

1  
2020

# Parat

Medlemsblad for Parat, en arbeidstakerorganisasjon i YS

Unn Kristin Olsen

28

## Portrett av en Parat- leder



**Norsk lederstil**  
Norske ledere gir ansatte tillit og frihet.

8

**Årets lønnsoppgjør**  
Parats forhandlingsjef forventer lønnsvekst

16



**Alltid parat**  
330-skvadronen på Rygge er beredt.



32

# Er nordmenn bedre enn andre?

Parats flaggsak i 2020 er ledelse på norsk. Vi ønsker å gi temaet særlig stor oppmerksomhet i løpet av året, og forhåpentlig bidra til økt kunnskap.

En bok som fremhever norsk ledelse med Berit Sund som forfatter, beskriver på mange måter både norske ledere og norske arbeidstakere som litt unike, arbeidssomme, innovative og ikke minst ledere og arbeidstakere som likeverdige parter med små forskjeller og stor omsorg for hverandre. Boka gir et interessant perspektiv på norsk arbeidsliv, og det blir klart for leserne hvilke verdier, kulturformer og egenskaper som skiller det norske fra andre land og kulturer.

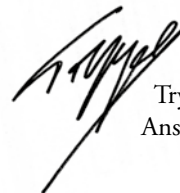
Samtidig er det kanskje på sin plass med en liten advarsel. Er vi helt sikre på at vi ikke har noe å lære av andre? Sentralsjef Øystein Olsen minner oss i årstalen om hvor viktig oljeindustrien har vært for norsk økonomi gjennom

50 år. Han minner oss også på at det er oljeindustrien som på mange måter redder oss. Vi presenterer ofte positive regnskaper der inntektene fra olje og gass er tatt bort, men Olsen minner om at inntektene fortsatt kan være oljerelaterte. Årsaken er at økt norsk verdiskapning uten rene inntekter fra olje og gass i stor grad kan knyttes til leverandørindustrien – som igjen knyttes til olje og gass.

Andre som har stilt spørsmål ved vår egen arbeidsmoral og alt som er typisk norsk er Harald Eia i «Sånn er Norge», der han dokumenterer at ikke alt er like norsk som vi liker å tro. En annen er professor i økonomisk historie ved Universitetet i Oslo, Einar Lie, som i Aftenposten viser oss at hardt arbeid sannsynligvis hadde sterkere verdi før i tiden. Arbeidslinja som skal gjøre det lønnsomt å være i arbeid, har ifølge Lie ikke fungert spesielt bra. Det beste eksemplet til Lie er veksten i arbeidsstyrken her i landet som over

70 år har vokst fra 1,4 millioner til over 2,7 millioner. Samtidig har antall arbeidede timer ifølge Lie kun økt med 20 prosent i den samme tidsperioden.

Avslutningsvis håper jeg du som leser dette ikke mister motet og troen på deg selv som arbeidsom, innovativ og innehaver av gode norske verdier. SAS forsøkte seg nylig med en annonse som var ment å vise større likhet mellom mennesker i verden, men endte med å fjerne alle påstander etter trusler og mishagsytringer. Redaktøren håper å unngå å gå i SAS-fella, selv etter denne påminnelsen om at vi kan ha nytte av å være noe selvkritiske og se litt utover vår egen andedam.



Trygve Bergsland  
Ansvarlig redaktør

parat

**Utgis av: Parat**  
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

**Parat,**  
Boks 9029 Grønland,  
0133 OSLO

[www.parat.com](http://www.parat.com)

**Besøksadresse:** Lakkegata 23  
**Telefon:** 21 01 36 00  
**Teleaks:** 21 01 38 00  
**E-post:** [post@parat.com](mailto:post@parat.com)

**ISSN 1504-4297**  
**ISSN 1894-8391 (online)**

**Ansvarlig redaktør:** Trygve Bergsland  
**Mobil:** 905 85 639  
**E-post:** [trygve.bergsland@parat.com](mailto:trygve.bergsland@parat.com)

**Leder:** Unn Kristin Olsen  
**Mobil:** 412 35 877  
**E-post:** [unn.kristin.olsen@parat.com](mailto:unn.kristin.olsen@parat.com)

**Forsidefoto:** Vette Daler  
**Avbildet:** Unn Kristin Olsen

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

**Redaksjonen avsluttet:** 24.02.2020  
**Materiellfrist neste nummer:** 29.05.2020

**Fagpressen**

**Layout:**  
Storybold  
[www.storybold.no](http://www.storybold.no)

**Trykk:** Ålgård Offset AS  
[www.a-o.no](http://www.a-o.no)  
**Telefon:** 51 61 15 00



Dette produktet er trykket etter svært strenge miljøkrav og er svanemerket, CO<sub>2</sub>-nøytralt og 100 prosent resirkulerbart.



**PRESSENS  
FAGLIGE UTVALG**

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

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

**Adresse:** Rådhusgt 17  
0158 Oslo  
**Tlf:** 22405040  
**E-post:** [pfu@presse.no](mailto:pfu@presse.no)

**presse.no**

- 2 Redaktøren har ordet
- 4 Småstoff
- 8 Norsk lederstil
- 12 NAVs reiseregler
- 14 Skaper egne arbeidsplasser
- 16 Årets lønnsoppgjør
- 20 Aktive Parat
- 23 Internasjonalt arbeid

- 24 Pensjonsforvaltning
- 27 Parat UNG
- 28 Portrett: Unn Kristin Olsen
- 32 Forsvaret: Alltid beredt
- 36 Parat informerer
- 38 Spørsmål og svar
- 40 Kryssord og hjernetrim
- 42 Parats leder

## Vi elsker vår egen lederstil

Det er typisk norske ledere å være selvgode og konfliktsky, samtidig som de bryr seg oppriktig om sine medarbeidere.

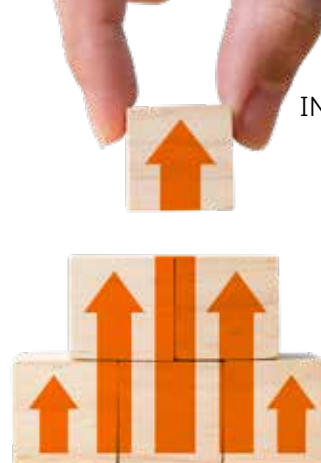


### Åpen, ryddig og ærlig

Unn Kristin Olsen mener det første halvåret i lederstolen har gått over all forventning, til tross for en brå start.



Foto: Vette Daler



16

### Årets lønnsoppgjør

Parats forhandlingssjef forventer real-lønnsvekst for alle grupper, og setter krav til arbeidstid og kompetanse.



Foto: Sverre Vidar Bjørnhoft

24

### Makt over egen pensjon

Nå får alle arbeidstakere sin egen personlige pensjonskonto som samler all pensjon på ett sted.

8



Foto: Gorm K. Gaare

32

### Alltid parat

330-skvadronen på Rygge står klare til å berge liv 24 timer i døgnet, syv dager i uken.





## Kvinnedominans på medisinstudiet

I 2016 var kvinneandelen blant nye medisinstudenter på hele 71 prosent. Det kommer fram i en analyse fra Statistisk sentralbyrå hvor de ser på kvinner og menns ulike utdanningsvalg.

