykologisk trygghet i team ved Norges Handelshøyskole (NHH) i Bergen og underviser i ledelse og lederpsykologi samme sted. Han har også lang erfaring med lederutvikling i

Forsvaret, og i høst skal han levere sin doktorgradsavhandling om temaet. – Jeg har deltatt i mange team, og som de fleste andre har jeg erfart hvor motiverende og oppbyggende det kan være å delta i noen team, og hvor slitsomt og demotiverende det er å delta i andre. Utfordringen med å utnytte den enkeltes potensial fullt ut i teamarbeid fascinerer meg, sier han.

Fyhn definerer psykologisk trygghet som friheten til å være seg selv i samarbeid med andre. – At jeg kan være tro mot det jeg står for, at jeg kan være oppriktig, og at vi kan være uenige uten at det går ut over relasjonen vår. Når jeg er trygg, kan jeg erkjenne egen uvitenhet og utilstrekkelighet, uten å frykte at du skal forsøke å ta meg av den grunn, og jeg kan lettere motta tilbakemeldinger og akseptere at noe bør gjøres annerledes, sier han.

– *Hva kjennetegner et team med stor grad av psykologisk trygghet?*

– Det er stor takhøyde og rom for å være uenige med hverandre. Alle bidrar, og man spiller videre på hverandres innspill og ideer. Psykologisk trygghet gir team-

medlemmene en frihet som de kan utnytte til teamets beste. Men i frihet ligger det jo også et ansvar. Jeg kan bruke min trygghet utelukkende for egen vinning, og det blir det neppe godt samarbeid av. Med en god dose empati og motivasjon for å bruke tryggheten konstruktivt kan et team virkelig omsette psykologisk trygghet til effektivt samarbeid, sier han.

Hva skaper psykologisk trygghet?

Fyhn har fulgt flere team over lang tid for å studere hva som påvirker den psykologiske tryggheten i teamene. Selve sammensettingen av teamene, slik som personligheter og kjønn, synes å spille en mindre rolle enn man kanskje skulle tro. Vi har ulik atferd i ulike team, avhengig av hvem vi har rundt oss, og dette kan i stor grad relateres til psykologisk trygghet.

” En forutsetning for godt og tett samarbeid er at vi er ekte og hele, og da må vi våge å vise at vi også er sårbare og gjør feil.



*Psykologisk trygghet er ferskvare, mener professor Bård Fyhn.
Foto: Benjamin Bargård*





– De fleste team har ett eller flere medlemmer som ikke kjenner den samme psykologiske tryggheten som de andre kjenner på, sier Fyhn.
Foto: Benjamin Bargård

– Psykologisk trygghet stikker dypere enn teamsammensetningen. Det handler om relasjoner, om kulturen vi bygger, og normene vi setter. Vi skaper én form for trygghet i ett team vi tilhører, og en annen form for trygghet i et annet team, forklarer han.

– Hvis du var leder for et team, hva ville du ha gjort for å skape psykologisk trygghet i teamet?

– Da ville jeg ha vektlagt tre hovedpunkter. Det første er å bygge gode relasjoner. Det andre er å bygge struktur og tydelige rammer. Det tredje er å gå foran som et godt eksempel og selv sette den standarden som du ønsker skal prege teamet, sier Fyhn.

Bygg gode relasjoner

For å oppnå psykologisk trygghet må medlemmene i teamet kjenne hverandre.

Relasjoner kan ta ulik form, alt fra nære vennskap til mer «profesjonelle» relasjoner.

– Her har vi ulike preferanser for hvor nært vi ønsker å komme kollegene, og det må være greit. Det sentrale er at vi gjennom å kjenne hverandre lettere kan være den støtten for hverandre som vi alle vil kunne trenge. Man må ha en trygghet og kjennskap som er så robust at gruppen tåler uenighet og kan møte en potensiell konflikt på en konstruktiv og god måte, sier han, vel vitende om at det er enklere sagt enn gjort, understreker Fyhn.

Den psykologiske tryggheten kan komme relativt raskt i en gruppe når deltakerne opplever at man vil hverandre vel og blir møtt på en god måte. Men det er dessverre ikke slik at den psykologiske tryggheten etableres en gang for alle.

– Man må sette av tid til å bygge og vedlikeholde tryggheten i teamet. Man blir

ikke et trygt team bare fordi man er lenge nok sammen. Flere av gruppene jeg har fulgt, har endt opp med lavere trygghet ett år senere enn da de startet som team, forteller Fyhn.

Trygghet er ferskvare

Det er mange faktorer som kan bidra til at tryggheten brytes ned. Et team består ikke av maskiner, men av mennesker som noen ganger er sterke og trygge og andre ganger sårbare. Den etablerte tryggheten i gruppen kan også endres når noen slutter i gruppen og andre kommer inn. Kort sagt, det er mye som kan skje, og Bård Fyhn spissformulerer det på følgende måte:

– Psykologisk trygghet er en ferskvare.

Trenger styring og struktur

Psykologisk trygghet betyr ikke at alle skal si hva de vil, når de vil, om alt de vil. Det må være framdrift og retning i teamet.

