

Nina Skrove Falch

28

Positivt syn på fremtidsutsiktene



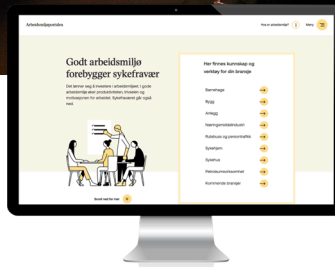
Sunn fornuft ikke nok
Klare kjøregregler er veien å gå for å bekjempe seksuell trakassering.



8

Verktøy for bedre organisering
Arbeidsmiljøportalens mål er å organisere arbeidsprosesser for å få ned sykefravær og frafall i arbeidslivet.

24



Vekterne styrker samfunnet
2020 gjorde det tydelig at samfunns-sikkerheten avhenger vekterne.



32

Hvorfor skal ansatte og tillitsvalgte bry seg om klimaspørsmål?

Parat tilbyr klimakurs for medlemmer og tillitsvalgte, men møter (litt) motstand.

- Klimaspørsmål har ikke noe med min arbeidsplass å gjøre.
- Klimadiskusjoner truer min arbeidsplass og min arbeidsgiver.
- Klimaspørsmål er noe myndigheter, forskere og rabiat ungdom kan holde på med.
- Jeg jobber i oljeindustrien og er opptatt av å bevare luftfart – klimaspørsmål er derfor bare en trussel mot meg og min fremtid.

Påstandene over er noen argumenter mot klimaengasjement. Spørsmålet vi kan stille oss, er om det er klokt å ikke skaffe seg mer kunnskap, om det er klokt å la være å engasjere seg, og om det er klokt å ikke kunne være med i diskusjonene som skjer i egen virksomhet?

Akkurat nå om dagen er det koronasituasjonen som diskuteres mest heftig, men den er

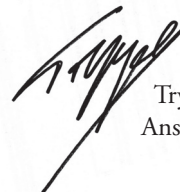
samtidig en utfordring som er i ferd med å bli løst gjennom vaksiner og økt kunnskap. Klimadiskusjonene vil vedvare i mange år fremover og påvirker deg uansett om du jobber i staten eller i en privat virksomhet – helt uavhengig av størrelse og bransje.

Hva gjør norsk oljeindustri og luftfart – to bransjer som potensielt rammes hardt, og der konsekvensene er størst? Det vi kan slå fast med én gang, er at ledelsen i disse virksomhetene både bryr seg og diskuterer klimautfordringene. Equinor bygger verdens største offshore vindpark, Dogger Bank, i Storbritannia. I tillegg skriver selskapet selv at de skal være klimanøytrale i 2050. Det er klart ansatte må bry seg og være med der beslutningene fattes.

Et annet stort oljeselskap er Aker som jobber med både oljeboring og oljeservice. Nå har selskapet på kort tid børsnotert tre fornybarselskaper, og flere er på vei.

Mange av selskapene videreutvikler og benytter ansatte, teknologi og økonomiske ressurser hentet fra oljerelatert virksomhet. Igjen er det underlig om ikke ansatte skal engasjere seg og delta i beslutningene.

Innen luftfart jobber FN-organisasjonen ICAO og flybransjens internasjonale organisasjon IATA med løsninger på klimamålene. Det samme gjør norske flyselskaper, i tillegg til at Avinor har satt seg mål om å være fossilfrie i 2050. Hva som er mulig å få til, er vanskelig å vite, men alt dette påvirker oss som ansatte. Du velger selv om du vil påvirke din egen arbeidsplass og delta i beslutningene. Velger du å ikke delta, er det andre som velger for deg.



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 1504-4297
ISSN 1894-8391 (online)

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 K. Gaare
Avbildet: Nina Skrove Falch

Redaksjonen avsluttet: 22.02.2021
Materiellfrist neste nummer: 28.05.2021

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
Vår 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 Redaktøren har ordet
 - 4 Småstoff
 - 8 Seksuell trakassering på arbeidsplassen
 - 12 Suksess med klimakurs
 - 14 Støtte til kompetansepåfyll
 - 16 Nytt pensjonstilbud
 - 20 Aktive Parat
 - 23 Internasjonalt arbeid
 - 24 Arbeidsmiljøportalen
- 26 Parats landsmøte
 - 27 Parat UNG
 - 28 Økonomisk krise – eller ikke?
 - 32 Vekterne på jobb i 2020
 - 36 Parat informerer
 - 38 Spørsmål og svar
 - 40 Kryssord og hjernetrim
 - 42 Parats leder



8

Sunn fornuft er ikke nok

Klare kjøregeregler og tydelige rutiner for hva som er uakseptabelt, er veien å gå for å bekjempe seksuell trakassering på arbeidsplassen.



Fremtiden har ikke gått tapt

Økonomieksperter mener viruset ikke rokker ved fremtidsutsiktene, og ser god fart i store deler av norsk økonomi.

28

Nina Skrove Falch. Foto: Gorm K. Gaare



16

Egen pensjonskonto

2021 bringer med seg gode nyheter for manges pensjonsopptjening.

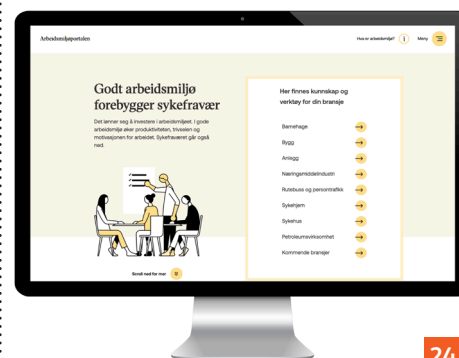


Vekterne sikrer samfunnet

Gjennom 2020 har én ting blitt klinkende klart. Samfunnssikkerheten er avhengig av gode vektere.

32

Foto: Gorm K. Gaare



24

Verktøyet som skal hindre frafall

Arbeidsmiljøportalen store misjon er å få ned sykefravær og frafall ved å bidra til å forbedre arbeidsprosessene.

Bare én av ti blir sysselsatt etter to år

Blant personene som var sammenhengende utenfor arbeid, utdanning eller tiltak mellom 2016 og 2018, ble kun 11 prosent sysselsatt i løpet av 2019. Det viser analysen «En av ti blir sysselsatt etter to år utenfor arbeid og utdanning» fra Statistisk sentralbyrå. Kvinner, innvandrere og lavt utdannede forblir oftere lenger utenfor. Langvarig utenforskap er også oftere forbundet med mottak av helserelaterede ytelser. @SSB



Flere får inkassokrav

Antallet inkassokrav gikk markant opp i fjorårets siste kvartal, skriver inkassoselskapet Lindorff i en pressemelding. – Vi ser nå en klar økning i husholdninger som ikke betaler regelmessige utgifter som man normalt prioriterer å betale, sier administrerende direktør Siv Hjellegjerde Martinsen i Lindorff. Tallene viser at det er de med lav lønn som rammes.

Mange arbeidstakere som er hardt rammet av koronakrisen, hører til lavtlønnede næringer som hotell- og serveringsbransjen, og disse har begrensede midler å tære på, ifølge Lindorff. Selskapet anslår at de berørte arbeidstakerne i nevnte næringer nå opplever et stadig økt økonomisk press. Kilde: Lindorff



51 arbeidsøkere per ledige stilling

I gjennomsnitt er var det i desember 2020 ni arbeidssøkere per ledige stilling. Det er nesten fire ganger så mange som før koronakrisen slo inn i fjor. Tallene fra NAV viser at ledigheten er skjevt fordelt. I yrker innen helse, pleie og omsorg er det 1,9 arbeidssøkere per ledige stilling. For enkelte yrker, blant annet sykepleiere, er det langt flere ledige stillinger enn det er arbeidssøkere. Innen reiseliv og transport er situasjonen motsatt. Der er det hele 51 søkere per ledige stilling. @NTB

Flere unge trenger sosialhjelp i Oslo

Antallet sosialhjelpsmottakere under 30 år økte med 13 prosent i Oslo kommune i fjor. Byråd for arbeid, integrering og sosiale tjenester i Oslo, Rina Mariann Hansen (Ap) mener det er naturlig å tenke at dette skyldes at ungdom og unge folk er hardt rammet av koronakrisen i arbeidsmarkedet. Hun sier at også tallet på registrerte arbeidsløse i samme aldersgruppe øker. – Dette viser hvor omfattende konsekvensene av pandemien er. Dette er ikke bare en helsekrise, men også en arbeidslivskrise, sier Hansen. @NTB



Kraftig økning i antall nordmenn med gjeldsordning

I fjor ble det åpnet 2559 gjeldsordninger hos landets namsmenn. Det er det høyeste antallet siden 2014. Flere eksperter mener den sterke økningen skyldes forverret økonomi hos privatpersoner etter koronautbrudd og nedstengning. – Det er en stor risiko for at deler av samfunnet er stengt frem til sommeren, og at antall ledige vil holde seg på et høyt nivå. Dette underbygger at trykket på gjeldsordninger vil fortsette å øke i takt med at antall større inkassosaker går til himmels, sier Christian Aandalen i inkassokonsernet Fair Group. @NTB

Gjenopptar arbeidstrening hos XXL

Etter et år på sidelinjen kan sportskjeden XXL igjen ta imot NAVs brukere til arbeidstrening. Det skjer etter forsikringer fra Arbeidstilsynet. – Arbeidstilsynet har bekreftet at XXL har gjennomført utbedringene de ble pålagt. Arbeidsgivere er en viktig samarbeidspartner i formidlingsarbeidet, sier arbeids- og tjenestedirektør Kjell Hugvik i NAV til E24. I slutten av januar i fjor brøt NAV samarbeidet med XXL etter kjedens egen granskningsrapport i desember 2019. Den avslørte prisjuks, ulønnet arbeid og disiplinerende straffereaksjoner. @NTB



Arbeids- og tjenestedirektør i NAV, Kjell Hugvik.
Foto: NAV



Sparer milliarder på digitale møter

Simpleyer har sett på tallene norske arbeidsgivere har innrapportert i a-meldingen, som diett og kilometergodtgjørelse. Det gir et bilde på hvor stor nedgangen i jobbreiser har vært.

Utvikling fra 2019 til 2020 viser at nedgangen i utbetalt diett for overnattingsreiser var 45 prosent, mens nedgangen i utbetalt diett for dagsreiser og utbetalt kilometergodtgjørelse for bil var på henholdsvis 39 og 30 prosent. Totalt sett gir det en besparelse på 2,76 milliarder kroner for disse tre ytelsene alene, en reduksjon på rundt 36 prosent. *Kilde: Simpleyer*

Tyskland vil pålegge selskaper å ha kvinner i styret

Tyske børsnoterte selskaper må inkludere kvinner i hovedstyrene, ifølge en ny lov.

Landets koalisjonsregjering ble enige om loven etter at frivillig innsats ikke har klart å tette kjønnsgapet. Børsnoterte selskaper med fire ledere eller mer må utnevne minst én kvinne i styrene, ifølge lovforslaget som parlamentet skal stemme over. – Loven sender et veldig sterkt signal, sier justisminister Christine Lambrecht og oppfordrer selskapene til å utnytte muligheten som høykvalifiserte kvinner gir. @NTB



Å droppe lunsjpausen kan være helseskadelig

Hopper du over matpausen på jobb, øker faren for fysisk og psykisk utmattelse, viser en ny studie ved Høgskolen i Innlandet. Forskere ved høgskolen har gjort flere funn som viser at små pauser i løpet av arbeidsdagen kan være helsefremmende. Blant annet viser studien at de som ikke tar matpause, har opptil sju ganger større risiko for psykisk og fysisk utmat-



telse enn dem som tar små pauser i løpet av arbeidsdagen. I tillegg opplever de nesten dobbelt så ofte søvnproblemer, sier professor ved høgskolen, Leif Rydstedt. @NTB

Trusetrekk var ikke seksuell trakassering

En ansatt som fikk blottet underlivet da en overordnet trakk ned boksershortsen hans, ble ikke utsatt for seksuell trakassering, mener Diskrimineringsnemnda. Da mannen skulle bytte til arbeidsklær i garderoben, kom en overordnet bakfra og dro ned boksershortsen hans. Den ansatte opplevde situasjonen som krenkende og ydmykende. Den overordnede var raskt ute og beklaget hendelsen, noe Diskrimineringsnemnda vektlegger i sin avgjørelse om ikke å gi den ansatte medhold. Nemnda finner flere omstendigheter som bidrar i den ansattes disfavør, og konkluderer med at «selv om handlingen var uakseptabel, er likevel nemndas vurdering at de nevnte momentene bidrar til å tone ned handlingens ellers grove karakter». @NTB



Fant brudd på smittevernet ved hvert tredje tilsyn

Arbeidstilsynet har hatt drøyt 500 tilsyn siden pandemiens start. I 34 prosent av tilsynene er det avdekket minst ett brudd på ivaretagelse av smittevern. – Vi opplever at mange arbeidsgivere er opptatt av smittevern, og at flere brudd skyldes manglende forståelse av eller kjennskap til regelverket. Derfor håper vi tilsynene våre, der vi både kontrollerer og veileder, kan være et nyttig bidrag for å få ned smittetrykket, sier direktør Trude Vollheim i Arbeidstilsynet. @NTB



Direktør i
Arbeidstilsynet
Trude Vollheim.
Foto:
Arbeidstilsynet

Forsikring gjennom jobben er ofte ikke nok

Lurer du på hvilke forsikringer du har gjennom arbeidsgiver og hvilke du selv bør ha i tillegg? Da kan du avtale telefon- eller videomøte med en av Gjensidiges rådgivere. Sammen kan dere vurdere økonomien din, familiesituasjonen og ønskene dine, slik at du får forsikringene som passer for deg. Som Parat-medlem kan du blant annet kjøpe YS Livsforsikring og YS Uføreforsikring Pluss til svært lav pris. Se gjensidige.no/lys

Avtal video- eller telefonmøte med en av rådgiverne våre på gjensidige.no/radgivning eller ring oss på **915 03100**.



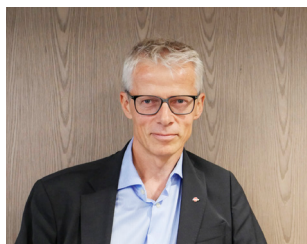
Flere bedrifter vil fortsette med hjemmekontor

Nær halvparten av medlemsbedriftene i NHO vil fortsette bruken av hjemmekontor også etter koronakrisen. Nesten halvparten av bedriftene i NHOs medlemsundersøkelse svarer at de ønsker å fortsette med en mer valgfri hjemmekontorløsning etter koronapandemien. Av de 3794 bedriftene som har vært med i undersøkelsen, har 63 prosent av bedriftene brukt hjemmekontor under koronakrisen. Blant bedriftene med mer enn 100 ansatte er andelen hele 93 prosent. Regjeringen har satt i gang et arbeid for å vurdere forskriften om hjemmekontor. Gjeldende forskrift er fra 2002. @NTB



Flere på arbeidsavklaringspenger

Nesten 10 000 flere gikk på arbeidsavklaringspenger i desember i fjor enn samme måned året før. Ved utgangen av året mottok 124 500 personer arbeidsavklaringspenger (AAP). Det utgjør 3,6 prosent av befolkningen i arbeidsfør alder.



NAV-direktør Hans Christian Holte.
Foto: NAV

Koronasmitten er hovedforklaringen på den sterke økningen, ifølge NAV. Da pandemien traff landet, ble det mulig å forlenge AAP-perioden med inntil et halvt år. Det førte til at flere ble stående i ordningen. – Vi venter at denne utviklingen vil fortsette, og at antall AAP-mottakere vil øke også noe ut i 2021, sier arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte. @NTB

Kunnskap er makt

Aktuelle bøker for deg som vil holde deg oppdatert

Sverre Blandhol

Smarte forhandlinger

Vi driver alle med forhandlinger i større eller mindre skala på nærmest daglig basis. Denne boken henvender seg til deg som ønsker å bli bedre til å forhandle. Forfatteren gir deg redskapene og strategiene du trenger for å løse praktiske oppgaver som forhandler. Du blir kjent med de syv nøklene til effektive forhandlinger, lærer å skape og fordele verdi og får innsikt i en praktisk strategi for å takle tøffe motparter.

Forlag: Universitetsforlaget



Jan Ketil Arnulf

Hva er LEDELSE

Det er neppe noe som er så lett å snakke om og så vanskelig å få til i praksis som ledelse. Forfatteren kommer i denne boken med provokasjoner og inviterer til ettertanke. Leseren får både økt forståelse for fenomenet ledelse og også større forutsetninger for å lykkes med ledelse i praksis. Her finner man ledelse sett fra et praktisk, nøkternt og kritisk perspektiv.

Forlag: Universitetsforlaget



Agnethe Ellingsen

Karrieredesign

Arbeidslivet er i endring. I dag er livslang ansettelse unntaket, og på godt og vondt er det flere som jobber uten å være ansatt noe sted. Ved bruk av designetekning og ved hjelp av mange praktiske verktøy viser forfatteren hvordan du kan forstå og utvikle egen karriere eller hjelpe andre med å utvikle sin.

Forlag: Universitetsforlaget



Uten forebygging, rettesnorer og klare kjøreregler er det vanskelig å vite hvordan man skal forholde seg til seksuell trakassering på arbeidsplassen.