Det er i dag et lite flertall av kvinnelige allmennleger i Norge. Denne overvekten er foreløpig liten, mens antall kvinnelige medisinstudenter steg kraftig rundt 2005. – Dette tilsier at legeyrket lenge var mannsdominert, men et skifte begynte å gjøre seg gjeldende på midten av 2000-tallet, heter det i analysen fra SSB. @NTB

## Varsler reform i videregående skole

Det er nå 25 år siden politikerne gjorde store endringer i den videregående skolen. Nå varsler kunnskapsminister Skei Grande en ny reform og reiser rundt for å treffe lærlinger, elever, lærere og andre som jobber med videregående opplæring både i skole og i bedrift. Deretter vil hun gjøre endringer. Planene omtales som en «fullføringsreform», og Grande mener at noen av hovedutfordringene i dagens system er at mange begynner på videregående med for svake forutsetninger, at elevene ikke blir godt nok forberedt til studier, og at fagopplæringen ikke dekker arbeidslivets behov godt nok. @NTB



## Norske ledere er optimister

Norske næringslivsledere mener at arbeidsmarkedet vil fortsette veksten i 2020. I en undersøkelse Norstat har utført blant norske næringslivsledere på oppdrag fra Finn, mener halvparten at utsiktene for arbeidsmarkedet er «svært gode» eller «gode». Bare 16 prosent mener utsiktene er usikre. Rundt en tredel av de spurte mener arbeidsmarkedet vil holde seg stabilt. Lederne ble også spurt om de vil ha flere eller færre ansatte i år enn i fjor. 43 prosent sier de vil få flere ansatte, og kun 10 prosent sier de vil få færre. @NTB



## Toppdirektører med nær sju millioner i snittlønn i 2018

På 21 arbeidsdager har en norsk toppleder tjent like mye som en gjennomsnittlig årslønn for en vanlig ansatt, ifølge en oversikt som FriFagbevegelse har utarbeidet. Direktørene i Norge hadde over 6,8 millioner kroner i gjennomsnittlig årslønn i 2018. Samme år var den gjennomsnittlige årslønnen for alle ansatte i Norge 551 800 kroner, ifølge Statistisk sentralbyrå.

@FriFagbevegelse

## 130 000 nye arbeidsplasser i industrien før 2050

I arbeidet med rapporten har SINTEF på oppdrag fra NHO bedt ulike bransjer om å anslå framtidens arbeidsmarked, dersom FNs bærekraftsmål skal følges fram mot 2050. Forskerne mener at det er havvind som har det største potensialet til å utvikle nye arbeidsplasser, med hele 50 000 nye jobber. Karbonfangst- og lagring kan gi mellom 30 000 og 40 000 nye arbeidsplasser, mens batteriproduksjon og arbeidsplasser innen gruvedrift og mineraler kan vokse med henholdsvis 15 000 og 5000 nye årsverk, ifølge rapporten. I tillegg mener forskerne at dersom leverandørindustrien lykkes med digitalisering, kan bransjen vokse med 30 000 arbeidsplasser. @NTB



# Nesten åtte av ti søkere fikk lære plass i fjor

Av 28 600 personer som søkte om lære plass i fjor, begynte om lag 22 300 i lære på en arbeidsplass, opplyser Kunnskapsdepartementet. Det tilsvarer 78 prosent. – Åtte av ti er gode tall, men vi er ikke i mål. Det er fortsatt flere tusen ungdommer som vil ta fag- og svennebrev, som ikke får drømmen sin oppfylt, fordi det er mangel på læreplasser. Det gjøres mye riktig i fylker og bedrifter som vi skal bygge videre på, men det er helt avgjørende for ungdommene at yrkesfagtilbudet blir bedre, sier kunnskaps- og integreringsminister Trine Skei Grande (V) i en uttalelse. @NTB



## Flere som har bodd i utlandet, får rett til trygd

Regjeringen endrer praktiseringen av folketrygdens tilknytningskrav til Norge. Det betyr at flere som har bodd i utlandet, får rett til trygdeytelser. Arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen (H) sier i en pressemelding at endringen er et ledd i den pågående oppryddingen etter NAV-saken. – Jeg har tidligere vært tydelig på at det er en god sjanse for at det er flere områder hvor regelverket er praktisert feil. Som en del av oppryddingen endrer vi nå praktiseringen av folketrygdens tilknytningskrav til Norge, sier Røe Isaksen. Endringen gjelder kun uføretrygd, arbeidsavklaringspenger og etterlatteytelser. @NTB

## Ny «metoo-domstol» behandler sine første saker

De to første klagen i Diskrimineringsnemnda er nå under behandling. Fra nyttår fikk nemnda myndighet til å behandle saker om seksuell trakassering.

Tilbudet hos nemnda er gratis, og den som melder inn saken, slipper den økonomiske risikoen det innebærer å ta saken til retten. Både enkeltpersoner og arbeidsgivere man mener ikke har gjort nok for å forebygge og forhindre seksuell trakassering på arbeidsplassen, kan meldes inn for Diskrimineringsnemnda. Nemnda vil ta stilling til om hvorvidt det har skjedd seksuell trakassering eller ikke, og den kan også fatte vedtak om erstatning og oppreisning. ©NTB



## Tyskland: Flykninger får jobb

Rundt halvparten av flyktningene som har kommet til Tyskland siden 2013, hadde fått jobb innen fem år, ifølge en ny studie gjort av det Nürnberg-baserte instituttet for arbeidsmarkeds- og yrkesforskning (IAB). Antallet flykninger som ankom Tyskland, skjøt i været med om lag 1,2 millioner mellom 2013 og 2018, med flest ankomster i 2015. 49 prosent av dem som kom, var i arbeid innen i 2018, to tredeler av dem på fulltid. Forskerne fant imidlertid store forskjeller mellom kvinner og menn. Kun 29 prosent av kvinnene hadde fått seg jobb etter fem år, sammenlignet med 57 prosent for mennene. @NTB

## 29 personer døde i arbeidsulykker i fjor

I fjor var det 29 mennesker som mistet livet i arbeidsrelaterte ulykker. De siste ti årene har gjennomsnittet ligget på 38 arbeidsskadedødsfall per år, mens de siste tre årene har tallet ligget på 28 dødsfall i snitt. – Antall arbeidsskadedødsfall ser ut til å ha stabilisert seg på et historisk lavt nivå. Samtidig er hvert dødsfall ett for mye. Det er viktig at alle aktører i arbeidslivet arbeider systematisk med ulykkesforebygging, slik at flere liv blir spart, sier direktør Trude Vollheim i Arbeidstilsynet. Alle som omkom i arbeidsskadedødsfall i fjor, var menn. @NTB





## Bussjåfører varsler hard kamp for lønnsøkning

Forrige hovedoppgjør ga norske bussjåfører en reallønnsnedgang. Nå er forventningene og streikeviljen stor før vårens lønnsoppgjør. – Det er et gryende opprør blant sjåførene. Det ser man godt på sosiale medier. Det må et godt kronetillegg til for å roe sjåførmassen, sier Kjell Nesheim, sjåfør for Tide Buss i Voss og Hardanger og tillitsvalgt for Yrkestrafikkforbundet (YTF), til Klassekampen. Sjåførlønnen ligger i dag på 91,8 prosent av en industriarbeiderlønn. @Klassekampen

## Rekordlav arbeidsledighet i EU

Arbeidsledigheten i EU falt til 6,2 prosent i desember 2019. Det er det laveste siden unionen begynte å publisere månedstall i 2000. Månedet før var ledigheten på 6,3 prosent, mens den lå på 6,6 prosent i desember 2018, opplyser Eurostat. I de 19 eurolandene var arbeidsledigheten på 7,4 prosent i desember, det laveste nivået siden før finanskrisen i 2008.