” *Man må sette av tid til å bygge og vedlikeholde tryggheten i teamet. Man blir ikke et trygt team bare fordi man er lenge nok sammen.*

– Det er viktig å skape ryddighet og forutsigbarhet i samarbeidet. Et effektivt team trenger styring og struktur. De må ta praten om hvordan de ønsker å jobbe sammen, hva de ønsker å oppnå, og hva som er viktig for dem, sier Fyhn.

På dette området er det mange som svikter, påpeker han.

– Mange konflikter kunne vært unngått hvis man hadde tatt seg tid til en metasamtale om hvordan vi skal jobbe sammen i teamet. Det kan eksempelvis skje gjennom strukturerte læringsprosesser, der teamet tar seg tid til å reflektere over det de har gjort.

Vær et forbilde

I et trygt team har medlemmene en gjensidig opplevelse av at «jeg vil deg vel». Da må teamlederen gå foran med et godt eksempel.

– Handlingene våre har en tendens til å overdøve ordene våre. Teamledere må derfor være bevisst eksempelets makt. Du må gjøre trygghet, ikke bare snakke om det. Da bygger du trygghet i praksis, sier Fyhn.

En god teamleder tør å vise seg feilbarlig og sårbar, mener Fyhn. Som leder må du be om tilbakemeldinger på det du gjør, og du må vise at tilbakemeldingene blir tatt på alvor og fører til endringer. Og du må vise ekte interesse for alle medlemmene i teamet, ikke bare dem som du har best kjemi med.

– Vis alle medlemmene at du lytter til dem og verdsetter dem, spør om råd, og gi uttrykk for at bidragene de kommer med er viktige. Og vis at det er rom for å komme med ideer som ikke er helt gjennomtenkte, og at det er læringsmuligheter i feilene de gjør. Klarer du som leder å møte dem på denne måten i hverdagen, da bygger du psykologisk trygghet i praksis, sier Bård Fyhn.

Alle har et ansvar

Lederen har størst påvirkningsmulighet på den psykologiske tryggheten i kraft av sin rolle, men alle medlemmene bidrar til å bygge eller bryte ned tryggheten i teamet. Derfor er det alles ansvar å ivareta relasjonene i teamet.

– Tryggheten er summen av alle de små valgene vi tar i møte med hverandre i hverdagen og hvordan vi forholder oss til hverandre i møtene. Ordene vi bruker bygger kultur på godt og vondt og bidrar til hvordan andre føler seg. Hvis jeg er en god kollega, da gjør jeg mitt beste for å ivareta relasjonen mellom oss.

– Hva bør teamlederen gjøre for få med hele teamet?

– Du må ha antennene ute og prøve å finne ut hvordan situasjonen er i ditt team. Eventuelt kan du kartlegge det gjennom medarbeidersamtaler og lignende. Men det viktigste er at du skaper trygghet rundt deg i møte med mennesker. Vis at det er stor takhøyde for å komme med ideer, og at det er lov å gjøre tabber. Det er banalt å si på en måte, men samtidig så kraftfullt, sier Fyhn.

Forventer du som teamleder at andre skal spille ut originale ideer, gi ærlige tilbakemeldinger og våge å gjøre seg sårbare, da må du våge å by på deg selv. Ingen vil gjøre seg sårbar hvis lederen framstår som usårbar, mener Fyhn.

– Er det noe jeg har lært gjennom min egen utvikling, så er det betydningen av feilbarlighet. Du bygger ikke tillit rundt deg ved å være det supersterke supermennesket som skal hjelpe alle andre, men som ikke selv vil motta hjelp. En forutsetning for godt og tett samarbeid er at vi er ekte og hele, og da må vi våge å vise at vi også er sårbare og gjør feil.

Trygghetens skyggeside

Et psykologisk trygt miljø i et team kan også ha noen negative effekter. En ensidig konsentrasjon på trygghet fremmer ikke nødvendigvis gode beslutninger og effektivitet i teamet. Overdreven trygghet og selvheldelse hos noen medlemmer kan ødelegge tryggheten for andre. Likeledes må man vite når det er greit med idémyldring, og når lederen må skjære igjennom og ta en beslutning. Også i et team med stor grad av psykologisk trygghet kan det være interessen motsetninger, faglig uenighet og personlige motiver – og alle kan ikke forvente å få gjennomslag for sine ideer, synspunkter og prioriteringer.

– Er det større eller mindre sannsynlighet for at det oppstår konflikter i et team med stor grad av psykologisk trygghet?

– Det er et godt spørsmål, og det er ikke et enkelt svar på det. Å samle personer med ulike bakgrunner, kompetanse og personligheter om en felles effektiv prosess går ikke nødvendigvis av seg selv. I et team med liten grad av psykologisk trygghet er det mye man ikke snakker om, heller ikke latente konflikter. Dermed kan det framstå harmonisk, hvert fall på overflaten. I et team med høy grad av psykologisk trygghet kan det gå hett for seg. Da får man fram meningsforskjeller, men det kan også være utfordrende og skape konflikter hvis de ikke håndteres skikkelig. Så det er komplekst, men jeg tror like fullt ethvert team er mer tjent med å snakke om uenigheter enn å late som de ikke er der. ■

Luvleen Kaur i UNICEF:

Får jobben gjort

Luvleen Kaur er Parat-medlem, styremedlem i Parat UNG – og brennende engasjert i jobben sin i UNICEF Norge.