Sunn fornuft er ikke nok

Klare kjøreregler og tydelige rutiner for hva som er uakseptabelt og hvilke reaksjoner som kommer hvis grensene blir overtrådt, er veien å gå for å bekjempe seksuell trakassering på arbeidsplassen. Det mener to kvinner med lang erfaring på feltet.

Av: Johnny Gimmetstad

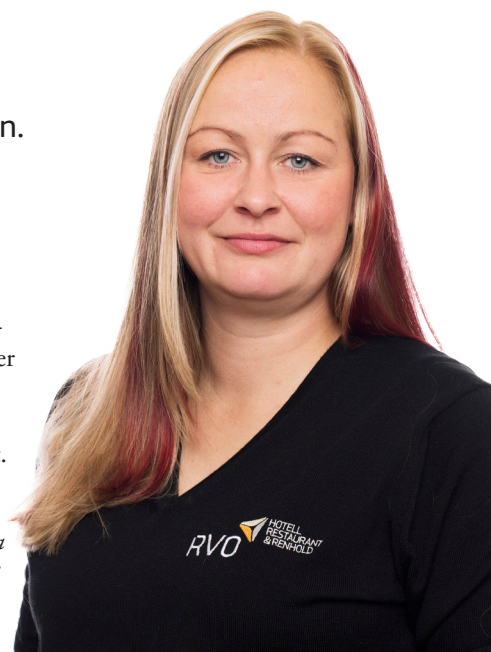
Kom til meg og si fra hvis noen tar deg på rumpa!
– Så konkret og forpliktende bør en leder være overfor en ung, nyansatt kvinne, mener Camilla Knudsen.

Hun er regionalt verneombud for Oslo, Viken og Innlandet – og har som faglært kokk flere års erfaring fra en av bransjene hvor andelen ansatte som rapporterer seksuell trakassering er aller høyest: utelivsbransjen.

Usikre nybegynnere og vikarer

Ifølge Knudsen er mange nyansatte, uavhengig av hvor de jobber og hva de jobber med, usikre på hvor grensene går.
– De kjenner hverken skrevne eller uskrevne regler for hva som er akseptabelt.

*Ifølge regionalt verneombud Camilla Knudsen har maktforhold stor betydning for hvordan man håndterer seksuell trakassering.
Foto: Charlotte Svendsen*



Som nybegynner har du ikke lyst til å bli stemplet som snerpete eller konflikt-søkende. Men uansett om man er fersk eller har lang erfaring, har alle krav på tydelige grenser og kjøreregler. Samtidig er det viktig med tydelig støtte fra nærmeste overordnede når ansatte opplever uønsket seksuell oppmerksomhet, understreker hun.

Knudsen mener situasjonen ofte kan være like vrien for vikarer og de mange midlertidige ansatte. De er gjerne i en sårbar posisjon og redde for ikke å få en fot innenfor det faste arbeidslivet.

Makt betyr mye

Maktforhold betyr ifølge Knudsen mye, ikke minst i mindre virksomheter med kort avstand mellom sjef og menig medarbeider.

– Vi ser jo også klare forskjeller mellom ulike bransjer og ulike deler av landet. Det er langt tøffere å jobbe på et serveringssted i en storby uten en fagorganisasjon i ryggen, enn å være offentlig ansatt i en landsens kommune hvor alle kjenner alle. Men vi skal ikke være blåøyde: Seksuell trakassering forekommer så å si overalt – selv om omfanget varierer, påpeker hun.

Uansett har det avgjørende betydning at ledelsen går foran med et godt eksempel, satser tungt på å være i forkant og setter en standard.

– Ved å være tydelige hele veien bidrar lederne til å skape en kultur med nulltoleranse for seksuell trakassering. Men vi har fortsatt en lang vei å gå, sier Knudsen.

Kvier seg for å ta det opp

Ut ifra egen erfaring vet hun godt hvor vanskelig det kan være å gi beskjed om hvor skoen trykker. Og ennå kan det regionale verneombudet erge seg over de gangene hun i sitt tidligere arbeidsliv burde ha reagert, på både egne og sine arbeidskameraters vegne, men likevel lot være.

Kanskje fordi det var så ubehagelig?

– Svetteperlene har lettere for å piple i panna når man tar opp uønsket seksuell oppførsel, alt fra fysiske tilnærmelser til dickpics og «morsomme» bemerkninger,

” *Noen er klemmere, andre synes det kan være plagsomt å bli klappet på skulderen. Derfor er ikke sunn fornuft nok.*

Trine Hammer, Arbeidstilsynet

Nasjonal koordinator i Arbeidstilsynet, Trine Hammer, påpeker at alle mennesker har ulike grenser for hva som er støtende og uønsket seksuell oppmerksomhet.
Foto: Arbeidstilsynet



enn hvis det er snakk nye røykvarslere eller bedre inneklima. Mannlige sjefer har også begrenset erfaring med slike problemer. De kan ofte ha vanskelig for å tro at dette gjelder deres egen organisasjon, sier Knudsen.

Hun fastslår at å forebygge seksuell trakassering ikke bare er et ansvar for ledere, selv om det står tydelig i likestillingsloven.

– Som ansatt er du også ifølge arbeidsmiljøloven pålagt å medvirke aktivt til å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Og det gjelder i høyeste grad også på dette feltet, sier hun.

Ikke nok med sunn fornuft

Nasjonal koordinator i Arbeidstilsynet, Trine Hammer, påpeker at alle mennesker har ulike grenser for hva som er støtende og uønsket seksuell oppmerksomhet.

– Noen er klemmere, andre synes det kan være plagsomt å bli klappet på skulderen. Derfor er ikke sunn fornuft nok. Da hadde vi ikke hatt noe #metoo. Vi trenger klare lover og bestemmelser, som sender tydelige signaler om hvor grenser går, og hva konsekvensene blir for dem som begår overtramp, sier hun.

Ifølge Hammer er forebygging helt sentralt i dette arbeidet, og ikke bare fordi det er fastslått i lovverket.

– Alle virksomheter bør utarbeide egne rutiner for gråsonene som lover og regler ikke dekker. Hva er for eksempel akseptabel oppførsel kollegaer imellom, enten man er på julebord, på reise eller på kontoret? For alt som skjer i tilknytning til jobben, også sosiale aktiviteter, er i prinsippet arbeidsgivers ansvar. Det gjelder også uavhengig av om den uønskede oppmerksomheten kommer fra kunder eller kollegaer, pasienter, gjester og andre brukere, sier hun.

Trenger en tydelig rettesnor

Hammer mener det er dette mye av forebyggingen handler om; å ha en rettesnor og vite hva man har å holde seg til før situasjonen oppstår.

– Det gir trygghet for at den som rammes, blir sett og tatt på alvor. Og det gir også en klar beskjed til dem som kan tenkes å begå slike overtramp. Det gir forutsigbarhet, for både arbeidsgiver, den som trakasseres og den som trakasserer, oppsummerer hun.

Hun mener det er viktig at du som ansatt ikke «venner deg» til en uakseptabel praksis.

– Man skal ikke unngå å ta opp problemer og uakseptabel adferd fordi man ikke vil såre pasienter eller krangle med kunder, slik at de ikke kommer tilbake, understreker hun. ■

Start med enkle spørsmål

For å komme i gang anbefaler nasjonal koordinator i Arbeidstilsynet, Trine Hammer, å starte med en helt enkel risikovurdering. Kanskje er det noe å lære av det arbeidet mange virksomheter nå gjør for å forebygge pandemien? I prinsippet er det temmelig likt, og man kan starte ved å stille tre enkle spørsmål:

- 1: Hva kan gå galt?
- 2: Hva kan vi gjøre for å forhindre at det går galt?
- 3: Hva kan gjøres for å redusere konsekvensene, dersom noe uønsket/uakseptabelt skjer?

Arbeidet må gjøres i fellesskap – mellom arbeidsgiver og ansatte. Ifølge Hammer er det viktig å gå lokalt og konkret til verks – både med kartleggingen og når arbeidsgiver og ansatte, stadig i fellesskap, skal utarbeide planer for nødvendige tiltak og rutiner for å forebygge og reagere på seksuell trakassering.

Forholdene fra avdeling til avdeling og fra arbeidsplass til arbeidsplass varierer. – Derfor er det så viktig å ha et lokalt utgangspunkt, samtidig som man alltid har for øye hvilke grupper som er mest utsatt. Begynn alltid med dem, hos dem som trenger det mest. Prioritering er her, som ofte ellers i arbeidslivet, alfa og omega, sier Hammer.



Arbeidet med å forebygge seksuell trakassering bør ifølge Trine Hammer, nasjonal koordinator i Arbeidstilsynet, gjøres i fellesskap.



En av seks kvinner i utelivsbransjen og hotellnæringen opplever månedlig eller oftere uønsket seksuell oppmerksomhet. Personen på bildet har ingen tilknytning til saken.

Tøffest i uteliv og helse

Overnatting og servering er den næringen hvor høyest andel av både kvinnelige og mannlige ansatte oftest blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, tett fulgt av helsesektoren. Det viser ferske tall fra Statistisk sentralbyrå.

En av seks kvinner som jobber i den såkalte utelivsbransjen, hoteller og andre overnattingsbedrifter medregnet, opplever månedlig eller oftere uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende. Det går frem av de siste dataene fra Statistisk sentralbyrås (SSB) arbeidsmiljøundersøkelse.

Seks prosent av mannlige servitører og hotellarbeidere er utsatt for samme problem – like ofte. Og selv om SSB ikke har publisert tall om hvem som står bak trakasseringen basert på denne undersøkelsen, viser tidligere analyser at det i hovedsak er kunder, klienter og pasienter som er opphavet til slik

uønsket adferd. Unntaket er unge kvinner i mannsdominerte yrker, der det kan se ut til at kollegaer spiller en større rolle som «trakassører».

Trakasserer helse- og sosialarbeidere

Helse- og sosialtjenester er Norges desidert største næring. Her jobber rundt regnet 560 000 personer, av dem er cirka 450 000 kvinner. Av disse blir godt og vel 50 000 én eller flere ganger per måned plaget med seksuell trakassering. Samtidig ligger andelen trakasserte menn i sektoren tett opp under utelivsbransjen, med seks prosent. Det betyr cirka 5 500 mannlige helse- og sosialarbeidere. ■

Grensen går under genseren

En ung kvinnelig medarbeider skal ikke tåle at en kunde helt uventet legger hånden på huden hennes, under genseren. Langt mindre at han gir inntrykk av å ville ta henne i skrittet. Det slår Høyesterett fast.

Av: Johnny Gimmestad

Hun skal heller ikke måtte leve med at en kunde følger etter henne støtt og stadig på arbeidsplassen og i tillegg kiler henne i midjen. Slike handlinger er brudd på likestillings- og diskrimineringslovens forbud mot seksuell trakassering. Det slår Høyesterett fast i en dom avsagt helt på tampen av fjoråret.

Dette er den første og hittil eneste «me too»-dommen i landets øverste rettsinstans. Den resulterte i at to godt voksne mannlige kundene ble dømt til å betale kvinnen henholdsvis 15 000 og 20 000 kroner i oppreisningserstatning, for en adferd som var både seksuelt betont, uønsket og plagsom. Dette er de tre sentrale kriteriene lovverket legger til grunn for å dømme en person for seksuell trakassering.

Først sykmeldt – så sluttet hun

Den unge kvinnen som i Høyesterettsdommen var offer for trakasseringen, var så sterkt plaget at hun i to perioder ble sykmeldt, før hun til slutt sa opp sin stilling på et mekanisk verksted med 15 ansatte. Selv var hun eneste kvinnelige ansatte på verkstedets produksjonsavdeling.

Heller ikke arbeidsgiver gikk skyldfri. Da saken tidligere ble behandlet i Hålogaland



Høyesterettsdommen, ført i pennen av høyesterettsdommer Kine Elisabeth Steinsvik, konkluderer med at uønsket, plagsom oppmerksomhet av seksuell karakter er brudd på likestillings- og diskrimineringslovens forbud mot seksuell trakassering. Foto: Sturlason

lagmannsrett, ble bedriften holdt erstatningsansvarlig for de plager og ulemper kvinnen ble påført mens hun var på jobb. Kvinnen selv tok kontakt med daglig leder via SMS og gjorde det klart at det ikke var aktuelt for henne å komme på jobb med mindre arbeidsgiver sørget for at de to plagsomme kundene var borte fra verkstedet.

Men ingenting skjedde. Dermed blir selskapet «holdt erstatningsansvarlig, særlig begrunnet i at daglig leder opptrådte klart kritikkverdig og uaktsomt», som det heter i lagmannsrettens dom. Der henvises det til at vedkommende ikke overholdt reglene i den nåværende likestillings- og diskrimineringslovens paragraf 13; om å forebygge og forhindre trakassering på arbeidsplassen. Arbeidsgiver har betalt

kvinnen det idømte erstatningsbeløpet på 36 387 kroner for inntektstap og feriepenger.

Tre avgjørende vilkår

Verdt å merke seg fra Høyesteretts dom er den veiledningen domstolen gir om hvilke vilkår som må være til stede for at det skal foreligge ulovlig seksuell trakassering.

- **Oppmerksomhet av seksuell karakter**
Plagsom og uønsket oppmerksomhet er ikke tilstrekkelig. Det må påvises at oppmerksomheten, etter en objektiv vurdering, er seksuelt betont eller av seksuell karakter. Her må imidlertid tilnærmet like handlinger og adferd vurderes ulikt, avhengig av omstendighetene rundt handlingene, heter det i dommen, ført i pennen av høyesterettsdommer Kine Steinsvik.
- **Uønsket**
Den seksuelle oppmerksomheten må også være «uønsket», skriver Steinsvik videre. Hva som er uønsket, vil variere fra person til person. Og i utgangspunktet må den såkalte handlingspersonen bli gjort klar over at oppmerksomheten er uønsket, for at vilkåret for straffbar seksuell trakassering skal gjelde. Det avgjørende er likevel om oppførselen til en alminnelig aktsom handlingsperson er så alvorlig og av en slik karakter at vedkommende bør skjønne at oppmerksomheten er uønsket.
- **Plagsom**
Den nedre terskelen for når uønsket seksuell oppmerksomhet er forbudt, knytter seg til vilkåret om at den må være «plagsom». Det betyr ifølge Høyesterett at formålet med oppmerksomheten ikke er avgjørende – den trenger med andre ord ikke ha en klar seksuell hensikt – så lenge den er til plage for den som rammes. ■

Suksess med klimakurs i Parat

Med sitt nye klimakurs, utviklet i samarbeid med Norsk klimastiftelse, driver Parat miljøpolitikk som kan bidra til å endre norsk arbeidsliv. Det mener Parat-leder, Unn Kristin Olsen, er svært positivt.

Av: Ane Undhjem

Et lettvinnt og enkelt klimakurs ble i 2020 utviklet av Parat og Norsk klimastiftelse. Nå har Parats hovedstyre, regiontillitsvalgte og ansatte i Parat gjennomført kurset. Tilbakemeldingene er gode, og fremover skal samtlige tillitsvalgte over hele landet også kurseres. – Over 3000 tillitsvalgte er i ferd med å ta dette kurset. Vårt mål er at absolutt alle tillitsvalgte i hele



Parat-leder Unn Kristin Olsen mener det er viktig å rette oppmerksomheten mot det grønne skiftet for å kunne være med på å påvirke fremtidens arbeidsliv.

Foto: Vetle Daler

Parat går gjennom dette klimakurset, sier Trygve Bergsland, ansvarlig redaktør og leder for kommunikasjonsavdelingen i Parat.

Vil gjøre tillitsvalgte komfortable med å diskutere klima i ledelsen

Bergsland sier klimakurset er et nano-kurs, der deltakere får påminnelser og oppfølging av kurset på e-post. Første del av klimakurset er delt opp i syv mindre deler, og det tar rundt fem minutter å fullføre hver del. Andre del retter seg, ifølge Bergsland, mer mot tillitsvalgte. Denne delen er igjen delt opp i fem mindre deler. – Alt i alt består klimakurset av tolv deler. Vi har valgt å fordele kurset over fire uker, og de fleste tillitsvalgte i Parat har gjennomført kurset i løpet av februar, sier Bergsland.

Bergsland forklarer at målet med kurset er å gi tillitsvalgte mer kunnskap, slik at de føler seg komfortable med å diskutere klimatiltak i sine virksomheter, sammen med ledelsen.

– Gjennom kurset får tillitsvalgte blant annet forklart i hvilke fora det er naturlig å ta opp klimaspørsmål. I dag engasjerer mange virksomheter seg for klima og miljø. Dersom de ikke gjør det, tenker vi at dette kurset kan bidra til at tillitsvalgte får tatt opp tematikken med ledelsen, og sett om de er interesserte i å jobbe mer med klima og miljø, sier han.

Hvorfor miljøpolitikk?

Leder i Parat, Unn Kristin Olsen, er svært fornøyd med det nye klimakurset som nå tilbys alle tillitsvalgte.

– Kurset ble så bra som vi håpet på, etter de intensjonene vi har for et slikt kurs. Det er enkelt å ta, med korte bolker. Det gir god innsikt i ulike problemstillinger tilknyttet klima og det grønne skiftet, og er i tråd med Parats strategi på området, sier Olsen.