Ledigheten var høyest i Hellas (16,6 prosent) og lavest i Tsjekkia (2 prosent). @NTB



## Lev livet ditt – og nyt hyttekosen

Gjensidige samarbeider med Parat om å gi deg ekstra trygghet, slik at du kan leve livet ditt på jobben og på hytta – med minst mulig å bekymre deg for.

Med **YS Hytteinnbo** får du den beste innboforsikringen vår. Det betyr at vi hjelper deg hvis innboet blir stjålet eller får skader på grunn av brann, vann og uhell – ja, til og med skadedyr.

Les mer om alle fordelene dine på [gjensidige.no/ys](https://gjensidige.no/ys)







## NAV finner ikke feiltolkninger av EØS-regelverket

En gjennomgang av NAVs praktisering av EØS-regelverket viser at det ikke er noen systematiske feil i NAVs praksis. Det er Arbeids- og velferdsdirektoratet som har vurdert praktiseringen av regelverket. – Det er likevel behov for å gjøre NAVs rundskriv enda tydeligere for å sikre at NAV ivaretar sine EØS-rettslige forpliktelser. Disse endringene skal være klare i mars i år, skriver NAV på sine nettsider. @NTB

## Stadig færre mottar kontantstøtte i Oslo



De siste fire årene har antallet gått ned med 41 prosent i hovedstaden. I 2015 mottok 2483 barnefamilier kontantstøtte, mens i 2019 var antallet redusert til 1466, viser ferske tall fra NAV. Andelen barn på kontantstøtte har også gått ned, fra 29,3 prosent i 2015 til 18,7 prosent i fjor. Nedgangen i kontantstøttebruk er størst i bydelene Stovner, Grorud, Alna, Bjerke og Søndre Nordstrand. @NTB

## Færre får arbeidsavklaringspenger

Ved utgangen av desember 2019 fikk 114 900 personer arbeidsavklaringspenger (AAP). Dette er 9100 færre enn til samme tid året før. I alt 3,4 prosent av befolkningen i alderen 18 til 66 år var per desember 2019 mottakere av AAP. Det er en nedgang på 0,2 prosentpoeng sammenlignet med for ett år siden, men er uendret fra foregående kvartal, opplyser NAV. @NTB



## Kunnskap er makt

Aktuelle bøker for deg som vil holde deg oppdatert

*Hilde Nordstoga og Alexandra Plathe*

### Alt du trenger å vite om pensjon

Lettfattelig om pensjon

Vet du hva du kommer til å leve av når du blir eldre? Og hva du selv kan gjøre allerede nå for å påvirke det? I *Alt du trenger å vite om pensjon* er temaet pensjon fremstilt på en lettfattelig måte. Utgaven er oppdatert med ny offentlig tjenestepensjon og AFP, egen pensjonskonto og andre viktige endringer.

Ved hjelp av praktiske eksempler og illustrasjoner ser du hvilke konsekvenser de aktuelle pensjonsvalgene vil ha enten du representerer arbeidsgiver eller arbeidstaker. Du får oversikt over helheten i pensjonssystemet, og et godt grunnlag for egen økonomiplanlegging i alle livsfaser.

Forlag: Cappelen Damm



*Øyvind Kvalnes*

### Ytringsklima

Ytringsklima på jobb

Ytringsklimaet i en bedrift er avgjørende for hvordan ledere og medarbeidere utveksler kunnskap og ideer, og hvordan de gir hverandre støtte og motstand på jobb. Denne boken formidler historier om ytringsklima slik det kan være på sitt beste, gir en systematisk innføring i hva som kjennetegner et godt ytringsklima, og forfatteren gir eksempler fra ulike profesjoner og bransjer.

Forlag: Cappelen Damm



*Tom Erik Julsrud*

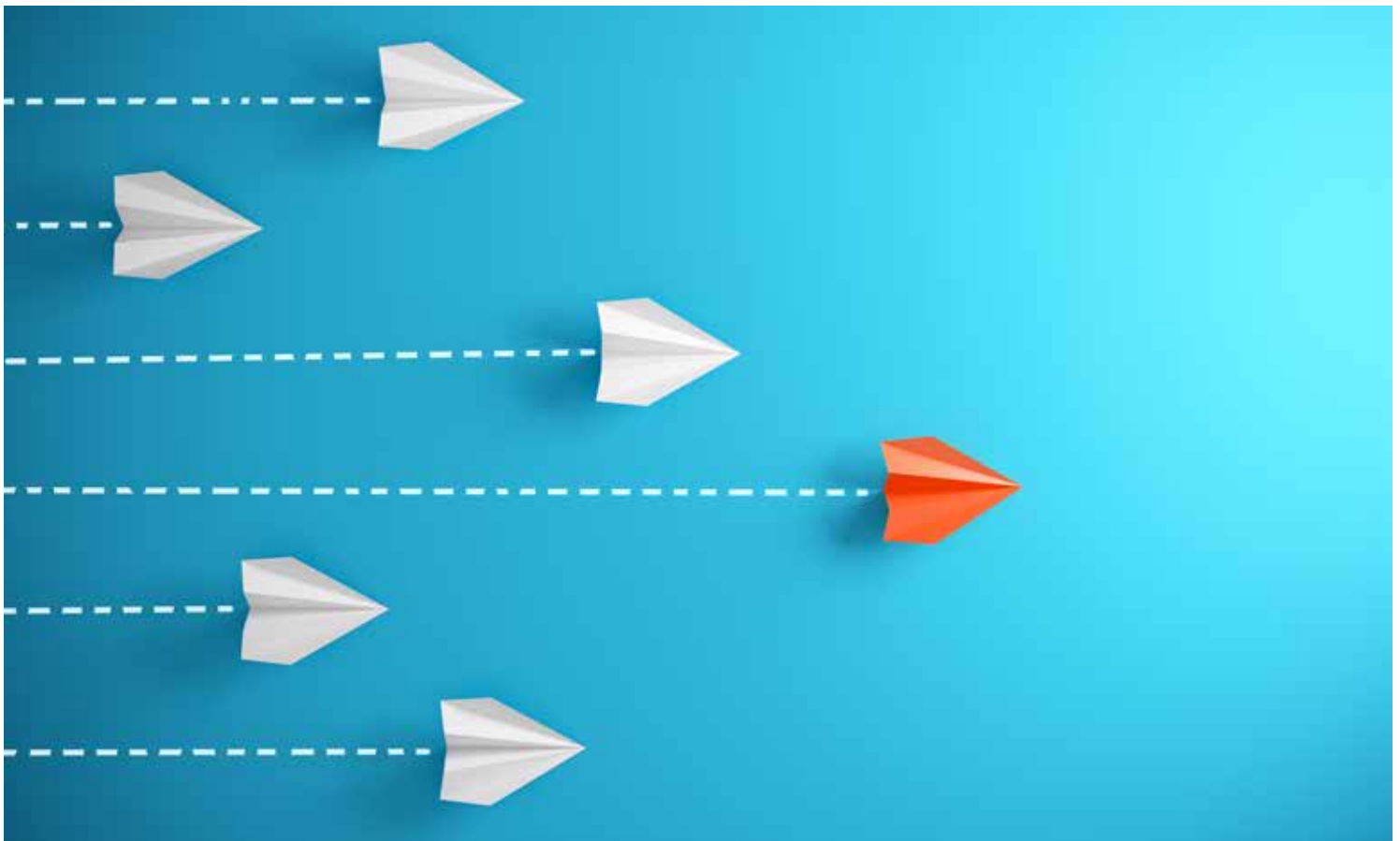
### Organisatorisk tillit

Grunnlaget for samarbeid i nettverkenes tid

Tillit er en grunnleggende egenskap for vellykket samarbeid i kunnskapsbaserte organisasjoner. Likevel kan det virke som om tillitsbasert samarbeid stadig er vanskeligere å utvikle i mange av dagens organisasjoner. Spørsmålet er om det fremdeles er mulig å utvikle tillit slik vi kjenner det i dag, når kommunikasjon i økende grad foregår via digitale nettverk, samarbeidsrelasjonene er flyktige og organisasjonens grenser mot omverdenen blir mer uklare.