Av: Vetle Daler

UNICEF, som er tilknyttet FN, er verdens største hjelpeorganisasjon for barn. Organisasjonen er representert i 190 land. I Norge har UNICEF 107 ansatte, fordelt på hovedkontoret i Oslo og en avdeling i Bergen.

Vi treffer Luvleen Kaur i UNICEFs lokaler i Nydalen i Oslo. Her har hun jobbet i fem år – og stortrives.

– Jeg har masse gode kolleger, og arbeidsdagen er veldig variert. Det trives jeg veldig godt med.

Nå hvert barn i tide

UNICEFs jobb er å fremme barns rettigheter. Mottoet er «Nå hvert barn i tide».

– Vi er ei vaktbikkje som passer på at barns rettigheter blir ivaretatt. Vi er til stede over hele verden og jobber for barns rettigheter i alle de 190 landene vi er til stede i, forteller hun.

Mandatet til UNICEF Norge er å samle inn donasjoner til internasjonale programmer samt å drive påvirkningsarbeid i Norge for å sikre barns rettigheter her hjemme. – Vi må ha penger for å hjelpe der behovet er størst. Økonomien er begrensningen, og tid er en kritisk faktor – vi må nå hvert barn i tide, før det er for sent. Det er den brutale sannheten, sier hun.

Dør til dør

Kaur har selv jobbet med flere former for pengeinnsamling, eller «fundraising», i UNICEF siden hun begynte i organisasjonen som 18-åring.

– Jeg begynte som «dør-til-dør-ambassadør», hvor vi bokstavelig talt går fra dør til dør og ringer på hos folk for å verve dem som givere eller faddere, altså faste givere. Det syntes jeg var veldig spennende, forteller Kaur. Hun har også vært innom UNICEFs telemarketing-avdeling før hun gikk videre til produksjef-stillingen hun har i dag.

Kaur forteller at folk generelt har stor tillit til UNICEF, men at enkelte er skeptiske til om pengene kommer fram dit de skal

– Jeg mener UNICEF er en organisasjon som får jobben gjort. Pengene kommer fram dit behovet er størst, sier Luvleen Kaur.

Bygger skoler av plast

Som produksjef har hun ansvaret for et prosjekt som heter «UNICEF-runden». Her inviteres skoler over hele landet til å arrangere en årlig aktivitetsdag med innsamling av penger. Pengene går til å bygge skoler av resirkulert plast i Elfenbenskysten.