Hun forteller at det har kommet flere positive tilbakemeldinger fra de ansatte som har tatt kurset, men at noen ytterst få også har stilt spørsmål ved hvorfor Parat som arbeidstakerorganisasjon skal drive med miljøpolitikk.

Ansvarlig redaktør og avdelingsleder for kommunikasjon i Parat, Trygve Bergsland, håper klimakurset kan bidra til at flere virksomheter begynner å sette opp klimaregnskap. Foto: Bente Bjercke.



– For å kunne være med å påvirke fremtidens arbeidsliv og ikke minst fremtidens arbeidsplasser, samt være en seriøs aktør i dette arbeidet, må vi rette oppmerksomheten mot det grønne skiftet også. Med dette kurset får vi nå gitt våre tillitsvalgte et verktøy som de kan bruke i sitt virke som tillitsvalgt, og dermed vil de stå sterkere i tillitsvalgtrollen også på dette området, sier Olsen.

Tror det grønne skiftet kan gagne virksomheter

På regjeringens nettsider kan man lese at det grønne skiftet handler om hvordan Norge skal bli et lavutslippsland innen 2050. I november 2020 ble det lagt ut en artikkel hvor de påpeker at hele samfunnet må omstille seg, slik at vekst og utvikling skjer innenfor naturens tålegrenser. Regjeringen ønsker seg en overgang til produkter og tjenester som gir mindre negative konsekvenser for både klima og miljø.

Ifølge artikkelen må omstillingen omfatte alle samfunnsområder og aktører.

Bergsland tror mange virksomheter vil vinne mye på å tenke grønnere fremover.

Ikke bare fordi miljøvennlighet blir et større krav, men også fordi en grønnere profil kan tiltrekke seg attraktive arbeidstakere.

– Vi ser at flere unge ønsker å jobbe i bedrifter og virksomheter som tar samfunnsansvar og miljøvennlige grep, sier Bergsland.

En studie utført av Deloitte i 2020 bekrefter at unge arbeidstakere verdsetter arbeidsplasser som tar miljøansvar. Dersom flere virksomheter legger til rette for å møte unges verdigrunnlag, kan de

tjene på dette. En grønnere profil kan lokke flere søkere, og i undersøkelsen ser man også at flere unge nå ønsker å bli lenger i samme stilling enn tidligere. Dermed kan en mer miljøvennlighet også føre til at man ender opp med trofaste ansatte som blir værende lenge.

Et mål om at flere bedrifter lager klimaregnskap

Bergsland håper klimakurset kan bidra til at flere virksomheter begynner å sette opp klimaregnskap. For ham er dette et av hovedmålene fremover.

– I kurset løftes det frem eksempler på hvordan dette kan gjøres, uten at det er for omfattende. Målet er at virksomheter skal kunne presentere et klimaregnskap på lik linje med sitt økonomiske regnskap. Her er tanken at de tillitsvalgte som har tatt kurset, samarbeider med sine ledere, slik at de kan nå et felles mål, sier han.

Olsen forteller at det i Parats visjon tydelig kommer frem at de mener det grønne skiftet gir bærekraft og flere jobber. Samtidig understreker hun at arbeidet for å redde klimaet ikke må føre til arbeidsledighet eller nedbygging av norske velferdstjenester.

– Vi ser at klima og arbeidsplasser kan komme i konflikt. Men nettopp derfor er vi på vakt mot løsrevne og lettvinde klimakrav, som ikke vil virke på annen måte enn ved å sette arbeidsplasser og verdiskapning i fare. Vi mener at som nasjon skal vi greie begge deler, og at Parats tillitsvalgtverktøy for klima er ett av mange små steg på veien mot målet, sier Olsen.

Prosjektleder i Klimastiftelsen, Kirsten Å. Øystese, tror klima, klimapolitikk og klimaomstillingspolitikk vil få en større og større plass i arbeidstakerorganisasjonenes arbeid. Hun mener det henger sammen med at denne typen politikk også får en mer sentral plass i arbeidslivet generelt, og i diskusjonene om hvordan vi skal skape bærekraftige arbeidsplasser, selskaper og grønn vekst fremover.

– Da er det helt riktig av Parat å løfte temaet høyere opp på dagsordenen gjennom ulike grep, sier Øystese. ■

Støtte til kompetansepåfyll

Parat tilbyr stipend til videreutdanning for alle medlemmer, med formål om at den enkelte får utviklet sin kompetanse og kan stille sterkere i arbeidslivet.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Opplæringsansvarlig i Parat, Tove Løhne, forteller at Parat med stipendordningen vil bidra til at medlemmene får mulighet til å øke sin kompetanse, for å være attraktive på arbeidsmarkedet.

– Det blir stilt stadig høyere krav til formell kompetanse i arbeidslivet, og antallet jobber for ufaglærte blir stadig færre. Vi ser også at det er de med lavest utdanning som oftere faller utenfor arbeidsmarkedet, sier Løhne.

Stipend til alle

Kompetansepåfyll er ifølge Løhne viktig både for dem som har vært i arbeidslivet i mange år, og for de yngre.

– For voksne med mye arbeidserfaring, men som har lite formell utdanning, kan etter- og videreutdanning gi både høyere lønn og nye og mer spennende oppgaver. For unge med lav utdanning vil det å få formell utdanning ha stor betydning blant annet for lønn og i for å stå sterkere på arbeidsmarkedet, sier hun.

I dagens situasjon med stor usikkerhet på arbeidsmarkedet og mange permitteringer er behovet for kompetanseheving stort.

– Ikke alle er så heldige at de får tilbake jobben sin, noen må ut på markedet og søke ny jobb. Da er det greit å ha formell utdanning på plass, sier Løhne.

Ifølge opplæringsansvarlig i Parat, Tove Løhne, er kompetansepåfyll viktig både for dem som har vært i arbeidslivet i mange år, og for de yngre arbeidstakerne.

Foto: Bente Bjercke



Utdanning ved siden av arbeid

Parats utdanningsstipend kan gis til både utdanning på videregående skole, fagbrev, utdanning på fagskole og på høyskole og universitet. Hovedregelen er at utdanningen skal tas ved siden av arbeid, men også permitterte medlemmer kan få stipend.

– Et annet viktig unntak fra kravet om at en skal være i jobb, er de som har utdanningspermisjon i henhold til arbeidsmiljøloven. Da kan en studere på fulltid og få stipend fra Parat, sier Løhne.

Ingen fullfinansiering

Søkerne kan få inntil 20 000 kroner per år for godkjente studier på videregående skole, fagskole, høyskole og universitet – og inntil 5000 kroner i året for kortere kurs.

– En får ikke dekket alle utgifter fra Parat, men det er et tilskudd, sier Løhne. Hun oppfordrer medlemmene til å søke arbeidsgiver om støtte til utdanning.

Stipendet fra Parat skal ikke erstatte arbeidsgivers plikt til å sørge for at de ansatte har den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene i den stillingen de har i dag.

Søknadsfristen for stipend er 1. april og 1. oktober hvert år. En kan søke for inntil ett år av gangen, og pengene blir utbetalt når utdanningen er gjennomført. Fullstendige vilkår for tildeling av stipend finnes på nettsiden Paratkompetanse.com

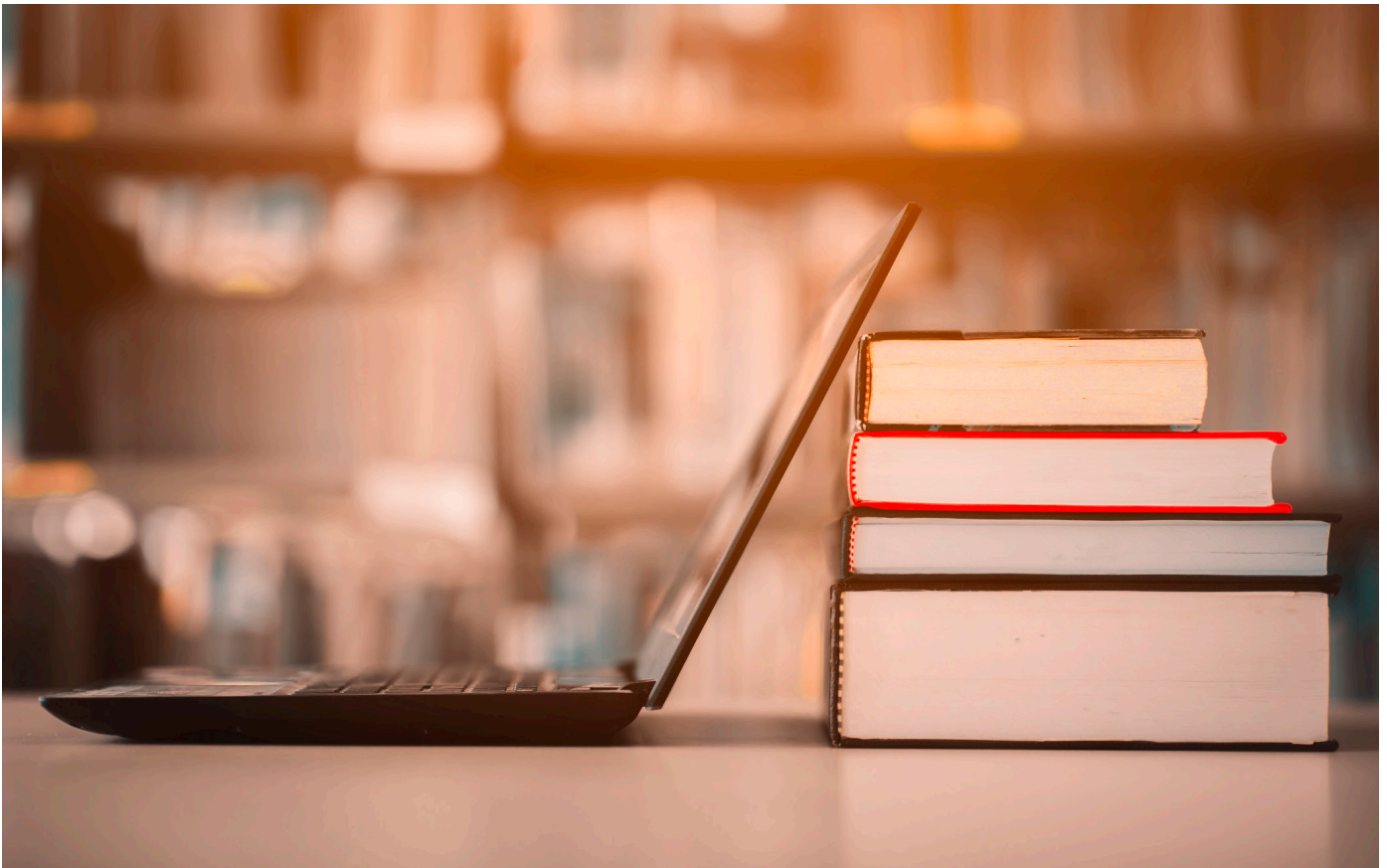
Fikk fagbrev og høyere lønn

Ann-Lisbeth Granberg Jeziroski har jobbet som vekter i tolv år og er ansatt i Securitas. Hun har fått stipend fra Parat for å ta fagbrev i sikkerhetsfaget. Hun forteller at hun ble vekter etter å ha prøvd ulike yrker og jobber.

– Jeg liker å jobbe med mennesker, jeg liker å bevege meg, og jeg vil ha et yrke hvor jeg gjør en forskjell. Vekteryrket er omfattende og har mange ulike oppgaver. Det er til tider uforutsigbart, man vet aldri hva som venter en ny dag på jobb, hvilke mennesker en møter, eller hvilke situasjoner en havner i, sier hun.

Ann-Lisbeth Granberg Jeziroski har jobbet som vekter i tolv år og er ansatt i Securitas. Hun har fått stipend fra Parat for å ta fagbrev i sikkerhetsfaget. Foto: Trygve Bergsland





Parat vil med stipendordningen bidra til at medlemmene får mulighet til å øke sin kompetanse, for å være attraktive på arbeidsmarkedet.

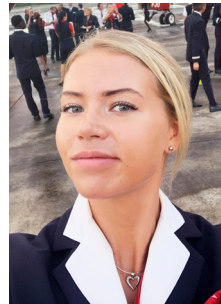
Videreutdanningen ble tatt gjennom Folkeuniversitetet, og Granberg Jeziroski legger ikke skjul på at det var hektisk. I tillegg til full jobb var det digital undervisning én til to ettermiddager i uken. – Vi tok eksamen som privatister. Koronasituasjonen gjorde at selve fagprøven ble tatt over Teams. Den varte i tre dager og var svært omfattende, forteller hun.

Granberg Jeziroski mener det klart har åpnet seg flere muligheter på arbeidsmarkedet, og hun slipper å bli resertifisert som vekter hvert fjerde år. I tillegg har lønnen økt med 9,50 kroner i timen. – Arbeidsoppgavene er ikke endret nå, men det er lettere for meg å søke høyere stillinger med fagbrev i sikkerhetsfaget, sier hun.

Fulltidsstudier ved siden av jobb

Christina Elisa Tytlandsvik er kabinansatt i Norwegian og for tiden permittert. Det

Christina Elisa Tytlandsvik er kabinansatt i Norwegian og får stipend fra Parat for å ta en bachelorgrad. Her er hun fotografert i Karibia, der hun jobbet for Norwegian en periode. Foto: Privat



gjør at hun har bedre tid til å lese. For ved siden av det som vanligvis er en 80 prosent stilling, tar hun en bachelorgrad innen HR og personalledelse ved Høgskolen Kristiania.

– Jeg trives i jobben som kabinansatt i Norwegian, men tenkte det var smart å ha en backup-plan. Det har jeg fått bekreftet nå, sier Tytlandsvik.

Fra tidligere hadde hun studieforberedende fra videregående skole. Tytlandsvik er fulltidsstudent og tar sin bachelorgrad over

tre år. Mange av medstudentene hennes kommer rett fra videregående skole. Selv om Tytlandsvik fortsatt er ung med sine 28 år, har hun en helt annen erfaring enn dem hun er i studiekohort med.

– Jeg har lang arbeidslivserfaring. Jeg kom inn i Norwegian som lærling i 2011 og fikk fast jobb i kabinen etterpå, sier hun.

Vil gjerne bli i Norwegian

Christina Elisa Tytlandsvik trives godt i Norwegian og vil gjerne bli der, og ønsker seg en etter hvert en HR-stilling i selskapet. Men akkurat nå er alt usikkert, og som permittert håper hun å bli kalt ut på jobb så fort som mulig.

Støtten fra Parat betyr mye, spesielt nå når hun er permittert.

– Det jeg får fra NAV, er veldig mye mindre enn det jeg hadde i lønn, så stipendet kommer godt med. Det dekker ikke alle utgiftene, men er en veldig fin hjelp, avslutter Tytlandsvik. ■



Egen pensjonskonto trådte i kraft 1. februar 2021 som et resultat av endringer i innskuddspensjonsloven. Formålet har vært å gjøre pensjon enklere og gi arbeidstakerne mer pensjon for pengene. Nå lanserer Parat, sammen med andre YS-forbund, medlemstilbudet YS Pensjon.

To gode nyheter for pensjonen din

2021 bringer med seg to gode pensjonsnyheter. Egen pensjonskonto er lansert, noe som gir mange mer kontroll og valgfrihet rundt pensjonen sin. I tillegg lanserer Parat og andre YS-forbund medlemsfordelen YS Pensjon, som sikrer medlemmer lavere kostnader knyttet til forvaltningen av denne pensjonskontoen.

Av: Helene Husebø/YS Media

Parat har gått sammen med de andre YS-forbundene Delta, Negotia, Finansforbundet, YTF og Safe for å etablere YS Pensjon, som et innkjøpsfelleskap for

egen pensjonskonto. Samarbeidsavtalen mellom YS Pensjon og Nordea Liv sikrer medlemmer i tilknyttede forbund pensjonssparing med en av de laveste forvaltningskostnadene i landet.

Forenkler pensjonssparingen

Egen pensjonskonto trådte i kraft 1. februar 2021 som et resultat av endringer i innskuddspensjonsloven. Formålet har vært å gjøre pensjon enklere og gi arbeids-

takerne mer pensjon for pengene. Ansatte skal få økt innflytelse over pensjonen sin, bedre oversikt og informasjon, og sist, men ikke minst, lavere kostnader.

Pensjonsekspert og advokat i Parat, Andreas Moen, sier de nye reglene forenkler pensjonssparingen for veldig mange.

– Det nye er ikke bare at vi får en egen pensjonskonto. Det nye er også at du selv kan bestemme hvem det er du vil skal forvalte din pensjonskonto, passe på pengene dine og investere dem fornuftig. Dette kan du velge uavhengig av hvilken leverandør arbeidsgiveren din bruker. Mange vil være usikre på å ta egne valg rundt selvvalgt pensjonsleverandør. Men her har fagforeningene tatt et kollektivt ansvar og forhandlet frem gode vilkår på vegne av svært mange samtidig. Dette gir trygghet og garantert lave priser for dem som velger fagforeningens fellesskap, sier Moen.

Liven Sandell, pensjonsspesialist i Nordea Liv, forklarer at med egen pensjonskonto får ansatte i bedrifter med en innskuddspensjonsordning samlet pensjonen sin på én konto.