Forlag: Fagbokforlaget





*Er det slik at våre ledere er selvgode i en slik grad at det er et typisk trekk ved den norske lederstilen? Forsker og konsulent Berit Sund mener svaret er ja.*

# Ja, vi elsker vår egen lederstil

Det er typisk norske ledere å være selvgode og konfliktsky, samtidig som de bryr seg oppriktig om sine medarbeidere og gir dem en frihet som er gull verdt. Dette er noen av særtrekkene ved den norske lederstilen som Berit Sund nå presenterer i en ny bok, basert på egne og andre forskeres funn.

Av: Johnny Gimmestad

**D**et er ikke en bibel i blytunge ledelsesteorier som nå har sett dagens lys. «En liten bok om den norske lederstilen», har Berit Sund, konsulent med doktorgrad i ledelse, kalt sitt verk. Og det med rette. For boka er både lettlest og beskjeden – i omfang. Til gjengjeld tar hun tyren, eller kanskje vi heller

bør si elgen, brutalt ved geviret allerede i bokas tittel: Typisk norsk å være (selv)god?

## **Mer selvgode enn vi liker å tro**

Men er altså våre ledere selvgode, i en slik grad at det er et typisk trekk ved den norske lederstilen? Basert på sin egen forskning mener Sund at svaret er ja.

– Uansett hvilket land man kommer fra, er det ikke uvanlig å foretrekke sin egen måte å gjøre tingene på, vel å merke når man er på hjemmebane. Men det som overrasket meg da jeg intervjuet norske ledere som også hadde jobbet utenlands en tid, var at de synes den norske lederstilen er like suveren overalt i verden, sier hun.



– Ledere bør være klarere overfor sine ansatte på når, hvor og hvordan. Det er bra for læring og produktivitet, og samtidig bidrar det til et bedre arbeidsmiljø, sier Berit Sund, konsulent med doktorgrad i ledelse.  
Foto: Johnny Gimmestad

”Vi har små organisasjoner her på berget, der alle kjenner alle, og avstanden mellom folk er liten.

**Berit Sund**



Sund, som selv har lang erfaring i å under- vise og kurse blivende så vel som etablerte ledere, forteller at hun hadde forventet mer beskjedenhet.

– Det ligger jo også i den norske kulturen: Vi er ikke så frampå her til lands. Vi skryter nødig av oss selv. Og kultur og lederstil er vanligvis tett vevet inn i hverandre. Men her viste det seg at vi, eller rettere sagt våre bedriftsledere, er mer selvgode med hensyn til sin egen, norske måte å gjøre tingene på enn vi liker å tro om oss selv, sier hun.

– Er det opphaussingen av den norske og nordiske modellen, all hyllesten av trepartssamarbeidet og vårt nesten perfekte velferdssamfunn som har lokket sjefene i selvgodhetsfella?

– Det ligger en fare der. Mye er positivt ved det norske arbeidslivet og måten det er organisert og ledet på. Ikke minst er det fantastisk, og veldig bra for mange prosesser rundt om på de tusen arbeidsplasser, at vi går ut fra at den sjefen eller den kollegaen vi prater med, ikke har noen

lumske hensikter. Vi snakker med andre ord om en høy grad av tillit, og en tilsvarende aksept for å prøve og feile, uten å bli straffet hvis noe går galt, utdyper Sund.

### De utydelige

På den annen side gjør dette oss litt blinde for at ikke alt er så bra som det burde være i norsk arbeidsliv, heller. For eksempel er det et faktum trukket fram av flere forskere at ledere her på berget ofte er utydelige. Det gjelder i måten de både kommuniserer og opptrer på.

Sund mener en del av forklaringen på ledernes utydelighet er fraværet av hierarki og avstand i det norske arbeidslivet.

– Kanskje er mye av forklaringen at leder og medarbeider kommer så nær hverandre at det lett oppstår noe som ligner et vennskapsforhold. Vi har små organisasjoner her på berget, der alle kjenner alle, og avstanden mellom folk er liten. Dermed kjennes det fort ubehagelig å skulle gi sine ansatte beskjed om hvor skapet skal stå. Man blir utydelig og konfliktsky, i en slik grad at det

ikke blir gitt klare meldinger og tatt tak i ting som krever skikkelig lederskap, sier hun.

– Hvilke konsekvenser får det når sjefen blir en tåkedott?

– I tillegg til å ramme effektiviteten er det lite tilfredsstillende for de ansatte. Våre undersøkelser tyder på at de savner klare meldinger fra sine overordnede, også om egne prestasjoner. De synes også at sjefen på flere nivåer involverer dem mer enn nødvendig. Det er grenser for mange avdelingsmøter som trengs for å fatte en beslutning, forklarer Sund.

### Sjefen må tørre å si fra

Forskeren har klare råd til norske ledere når det gjelder både produktivitet og arbeidsmiljø.

– Vær klarere overfor dine ansatte på når, hvor og hvordan. Det er bra for læring og produktivitet, og samtidig bidrar det til et bedre arbeidsmiljø. Vel å merke hvis man sier fra på en skikkelig, konstruktiv måte, understreker Sund.

Hun mener det for utenforstående kan virke paradoksalt at nordmenn ikke har en varmere tilnærming til utenlandske arbeidstakere, til tross for stoltheten vår over det inkluderende velferdssamfunnet.

– Utlendinger som kommer hit, blir ofte forbauset over at vi ikke inviterer dem mer inn i varmen, når vi nordmenn er så overbevist om at vårt velferdssamfunn er så vellykket, og vår måte å lede og organisere arbeidslivet på er den beste som finnes. For selv om vi gir uttrykk for at vi setter pris på dem som kommer hit, er det stadig våre spilleregler som gjelder. Vi er ikke veldig interessert i å åpne opp for andre impulser og slippe nye kolleger fra fremmede kulturer inn på oss. Dette er ikke noe jeg tror, dette har jeg selv klare indikasjoner på fra egne undersøkelser, sier Sund.

– *Er det jantelovens bud om at ingen skal tro de kan lære oss noe som rår?*

– Forskningen viser faktisk at Norge og nordmenn er blant de strengeste landene i verden, på linje med Pakistan, India og Sør-Korea, med hensyn til det vi kaller kulturell strenghet blant folk flest. Vi holder på gamle handlingsmønstre, har stramme normer for hva som er akseptabelt, og relativt lite rom for å gjøre ting på nye måter. I arbeidslivet er nok viljen til åpenhet noe større. Men mitt inntrykk er at det da må skje innenfor en temmelig trang ramme, også der. Og med en gang noen trår utenfor, liker vi det dårlig, forklarer forskeren.

### Streng kultur kan true arbeidsplassene

Sund mener de strenge normene kan hindre nytenking og innovasjon i arbeidslivet.