Luvleen Kaur

Alder: 23

Familie: Gift

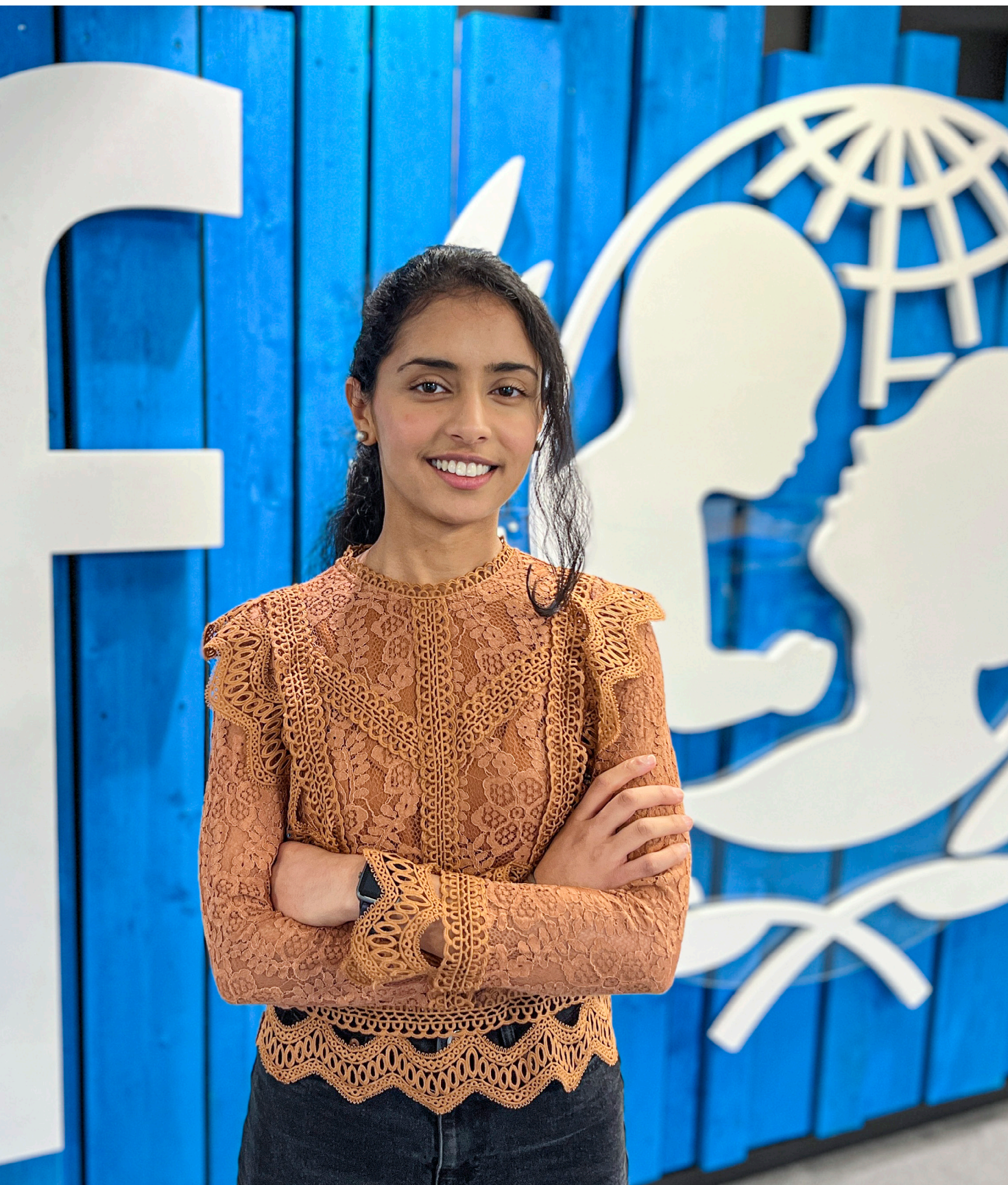
Bosted: Sinsen i Oslo

Stilling:

Produksjef i UNICEF

Verv: Styremedlem

i Parat UNG





Bilde fra UNICEF-runden gjennomført ved en norsk skole. Foto: UNICEF

– Resirkulert plast blir til «mursteiner», eller byggeklosser, som brukes til å bygge skoler. Jeg pleier å vise fram noen sånne klosser når jeg er på skolebesøk, og det synes elevene er veldig kult, sier Kaur.

Kommuneanalyse

UNICEF driver også politisk påvirkning for å fremme barns rettigheter – også for barn i Norge. Derfor lager organisasjonen blant annet en kommuneanalyse, der de hvert år undersøker hvordan norske kommuner ivaretar barns rettigheter i sektorer der kommunene møter barn og unge direkte. Kommuneanalysen baserer seg på tall som kommunene selv har rapportert til SSB. Dette arbeidet får stor oppmerksomhet ute i kommunene.

– Det er kult å se at arbeidet vårt blir tatt på alvor i kommunene. Ingen kommuner ønsker å havne nederst på vår liste, sier hun.



Skole i Elfenbenskysten bygget av resirkulert plast. Foto: UNICEF



United Nations Children's Fund (Unicef) er FNs barnefond og ble opprettet av FNs generalforsamling i 1946 for å yte nødhjelp til krigsrammede barn i Europa og Asia etter andre verdenskrig. Fra 1950 og utover gikk de over til å etablere mer langsiktige hjelpeprogrammer i utviklingsland.

Hovedkontoret ligger i New York, i tillegg til er det 8 regionalkontor og 126 landkontor.

Som det eneste av FNs organer finansieres UNICEF utelukkende av frivillige bidrag fra stater og private. Den norske UNICEF-komitee ble opprettet 1954 og er en av 37 nasjonale komiteer som samler inn penger og driver opplysningsarbeid om barnefondet.

Kilde: snl.no

*Plast samlet inn fra strender i Elfenbenskysten, som blir brukt til å lage klosser for å bygge skoler.
Foto: UNICEF*

Julegaver

I disse dager er organisasjonen opptatt av det de kaller «UNICEFs Verdensgaver».

– Det er noe av det kuleste jeg synes vi gjør på denne tiden av året. Her kan privatpersoner og bedrifter kjøpe faktiske gaver som varmepledd, nødmatpakker eller leker til barn, som UNICEF sender dit behovet er størst.

Den som kjøper gaven, kan velge å få et gavebevis tilsendt hjem.

– Det er jo slik at fire av fem nordmenn får gaver de ikke trenger, samtidig som behovet for humanitær bistand aldri har vært større i verden enn nå. Dermed er dette en vinn-vinn-løsning til jul, synes jeg, der man hjelper UNICEF med å nå hvert barn i tide, samtidig som man gleder en man er glad i, sier Luvleen Kaur.

Påvirke Parat for unge

Parat har nærmere 60 medlemmer i UNICEF i Norge. I tillegg til å drive

lønnsforhandlinger og oppfølging av medlemmene arrangerer klubben både medlemsmøter og sosiale tilstelninger. Kaur er dessuten styremedlem i Parat UNG.

– Der er jeg med fordi jeg vil være med på å påvirke hvordan Parat fungerer for unge under 35 år. For min egen del synes jeg det er nyttig å lære om styrearbeid og påvirkningsarbeid, som er ferdigheter jeg også kan få bruk for på jobben, sier 23-åringen. ■

Parat informerer

Forhandlingsjef i Parat, Turid Svendsen, er svært fornøyd med antallet nye tariffavtaler Parat har fått på plass hittil i år.