– Som du kanskje vet, kan du ha opptjent pensjon fra tidligere arbeidsgivere med

innskuddspensjon liggende i ulike selskaper. Disse pensjonsrettighetene kalles pensjonskapitalbevis. Det er disse, sammen med den pensjonsordningen du har hos dagens arbeidsgiver, som nå samles på ett sted – i en egen pensjonskonto, sier hun.

Økt valgfrihet og økt pensjon

Ifølge Sandell er et viktig poeng med egen pensjonskonto at du selv skal få økt valgfrihet og innflytelse over pensjonen din.

– Du skal selv kunne velge hvor du vil ha din egen pensjonskonto, uavhengig av hvilket selskap arbeidsgiveren din benytter som pensjonsleverandør. Dette kan gi deg lavere kostnader og flere fordeler enn der du automatisk vil bli flyttet hvis du ikke velger selv, sier hun.

Tidligere har det altså vært slik at du må bruke den pensjonsleverandøren din arbeidsgiver har.

– Bytter du jobb, har du tidligere måttet begynne på nytt med opptjening hos en annen pensjonsleverandør gjennom din nye arbeidsgiver. For det gamle forholdet har du fått et pensjonskapitalbevis. Mange av oss sitter dermed med en rekke pensjonskapitalbevis, som både har årlige gebyrer og dessuten høy forvaltningskostnad.

Da blir pensjonsutbetalingen mye lavere enn den kunne vært, opplyser Moen.

Lavere kostnader gir mer i pensjon

Nå får alle medlemmer av et YS-forbund, Parat-medlemmer inkludert, tilgang til den nye avtalen fremforhandlet av det nye YS Pensjon.

– Samarbeidsavtalen mellom YS Pensjon og Nordea Liv sikrer medlemmene spesielt gode priser på forvaltningen av egen pensjonskonto. For deg betyr dette lavere kostnader og mer i pensjon, sier Moen.

Ifølge en fersk undersøkelse gjennomført av Nordea er forvaltningspris og historisk god avkastning det viktigste for folk flest ved valg av pensjonsleverandør. Over halvparten av de spurte ønsket seg gode digitale løsninger, og for mange har bærekraftig pensjonssparing blitt viktig.

– Alt dette er faktorer som YS Pensjon tok med i vurderingen av pensjonsleverandør, og som du nå får glede av gjennom YS Pensjon, sier Moen.

Lavere forvaltningsgebyrer

Ifølge Moen betyr dette at Parat-medlemmer nå tilbys pensjonssparing med en av de laveste forvaltningsgebyrene i landet.

– Prisen på pensjonsforvaltning gjennom YS Pensjon er nå bedre enn det enkeltpersoner klarer å skaffe seg i markedet. Den er også bedre enn de fleste arbeidsgivere er i stand til å fremforhandle gjennom sin pensjonsleverandør, sier han.

Markedsledende priser

Dersom man benytter YS Pensjon, vil man ifølge Moen få årlig forvaltningskostnad ned i 0,39 prosent av pensjonskapitalen på aktiv forvaltning, og 0,18 prosent på passiv forvaltning.

– Vi ser at YS Pensjon kommer svært godt ut prismessig når vi sammenligner priser i markedet. Prisene vi har forhandlet frem for Nordea Livs bærekraftige forvaltningsløsning, ligger langt under det som er fremforhandlet for aktiv forvaltning av sammenlignbare innkjøpsfellesskap. Tilbudet ligger også under de fleste arbeidsgivere i pris. Dessuten kan man hos YS Pensjon velge såkalt indeksforvaltning og få enda lavere kostnader, sier Moen. >>



Ifølge Liven Sandell, pensjonsspesialist i Nordea Liv, er et viktig poeng med egen pensjonskonto at du selv skal få økt valgfrihet og innflytelse over pensjonen din. Foto: Nordea

Har du én million pensjonskroner som skal forvaltes, koster hver hele prosent i forvaltningskostnader 10 000 kroner i året. Dette er ikke penger du får en regning på, men kostnadene trekkes fra din pensjonskonto.

– Kostnadene har stor betydning over tid, og de fleste aner ikke hva de betaler. Pensjonsleverandørene er gjerne flinke til å vise hvor stor avkastning du får hvert år, men er mindre opptatt av å fortelle deg hva det kostnader. Gjennom YS Pensjon får du de prisene som er opplyst. Det er ingen gebyrer, plattformhonorar eller andre skjulte kostnader, sier Moen.

Bærekraftig pensjon

I YS Pensjon er standardvalget Nordea Liv Bærekraft Valutasikret, et aktivt forvaltet fond.

– Ved å plassere pensjonspengene i selskaper som tar bærekraft på alvor, bidrar du til bærekraftig samfunnsutvikling. Nordea er en av de beste leverandørene på bærekraftige investeringsløsninger. Gjennom samarbeidet vil vi bidra til at miljø, menneskerettigheter og arbeidsvilkår påvirkes i riktig retning. Vi tror også dette vil gi mer avkastning og mer pensjon for pengene til våre medlemmer, sier Moen.

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

– YS' målsetting er å tilby medlemmene en sparing som gir dem mer penger på konto den dagen de ønsker å gå av med pensjon. Gjennom ordningen får YS Pensjon en fullmakt fra medlemmene til å velge den leverandøren som til enhver tid har det beste tilbudet. Vi tror Nordea Liv vil være en god og langsiktig samarbeidspartner, som vil passe godt på oss, sier Kollerud i en pressemelding.

Betingelsene er viktigere enn leverandør

Administrerende direktør i Nordea Liv, Hans-Erik Lind, sier dette er en viktig milepæl for Nordea Liv.

– Vi er svært stolte over å kunne samarbeide med en av landets største hovedorganisasjoner, og vi skal gi medlemmene i YS tilgang til markedsledende forvaltning med gode digitale løsninger som gir lett oversikt over pensjonen for medlemmene, sier Lind.

Moen sier Nordea Liv vant konkurransen om pensjonsforvaltning etter omfattende forhandlinger, med hjelp fra forsikringsmeglere hos Aon Norway AS.

– Med fullmakter fra titusener av YS-medlemmer har fellesskapet likevel mulighet til å flytte medlemmenes pensjonskontoer dersom en annen konkurrent skulle gi enda bedre betingelser i framtiden, slår han fast.

Solidarisk forhandlingsstyrke

Pensjonseksperten er klar på at man ved å tilslutte seg YS Pensjon også gir støtte til kollektiv og solidarisk forhandlingsstyrke.

– En tilslutning til YS Pensjon er en aktiv støtte til tanken om et fellesskap av lønns-mottakere som står sammen for de aller beste betingelsene, sier Moen.

Han understreker at gjennom medlemmenes fullmakt forhandler vi med styrke mot vår valgte leverandør og i markedet, ikke bare for en god startpris, men for en konkurransedyktig pris år etter år.

– Sammen er vi sterke. Gjennom forhandlinger på vegne av alle medlemmene vil vi sørge for lave kostnader, kvalitet i hvordan pengene investeres, og mer pensjon for pengene til siste pensjonskrone er utbetalt, sier Moen.

Vil lønne seg for «alle»

Den nye ordningen gjelder ifølge Moen i første omgang for dem som i dag er ansatt



” Det nye er også at du selv kan bestemme hvem det er du vil skal forvalte din pensjonskonto, passe på pengene dine og investere dem fornuftig.

Andreas Moen, pensjonsekspert og advokat i Parat

*Andreas Moen, pensjonsekspert og advokat i Parat, forteller at fagforeningene i YS sammen har tatt et kollektivt ansvar og forhandlet frem gode vilkår på vegne av svært mange samtidig gjennom YS Pensjon. – Dette gir trygghet og garantert lave priser for dem som velger fagforeningens fellesskap, sier Moen.
Foto: Helene Husebø*



YS-leder Erik Kollerud (t.v.) og administrerende direktør i Nordea Liv, Hans-Erik Lind, under signeringen av avtalen om YS Pensjon. – YS' målsetting er å tilby medlemmene en sparing som gir dem mer penger på konto den dagen de ønsker å gå av med pensjon, sier Kollerud. Foto: Helene Husebø

i privat sektor og har innskuddspensjon. – Man kan enkelt sjekke hvilke pensjonsavtaler man har via nettsiden norskpensjon.no. Her finner man all sin pensjonsinfo fra nåværende og tidligere arbeidsgivere samlet, opplyser han.

Pensjonseksperten understreker likevel at YS Pensjon også er høyaktuelt for dem som tidligere har jobbet i privat sektor, og som har pensjonskapitalbevis fra en innskuddspensjonsordning de var med i tidligere. De vil jo ikke få noen pensjonskonto og betaler som regel dyrt for forvaltningen av sin pensjon.

– For disse vil YS Pensjon stort sett lønne seg for alle og være et kjempetilbud. Nordea Liv kan ikke ta imot pensjonskapitalbevis per dags dato, men dette vil være på plass i løpet av kort tid, sier Moen og legger til at alle medlemmer av Parat dette måtte gjelde, vil motta informasjon når dette er i orden.

Enkelt å benytte seg av fordelen

Egen pensjonskonto gir deg som nevnt valgfrihet, noe som betyr at man selv kan velge hvor man vil ha pensjonen din samlet.

– Dette heter «selvvalgt leverandør» og er noe du kan gjøre nå. På nettsiden yspensjon.no kan du gi din fullmakt til at din egen pensjonskonto opprettes hos Nordea Liv med alle medlemsfordelene YS Pensjon tilbyr. Du gir da et samtykke til at YS Pensjon kan forhandle om gunstige priser med Nordea Liv og andre pensjonsleverandører, og eventuelt flytte pensjonsavtalen i fremtiden, sier Moen og understreker at Parat i fellesskap med YS Pensjon og Nordea Liv vil sikre at medlemmenes personvern ivaretas og at lovpålagt informasjon gis. ■

YS Pensjons forvaltningskostnader

Ifølge Andreas Moen, pensjonsekspert og advokat i Parat, vil samarbeidsavtalen mellom YS Pensjon og Nordea Liv sikre medlemmer særlig gode priser på forvaltningen av egen pensjonskonto.

Forvaltningskostnadene i YS Pensjon er som følger:

- Aktiva Bedrift Valutasikret 0,39 %
- Nordea Liv Bærekraft Valutasikret 0,39 %
- Nordea Liv Indeksforvaltning Valutasikret 0,18 %

Savner NAV-oppfølging

Mange tusen er permittert som følge av koronapandemien, men får ingen oppfølging av NAV. – Det eneste jeg har hørt fra NAV, er et krav om å oppdatere CV-en, forteller Dragoje Milovanovic, permittert bankettservitør ved Oslo Plaza.

Av: Liv Hilde Hansen og Øyvind Olufsen

Rundt 65 000 arbeidstakere er permittert som følge av koronapandemien. Mange av dem er ansatt innen reiseliv, overnatting, servering og luftfart.

Lovpålagt å følge opp ansatte

En av dem er Dragoje Milovanovic, permittert bankettservitør ved Oslo Plaza og hovedtillitsvalgt for rundt hundre Parat-medlemmer. Han har vært permittert siden 23. mars i fjor og er lite imponert over oppfølgingen han har fått fra NAV. – Hvilken oppfølging? Det eneste jeg har mottatt fra NAV, er et krav om å oppdatere CV-en. Ved sykefravær er arbeidsgiver og NAV lovpålagt å følge opp den ansatte. Det burde være et likt system ved permittering, mener han.

Milovanovic retter også kritikk mot regjeringens politikk når det gjelder permitteringsreglene. – Folk blir også engstelige når regjeringen forlenger permitteringsreglene i så korte intervaller, og alltid i siste liten. Usikkerheten gnager. Vår oppfatning var at permitteringene skulle redde arbeidsplasser. Bare på Plaza er antall ansatte redusert fra cirka 150 til 110 personer. Og det er varslet at det vil komme flere oppsigelser, sier han.

Bekymret for konsekvensene

Nestleder i YS, Hans-Erik Skjæggerud, er bekymret for hvilke konsekvenser det

får for folk å gå måned etter måned uten jobb. Han mener NAV må tilføres midler, slik at de kan starte en tettere oppfølging av de langtidspermitterte.



Dragoje Milovanovic, permittert bankettservitør ved Oslo Plaza og hovedtillitsvalgt for rundt hundre Parat-medlemmer, har vært permittert siden 23. mars i fjor og er lite imponert over oppfølgingen han har fått fra NAV. Foto: Helene Husebo

– Vi ønsker ikke å angripe NAV. De gjør så godt de kan med de ressursene de har, men noen må satse på og koordinere innsatsen for dem som er langtidspermittert. Det kan gjerne være NAV, men da må de få en bestilling fra en overordnet myndighet, sier Skjæggerud.

Og det må følge med ressurser, poengterer Skjæggerud.

– De som har gått permittert lenge, og som er ansatt i bransjer som er hardt rammet av pandemien, bør få individuell oppfølging fra en veileder hos NAV. De må få tilbud om arbeidstrening, mentor, opplæring og midlertidig lønnskudd, hvor siktemålet er en ny jobb, sier han.

Bare 52 av 65 000 på arbeidsmarkedstiltak

Av de 65 000 permitterte er kun 52 på arbeidsmarkedstiltak, ifølge NAV. Det fins flere tilbud om tiltak, kurs og kompetanseheving permitterte kan benytte seg av, men dette er ikke i regi av NAV. Skjæggerud mener heving av de ansattes kompetanse kan være nøkkelen.

– Tiltakene som bør tilbys den som er permittert, trenger ikke være ordinære arbeidsmarkedstiltak, men gjerne gi en heving av kompetansen. Det vil gjøre folk bedre rustet til å møte arbeidsmarkedet når koronapandemien er over, mener han. ■

Vil ikke la Wizz Air slippe unna med sosial dumping

Frankrike er det eneste landet i EU som har endret arbeidslovgivningen sin, for å sikre at alle selskaper som flyr innenlands må gi gode lønns- og arbeidsvilkår til sine ansatte. Nå vil Senterpartiet at Norge tar lignende grep, et forslag leder i Pilotforbundet i Parat støtter.

Av: Ane Undhjem

Leder i Pilotforbundet, Oddbjørn Holsether, sier Wizz Air har hatt for frie tøyler i Norge når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

– Akkurat nå har vi null kontroll på situasjonen, sier han.

Vanskelig å følge opp HMS og arbeidsmiljø

Flyselskapet har siden etableringen av sine norske baser fått mye kritikk fra både fagforeninger og politikere. Selv om Luftfartstilsynet har sagt at selskapet må følge norsk arbeidsmiljølov, mener både Holsether og leder for Senterpartiet, Trygve Slagsvold Vedum, at reglene må tydeliggjøres og skjerpes.

De har begge et ønske om strengere regler, slik man eksempelvis kan se i Frankrike.

– Luftfartstilsynet skal ha HMS-tilsyn på Wizz Airs norske baser, men når de roterer sine ansatte hver tredje måned, er det ikke mye de kan holde tilsyn med. Det er meningen at man skal ivareta hver enkelt ansatt, men for Wizz Air koker det nesten ned til at Luftfartstilsynet kun får sjekket at det er ryddig på kontoret. Selskapet gjør det umulig å følge opp arbeidsmiljøet til arbeiderne, som byttes ut hele tiden, sier Holsether.

Kan Norge gjøre som Frankrike?

Stortingets utredningsseksjon har på bestilling fra Senterpartiet skrevet en rapport som ser på hvordan Frankrike har håndtert lønns- og arbeidsvilkår i luftfarten. De håper Norge kan følge etter.

– Vi har sett at Frankrike har vært bekymret for det vi nå opplever med Wizz Air. I 2006 endret de sin lovgivning som skulle sikre alle som flyr innenriks franske lønns- og arbeidsvilkår. Lovendringen ble godtatt av EU, og da bør vi kunne få til noe lignende her i Norge også, slik at vi kan trygge luftfart, sier Vedum og legger til at han tror det er viljen til politikerne det har stått på så langt.



Leder i Pilotforbundet i Parat, Oddbjørn Holsether, og leder for Senterpartiet, Trygve Slagsvold Vedum, i møte på Stortinget. Foto: Ane Undhjem



Parats generalsekretær, Trond R. Hole, fremmer kravet om pensjon fra første krone. Foto: Trygve Bergsland

Ønsker pensjon fra første krone velkommen

Tidlig i februar ble regjeringspartiene og FrP enige om å innføre pensjon fra første krone i privat sektor. Parat-leder Unn Kristin Olsen sier pensjon fra første krone har vært en kampsak for Parat i mange år.

Pensjon fra første krone har lenge vært en av Parats kampsaker. Olsen viser blant annet til streiken i sykehusene fra 2019, der Parat sammen med andre arbeidstakerorganisasjoner vant frem i Rikslønnsnemda og fikk rett til pensjonsopptjening for dem med under 20 prosent stilling. Det var også den viktigste saken som ble løftet frem under Parats landsmøte tilbake i 2018.

– Pensjon er utsatt lønn og en viktig sak for alle arbeidstakere i kortvarige stillinger, og for alle med deltidsjobber. At dette nå kommer på plass i forhandlingene mellom FrP og regjeringen, er gledelig, sier hun.