– *Norske arbeidstakere er selvgående, og forventer stor handlefrihet og rom for å si hva de mener. Behovet for å bli ledet er ikke like stort som blant kolleger i mange andre land, sier Berit Sund.*



Berit Sund presenterer den typiske norske lederstilen som selvgod, men vennlig og uhierarkisk i sin nye bok *Typisk norsk å være (selv)god?*. Foto: Cappelen Damm Akademisk

– Ettersom landets kultur og kulturen i arbeidslivet henger så tett sammen, kan disse holdningene være negative for vår evne til å tenke nytt og gjøre ting på nye, smartere måter. Det kan svekke vår inno-

vasjonsevne, noe som vil være uheldig for norske bedrifters konkurransevne – og dermed for arbeidsplassene våre, sier hun. Samtidig mener forskeren at trekk ved norsk arbeidsliv også peker i en annen retning.

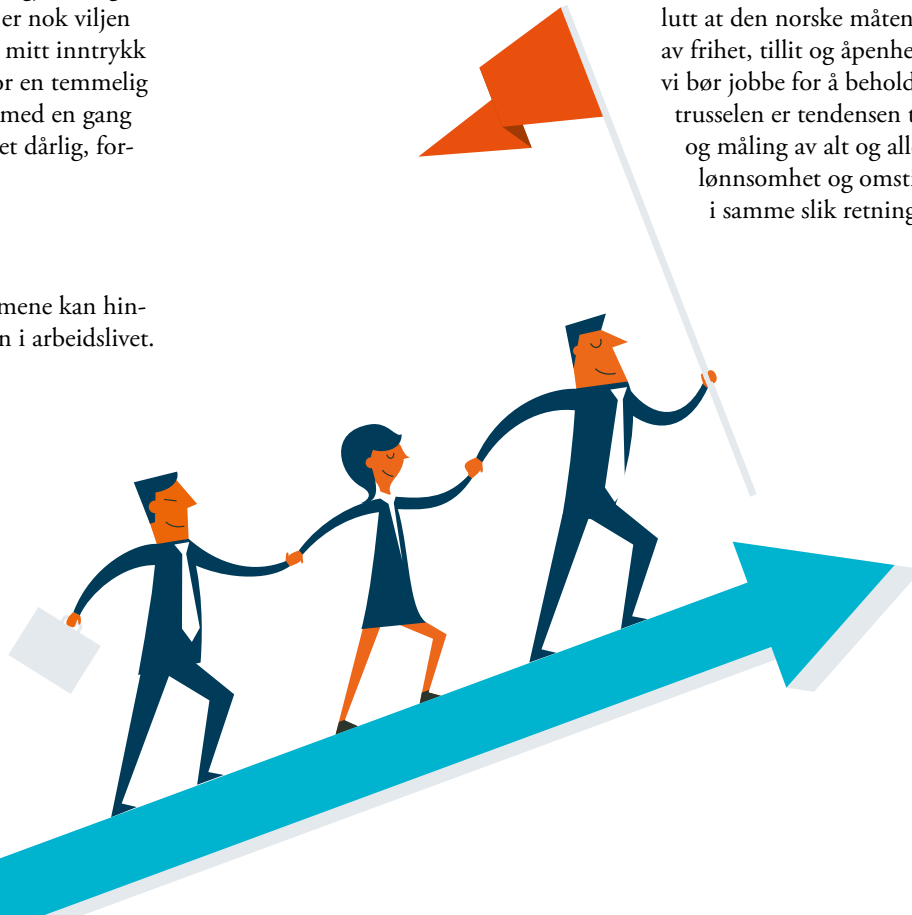
– Bildet er sammensatt: Norske arbeidstakere er selvgående. De forventer stor handlefrihet og rom for å si hva de mener. Behovet for å bli ledet er ikke like stort som blant kolleger i mange andre land. Kombinert med lite hierarki og korte beslutningslinjer gir dette oss noen klare fordeler: Ledere her til lands trenger ikke bruke mye tid og krefter på detaljstyring. Dermed får de frigjort tid til å andre, viktigere arbeidsoppgaver – og å lede, påpeker Sund.

### Tilpasset det moderne arbeidslivet

Sund mener samtidig at den norske ledelseskulturen er godt tilpasset det moderne arbeidslivet, med høye krav til selvrealisering i jobben og kontroll over egen arbeidssituasjon.

– *Forutsatt at den er verdt å hegne om; hvilke trusler står den norske lederstilen overfor framover?*

– Sine svakheter til tross mener jeg absolutt at den norske måten å lede på, preget av frihet, tillit og åpenhet, har kvaliteter vi bør jobbe for å beholde. Den største trusselen er tendensen til mer kontroll og måling av alt og alle. Økt vekt på lønnsomhet og omstilling trekker også i samme slik retning. ■



# Ledere må tåle å bli upopulære

Norske ledere må tørre å ta dristige avgjørelser, selv om det gjør dem mindre populære blant de ansatte. Det mener Pellegrino Riccardi, innvandrer fra England med italiensk bakgrunn og mange års fartstid i norsk arbeidsliv, med kulturforståelse som sitt fagfelt.

**M**en Riccardi understreker at dette ikke handler om at sjefen skal være drittsekk og ikke bry seg om sine ansatte.

– Selvfølgelig skal en leder ha omtanke for medarbeidernes ve og vel, inntil en viss grense. Og den grensen går ved å bli så god kompis at du ikke tør å fatte den beslutningen som du innerst inne vet er den rette. For i valget mellom å ta en dristig, men upopulær avgjørelse, eller å ta en dårligere eller ingen avgjørelse overhodet – og samtidig bli likt – velger de fleste norske ledere den siste løsningen. Det har jeg sett mange eksempler på.

## – Konflikter er nødvendig

Han peker på omstridte Anita Krohn Traaseth som et eksempel på det motsatte. Som leder for Innovasjon Norge fikk hun mye pepper, både fra egne rekker og i mediene, fordi hun sa fra og tok beslutninger som var omstridt og skapte konflikter.

– Men konflikter er til tider nødvendige for å drive et team, en organisasjon eller en stor bedrift videre. Uten uttalt uenighet oppstår en kunstig harmoni som er drepende for et godt samarbeid, påpeker Riccardi.

Han påpeker at dette er noe nordmenn generelt og norske ledere spesielt har vanskeligheter med å akseptere.

– Her er folk oppdratt med en form for bygdekultur, der det er viktig å komme godt overens med naboen. Kosen stod i høysetet, og det gjør den stadig på norske arbeidsplasser. Man skal på død og liv være venner og ha det hyggelig, også på jobb. Resultatet kan bli temmelig lammende



*Foredragsholder og ekspert på kulturforståelse, Pellegrino Riccardi, mener hyggen står i høysetet på norske arbeidsplasser og hos norske ledere. Foto: Trygve Bergsland*

for den virksomheten og den lederen det gjelder, sier Riccardi.

## Norge ikke lenger pioner

I den grad norske ledere mener deres lederstil er verdens beste, er foredragsholderen usikker på hvor mye skyldes selvgodhet alene.

– Jeg tror årsaken først og fremst ligger i mangel på kunnskap. Det er noen ganske få nordmenn som har jobbet internasjonalt som ledere. Og de kommer gjerne fort hjem, for det er jo her i Norge det lønner seg for nordmenn å være. Deres erfaring er ganske begrenset, understreker han.

Riccardi er også tvilende til at norsk ledelseskultur er så langt framme som den var for et lite tiår siden, da det velrenommerte tidsskriftet *The Economist* hyllet den nordiske modellen med oppslaget *The next supermodel* og illustrasjon av en viking på forsiden.