Foto: Vetle Daler

Flere nye tariffavtaler for organiserte i Parat

I løpet av 2022 har Parat fått på plass 89 nye tariffavtaler hos bedrifter spredt utover hele landet, inkludert Svalbard. Avtalene sikrer mange arbeidstakere en bedre arbeidshverdag gjennom tryggere lønnsvilkår. Tariffavtalene som er forhandlet fram, inkluderer alt fra bransjer som farmasi, vekttere, presse og medier og begravningsbyråer, til overenskomster for byggindustri, luftfart, energi og fiskeforindustrien.



Espen Kallevik. Foto: Vetle Daler

Ny fagsjef for kompetanse

Espen Kallevik er Parats nye fagsjef for kompetanse og har det overordnede ansvaret for alle opplæringsaktiviteter i Parat. I tillegg er han ansvarlig for Parats utdanningsstipend og opplæringsmidler til medlemsgrupper.

Espen har tidligere jobbet i Delta som spesialrådgiver innen kompetanse og tillitsvalgtsoplæring. Tidligere har han også jobbet som kursansvarlig ved Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo.

Nå ser han fram til å ta fatt på arbeidet i Parat.

– Jeg ser på dette som en flott mulighet til å jobbe videre med fagområder som har en stor betydning for tillitsvalgtes hverdag og mestring av rollen. Det er også svært spennende å jobbe med læring i en tidsperiode der man må utvikle gode tiltak for både fysisk og digital opplæring, og utvikle strukturer slik at de ses i sammenheng, sier han.

Parat lanserer tariffklistremerke

Parat ønsker at forbrukere, bedrifter og offentlige innkjøpere skal velge bedrifter med tariffavtale. I disse dager lanserer Parat derfor et eget tariffklistremerke.

Tariffklistremerkene går i disse dager ut i posten til rundt 800 av Parats tillitsvalgte over hele landet.

– Tariffklistremerket er det synlige beviset på at bedriften har tariffavtale med Parat. Vi ønsker at virksomhetene skal kunne vise at de har tariffavtale og dermed ordnede forhold for sine ansatte gjennom tariffavtalen, forklarer Parats forhandlingsjef Turid Svendsen.

Ved å velge bedrifter med tariffavtale bidrar man til et organisert og seriøst arbeidsliv i Norge. Tariffavtalene gir kjøreregler for hvordan arbeidslivet skal være, og er viktige for å skape like konkurransevilkår.

Svendsen mener også slik «tariffmerking» kan være en konkurransefordel om den beste arbeidskraften i årene framover. – Nå håper vi at de tillitsvalgte vil hjelpe oss og synliggjøre dette ved å klistre opp sine merker i den bedriften de jobber i, sier hun til Parat24.



Parats nye tariffklistremerker. Foto: Vetle Daler

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, ungrepresentant

E-post: dina.kaino@tffk.no

■ RU region midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal):

Leder: Morten Mørch, NTNU

E-post: morten.morch@ntnu.no

Ronny Johannessen, NAV It Forretningspartner

E-post: ronny.johannessen@nav.no

Karina Holm Johansen, distriktstannklinikken Hareid

E-post: karina.holm.johansen@mrfylke.no

Vigdis Rønningen, NTNU

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Arne Duun, NAF

E-post: arne.duun@naf.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, ungrepresen-
tant

E-post: havard@rotmo.net

■ RU region øst

(Innlandet, Oslo og Viken):

Leder: Anja P. Ahlstrøm, NIBIO

E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no

Nestleder: Ronny Kjønso, Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Rigmor Christensen, Forsvaret

E-post: Richristensen@mil.no

Stein Grindheim, SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Erik Olerud, Jungheinrich AG

E-post: erik.olerud@jungheinrich.no

Idar Nettet Gundersen, NAV Drammen, Ungrepresentant

E-post: idar.nettet.gundersen@nav.no

■ RU region vest

(Rogaland og Vestland):

Leder: Gro Nondal Buvik, Sygnir AS

E-post: gro.buvik@sygnir.no

Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen

E-post: odd.eide@sjofartsdir.no

Anett Solen, Bergen kommune, Bergen

E-post: anett.solen@bergen.kommune.no

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger

E-post: hege.solbakken.saebo@aftenbladet.no

Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune, ungrepresentant

E-post: ainahelene@hotmail.com

■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark):

Leder: Sissel Eilefstjonn, Skatteetaten

E-post: sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Vestre Torv

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Cecilie Holt, NAV Larvik

E-post: cecilie.holt@nav.no

Anne Lise Olsen, VAF tannhelse

E-post: anne.lise.olsen@agderfk.no

Knut Agnar Bøstein, Redgo Norway AS, Larvik

E-post: knut.boestein@falck.com

Lise-Marie Midlang, Ung representant

E-post: lisemarie.midlang@gmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



*Stein-Inge Abelvik
Rådgiver*



*Lene Liknes Hansen
Advokat*



*Guro Løkken Bæro
Advokat*



*Bjørn Are Sæther
Rådgiver*



*Thore Eithun Helland
Advokat*



*Tonje Krakeli Sneen,
Forhandler*

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

Spørsmål: Jeg er nylagt hovedtillitsvalgt i en middels stor virksomhet på Østlandet. Dette vervet er forholdsvis nytt for meg, da jeg kun har vært medlem i Parat i ca. fire år og har nå fått tilliten til å være hovedtillitsvalgt her. Jeg har nettopp gjennomført grunnkurs 1, 2 og 3 i Parat, men lurer på hva dine anbefalinger er for å få til et godt og konstruktivt samarbeid med arbeidsgiver?