Parat-lederen mener pensjon fra første krone kan gi nærmere én million nordmenn bedre pensjon. – Slik det er i dag, må mange tjene minst grunnbeløpet i folketrygden, som er over 100 000 kroner, før de får pensjonsopptjening. Pensjon fra første krone vil særlig komme unge, studenter, kvinner og arbeidstakere i små stillinger i arbeidsmarkedet til gode. Spesielt gjelder dette innenfor reiseliv, varehandel, renhold og sikkerhet, sier hun.

Olsen sier pensjon fra første krone bidrar til at det alltid skal lønne seg å jobbe.

– Opptjening av pensjon fra første krone bidrar til et mer anstendig arbeidsliv, sier Parat-lederen.



Parat-leder Unn Kristin Olsen og Parats hovedstyre inviterte i februar til politisk debatt om pandemiens effekt på arbeidslivet. Foto: Vetle Daler

Et koronatrygt og verdi- skapende arbeidsliv

Samme dag som sysselsettingsutvalget la frem sin rapport om tiltak som kan få flere i arbeid, inviterte Parats hovedstyre til debatt om et koronatrygt og verdiskapende arbeidsliv.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Hovedstyret hadde invitert Even Bolstad fra HR Norge, Hannah Gitmark fra tankesmien Agenda og Mathilde Fasting fra Cevita til debatt.

Ifølge Bolstad er kunnskapen bunnplanken, og det er behov for en mer arbeids-

livspolitik og flere ressurser til NAV.

– Arbeidsledighet, uførhet og utenforskap går i arv. Kunnskapen er bunnplanken. Vi trenger en mer aktiv arbeidslivspolitik, sa Bolstad.

Hannah Gitmark, fagsjef i Tankesmien Agenda, mener tiltakspakkene har gjort det mer lønnsomt å permittere enn å holde folk i jobb, og understreker at dersom støtteordningene er for gode, kan dette hindre endring.

– Det er behov for lønnstilskudd og kompetansepåfyll. Jeg tror tiden da vi skal gi til alle er forbi. Vi trenger en sunn debatt om å trekke i riktig retning. En aktiv næringspolitikk er identisk med det grønne skiftet. Ingen mener at oljen

er fremtiden, sa Gitmark og hintet til at støtteordningene til oljebransjen har ført til at ulønnsomme investeringer har blitt lønnsomme.

Parat-leder Unn Kristin Olsen påpekte at det har vært trygt å se at alle politikerne har enes og dratt samme vei da krisen kom.

– Men når koronapandemien blir en del av valgkampen, blir jeg mer usikker. Denne usikkerheten kommer på toppen av alt annet, og de som blir mest berørt, er de permitterte og arbeidsledige. Men på den annen side, vi må tørre å handle. Hadde vi ikke gjort det, hadde vi nok ikke vært så lydhøre, sa Olsen. ■



En kvart milliard jobber tapt

Ifølge en FN-rapport har en kvart milliard jobber gått tapt under koronapandemien, fire ganger så mange som under finanskrisen i 2009. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) har beregnet at 8,8 prosent av alle arbeidstimer i fjor ble eliminert på grunn av restriksjoner på næringsliv og sosialt liv. Det tilsvarer 255 millioner fulltidsjobber. Ifølge ILOs generalsekretær Guy Ryder er dette den mest alvorlige krisen for verdens arbeidsliv siden depresjonen på 1930-tallet, og konsekvensene er langt alvorligere enn under finanskrisen i 2009. @NTB

Tekstilarbeidere rammes hardt

Folk i vesten handler ikke like mye klær under pandemien. Dermed faller bestillingene til tekstilfabrikkene i Asia, og mange arbeidere mister jobben. Da pandemien nådde Bangladesh i fjor vår, ble landets fabrikker stengt. Men selv om regjeringen i landet ga klarsignal til å åpne portene igjen i august, har det gått tregt å komme i gang med produksjonen igjen. Generalsekretær Babul Akhter i Bangladesh Garment and Industrial Workers Federation forteller at i tillegg til at fabrikker blir stengt eller nedlagt, er også arbeidsvilkårene blitt dårligere. – Bedriftene søker opp de fagorganiserte arbeidere og sier dem opp, sier han. @NTB



Russiske kvinner får tilgang til nye yrker

T-banen i Moskva har for første gang i historien ansatt kvinnelige førere, etter endringer i en lov som utelukker kvinner fra en rekke yrker i Russland. Inntil nå har T-bane- og togfører stått på en lang liste over yrker der kvinner ikke kan ansettes i Russland. Systemet stammer fra Sovjet-tiden, og begrunnelsen har vært at yrkene innebærer tungt fysisk arbeid eller på andre måter angivelig er helseskadelige for kvinner. Yrkesforbudene har fått mye kritikk, og i fjor besluttet regjeringen å kutte antall yrker på listen fra 456 til om lag 100. Fortsatt har russiske kvinner lovforbud mot å jobbe som sveiser, flyreparatør og i brannvesenet. @NTB

Hjemmekontorarbeidende trenger bedre beskyttelse

Én av fem i verden jobbet hjemme i pandemiens tidlige fase. ILO mener i en ny rapport at det må på plass beskyttelse av hjemmearbeidernes rettigheter. De påpeker at hjemmearbeid ofte er dårlig regulert, og at det i flere land er en utfordring at lovverket som beskytter arbeidernes rettigheter, ikke gjelder hjemmearbeidene. Koronapandemien kan brukes til å løfte hjemmearbeidernes rettigheter, og et av de viktigste virkemidlene ILO anbefaler, er å øke oppmerksomheten som rettes mot hjemmearbeid. @NTB



Cuba har femdoblet minstelønnen

Løvetemmere, lærere, journalister og turnusleger skal heretter tjene det samme på Cuba, der myndighetene ved årsskiftet femdoblet minstelønnen. Den blir heretter på 750 kroner i måneden, mens det høyeste lønnstrinnet blir på drøyt 3400 kroner i måneden. Cubanske turnusleger får rundt 1800 kroner i måneden, det samme som dyretemmere på sirkus og lærere. De nye lønnsatsene er et ledd i en større økonomisk reformpakke på Cuba. Myndighetene håper reformene vil åpne opp økonomien og lokke utenlandske investorer. @NTB



Alt om arbeidsmiljø på ett sted

Det er ikke noe galt med trim og trivselstiltak på jobb. Men det som monner for å få ned sykefravær og frafall i arbeidslivet, er å organisere selve arbeidsprosessene bedre. – Det er der Arbeidsmiljøportalen har sin store misjon, sier Unn Kristin Johnsen i Parat.

Av: Johnny Gimmestad

A lansere et nytt nettsted lyder kanskje ikke som noen banebrytende begivenhet i vår tid – selv om både ansvarlig statsråd og toppene i arbeidslivet stilte opp da Arbeidsmiljøportalen ble offisielt avduket på tampen av fjoråret.

Arbeidsprosessene i sentrum

Unn Kristin Johnsen, ansvarlig for inkluderende arbeidsliv (IA) i Parat, mener det er grunn til å sette et stort kryss i taket for denne premieren.

– Arbeidsmiljøportalen er et viktig skritt i retning av å vri tenkningen på arbeidsmiljøfeltet til å handle om hvordan selve arbeidet blir organisert, planlagt og gjennomført. Den skal formidle relevant informasjon og tilby nyttige verktøy til tillitsvalgte og verneombud, mellomledere og arbeidsgivere i en rekke bransjer og næringer, sier hun.

De ulike brukerne skal ifølge Johnsen kunne finne alt om arbeidsmiljø på ett sted. – Utgangspunktet skal være et innhold som de kjenner seg igjen i, og som er relevant for deres egen situasjon. Og portalen skal ikke minst være enkel å ta i bruk. Næringer med en betydelig arbeidsmiljøproblematikk, og med stort potensial for å redusere sykefravær og frafall, vil bli prioritert. Konkret er vekterbransjen blant de mest nærliggende for oss, sier Johnsen.

Ett av flere tiltak

– Er det ikke vel optimistisk å tro at et nettsted skal kunne løse det meste av arbeidsmiljøproblemene her i landet på et blunk?

– Arbeidsmiljøportalen er et ledd i satsingen på inkluderende arbeidsliv, som partene i arbeidslivet og det offentlige samlet står bak. Den kan ikke skape vilje og evne til forebygging og inkludering i seg selv, men den kan og skal være et nyttig verktøy for alle involverte. Samtidig er den ett av flere forebyggende tiltak som det nå satses mye på, sammen med blant annet opplæring av tillitsvalgte og verneombud, sier Johnsen.



*Unn Kristin Johnsen, rådgiver og ansvarlig for inkluderende arbeidsliv i Parat, mener Arbeidsmiljøportalen ikke nødvendigvis vil skape vilje og evne til inkludering i seg selv, men at den kan være et nyttig verktøy for alle involverte.
Foto: Trygve Bergsland*

Parats IA-ansvarlige forteller at deler av innholdet har vært under utprøving en god stund før selve portalen ble lansert. – Det gjelder blant annet «Arbeidsmiljøhjelpen», som Arbeidstilsynet har ansvaret for, og «En bra dag på jobb», som Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har utviklet. Mitt inntrykk er at brukerne er godt fornøyde, og at verktøyene virker etter hensikten, sier Johnsen.

Skreddersydd kunnskap som funker

Elisabeth Goffeng, seniorrådgiver i STAMI og prosjektleder for «En bra dag på jobben», kan bekrefte Johnsens inntrykk. – Vår evaluering viser at brukerne synes «En bra dag på jobb» fungerer etter hensikten: et kunnskapsbasert verktøy skreddersydd ulike bransjer, som kan brukes til forebyggende arbeidsmiljøarbeid på virksomhetsnivå. Verktøyet egner seg for både små og store virksomheter, og målet har hele tiden vært at det skal være intuitivt og ikke kreve opplæring, ekstra ressurser og mye møtetid, utover et oppstarts- og et tiltaksmøte på én til to timer, understreker prosjektlederen.

Søkelys på konkrete utfordringer

Goffeng mener det her handler om å innlemme arbeidsmiljøjobbingen i det daglige arbeidet, identifisere utfordringer og finne frem til tiltak og rutiner som kan løse konkrete problemer og gjøre



” Det blir hele veien lagt stor vekt på å fjerne ensidig negativ oppmerksomhet og peke i retning av hvordan man kan jobbe videre med alt man er god på.

Elisabeth Goffeng, seniorrådgiver i STAMI

Et godt og aktivt samarbeid mellom ledelse, verneombud og tillitsvalgte på det lokale plan er en forutsetning for å lykkes med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, understreker Elisabeth Goffeng, seniorrådgiver i Statens arbeidsmiljøinstitutt og prosjektleder for «En bra dag på jobb». Foto: Geir Døkken

små og store arbeidsoppgaver både sikrere og lettere.

– I stedet for å bruke mye tid og krefter på å diskutere hva man tror problemene består i, gjerne på et overordnet nivå, sørger «En bra dag på jobb» for å sette søkelyset på konkrete bransjespesifikke utfordringer – og hvordan disse utfordringene skal håndteres. Den åpner også for å ta opp hvordan man forholder seg til hverandre og jobber med det psykososiale miljøet. Noe det ellers kan være vanskelig å få tatt opp på en OK måte på mange arbeidsplasser, sier hun.

Goffeng understreker at det er forsket mye på arbeidsmiljø og hvordan ledelse og

medarbeidere skal samarbeide bedre. Men forskningen er ofte generell, rapportene og artiklene er vanskelig tilgjengelige og kanskje skrevet mest for å bli lest av andre forskere.

Ingen quick-fix

Derfor er det heller ikke lett for dem som befinner seg ute i virksomhetene å finne ut hvordan all denne kunnskapen skal kunne omsettes til praktisk handling.

– Samtidig er det mye verdifull erfaring og kreativitet ute i virksomhetene. Det åpner også «En bra dag på jobb» for å ta i bruk. Og ikke minst; det blir hele veien lagt stor vekt på å fjerne ensidig negativ oppmerksomhet og peke i retning av hvordan man

kan jobbe videre med alt man er god på, sier prosjektlederen.

Hun understreker at «En bra dag på jobb» ikke er en quick-fix.

– Den krever at det arbeides langsiktig og systematisk. Verktøyet legger til rette for styrket partssamarbeid. Evalueringen viser faktisk at et godt og aktivt samarbeid mellom ledelse, verneombud og tillitsvalgte på det lokale plan er en forutsetning for å lykkes med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Det innebærer at fagforeningene og de tillitsvalgte spiller en aktiv rolle – også på dette feltet, sier Goffeng. ■

Arbeidsmiljøportalen

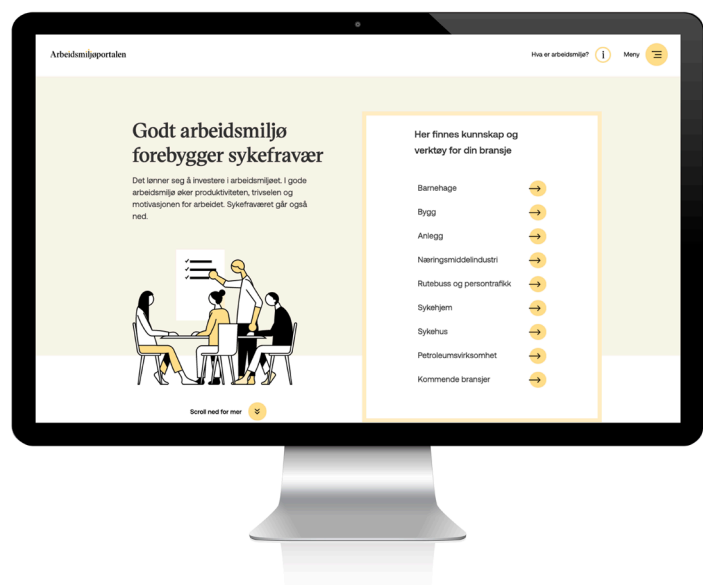
Portalen inneholder bransjetilpasset fagstoff og verktøy for å forbedre arbeidsmiljøet og forebygge sykefravær. Blant verktøyene er Arbeidsmiljøhjelpen og «En bra dag på jobb».

Portalen retter seg i første omgang mot åtte bransjer, som har stort forebyggingspotensial for sykefravær og frafall.

Disse er:

- Barnehage
- Bygg
- Anlegg
- Næringsmiddelindustri
- Rutebuss og persontrafikk
- Sykehjem
- Sykehus
- Petroleumsvirksomhet

Planen er å utvide med fire–seks bransjer i løpet av 2021.



Kilde: arbeidsmiljøportalen.no



Slik så det ut forrige gang Parat avholdt landsmøte. Avdelingsleder for regionavdelingen i Parat, Kåre Kvalvåg, håper man under landsmøtet i november kan møtes fysisk. Foto: Vetle Daler

Landmøteforberedelsene i gang

Den 16. til 18. november avholdes Parat landsmøte og Parat-konferanse. Avdelingsleder for Parats regionavdeling, Kåre Kvalvåg, er godt i gang med de praktiske forberedelsene.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Den 16. november 2021 avholdes den årlige Parat-konferansen, mens selve landsmøtet vil bli avholdt på Gardermoen den 17. og 18. november.

Håper på fysisk møte

Leder i regionavdelingen, Kåre Kvalvåg, er godt i gang med de praktiske forberedelsene. Det er mye som skal organiseres når om lag 250 til 300 tillitsvalgte, gjester og ansatte skal møtes i tre dager.

– Vi håper det lar seg gjennomføre som et fysisk møte og planlegger ut fra det, men vi har tatt høyde for at vi skal kunne gjennomføre møtene digitalt dersom

smittesituasjonen ikke tillater at vi møtes fysisk, sier Kvalvåg.

Han forteller at de første detaljene vil sendes ut i løpet av våren.

– I mai vil de første papirene sendes ut, med detaljer om frister og opplysninger om påmelding, sier Kvalvåg.

Forbereder allerede sakene

Hovedstyret har allerede satt ned en rekke utvalg som skal forberede sakene for landsmøtet. Både utvalget som skal jobbe med arbeidslivs- og samfunnspolitisk program, og vedtekts- og retningslinjeutvalget ledes av Parats konstituerte leder, Unn Kristin Olsen.

Utvalget skal innen 1. mai levere første utkast til nytt arbeidslivs- og samfunnspolitisk program.

– Forslaget vil bli sendt ut på bred organisasjonspolitisk behandling. Men dersom du har forslag på politikkområder vi bør se på, kan du allerede nå sende dette inn, sier Olsen. Har du forslag, kan disse sendes til program@parat.com.

Konstituert nestleder Anneli Nyberg leder utvalget som skal jobbe med Parats økonomiplan, mens Liz Ovesen, leder i Parat Media, leder honorarutvalget.

Parats høyeste organ

Landsmøtet er Parats høyeste organ og skal også velge Parats sentrale tillitsvalgte for neste landsmøteperiode. Valgkomiteen, som ledes av Svanhild Meirud, skal forberede og legge frem forslag til kandidater når det gjelder blant annet Parats leder, nestleder og hovedstyre.

Parats landsmøte vedtar også Parats overordnede politikk og bestemmer hvilke saker hovedstyret skal jobbe med i landsmøteperioden.