– Norge lå langt foran, ikke minst med hensyn til mangfold og organisering i arbeidslivet. Nå har mange land gått framover, og forskjellen mellom Norge, Norden og resten av verden er ikke lenger så stor. Å snakke om en egen, norsk lederstil gir ikke så mye mening som det gjorde før, avslutter Riccardi. ■





*Det kan være smart å sette av tid til å finne ut om du mister ytelsene fra NAV før du reiser på ferie.*

# NAVs reiseregler fortsatt uavklart

Gjennomgang av regelverk, prøving av konkrete saker og revidering av rundskriv fortsetter hos NAV som en følge av EØS-skandalen. Dermed er det fortsatt uavklart hvordan de nye reglene konkret kommer til å se ut.

Av: Tellef Øgrim

**M**inst 78 personer antas å ha blitt uriktig dømt for trygdesvindel som en følge av feiltolkning av EØS-reglene i perioden 2014–2019. Hele 2400 trygdemottakere har

urettmessig fått krav om tilbakebetaling. Saken gjelder personer som har mottatt sykepengar, arbeidsavklaringspengar eller pleiepengar mens de har oppholdt seg i andre land i EØS-området.

## Hva gjelder nå?

Hva er det egentlig som er lov og ikke etter at skandalen har rullet i tre måneder? Hvilke ytelser kan du ta med deg ut av landet, og når?

” NAV gjør det klart at du må gi dem beskjed om hvilket land du skal reise til, og hvor lenge oppholdet skal vare.

NAVs egen informasjon er en blanding av konsise punkter om hva hver enkelt mottaker av ytelser kan gjøre, og informasjon om prosesser og avklaringer som fortsatt pågår. Flere av disse blir ikke ferdigstilt før i mars i år.

Dersom du er usikker på om en utenlandsreise på et gitt tidspunkt vil innebære regelbrudd, må du ta direkte kontakt med NAV, ikke minst for å få undersøkt om du må søke NAV om få beholde ytelsen selv om du reiser utenlands.

Hovedreglene ser slik ut:

- Uansett hvilket statsborgerskap du har, kan du reise til et annet land i Norden uten å søke NAV om få beholde ytelsen.
- Er du statsborger i et EU/EØS-land, kan du reise til et annet EU/EØS-land uten å søke NAV for å beholde ytelsen.
- Skal du reise til et land utenfor EU/EØS eller Norden, må du søke NAV før du reiser. Det gjelder uansett hvilket statsborgerskap du har.

Som de tre punktene viser, er det flere ting man må undersøke før man reiser. Reglene varierer nemlig avhengig av hvilken ytelse det gjelder, og hvor du skal reise eller oppholde deg.

### Kontantstøtten

Kontantstøtten er et godt eksempel på en ytelse der reglene blir litt mer kompliserte. Dersom du er mottaker av kontantstøtte, vil det være smart å undersøke reglene ekstra nøye og å ta kontakt med NAV før en eventuell utenlandsreise.

Kontantstøttereglene er fremstilt slik på NAVs nettsider:

- Dersom du har planlagt å oppholde deg i utlandet i mer enn tre måneder, vil kontantstøtten som hovedregel opphøre måneden etter at du reiser.

- Dersom oppholdet er innenfor EØS, kan du har rett til kontantstøtte ved opphold i mer enn tre måneder. Kravet er at en av foreldrene er utsendt arbeidstaker fra Norge i inntil 24 måneder, eller at en av foreldrene mottar pensjon fra Norge.
- Du beholder kontantstøtten hvis du og familien din skal oppholde dere i utlandet i inntil tre måneder. Kravet er at du ikke jobber under oppholdet.

NAV gjør det klart at du må gi dem beskjed om hvilket land du skal reise til, og hvor lenge oppholdet skal vare. Dersom oppholdet varer lenger enn planlagt, må også dette gis beskjed om. I tillegg er det viktig at du melder fra til NAV dersom barnet ditt begynner i barnehage, eller om du får endringer i familiesituasjonen.

### Egenmelding

NAVs egne eksperter jobber nå med en vurdering etatens praktisering av EØS-regelverket i etterkant av NAV-skandalen. Spørsmålet er om det finnes nye områder der reglene er tolket feil. Konklusjonen er at det ikke er funnet noen slike nye områder hvor reglene brytes.

Det betyr imidlertid ikke at alt er som det skal. Til tross for at NAV selv ikke finner «systematiske feil i NAVs praksis sett opp mot EØS-regelverket», gjør granskerne det klart at materialet NAV sender ut, altså NAVs rundskriv, må gjøres tydeligere. Ikke bare for å gjøre materialet enklere å forstå, men ikke minst for å «sikre at NAV ivaretar sine EØS-rettslige forpliktelser», som det heter på NAVs nettsider.

### Deadline mars

Disse endringene i rundskrivet vil ifølge NAV være klare i mars i år. Utover stønadsområdene som nå er gjennomgått, skal det gjøres en EØS-rettslig vurdering av en rekke ytelser som arbeidsrettede

tiltak, sosiale ytelser og hjelpemidler. Også denne vurderingen skal være klar i mars.

NAVs ferske gjennomgang av seg selv har med andre ord tre konklusjoner:

- Det er ikke funnet nye urettmessige krav som strider mot EØS-reglene.
- Rundskrivet må skrives om for å sikre at NAV følger EØS-reglene.
- En rekke ytelser må gjennomgås for å sikre at EØS-reglene følges.

Denne blandingen av positive og negative konklusjoner på tilstanden per 23. januar 2020 får likevel arbeids- og velferdsdirektør (NAV-sjef) Sigrun Vågang til å konkludere at praksis nå er god.

– Dette viser at NAV nå har en god praktisering av EØS-regelverket på stønadsområdene som er omfattet av dette regelverket. Ettersom regelverk er under kontinuerlig utvikling, må NAV sikre at praksis er i tråd med den til enhver tid gjeldende EØS-retten. I tillegg vil det alltid dukke opp enkeltsaker som gir behov for avklaringer og presiseringer av gjeldende regelverk, sier Vågang.

### Uavklarte saker

I tillegg til problemstillingene over går det flere saker for rettsapparatet som kommer til å påvirke hva som blir tillatt og ikke. NAV avdramatiserer disse ved å skrive at disse sakene «berører relativt få personer». Siden sakene gjelder både arbeidsledighet, barnetrygd til skilte foreldre og utsettelse av fedrekvote under arbeid i et annet land, er de likevel relevante for brukere.

Flere steder i NAVs web-informasjon om regler og rettigheter understrekes det at dersom man er i tvil, må man kontakte NAV direkte. Det kan være at resultatet er en beskjed om at du står fritt til å reise, men det kan også hende at du må lage en egen søknad om å beholde ytelsene på reise. ■

# Skaper egne arbeidsplasser

*Kulant er nå den tredje største arbeidsplassen i Valdres, sett bort ifra kommunene. Og bedriften fortsetter å vokse.*

Da Schibsted bestemte seg for å legge ned kundesentret på Fagernes tok de ansatte skjeen i egen hånd, og startet opp for seg selv. I dag har den nye bedriften Kulant 39 personer på lønningslisten.

Av: Lill Jacqueline Fischer

**V**ed påsketider i 2019 fikk de ansatte beskjed om Schibsteds planer om nedleggelse. Schibsteds kundesenter ble åpnet i 2013, den gang med 40 ansatte, og vokste til 120 ansatte frem til nedleggelsen i 2019. Det var da en av de største arbeidsplassene i Valdres.

## Grep muligheten

Sølvi Saglien var teamleder i kundesentret i Schibsted, og da nedleggelsen ble et faktum, fikk teamet hennes tilbud om ansettelse i Helthjem, en av Norges største distributører av magasiner, bøker og småpakker.

Det var ikke et alternativ. Da var det bedre å følge drømmen og starte på egen hånd, og Saglien startet jobben med etableringen av Kulant. Hun ga Helthjem tilbud om å kjøpe tjenesten av hennes nyetablerte firma, og etter et par runder fikk de kontrakt for to og et halvt år.