Christina

Svar: I kursene vi holder, vektlegger vi at det er viktig å bygge trygghet og tillit.

Det er et kontinuerlig arbeid å oppnå et godt og konstruktivt samarbeid med arbeidsgiver, og det er viktig å skape et godt forhold mellom leder og dere tillitsvalgte. Mine anbefalinger er å ha ukentlige/månedlige og uformelle møter, lytt til hverandre, og forsøk å finne løsninger sammen. Få arbeidsgiver til å forstå at et godt arbeidsmiljø avhenger av jevn og god kontakt med dere tillitsvalgte, og ikke minst at man trekker i samme retning. Husk å skille sak og person.

Personlig mener jeg også at du bør synliggjøre din rolle som tillitsvalgt på arbeidsplassen, ta gjerne kontakt med tidligere tillitsvalgte og få råd der. Ha en lav terskel for å ta opp saker som du mener har eller kan ha betydning for de ansatte. Ikke bare still krav, men kom også med forslag til fornyelse og forbedring. Vi kjører mange kompetanse-givende kurs som du kan søke på hos oss i Parat. Velkommen til et nettkurs, klasseroms kurs eller webinar.

Stein Inge Abelvik

Spørsmål: Jeg begynte i ny jobb for ett år siden. Jeg signerte en kontrakt på en 60 prosent stilling, men har hele perioden jobbet vesentlig mer. Noen har sagt til meg at jeg på grunn av dette har rett på en større stillingsprosent. Er det riktig?

Petter Andre

Svar: Ja, det kan være riktig.

Arbeidsmiljøloven fastsetter at deltidsansatte som de siste tolv måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden. Man ser på perioden fra den deltidsansatte fremmer krav om større stilling og tolv måneder tilbake i tid, og vurderer om vilkårene er oppfylt. Men dersom arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger, vil man likevel ikke ha rett på en stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.

Rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-4 a, som også gjelder for ansatte i staten, jf. statsansatteloven § 13 (6). Parat kan bistå i vurderinger av om medlemmer kan ha rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Om du lurer på om dette kan være aktuelt for deg, ta kontakt!

Lene

Spørsmål: Jeg har fått en advarsel fra arbeidsgiver og mener de tar helt feil. Kan de bare gjøre dette? Jeg synes det er veldig urettferdig.

Asle

Svar: Advarsel er ikke regulert i loven, men det er et vanlig virkemiddel i arbeidsforhold og også godkjent av domstolene. Advarsel brukes gjerne når arbeidsgiver ønsker å korrigere arbeidstakeren. Det gis både muntlige og skriftlige advarsler, begge deler er lovlig. En skriftlig advarsel anses gjerne mer alvorlig enn en muntlig. Når arbeidsgiver velger å gi en advarsel, må de følge det alminnelige saklighetskravet som gjelder i alle beslutninger som tas på arbeidsplassen. Selve prosessen bør også være saklig, så du bør også ha fått mulighet til å uttale deg før beslutning tas. Det er ofte lite å gjøre når advarsel først er gitt. Vi pleier å anbefale at du svarer skriftlig

på advarselen om du er uenig, og samtidig ber om at svaret ditt lagres sammen med advarselen. Dette kan være greit å ha gjort dersom saken senere blir hentet fram, for eksempel i en oppsigelsessak. Da vil ditt syn på saken også være dokumentert. Vi anbefaler en saklig og ryddig framstilling.

Guro

Spørsmål: Jeg jobber i kirken, har jobbet der siden 2019. Oppdaget nå at jeg har glemt å legge ved attester fra en av mine tidligere arbeidsplasser da jeg ble ansatt, jeg skulle egentlig hatt et års ekstra ansiennitet.

Kan jeg få beregnet min ansiennitet på ny? Har jeg krav på å få etterbetalt dersom det viser seg at jeg skulle hatt ansiennitetsopprykk tidligere?

Svein

Svar: Du kan framlegge disse attestene for din arbeidsgiver og be dem foreta en ny beregning av din lønnsansiennitet. Du har imidlertid ikke krav på etterbetaling, i og med at det ikke er arbeidsgiver som er «skyld» i at du fikk feil ansiennitetsberegning ved ansettelsen. Dersom du hadde framlagt alle attester ved ansettelse, og arbeidsgiver da hadde gjort feil beregning, kunne du krevd etterbetaling. Men det kan jo være at arbeidsgiver er «snill» og likevel etterbetaler fra 2019.