I september vil landsmøtesakene bli grundig behandlet på regionmøtene. Før dette vil flere av sakene bli sendt ut på høring slik at medlemmer og tillitsvalgte kan komme med innspill. ■

Gir UNG-medlemmer sin egen merkedag

Parat UNG er for tiden i full planlegging av UNG-dagen, og komiteen for dagen gleder seg til å spre engasjement og vise hvor gøy og lærerikt det er å være med på laget. 10. juni braker det løs med stand i fem byer samt aktiviteter over hele landet.

Av: Aina Helene Westgaard Malja, Nicolai Helliksen, Morten Seglem, Amandus Amadeus Syed-Bøe og Kari Nestaas

Parat UNGs to hovedmål er å øke organisasjonsgraden for de unge og å bli mer synlige innad i Parat. Parat UNGs regionsteam har dermed kommet opp med en plan for dette: De lanserer Parat UNGs egen årlige merkedag. Denne dagen skal det handle om det å være ung og organisert, og om å synliggjøre alle fordelene med å være Parat-medlem.

Fast dato

Parat UNG-dagen skal markeres 10. juni hvert år fremover. Komiteen starter litt forsiktig i år, både fordi det er første året dagen arrangeres, og for å ta hensyn til smittesituasjonen. Den 10. juni de neste årene er målet å være til stede i mange byer rundt om i landet og gjøre dette til en fantastisk dag, og vise alle hvor moro det er å være med på Parat-laget.

Stand i byene

Parat UNG skal stå på stand i Oslo, Bergen, Kristiansand, Bodø og Trondheim. Her blir det konkurranser, verving, informasjon og fremvisning av bilder og videoer fra UNG-gruppens arbeid. Komiteen håper mange medlemmer stikker innom og slår av en prat, slik at Parat UNG får høre hvordan medlemmene har det, og får vist frem spennet i medlemsmassen sin.

Parats samarbeidspartnere Gjensidige, Nordea Direct og Folkeuniversitetet vil også stå på stand for å vise frem alle de gode medlemsfordelene. I tillegg vil rådgivere fra Parat være tilgjengelige, og regionkontakter og andre engasjerte medlemmer vil presentere vervekkampanjer og konkurranser.



Er du Parat-medlem og under 35 år? Marker UNG-dagen med Parat UNG den 10. juni.

Regionaktivitet


Parat UNG er så heldige å ha med seg engasjerte medlemmer i alle deler av landet som sammen utgjør regionsteamene deres. På UNG-dagen holdes det selvsagt så mange regiontreff som mulig rundt om i hele Norge. Også ellers i året vil disse teamene arrangere aktiviteter og treff for alle UNG-medlemmer. Treffene er gratis, og aktivitetene er mange. Fellesnevneren er at de alle bidrar til at medlemmer får bli bedre kjent med Parat, og gi innspill til hvordan det kan jobbes for en enda bedre arbeidshverdag.

Tillitsvalgte

I tillegg til å være synlige på treff og stands ønsker Parat UNG å gi en ekstra oppmerk-

somhet til alle deres engasjerte tillitsvalgte. Parat UNG oppfordrer også alle som er tillitsvalgte for unge medlemmer til å gjøre en ekstra stas på kollegene sine denne dagen. For Parat UNG er det viktig at alle unge medlemmer merker at det er deres merkedag. Når dagen nærmer seg, vil det bli sendt ut en e-post til tillitsvalgte med mer informasjon.

Vil du bidra?

Ønsker du å bidra på dagen? Ta gjerne kontakt med Parat UNG, som setter stor pris på hjelp, ideer og innspill. Parat UNG kan nås på Facebook (@YSParatUNG) og Instagram (@Parat_UNG). 

Viruset rokker ikke ved fremtidsforventingene

Selv om vi opplever den verste krisen i økonomien på flere tiår, er det god fart i 90 prosent av norske bedrifter. Pandemiøkonomien lammer noen få bransjer, men det totale tapet er under kontroll, ifølge ekspertene.

Av: Tellef Øgrim

Mellom rop om tiltak, nyhetene om stengte butikker, pol som lukkes og åpnes igjen, arbeidsløshet og permitterte dukker det jo opp stemmer som sier at Norge i grunnen går godt. Hvordan henger dette sammen? Hvordan kan den største krisen siden krigen pågå mens de fleste bedrifter trives? Hvordan kan Erna stå i Stortinget og si at den største krisen er en begrenset hendelse?

En krise utenfra

Sjeføkonom i Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS), Nina Skrove Falch, mener det er fordi dette er en krise som kommer utenfra.

– Siden krisen var et faktum, har det vært et hovedpoeng for myndighetene å bruke penger for å unngå at det utvikler seg til en generell nedgang i økonomien. Dermed har vi greid å begrense det til å bli en krise som har rammet kun deler av økonomien, sier hun.

Sjeføkonomen viser til at nedgangen i bruttonasjonalproduktet (BNP) i Norge så langt har begrenset seg til tre små prosent.

– Spania har hatt jo elleve prosent. I forhold til veldig mange andre land har vi greid oss bra, sier hun.



Sjeføkonom i YS, Nina Skrove Falch, tror på en rask opphenting når pandemien er nedkjempet.
Foto: Gorm K. Gaare

Bruttonasjonalproduktet er lik summen av alle varer og tjenester som produseres i et land i løpet av et år, minus de varene og tjenestene som blir brukt til denne produksjonen.

Det meste går godt

Da statsminister Erna Solberg (H) ga Stortinget sin beskrivelse av pandemiens

virkning på norsk økonomi i midten av januar, sa hun blant annet at den økonomiske nedgangen for 2020 ble mindre enn vi trodde i mai i fjor, da regjeringen anslo BNP-fallet til mellom fire og åtte prosent.

Solberg trakk frem tre ting som har bidratt til å forhindre at krisen har spredt seg til flere bransjer enn det som er tilfellet.

” Folk har sett at hele økonomien ikke har blitt syk av dette.

Nina Skrove Falch, sjefsøkonom i YS

- Vi har klart å holde kontroll på smitten
- Norske bedrifter har hatt tilgang på arbeidskraft og leveranser fra utlandet
- Kraftfulle økonomiske tiltak

Nasjonalproduktet viser helheten. Bak skjuler det seg store forskjeller. Tjenesteytende næringer som reiseliv, restauranter og transport utgjør 10 prosent av norsk økonomi, og aktiviteten i disse næringene lå i november 25 prosent under nivået rett før pandemien slo inn.

Ansatte på lave lønninger

De nevnte næringene har en større del av sysselsettingen enn av BNP, med hver sjettede norske arbeidsplass. Det vil si at disse bransjene leverer produktivitet fordi de har mange ansatte på relativt lave lønninger. – Samtidig har 90 prosent av norsk økonomi uendret verdiskapning i november sammenlignet med februar i fjor, sa Solberg til Stortinget.

Statsministeren benyttet også anledningen til å si at tiltakene hennes regjering har iverksatt, må få sin del av æren for at det tross alt ikke har gått så galt som man kunne frykte.

– De økonomiske tiltakspakkene virker og gir lavere ledighet enn vi ellers ville hatt, sa hun.

Optimismen som ikke døde

Skrove Falch er opptatt av at troen på fremtiden ikke har gått tapt i norsk næringsliv. – Folk har sett at hele økonomien ikke har blitt syk av dette. Viruset har ikke rokket ved fremtidsforventningene våre, sier hun og peker på at et krakk i økonomien jo kommer når ellers investorer fullstendig mister troen på fremtiden.

Samtidig som hun berømmer mye av det som er gjort fra myndighetenes side, gir hun også uttrykk for en viss nervøsitet for fremtiden. Det brukes en masse penger

for å hindre at pessimismen sprer seg utover dem som er direkte rammet av nedstengningene. Når flere enn de rammede støttes, så sikres optimismen.

– Det kan bli en kostnad på lengre sikt at vi har brukt offentlige midler på å hindre at vi fikk de konkursene som vi ville ha fått under mer normale forhold. Vi har

sluppet panikk og utbredt pessimisme, men prisen har vært at vi heller ikke har fått den sunne omstillingen i næringslivet som vi ellers ville ha fått, sier hun.

Konkurs er ikke alltid feil

Skrove Falch peker på at selv om det ofte er krise for de berørte når en bedrift går



Statsminister Erna Solberg kunne tidligere i år melde at den økonomiske nedgangen for 2020 ble mindre enn tidligere forventet. Foto: Helene Husebø





Forsker i SSB, Thomas von Brasch, spår at norsk økonomi vil ha en vekst over det normale frem til 2023. Foto: SSB

konkurs, må vi huske at konkurser kan være sunne og dessuten ikke alltid noen katastrofe.

– Det kan være at resultatet blir at en bedrift bytter eiere, at bygninger, utstyr og ansatte blir værende. Vi betaler en kostnad når parolen er å unngå konkurser for enhver pris. Det kan jo også innebære at en nødvendig og ønsket omstilling blir bremsert eller ikke kommer.

Norge har som kjent en liten og åpen økonomi, sterkt avhengig av den økonomiske helsetilstanden hos våre handelspartnere. Et BNP-sjokk i Spania er kanskje ikke det som skaper mest usikkerhet. Hvordan viktige handelspartnere som Storbritannia og Tyskland takler pandemien er viktigere. – Da blir det også tydelig at økonomiske tiltak fra norske myndigheter i begrenset grad kan påvirke konkurransebetingelsene overfor utlandet, sier økonomen.

Ikke lett å spå pandemiøkonomien

SSBs anslag nyeste anslag for norsk BNP-vekst fra februar slår fast at BNP for Fastlands-Norge falt 2,5 prosent fra 2019 til 2020. Basert på en rask opphenting i år ble anslaget for 2021 satt til en vekst på 3,7 prosent.

” Veksten antas å avta til mer normale nivåer etter hvert som aktivitetsnivået henter seg inn.

Thomas von Brasch, forsker i SSB

Etter nye mutasjoner, nedstengninger og innreisebegrensninger ser bildet nå, bare noen måneder senere, helt annerledes ut. – På toppen av dette er det kommet informasjon om store problemer med produksjonen av Astra Zeneca-vaksinen som kan medføre forsinkelser i vaksinasjonen av befolkningen. Dette er forhold som bidrar til at veksten i BNP Fastlands-Norge vil bli lavere enn hva vi så for oss i desember, sier forsker Thomas von Brasch i SSB.

Foreløpige tall fra EUs statistikkbyrå, Eurostat, viser at EU-landenes BNP falt med 6,4 prosent i løpet av 2020. I eurosonen, det vil si landene som har euroen som valuta, ble nedgangen hele 6,8 prosent.

SSBs spådom viser norsk vekst over normalen i årene som kommer, og så et noe lavere vekstnivå fra 2023.

– Veksten på 2,9 prosent i 2023 er fremdeles godt over det som før var ansett å være trendveksten i norsk økonomi på knappe 2 prosent. Veksten antas å avta til mer normale nivåer etter hvert som aktivitetsnivået henter seg inn etter fallet i 2020, sier von Brasch.

Et varig rammet reiseliv

Til tross for at Norge som helhet har greid seg bra, skjuler de høye ledighetstallene store utfordringer for den enkelte.

– Vi som beholder jobben, har mer penger på konto enn før fordi vi bruker mindre penger. Renten holdes lav for å stimulere til aktivitet i økonomien, sier Skrove Falch.

Mange av dem som går permittert, vil ende med å miste jobben. Reiselivet kan ikke regne med å vende tilbake til omsetningen før pandemien.

– Jeg tror ikke vi kommer til å dra så ofte på fysiske møter og konferanser som før. Det innebærer at etterspørselen ikke vil komme opp på samme nivå, sier Skrove Falch.

Og siden denne bransjen har mange ufaglærte blant sine ansatte, vil de som må søke annen jobb, bli stående langt bak i køen av søkere.

– Det kommer til å ramme skjevt. Arbeidsledighetstallene har alltid en sosial slagside. De med høyest utdanning og høyest lønn blir sittende i jobb når kuttene kommer, sier hun.

Forventet hardere smell

Det er flere sider ved pandemien så langt som har overrasket YS-økonomen.

– Jeg trodde 2020 kom til å bli hardere. Samtidig trodde jeg det kom til å være over mye før, forteller hun.

Selv om vi nå står midt i en ny virus-runde som alle hadde håpet på å unngå, tror Skrove Falch at den økonomiske opphenting kan bli raskere enn fryktet når vi kan erklære pandemien for å være slått ned.

– Det vi ser når begrensninger lettes, som det har vært gjort noen ganger underveis siden mars i fjor, så reagerer bedriftene raskt med å sveive i gang virksomheten, og vi andre begynner å gå ut og bruke penger. Jeg tror økonomien kommer til å ta seg raskt opp igjen, sier hun.

Selv når nedstengningene har vært på sitt strengeste, imponeres hun av at blant annet butikker reagerer med å finne kreative løsninger.

Etterlyser strategi

Skrove Falch er ikke den som påstår at regjeringen har hatt en lett oppgave i å

medisinere økonomien med riktig mengde medisin til riktig tid. Likevel mener hun at Erna Solberg og hennes mannskap har vært bedre til å analysere smitten enn økonomien.

– Den dekningen de har hatt i henholdsvis Folkehelseinstituttet og Helsedirektoratet, har virket solid og konsistent. På det økonomisk-politiske området har de vært svakere.

Regjeringen har latt seg overraske

Hun mener at regjeringen i for stor grad har latt seg overraske, og at den har vært mindre «gjennomtenkt og strategisk» i næringspolitikken enn den kunne ha vært, og viser som eksempel til kontantstøtteordningen for bedriftene som kom i slutten av mars.

– Det vi fikk høre var at den ikke var perfekt, men at myndighetene måtte prioritere å få den på plass fort. Det var en nødvendig krisepakke. Men nå ser vi at den kommer til å vare i minst femten måneder, sier hun.

Hun mener at den økonomiske delen av koronapolitikken har vært preget av etterpåklokskap og har haltet etter utviklingen.

Samtidig legger hun til at kontantstøtten og andre tiltak som kom i mars og april 2020, var helt avgjørende for å unngå panikk og en ny allmenn krise i økonomien.

– Det var opplagt gunstig for å bevare optimismen, men så forlenger man støtten uten modifikasjoner. Det er ikke alltid lurt. Vi må tenke mer strategisk.

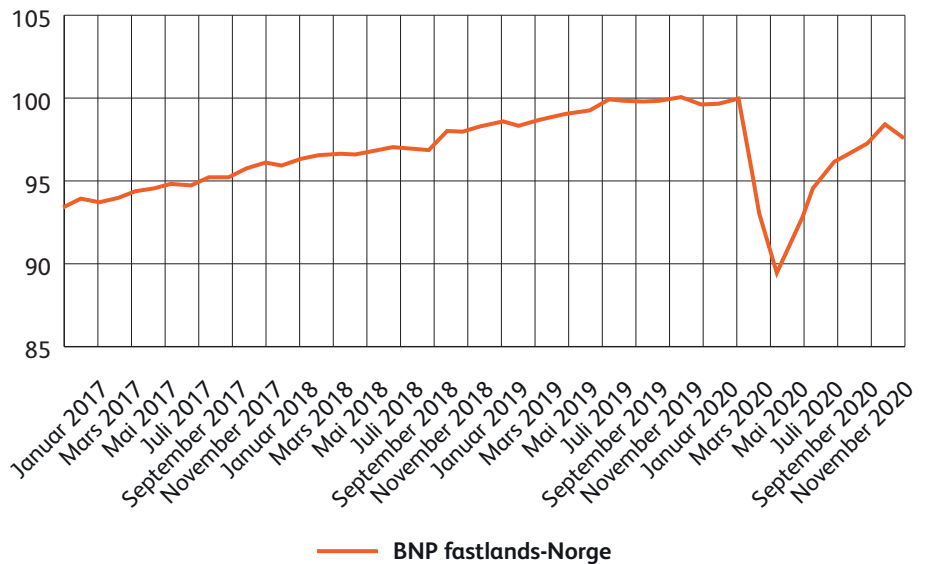
Ser mangel i kompensasjon for kommuner

Skrove Falch innrømmer at det ikke er lett å være mindretallsregjering i en krise som denne når partier fra både høyre og venstre krever flere dyre tiltak. Hun tror vi får flere harde lokale nedstengninger i tiden som kommer. Det kan sette lokalsamfunn i en utsatt situasjon.