– De ansatte i teamet mitt fikk nok litt dårlig oppfølging i denne perioden, men de visste hva jeg jobbet med, sier Saglien.

## Forhandlinger på mange plan

Mens Parat og de tillitsvalgte kjempet for å beholde arbeidsplassene, var det hektisk møtevirksomhet i rommet ved siden av. Der satt en gruppe ansatte, med Saglien

og Caroline Aaberg Løken i spissen, i full gang med å planlegge oppstart av egen bedrift.

Liz Ovesen, leder i Parat Media, var med i forhandlingene for å forsøke å få Schibsted til å endre planene og fortsette virksomheten i Fagernes.

– Det var helt surrealistisk. Samtidig som vi forhandlet med Schibsted, visste vi veldig godt hva de i rommet ved siden av jobbet med, sier Ovesen.

## Schibstedansatte fikk tilbud om jobb

Alle ansatte i Kulant kommer fra Schibsted. Saglien forteller at de ved



ansettelsene først og fremst ønsket medarbeidere med erfaring, og at de la stor vekt på å få på plass en gruppe som kunne fungere godt sammen.

– Vi ville ha selvstendige ansatte som ikke er redde for utfordringer, sier Saglien.

Mens Schibsted mente det var vanskelig å finne folk med høyere utdanning i Valdres, og brukte det som et av argumentene for å legge ned arbeidsplassene i Fagernes, har Saglien en helt annen tilnærming.

– Vi finner de beste folkene, og så får vi fylle på med kompetanse etter hvert, sier hun.

### Bratt læringskurve

Saglien er hovedaksjonær, styreleder og administrerende direktør, og har erfart at det er mye som skal på plass når en starter eget firma. Lokalene ble ombygget og gjort i stand på dugnad.

– På ti dager ble lokalene gjort om fra butikk og cellekontorer til kundesenter i landskap. Alt dette mens alle var i full jobb hos Schibsted, forteller hun.

I desember 2019 hadde Kulant 39 ansatte på lønnslisten og er nå den tredje største arbeidsplassen i Valdres dersom man ser bort fra kommunene. Og går det som Saglien vil, vil de om kort tid være enda flere ansatte. Den største kunden er

Helthjem, men med nye kunder som By Qvale er selskapet stadig i vekst.

### Vil være en god arbeidsgiver

HR-leder Anne Berit Bendiksen jobbet på kundesenteret til Schibsted. Med utdanning innen HR var hun ikke i tvil om at hun ville være med på å bygge opp den nye bedriften.

– Dette er en «once in a lifetime»-mulighet – klart jeg ville være med, sier Bendiksen.

Allerede før de ansatte forlot Schibsted, var arbeidskontraktene på plass. Bendiksen forteller at Kulant ønsker å være en god og profesjonell arbeidsgiver. Tillitsvalgt, fagforening, verneombud og bedriftshelsetjeneste er på plass, og det jobbes med å få gjort i stand både treningsrom og kantine.

– Vi vil at alle ansatte skal få delta og gis mulighet til å påvirke. Hos oss er det kort beslutningsvei. Det er mye enklere nå enn før, tidligere ble de fleste beslutningene tatt i Oslo, sier Bendiksen.

### Godt samarbeid med tillitsvalgte

Man ser fort at det er et godt samarbeid

mellom tillitsvalgte og ledelsen. Da Parat Medias leder Liz Ovesen kommer på besøk, blir hun møtt av tillitsvalgt, verneombud og tre ledere. Det er ikke behov for særmøter, og praten går lett. Alle fem er opptatt av å få bedriften opp å stå, trygge arbeidsplassene og vokse.

” *Det er spennende å være med på prosessen fra oppstart, og alle har fått et større eierskap til jobben sin.*

Monica Veflen Lindstad

Monica Veflen Lindstad er tillitsvalgt og var også en av tre tillitsvalgte i Schibsted kundesenter. I forkant av bedriftsoppstarten hadde hun sammen med Saglien flere møter om hvilke planer de hadde, og om det var noen bestemmelser de måtte ta hensyn til.

– En viktig problemstilling var spørsmålet om virksomhetsoverdragelse, hvor jeg her fikk hjelp av Parat sentralt, sier Lindstad.

Lindstad forteller at hun var veldig positiv til prosjektet. Hun vet nemlig at Saglien er en dame med bein i nesa.

– Det var noen ganger jeg følte det var usikkert på grunn av utfordringene som oppstod underveis, men tenker det er helt naturlig i en slik prosess, sier den tillitsvalgte.

### Trygg arbeidsplass

Lindstad sier at alle parter har et ønske om et godt samarbeid, og at de respekterer hverandre, samtidig som de kjenner hverandre godt. Hun mener det viktigste for de ansatte er å ha en trygg arbeidsplass.

– Alle legger inn en stor innsats for å gjøre en god jobb for kundene våre, og alle er innstilte på å være med på å bygge firmaet opp. Det er spennende å være med på prosessen fra oppstart, og alle har fått et større eierskap til jobben sin, sier Lindstad.

Hun forteller også om et godt arbeidsmiljø, hvor alle får være seg selv.

– Vi er som en stor familie, og jeg gleder meg hver dag til å gå på jobb, avslutter Lindstad. ■



Monica V Lindstad (tillitsvalgt), Marita Iren Nilsen (driftskoordinator), Sølvi Saglien (daglig leder), Ida Therese Skogen (kundeconsulent), Caroline Aaberg Løkken (salgsleder). Foto: Privat

# Årets lønnsoppgjør

I år er det hovedoppgjør. Det vil si at innholdet i tariffavtalene skal reforhandles, i tillegg til at det skal forhandles om lønnstillegg. Forhandlingssjef i Parat, Turid Svendsen, mener reallønnsvekst for alle arbeidstakere er reelt.

Av: Vetle Daler/Helene Husebø

*Først ut i lønnsoppgjøret er konkurranseutsatt industri, altså bedrifter som konkurrerer på det internasjonale markedet. Forhandlingssjef Turid Svendsen forklarer at konkurranseutsatt sektor legger foringen for lønnsveksten i alle sektorer.*

**I** følge Parats forhandlingssjef Turid Svendsen skiller det norske forhandlingssystemet mellom hovedoppgjør og mellomoppgjør. Hvert andre år er det hovedoppgjør, hvor både lønn og tariffavtalene forhandles. I år er det klart for et slikt hovedoppgjør.

– I hovedoppgjørene forhandles normalt hver tariffavtale for seg, i et såkalt forbundsvis oppgjør. I praksis betyr dette at vi i Parat forhandler våre tariffavtaler, inkludert lønnstillegg, med våre motparter på arbeidsgiversiden, sier Svendsen. Hun har det overordnede ansvaret for de rundt 80 tariffavtalene Parat er part i.

## Frontfaget

Først ut i tariffoppgjøret er ifølge forhandlingssjefen konkurranseutsatt industri, altså de bedriftene som konkurrerer på det internasjonale markedet. Dette kalles frontfagsoppgjøret. Resultatet av dette oppgjøret danner utgangspunktet for alle oppgjørene som kommer senere.

Svendsen forklarer at den totale lønnsveksten i Norge må tilpasses det som konkurranseutsatt sektor kan tåle.