Bjørn-Are

Spørsmål: Jeg er leder i en offentlig etat, og jeg er så heldig å ha en stor og praktfull villa på Oslo vest, med en vidunderlig hage som jeg og min kone bruker mye gjennom hele sommerhalvåret. Riktignok er vår hage stor, men vår direktørnabo har nå blåst en mengde løv inn på min eiendom, og det til stor ergrelse for oss i min husstand. Hans vaktmester har brukt en diger blåsemaskin til dette arbeidet.

Jeg har på en sympatisk måte prøvd å forklare min nabo at dette på ingen måte kan aksepteres, men han vil ikke høre på hva jeg har å si. Før jeg tar kontakt med min faste advokatforbindelse, vil jeg prøve meg hos Parat. Kan virkelig min nabo gjøre alt dette mot meg uten at det får konsekvenser?

Christopher

Svar: En nabo kan ikke gjøre hva han vil. En nabo kan ikke ha, gjøre eller sette i verk noe som er urimelig eller unødvendig til skade eller ulempe for en naboeiendom. Om noe er urimelig, skal det legges vekt på om det som skjer er forventet etter forholdene på stedet, jf. naboloven § 2. Noe løv må regnes med fra andre eiendommer når det blir høst, men en nabo kan ikke med vitende og vilje blåse løv over på en annens eiendom, da dette er til både skade og sjenanse på en urimelig og unødvendig måte.

Skal dette skje, må han be om samtykke. I dette tilfellet har han ikke fått samtykke fra deg, og naboen har nektet å fjerne løvet. Jeg foreslår derfor at du sender naboen et rekommandert brev, der det står at om ikke løvet fjernes innen en frist på to uker, vil du klage ham inn for forliksrådet for å få dom på at løvet skal fjernes. Finner ikke tvisten sin løsning i forliksrådet, tar du saken videre til tingretten. Og da bør du nok engasjere den advokaten som du normalt bruker.

Thore

Spørsmål: Jeg er jobber foran PC-skjerm hver dag og er avhengig av PC-briller. Har jeg krav på at arbeidsgiver dekker disse brillene for meg?

Fredrik

Svar: Dersom du jobber foran en PC-skjerm, har du rett på å få synsundersøkelse og databriller dekket av arbeidsgiver. Det er imidlertid et krav om at arbeidet ved dataskjermen må skje «jevnlig» og som en «betydelig del» av arbeidet dit. Disse vilkårene ser ut til å være oppfylt for deg.

Tonje



		GREVE	SIKKER BOLT	KYNISK STANG	KAN SMIDIGE	
		PANE- GYRIKK				
FISKE- MAT				SPISS KROK	HÅN	
KOB- BER- RUST						
LANGE I SEG				FRANSK KLIPPEØY MONOPOL		
		FINS ROKKE		JEG SPILLE- ROM		
ART. STRØM			SPRETTER KAN MOTOR VÆRE			
TEGNE- SERIE- FIGUR	NAVNE- DAG 06.09.	KONGE	AVKOB- LINGS- VARI- ANT	TANGE ATOM- MAKT	KNEG- GE	TØYSE
EM- BARGO- EN					DRIKK TERGE	
HAST		LUKTE SAUE- HÅR		FORMEL JUS- TERE		
OPP- STYR	EN BABA ARVE		SKARP- RET- TER	FYLKE VILTER		SVERIGE = SUPPLI- SERE
EFFEK- TUERE					DONG- ERI	KJERNE BYGE
		LEDER STU- DERE			KON- SERN ROE	
VIK	SPORTS- REKVI- SITT	INNLOP SNOR		OPP- RØRSK		
SABEL						GAMP
TRE- SLAG				M.NAVN		FAST- SLO
				50	SØMME- LIGE	
OPTI- MAL					EMNER	

MINI KRYSSORD

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

Vannrett

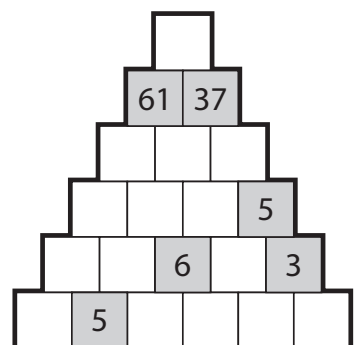
- 1. Fuglebasseng
- 7. Holdningsløs
- 8. Gresk bokstav
- 9. Forsiktige
- 11. Plante
- 12. Uvel
- 15. Odde
- 16. Flamme
- 18. Ærekrenkelse
- 20. Myntene
- 21. Yrke

Loddrett

- 1. Avsløring
- 2. Niks
- 3. Offentlig beskikket person
- 4. Frastøtende
- 5. Sluttord
- 6. Haugevis
- 10. Italieneren
- 13. Vakker
- 14. Tanker
- 17. Kabel
- 19. Vekst

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.



Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 3 – 2022 er: «NOEN SOM VIL HA JOBB SOM

GARTNER». Den heldige vinneren er: Yngvar Brenna, fra Bodø. Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: 5. februar 2023.