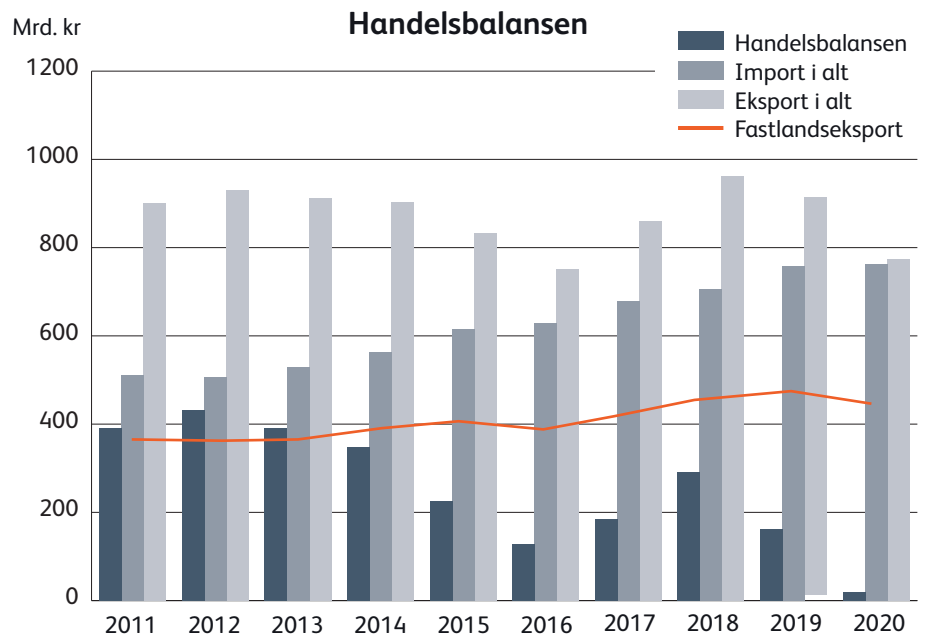
– Jeg tror det er viktig at den økonomiske politikken følger smittevernpolitikken i tiden som kommer.

Derfor mener hun også at det må etableres en forutsigbar praksis overfor kommuner

BNP for fastlands-Norge. Indeks, februar 2020=100.



Nedgangen i bruttonasjonalprodukt i Norge har begrenset seg til tre små prosent under koronakrisen. Ifølge sjefsøkonom i YS, Nina Skrove Falch, har vi klar å begrense det til å bli en krise som har rammet kun deler av økonomien. Kilde/grafikk: SSB



Norge har en liten og åpen økonomi, sterkt avhengig av den økonomiske helsetilstanden hos våre handelspartnere. Kilde/grafikk: SSB

slik at de i sin tur kan kompensere lokalt næringsliv dersom streng lokal nedstengning blir nødvendig.

– Hvis vi ser enda litt lenger frem, når tror du vi får det første lønnsoppgjøret der viruset ikke blir argument for streng moderasjon?

– Dersom industrien hos våre handelspartnere, som er kunder av vårt næringsliv, skulle knele, så vil det prege norske lønnsoppgjør lenge, sier hun og sier dermed at den sentrale oppgjørssammenheng vil bli holdt lav dersom konkurranseutsatt sektor sliter. ■



For vekterne i hovedstaden har hverdagen i lang tid vært preget av krevende situasjoner, basketak og dødstruser. – Vi har vektere som gjør oppgaver på grensen til det politiet arbeider med, og de bør ha bedre opplæring og kurser og bedre betalt, eller kompenseres bedre, for de utfordringene de står ovenfor, sier Parat-tillitsvalgt Christian Svensen, her i samtale med en vekterkollega på vakt på Oslo S. Foto: Helene Husebø

Slik har det vært å være vekter i 2020

Gjennom reportasjer fra vekterbransjen og dekning av vekterstreikene i 2020 har én ting blitt klinkende klart. Samfunnsikkerheten er avhengig av gode vektere.

Av: Ane Undhjem

Høsten 2020 var det mye oppmerksomhet rundt vekterbransjen. Da startet en omfattende og langvarig streik, som strakk seg ut i rundt to måneder før Parat og NHO kom til enighet. For NAF varte streiken en drøy måned lenger. I perioden streiken pågikk, skrev både Parat24 og andre medier om hvordan det er å være vekter i dagens samfunn.

Fellesskapsfølelse

Hovedtillitsvalgt for Parat i Avarn Security, Christian Svensen, mener streiken til en viss grad bidro positivt til fellesskapsfølelsen vektere imellom.

– Streiken vi var gjennom, påvirket arbeidsmiljøet vårt i positiv forstand. Vi kom tettere på våre medlemmer, og medlemmene så oss tillitsvalgte mer enn de kanskje har gjort tidligere. Vi kjempet en felles sak for å få bedre arbeidsvilkår, sier han.

Samtidig har permitteringer som følge av pandemien preget medlemmene, og Svensen forteller at det har vært et krevende år.

– Det har vært utfordrende for alle vektere. Vi har vært utsatt for massive permitteringer som følge av korona, bare i vårt selskap har vi hatt nærmere 1300 permitterte. Det har vært et krevende år som har preget mange, sier han.

Jobber med samfunnskritiske oppdrag i 2021

Selv om flere vektere fremdeles er permittert grunnet koronapandemien, har mange kom-

met seg tilbake på jobb. For øyeblikket arbeider rundt 70 vektere fra Oslo lufthavn med å sikre skredområdet i Gjerdrum. Hege-Charlotte Jacobsen, hovedtillitsvalgt i Avarn Security Aviation og leder for Hovedflyplassutvalget for Parat, er stolt av vekterne som nå skal ta del i et viktig samfunnsansvar, fortalte hun i et intervju med Parat i januar.

Hege-Charlotte Jacobsen, hovedtillitsvalgt i Avarn Security Aviation og leder for Hovedflyplassutvalget for Parat, er stolt av de 70 vekterne fra Oslo Lufthavn som i januar var med på å sikre skredområdet i Gjerdrum. Foto: Privat



Jacobsen tror vekterne fra flyplassen vil håndtere oppgavene og oppdraget godt.

– Vekterne ved OSL, med sin tilleggsutdanning som sikkerhetskontrollører, vil kunne ivareta sikkerheten Gjerdrums innbyggere nå trenger på en svært god måte, sa Jacobsen til Parat i samme intervju.

Selv om 2021 har startet med at flere vektere kan komme tilbake på jobb, var 2020 preget av flere utfordringer for bransjen.

Basketak og dødstrusler

For vekterne i hovedstaden har hverdagen i lang tid vært preget av krevende situasjoner, >>

knivstikking, basketak og dødstrusler. Høsten 2020 opplevde vektere ved Oslo S en situasjon som eskalerte, da over 50 ungdommer angrep tre vektere som jobbet i området, etter at ungdommene ble forsøkt bortvist.

– Jeg fikk panikkalarm på sambandet og løp ned mot hallen for å se hva som skjedde. Der så jeg et hav av ungdommer som forsøkte å presse to av mine kollegaer mot veggen. Vi forsøkte å rolig dytte dem vekk, men plutselig tok en av ungdommene tak i halsen min og ga meg to slag i ansiktet, sa en vokter, som ønsket å forbli anonym i frykt for hevnforsøk fra ungdomsgjengene, til Parat i en reportasje.

Forsøkt knivstukket

En kollega av vekteren forteller i samme sak at en av dem ble forsøkt knivstukket, og at ungdommene kastet stein, knuste fliser, sykler og el-sparkesykler. Vekterne intervjuet i forbindelse med saken fortalte at mange vegrer seg for å gå på jobb, og at situasjonen på Oslo S har blitt mer krevende etter at politiposten her ble nedlagt.

Politiet forteller i artikkelen om situasjonen på Oslo S at de jobber med å ha en rask responstid, og at de har etablert et samarbeid med representanter fra vokterbransjens store aktører. Dette skal være med på å løse konflikter i fellesskap og sikre et godt fungerende samarbeid mellom politiet og vokterbransjen.

Vektere har vært en viktig støtte for politiet

Samarbeidet mellom politiet og vokterbransjen har vært viktig. Det bekrefter en statistikk fra en NHO-rapport som ble utgitt i 2018. Her kommer det eksempelvis frem at vektere i 2017 bisto med trygghetsassistanse 45 675 ganger.

Tidligere politidirektør Odd Reidar Humlegård har også sagt at det er vanskelig å se hvordan politiet skulle klart seg uten vekterne, i et intervju med NHO. En vokter Parat har snakket med, tror Humlegård har rett – vektere spiller en viktig rolle med hensyn til å støtte politiet. – Vi holder sikkerheten for ansatte og bygg i hele Norge. Vi jobber ved alt fra kjøpesentre

Hovedtillitsvalgt for Parat i Avarn Security, Christian Svensen, forteller om et krevende år, men at vokterstreiken påvirket arbeidsmiljøet i positiv forstand. Foto: Helene Husebo



til sykehus. I Oslo har vi eksempelvis ansvar for sikkerheten ved omtrent alle sykehus. Politiet har ikke ressurser til å være til stede hele døgnet, og heller ikke kapasitet til å rykke ut på alle volds- og tyverialarmer, sa vekteren i et intervju med Parat høsten 2020.

Hjelper helsepersonell med livreddende arbeid

Samme rapport fra NHO la frem hvordan vektere har jobbet med samfunnsikkerhet, og gjør det også klart at vektere er viktige for Norges helsepersonell. Tallene i rapporten viser at vektere reddet 1199 menneskeliv mellom 2013 og 2018, og at vektere i 2017 ga førstehjelp til folk 2086 ganger. NHO-rapporten viser til at vektere har tatt ledelse eller bistått i alt fra situasjoner hvor folk opplever blokkerte luftveier, til overdosetilfeller eller hjertestans.

Parat har pratet med flere vektere som har vært med på å redde liv. Eirik og Hamza, som av sikkerhetsmessige årsaker ikke omtales ved etternavn, er blant dem som i 2019 støttet helsepersonell med livreddende assistanse.

– Ved parkeringsplassen så vi en bil med døren åpen. Vi gikk for å undersøke at alt var ok, og så raskt at en kvinne lå halvveis ute av kjøretøyet, med hodet vendt ned mot bakken. Vedkommende hadde fått hjertestans. Min kollega startet hjerte- og lungeredning, mens jeg løp til akuttmottaket, sa Eirik til Parat under et intervju i oktober i fjor. Kvinnen overlevde, og i ettertid fikk både han og hans kollega en personlig takk fra overlegen.

I samme artikkel fortalte Hamza at han opplevde en episode hvor en mann ble funnet bevisstløs i en hage utenfor et sykehusområde. Hamza og hans kollega måtte utføre hjerte- og lungeredning, i påvente av hjelp fra Akuttmedisinsk kommunikasjonsentral.

– Da jeg tok turen til mottaket, fortalte legen at det var flaks mannen ikke døde, sa Hamza til Parat.

Vekterbransjen ble rammet av pandemi og kontroverser

En av sakene som virkelig påvirket vokterbransjen i 2020, var vokterstreiken. Streiken inntraff midt under koronapandemien og førte til kritiske uttalelser fra Anne-Cecilie Kaltenborn, administrerende direktør i NHO Service og Handel.

– Å gå til streik når 1000 kollegaer er permittert og mens mange mister jobben, er umusikalsk. Ingen av oss vet hvordan situasjonen i samfunnet og i vokterbransjen er neste år, og den usikkerheten synes ikke arbeidstakersiden å ville ta inn over seg, sa Kaltenborn i en artikkel publisert av NHO Service og Handel i midten av september 2020.

Hennes uttalelser fikk flere vektere til å koke. En av dem som reagerte, var sikkerhetskontrollør på Gardermoen og Parat-medlem, Geir Michelsen. Til Parat uttalte han i oktober at de ansvarlige for yrkesgruppens lønninger burde skamme seg. – Hensynet til samfunnet og hverandre krever mer nå enn noensinne. Og fortsatt blir vi tilbudt omtrent samme lønn, med

mindre i tillegg. Vi burde hatt langt mer i grunnlønn allerede, og hvor er de ekstra risikotilleggene nettopp på grunn av pandemien? Folk må først og fremst sette seg inn i de knalltøffe betingelsene våre før de uttaler seg så hensynsløst, og kaller streiken umusikalsk, sa Michelsen til Parat i oktober.

Lave lønninger førte til lang streik

Det var nettopp lave lønninger som førte til en stor vekterstreik i oktober 2020. Parat-rådgiver Ståle Botn er en av flere som har uttalt at vekterlønnen på langt nær gjenspeiler jobben vekterne gjør. – Det er på tide å gi vektere den lønnen og respekten de fortjener, sa Parat-rådgiveren i et intervju i oktober.

Vekterne Erik og Hamza var bare noen av dem Parat snakket med under streiken, som begge ønsket seg bedre lønninger og vilkår. Håpet deres under streiken var å få arbeidsgiverne til å forstå hvor viktig deres rolle er for samfunnet.

– Det å jobbe opptil tolv timer, om natten og i helga, er både fysisk og psykisk tungt. Likevel gjør vi det gjerne, men da ønsker vi oss også en bedre kompensasjon for alt vi blir utsatt for. Det håper jeg alle kan ha forståelse for, sa Hamza til Parat i midten av oktober.

Seier og samhold blant vekterne

Samtlige av vekterne Parat har snakket med og intervjuet gjennom høsten 2020, har sagt at de er stolte av jobben de utfører. Eirik og Hamza er bare noen av dem som har fortalt at de finner det givende å jobbe med andre mennesker, sammen med dyktige kollegaer.

– Noe av det jeg setter mest pris på i jobben, er gode kollegaer man kan stå sammen med etter ulike episoder. Man utvikler et sterkt bånd, og ikke minst et godt samarbeid, sa Eirik til Parat i høst.

Etter en lang streik ble det i november inngått en avtale mellom Parat og NHO.

Etter en lang streik ble det i november inngått en avtale mellom Parat og NHO. Forhandlingsleder i Parat, Lars Petter Larsen, var fornøyd med utfallet. Foto: Bente Bjercke



Den nye avtalen skal sikre vekterne et tillegg på 4,50 kroner per time, og kravet om å øke tillegget for natt- og helg med 2 kroner per time ble også innfridd. Forhandlingslederen til Parat, Lars Petter Larsen, var fornøyd med utfallet.

– Lønnstilleggene innebærer at vekterlønnen trappes opp i år og neste år. I tillegg til gjennomslag for kravene om økte tillegg i dette oppgjøret har vi fått aksept for at lønnsnivået i bransjen skal heves ytterligere, sa Larsen til Parat i november 2020. ■



Samarbeidet mellom politiet og vekterbransjen har vært viktig, bekrefter statistikk fra en NHO-rapport som ble utgitt i 2018. Her kommer det eksempelvis frem at vektere i 2017 bisto politiet med trykkgjetsassistanse 45 675 ganger. Foto: Gorm K. Gaare

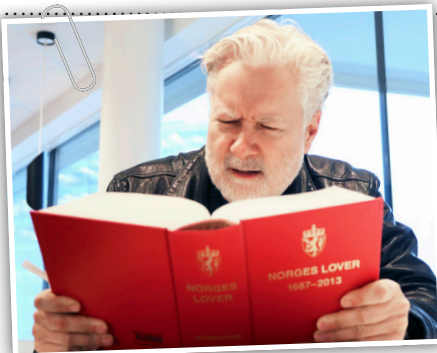
Parat informerer



En glad gjeng fra Sunclass på tur på Sollibøgda. Fra venstre: Trine-Lise Johnsrud, Marit Brodahl, Solveig Elverum, Anne Reidun Brønna, Karin Schanke, Tone Karlsen, Lars Røstad, Monica Pahlm, Tore Haug Hansen og Jussi Inkerø. Foto: Lill J. Fischer

Permitterte på tur

De kabinansatte i Sunclass har vært permittert i snart ett år. Annen hver uke møtes de som vil og kan for å gå tur sammen. Noen ganger på ski, andre ganger til fots. Turene med kollegaer hjelper dem med å holde motet oppe, mens de venter på å komme i jobb igjen. Vanligvis er det ti til tjue personer som er med på turene. – Usikkerheten tærer på, og det er vanskelig å leve i uvisshet så lenge, Møtet med kollegaer annenhver uke er både hyggelig og viktig for den mentale helsen, sier primus motor i turgruppa Anne Reidun Brønna.



Thore Eithun Helland, advokat i Parat, hjelper medlemmer med retts hjelp i private saker. Foto: Helene Husebo

Populært med fritt rettsråd

Som medlem i Parat får du inntil en times fritt rettsråd fra advokat i private saker. Det er stadig flere som benytter seg

av medlemsfordelen. I 2020 var det om lag 650 medlemmer som fikk fritt rettsråd, og etter at medlemstilbudet ble omtalt i Parat-bladene, har det vært stor pågang. En time hos advokat koster fort 2500 kroner, så det er mye å spare på å benytte medlemstilbudet. Typiske saker en kan få hjelp til, er å sette opp samboeravtale, testament og fremtidsfullmakt. Mange får også hjelp i boligsaker og i saker om bil.

Nytt politisk program

Det at Parat er partipolitisk uavhengige, betyr ikke at organisasjonen ikke er opptatt av og jobber med politikk. I stedet for å være bundet til ett parti samarbeider Parat med politikere fra ulike partier ut fra hvem som er enig i Parats synspunkter. Hva Parat mener om de ulike politiske sakene, er nedfelt i Parats arbeidslivs- og samfunnspolitiske program som blir vedtatt av Parats landsmøte.

I november 2021 er det igjen tid for landsmøte, og nytt program skal vedtas. Dersom du har innspill til hvilke politikkområder Parat bør være opptatt av, vil utvalget som jobber med programmet, ha innspill.

Innspill kan sendes til program@parat.com.



Parats leder
Unn Kristin
Olsen leder
utvalgssarbeidet.
Foto: Vetle Daler

Fagsjef for rekruttering og utvikling

Spesialrådgiver i Parat, Odd Jenvin-Steinsvåg, tiltrådte fra nyttår et nytt engasjement som fagsjef for rekruttering og utvikling, og ser frem til nye oppgaver og utfordringer. Odd er nå en del av Parats ledergruppe.



Odd Jenvin-Steinsvåg.
Foto: Bente Bjercke

Ukentlige webinarer

Fra februar arrangerer Parat ukentlige webinarer. Tilbudet er åpent og tilgjengelig for alle. Gjennom webinarene vil du få påfyll og informasjon om både dagsaktuelle saker og temaer, som lønnsoppgjør, stipend, hjemmekontor, ferie, og aktuelle eksempler fra fritt rettsråd. Du kan delta direkte via Zoom hver uke. Følg med på www.paratkompetanse.com og i kurskalenderen for mer informasjon. Arrangementene publiseres også på Facebook.



Parat lanserer ukentlige webinarer som er åpne for alle.

Parats regionutvalg (RU)

■ RU region Nord

(Nordland, Troms og Finnmark)

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: Lrh@caa.no

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Per-Christian Størkersen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms

E-post: jorunntroen@gmail.com

Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, UNG-representant

E-post: dina.kaino@tffk.no

■ RU region Midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal)

Leder: Morten Mørch, NTNU Trondheim

E-post: Morten.morch@ntnu.no

Grete Kambuås, BOOTS APOTEK, Trondheim

E-post: Gretkam@online.no

Ronny Johannessen, NAV IT Forretningspartner, Steinkjer

E-post: Ronny.johannessen@nav.no

Andreas Sylte, NTNU Ålesund

E-post: Asy@ntnu.no

Vigdis Rønningen, NTNU Trondheim

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, Ungrepresentant

E-post: havard@rotmo.net

■ RU region Øst

(Innlandet, Oslo, Viken)

Leder: Hilde Margrete Bjørklund - Cappelen Damm AS

E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no

Bente Iren Tollefsen Moen - Statens Pensjonskasse

E-post: bente.iren.moen@spk.no

Stein Grindheim - SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Ronny Kjønso - Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Anja P. Ahlstrøm – NIBIO

E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no

Kathrine Fjell fra SAS Ground Handling, Ungrepresentant

E-post: Kathrine.fjell@sas.no

■ RU region vest

(Rogaland, Vestland)

Leder: Gro Nondal Buvik, Sognekraft AS

E-post: gro.nondal.buvik@sognekraft.no

Odd B. Eide, Sjøfartsdirektoratet

E-post: Odd.Eide@sjofartsdir.no

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad AS

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

Tommy Sævareid, Vestland fylkeskommune

E-post: tommy.saevareid@hfk.no

Erik Andreassen, Gate gourmet i Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Aina Helene Malja, Vestland fylkeskommune, Ungrepresentant

E-post: ainahelene@hotmail.com

■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark)

Leder: Ragnhild Negård, NAV

E-post: ragnhild.negard@nav.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefantene Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Cecilie Holt, NAV

E-post: cecilie.holt@nav.no

John-Inge Nerland – Fylkesmannen i Buskerud

E-post: fmbujin@fylkesmannen.no

Anne Lise Olsen, VAF – Tannhelse

E-post: annelise.olsen@vaf.no

Gøril Fagerlund Soldal, Allkopi Netprint i Kristiansand,

Ungrepresentant

E-post: goril@soldal.org

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



Anders B. Lindstrøm
Leder juridisks avd.
Advokat



Maren Hestenes Merli
Advokat



Renate Messel Hegre
Forhandler



Thore Selstad Halvorsen
Forhandler



Lene Liknes Hansen
Advokat



Tonje Krakeli Sneen
Forhandler

Har du spørsmål til juristene eller til forhandlingsavdelingen, kan du sende spørsmålene til trygve.bergslund@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.

Vil ha fulltidsstilling

Jeg jobber i 60 prosent stilling i en stor byggevarekjede og har lenge hatt lyst til å gå opp i 100 prosent stilling. Sjefen min har tenkt å styrke bemanningen i butikken ved å tilby en kollega som jobber i full stilling på kontoret, en ny stilling. Den vil være 50 prosent på kontoret og 50 prosent i butikken. Har han lov til det når han vet at jeg ønsker full stilling?

Laila Beate

Svar: Arbeidsmiljøloven paragraf 14-3 gir deltidsansatt fortrinnsrett til utvidet stilling, fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse. Det de fleste ikke er klar over, er at dette ikke bare gjelder ved nyansettelser utenfra, men at det faktisk også gjelder ved interne ansettelser (for eksempel ved omorganisering). At fortrinnsretten også gjelder ved interne ansettelser i nye stillinger, følger ikke direkte av lovens ordlyd, men fremgår av lovens forarbeider. Dette innebærer at du kan ha en fortrinnsrett til utvidet stilling.

Når jeg skriver at du «kan» ha fortrinnsrett, er det fordi følgende vilkår må være oppfylt i tillegg: Du må være kvalifisert for stillingen, og utøvelsen av fortrinnsretten må «ikke innebære vesentlig ulempe for virksomheten». Eksempel på «vesentlig ulempe» kan for eksempel være at det ikke er mulig å få en turnusordning til å fungere uten ny ansettelse. Det må derfor foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle av om fortrinnsretten kan få gjennomslag eller ikke. Anders

Fritak fra nattevakter

Jeg er ansatt ved et sykehus i Helse Sør-Øst i en turnusstilling, som blant annet innebærer enkelte nattevakter. Jeg nærmer meg snart 60 år og opplever det å jobbe natt som en større belastning nå enn i yngre dager. En kollega av meg mente at man etter enn viss alder kan fritas fra å jobbe nattevakter, stemmer dette?

Aud Berit

Svar: Det finnes reguleringer i avtaleverket for ansatte i helseforetakene, som gir mulighet til å fritas for å jobbe nattevakter, jf. overenskomstens del A2, punkt 1.6. I henhold til denne bestemmelsen skal arbeidstakere over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom arbeidstaker selv ønsker det, og det ikke medfører dokumenterte ulemper for helseforetaket. Det finnes også bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstakere som regelmessig jobber natt rett til fritak for dette, dersom det av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner er behov for det. Forutsetningen for fritaket er også her at det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Renate

Feil lønnstrinn

Jeg fikk mest sannsynlig feil lønnstrinn da jeg ble ansatt. Jeg husker at sjefen min snakket om at jeg egentlig skulle ha et høyere trinn, men at det fra sentralt hold var vedtatt at ingen skulle ansattes på det trinnet. Jeg ville ikke si noe der og da, da jeg virkelig trengte jobben. Er det noe jeg kan gjøre nå?

Rita

Svar: Ja, det er det. Hvis det er en tariffavtale der du jobber, så skal den følges. Det er ikke opp til en lokal leder å velge om tariffavtalen skal følges eller ikke. Dette er nesten aldri et problem på steder med flere organiserte og tillitsvalgte, og det viser hvor viktig det er med lokal organisering. Din sak må vurderes konkret, men her kan du ha krav på etterbetaling. Det kan Parat hjelpe deg med.

Thore

Nektet attest

Jeg har fått avskjed, og arbeidsgiver nekter å gi meg attest. Er det lov?

Svein-Åge

Svar: Nei, det er ikke lov. Selv om du er blitt avskjediget, har du rett på attest. Det er likevel slik at arbeidsgiver kan skrive i attesten at du er blitt avskjediget. Dette følger av tredje ledd i arbeidsmiljøloven paragraf 15-15.

Lene

Feriepenger og konkurs

Jeg har vært permittert i en stund og er redd for at arbeidsgiver vil gå konkurs. Hva skjer med feriepengene mine dersom arbeidsgiver går konkurs?

Liv

Svar: Dersom din arbeidsgiver blir slått konkurs, kan det være at det ikke finnes penger i konkursboet til å dekke opptjent – men ikke utbetalt – lønn og feriepenger. I slike tilfeller vil bobestyrer hjelpe deg med å søke om dekning i det som heter lønnsgarantiordningen. Dette er en statlig ordning forvaltet av NAV, som skal sikre at arbeidstakere får det arbeidsgiver skylder ved konkurs. Utbetaling fra lønnsgarantiordningen er begrenset oppad til 2 ganger folketrygdens grunnbeløp (2 G). Det utgjør per i dag kr 202 702. Du kan få dekket feriepenger opptjent året før konkursen og samme år konkursbegjøringen fremmes. Det vil si at dersom din arbeidsgiver begjæres konkurs i år, kan du få utbetalt feriepenger opptjent i 2020 og 2021. Eventuelle opptjente, men ikke utbetalte feriepenger fra 2019 dekkes imidlertid ikke.

Tonje

Vil ha redusert stilling

Jeg jobber full tid i et regnskapsfirma og har gjort det i mange år. De siste fem årene har jeg slitt med skulderproblemer, som synes å være varige. Jeg har tatt dette opp med min sjef og har fått heve-og-senkepult. Jeg har nevnt for sjefen at jeg

ønsker å gå ned i 50 prosent stilling i en periode for å teste ut om det hjelper. Hans svar er han at det ikke er muligheter for å jobbe redusert på grunn av arbeidsmengden. Jeg lurer på om jeg har krav på å jobbe redusert på grunn av skuldrene?

Hannah

Svar: Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere som har helseproblemer i arbeidet. Dette følger av arbeidsmiljøloven paragraf 4-6. I loven er dette omtalt som tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med «redusert arbeidsevne» og gjelder uavhengig av om arbeidsevnen er redusert som følge av skade eller sykdom. Arbeidsgiver plikter «så langt det er mulig» å iverksette tiltak for at arbeidstakeren skal beholde passende arbeid, og da fortrinnsvis sitt eget. Plikten innebærer blant annet fysisk tilrettelegging, som for eksempel heve-og-senkebord og lignende. Men det kan også være tilpasning i form av for eksempel pauser underveis. Tilretteleggingen vil ofte skje i samråd med bedriftshelsetjenesten eller lege. Jeg oppfatter det slik at dette har vært testet ut i ditt tilfelle.

Dersom det ikke hjelper med fysisk tilrettelegging, kan redusert arbeidstid være neste alternativ. Når arbeidstaker på grunn av helsemessige årsaker har behov redusert arbeidstid, vil man som hovedregel ha rett til dette i en periode. Men det forutsettes at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Mitt råd er derfor at du søker om redusert arbeidstid, og dersom arbeidsgiver avslår søknaden, kan du søke bistand hos Parat.

Maren



	TAFSE-ETE	KYST-FYR	STERIL	FUGL	KULTUR-FORSK-ER	VERD-SET-TER	SNÅL
	TIL-FØR-SØL						
	FABEL-VESEN						
	PAPIRBE-HOLDER						
	LEDD						
KRYD-DER	↓	TRE LIKE	FANGE GODT-GJØR-ELSE	SPA-SERE	GRENSE-LAND		
						MAGE	SØLV-MYNT
STROPP			STROPP				
IDET							
BY I NEDER-LAND			INSEKT-ORDEN		NORD-MANN		SPORTE
					SANG		ØGLE
						SJARM	
						FOR-TALTE	ANKER-PLOSS
HESTE-DYR				SVIM-MEL		ROBUST	
						FISKE-REDSKAP	
		DI-STRIKT	VOGN TEGNET				
							UENS-ARTET
KLOKKE	↘			LYNG-MO BRATT		BIL-MERKE	
						STADION	
EPI-DEMI	REKVIEM KRYD-DER-PLANTE					FOR-SØKS-ROM	KLOK-KE-LYD
							SKALK
					SIRKLE		
SY				FRYSE		BÅT-RIPE KONJ.	
TANKE							
SLØV					GRESK BOK-STAV		PAPE-GØYE BUKT

MINI KRYSSORD

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

Vannrett

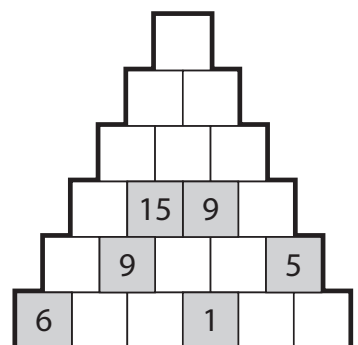
- Vederlag
- En Nordmann
- Bakverk
- Da
- Og så videre
- Ankerplass
- Til målet
- Bilmerke
- Arten
- I en fart
- Kje
- Forhandler

Loddrett

- Kjelke
- Eiingen
- Kinesisk region
- Reale
- Robbe
- Landbruksredskap
- Kvinnenavn
- Avsluttet
- Flyvende tallerken
- Brodd

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. 4 – 2020 er: «DAGEN TAR AVSKJED»

Den heldige vinneren er: Åse Wilhelmsen, fra Austmarka.

Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **28. mai 2021.**

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

Husk å merke e-posten/konvoluttet «Kryssord 1/2021». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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



Løsning:

Navn:

Adresse:

SUDOKU

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

Lett © Bulls

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

Middels © Bulls

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

Vanskelig © Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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



1. ANGREPSDUO
2. BEROLIGES
3. BRYLLUP
4. BYPREGET
5. DØLGE
6. GRÅHODESPURV
7. HAMN
8. HOVEDSAK
9. INSTRUMENTER
10. KOLONNE
11. KRAPYL
12. MARTINIQUE
13. NATUROPPLEVELSE
14. ORDRENEKT
15. ROMVÅPEN
16. TRESLIPERIENE
17. TRIPPE
18. UKJEMMET
19. UTSIKT
20. VILTKONSULENT

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.

I E Ø N D N N G R

FYLL INN ORDET:

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

NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven D
- Kan vandre over store avstander
- Lange havbølger

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 28. mai 2021.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 1/2021». Vinneren av hjernetrim i 4/2020 er Gunn Randi Bjørnevoll, fra Isdalstø.

God ledelse krever at medarbeiderne står i sentrum

Mange av oss hadde håp om at korona var noe som hørte 2020 til, og at landet gradvis skulle komme tilbake til normale tilstander der vi igjen kunne møtes fysisk og ikke lenger kveppe hver gang noen i nærheten av oss nøs eller hostet.

Slik ble det ikke. For oss i Parat er det viktigste å ivareta de arbeidstakere og virksomheter som nå er berørte av nedstenging. Vi i Parat støtter derfor fullt opp om YS krav om full lønn for ansatte i bedrifter som stenges ned av myndighetene. Det er viktig med forutsigbarhet for virksomheter og ikke minst at ansatte har trygghet for inntekt.

Koronapandemien gjorde at vi i Parat måtte sette på plass en krisestab og prioritere annerledes, og dermed fikk vi ikke jobbet like mye med årets flaggsak som planlagt. Parats hovedstyre vedtok å videreføre fjorårets flaggsak, og dermed er også årets flaggsak Ledelse på norsk.

Det hevdes at fremtidens konkurransekraft vil handle om folk. Et viktig konkurransefortrinn vil være evnen til å organisere og drive virksomheter som utløser motivasjon og kreativitet, og legge til rette for læring, deling og effektiv samhandling. Nøkkelen er tillit og tillitsbasert ledelse med medarbeiderne i sentrum. Fremtidens virksomheter må ha strukturer som bygger tillit.

I en undersøkelse gjort av GPTW Norge hevder noen at selvstyrte team er den nye normalen når det gjelder ledelse under koronapandemien, og særlig gjelder dette dem som sitter på hjemme-kontor. Videre viser undersøkelsen at gode ledere ble bedre. Gode ledere fulgte tett opp den enkelte og var mer støttende, samtidig ble det gitt mer omsorg i henhold til den enkeltes behov.

Fire av selskapene som er kåret til Norges beste arbeidsplasser (Sopra Steria, EindomsMegler1, Abbvie og SOCO Norge), har røpet lederhjemmelighetene sine, og alle hadde de dette som første prioritet: Bry deg om folkene dine. Professor Alex Edmans ved London Business School har uttalt at selskaper med høy grad av medarbeidertilfredshet opplever dobbel årlig prosentuell økonomisk gevinst og økt konkurransekraft sammenlignet med det generelle markedet.

Så selv under en pandemi viser det seg at god ledelse både nasjonalt og internasjonalt er bygget på en lik ledelsesfilosofi.



Unn Kristin Olsen. Foto: Vette Daler.

De lederne som kommer best ut, er de som driver med medarbeidersentrisk ledelse, er støttende og coacher, lytter til sine medarbeidere, gir rom for selvledelse og myndiggjørende medarbeiderskap. Dette er langt på vei i tråd med det vi i Parat mener er den norske ledelsesfilosofien. Det er derfor viktig å bevare og fremheve også den norske ledelsesmodellen på lik linje som den norske modellen. Min påstand er at skal vi øke oppslutningen om det organiserte arbeidslivet og ha økt produktivitet, er det viktig at disse to modellene blir sett i sammenheng.

«Simply put, companies that treat their workers better do better. And this fundamentally changes the way that managers should be thinking about their workers.»

Professor Alex Edmans

UK.Olsen

Unn Kristin Olsen
Leder i Parat

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

Nordea



Medlemstilbud på billån fra Nordea!



Som medlem av Parat får du et av Norges beste billån. Nå med en rente fra 2,85%.

Priseksempel: Eff.rente 4,36 % kr 150.000 o/5 år, etableringsgebyr kr 2.000,-. Tot. Kr 166.860,-

Sjekk andre medlemsfordeler på nordeadirect.no

parat

parat

Parat med egen kleskolleksjon

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



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

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



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



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



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



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



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

* Frakt kommer i tillegg.