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

Husk å merke e-posten/konvoluttet «Kryssord 4/2022». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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



Løsning:

Navn:

Adresse:

SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

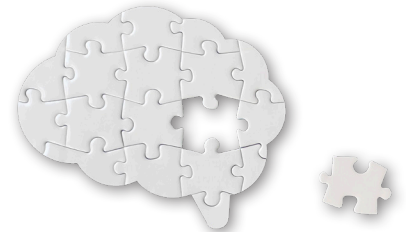
© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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

- BEHERSKELSE
- CHIAO
- FAKTISK
- FINHAKKE
- HALVDØD
- HØVEL
- KOMPANJONG
- KULLSYRE
- MANIFOLD
- MISKUNN
- MONSTRØS
- OUZO
- OVERBÆRENHET
- PODE
- SEPARERT
- SEQUOIA
- SKRØNEMAKER
- SMØRJE
- UFORSKAMMET
- VINTERSPORT



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.

E K B A Ø V N N H

FYLL INN ORDET:

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

NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven K
- En by
- Ligger på Sjøelland

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av et Horizon, alpaka-pledd av 50 prosent alpakaull, 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 2023**.

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 4/2022» og påfør eget navn, adresse og telefonnummer. Vinneren av hjernetrim i 3/2022 er Barbro Secilie Larsen, fra Tromsdalen.

Vi hyller de tillitsvalgte

Hvert år har Parat en «flaggsak» – en sak vi jobber ekstra mye med, en sak vi markerer oss på – en sak hvor vi heiser flagget og trår til med ekstra krefter og mye trøkk, og mot og tæl. I år, i 2022, har denne saken vært «arbeidsglede»: Vi har samlet forskning som viser hvor viktig arbeidsglede er.

I 2023 skal flaggsaken være «Våre tillitsvalgte». Egentlig flagger vi for dem hele tiden. Jeg kaller dem gjerne Parats gull. For uten tillitsvalgte blir det ingen medlemmer, og ingen medlemmer – intet Parat.

Uten tillitsvalgte – ingen fagbevegelse.

Tillitsvalgte er en av de viktigste brikkene i den norske modellen, og vi hadde ikke hatt det arbeidslivet og velferdssamfunnet slik vi kjenner i dag uten tillitsvalgte.

Mange vil kanskje si at «tillitsvalgte» alltid har vært flaggsak i Parat; i den forstand at tillitsvalgte er Parats viktigste ressurs. Parat har alltid satset stort på skoloring og støtte til tillitsvalgte. Hvert år kårer vi årets tillitsvalgt, hvert år skolerer vi både nye og erfarne tillitsvalgte. Vi utvikler stadig bedre digitale verktøy for at jobben til tillitsvalgte skal kunne gjøres enklere og raskere.

Når hovedstyret nå har bestemt at tillitsvalgte skal være flaggsaken – så betyr det en ekstraordinær satsing fra Parats side. Hovedstyret mener at tiden nå er inne for å markere tillitsvalgte helt spesielt, og langt utover det normale.

Konkret hva vi skal gjøre, og hvordan vi skal gjøre det, er ikke hugget i stein. Vi har noen ideer, men vi trenger flere. Hvilke ekstraordinære tiltak og påfunn kan du tenke deg, som vi kan lansere i 2023 som et ledd i arbeidet med å hylle og hjelpe Parats tusenvis av tillitsvalgte? Ideene kan være både av den typen du ser for deg som varige, og den typen som vi kun har råd til å gjøre i et satsingsår som 2023.

Er du selv en av dem vi trenger nå? Har du slått det fra deg? Tenk deg godt om og revurder: Det er lov å legge i potten den enorme verdien som et tillitsverv har på din profesjonelle CV.



Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

Det å kunne vise til at andre har valgt en til et verv – at man har konkurrert om et oppdrag – og vunnet, det er ubetalelig viktig og positiv informasjon til alle dine kommende arbeidsgivere. Det er faktisk veldig givende og gøy å være tillitsvalgt.

Neste år skal vi hylle tillitsvalgte. Hurra for tillitsvalgte! Hurra! Hurra! Hurra!

UK.Olsen

Unn Kristin Olsen
Leder i Parat

Facebook: [facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS](https://www.facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS)

T-skjorter med nytt design



Parat tilbyr nå t-skjorter med åtte nye motiver, som har fagorganisering og trygghet som grunnlag.

Medlemmer og tillitsvalgte kan nå bestille t-skjortene, og mange andre Parat-artikler, i parat.shop.idegroup.no, og betaler kun vår innkjøpspris.

T-shirt i økologisk bomull med 8 forskjellige motiver, leveres i dame- og herrestørrelse.

160 kroner

Frakt kommer i tillegg.



HAR DU HØRT? PARAT LANSERER PODCAST!

Hvilket samfunn og hva slags arbeidsliv ønsker vi oss egentlig?
Og hva må vi gjøre for å komme dit? Få med deg Parat-podden
med Unn Kristin Olsen, Trond R. Hole og utvalgte gjester.



parat.com/paratpodden