*Forhandlingssjef i Parat, Turid Svendsen, har det overordnede ansvaret for de rundt 80 tariffavtalene Parat administrerer. Foto: Vette Daler*

– Ved å la en konkurranseutsatt sektor sette føringen for lønnsveksten i alle sektorer sikrer vi en forsvarlig lønnsvekst. Alternativet er et kappløp mellom ulike arbeidstakergrupper, noe som fort kan føre til for høy lønnsvekst, uønskede forskjeller og nedgang i sysselsettingen, forklarer hun.

Ifølge forhandlingssjefen danner dermed resultatet fra frontfagsoppgjøret normen for resten av tariffoppgjøret, selv om det ikke kan brukes som noen tvangstrøye. Hun sier det må være rom for større lønnsvekst i tariffområder, og overfor enkeltgrupper, som er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

#### **Streik er unntaket**

Ifølge Svendsen er den sentrale avtalen i frontfagsoppgjøret Industrioverenskomsten.

Parat er, i likhet med Fellesforbundet, part i denne overenskomsten og altså involvert i frontfagsoppgjøret. Forhandlingssjefen forklarer at først når frontfagsoppgjøret er klart, starter forhandlingene på de andre tariffområdene.

Før partene kan sette seg til forhandlingsbordet, vil forhandlingsavdelingen i Parat ifølge forhandlingssjefen ha sørget for at tariffavtalene er sagt opp til reforhandling, at det er nedsatt forhandlingsutvalg, og at krav fra medlemmer og tillitsvalgte er hentet inn.

– Normalt blir vi enige gjennom forhandlinger, hvis ikke går oppgjøret til mekling hos Riksmekleren. Fører ikke meklingen frem, kan det bli streik. Det skjer heldigvis svært sjelden, sier Svendsen. ■

### **Viktige datoer for hovedoppgjøret 2020:**

**10. mars:**

Frontfagsoppgjøret starter.

**30. mars:**

Forhandlingsstart for Riksavtalen (hotell, restaurant og catering)

**28. mars:**

Eventuell mekling i frontfaget.

**1. april:**

Forhandlingsstart for kommunene.

**2. april:**

Forhandlingsstart i Spekter.

**13. april:**

Forhandlingsstart i Virke.

**15. april:**

Forhandlingsstart i staten.

\* Vi tar forbehold om at det kan bli forskyninger i datoene over.





*Parats forhandlingssjef mener det er behov for tilpasninger i arbeidsordninger og arbeidstid i takt med endringer i samfunnet, både når det gjelder ny teknologi og krav til fleksibilitet og tilgjengelighet.*

# Forventer reallønnsøkning

Parats tariffpolitiske dokument slår fast at det i år er rom for reallønnsøkning i tariffperioden for alle grupper i samfunnet, og ønsker å fremme likelønn og bidra til en solidarisk lønnsutvikling for alle.

**I** følge Statistisk sentralbyrå (SSB) er reallønnsøkning lønnsveksten etter at prisstigning er trukket fra, og for å opprettholde kjøpekraften må lønnsutviklingen samsvare, eller være i overkant av, utviklingen av prisveksten.

SSB forventer en prisvekst på 1,8 prosent i 2020.

– Tar vi da samtidig utgangspunkt i regjeringens anslag om en lønnsvekst på 3,6 prosent, vil norske arbeidstakere i gjennomsnitt få en reallønnsvekst på 1,7 prosent i 2020, sier forhandlingssjef Turid Svendsen.

Parat ønsker i dette oppgjøret å særlig vektlegge medlemmenes samlede kompe-

tanse ved lønnsfastsettelsen, og å styrke lønnsutviklingen for kvinnedominerte yrker.

## Kollektive pensjonsordninger

Parats hovedstyre har vedtatt at Parat skal gå inn i tariffoppgjøret med et ønske om at partene i arbeidslivet skal forhandle frem brede og kollektive pensjonsordninger, som sikrer gode løsninger, lave kostnader og medinnflytelse for de ansatte.

Et av målene er å sette søkelyset på behovet for å forbedre tjenestepensjonsordningene.

– Det er fortsatt store grupper som har dårlige pensjonsordninger. Parat vil

derfor jobbe for å heve innskuddsnivået på obligatorisk tjenestepensjon og innføre obligatorisk uføredekning. I tillegg mener vi at all inntekt bør være pensjonsgivende, sier Svendsen.

Egen pensjonskonto er et av elementene Svendsen håper vil kunne sørge for mer pensjon for pengene for Parats medlemmer. Dette vil ifølge et stortingsvedtak bli innført fra 2021.

– Pensjonskonto innebærer at all innskuddspensjon gjennom karrieren samles på en personlig pensjonskonto. Dette vil ikke bare sørge for lavere kostnader og bedre løsninger, men man vil også slippe dyre pensjonskapitalbevis, forklarer forhandlingssjefen.



### Tilpasninger av arbeidstid

I takt med endringer i samfunnet, både når det gjelder ny teknologi og krav til fleksibilitet og tilgjengelighet, mener Svendsen det også er behov for tilpasninger i arbeidsordninger.

– Det er viktig at disse endringene fortsatt sikrer arbeidstakerne en god balanse mellom arbeid og fritid, påpeker hun.

Forhandlingssjefen mener at økt fleksibilitet og ny teknologi også kan være en fordel for arbeidstakerne, men at det må sikres en gjensidighet og balanse mellom arbeidstakernes og virksomhetens behov.

– Parat er kritisk til at man reduserer tillitsvalgtes medvirkning og rolle når man utarbeider arbeidstidsordningene. Derfor ønsker vi å jobbe for at de tillitsvalgtes rettigheter til medbestemmelse på arbeidstid styrkes, sier Svendsen.

### Kompetansekrav

Parats tariffpolitiske dokument slår fast at teknologisk utvikling, klimautfordringer og endringer i næringsstrukturen kommer til å utfordre arbeidshverdagen, og stille nye krav til kompetanse i fremtiden.

Parats hovedstyre ønsker derfor å fremheve arbeidsgivers ansvar for å sette ansatte i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og -måter.

– Dette forutsetter at virksomhetene raskt tar tak i oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan bygge riktig kunnskap i virksomhetene, og unngå kompetansegap, sier Svendsen.

Forhandlingssjefen mener det kan være lurt å innføre regler som pålegger private og offentlige arbeidsgivere å rapportere om tiltak i forbindelse med ansattes kompetanseutvikling.

– I tillegg må utdanningstilbudene tilrettelegges slik at det er mulig å kombinere utdanning med arbeid, påpeker hun.

### Klima på plakaten

Ifølge Svendsen er det ikke til å stikke under stol at klimautfordringene er en av vår tids største utfordringer, og organisasjonene i arbeidslivet har en viktig rolle som pådrivere i arbeidet med å utvikle et bærekraftig samfunn.

– Vi mener offentlig sektor må gå foran og utarbeide en standard for klima- og miljøkrav, og dermed bidra til å videreutvikle et marked for klima- og miljøvennlige varer og tjenester. Parat vil vi støtte utviklingen av støtteordninger som reduserer den økonomiske risikoen bedrifter tar på seg ved å prøve ut og teste ny klima- og miljøteknologi, sier forhandlingssjefen. ■



Unn Kristin Olsen, tillitsvalgte Knut Erik Olsen og Anneli Nyberg.  
Foto: Helene Husebø

## Grønn satsning på Oslo Havn

Parats politiske ledelse var i februar på besøk hos Yilport ved Oslo Havn, som driver Norges største containerhavn. Klima og bærekraft er høyt prioritert, og målet er å bli en null-utslippsbedrift innen 2025.

Yilport er et internasjonalt selskap med base i Tyrkia. Ved Oslo Havn har de 79 ansatte, 28 av dem Parat-medlemmer. Parat-leder Unn Kristin Olsen og nestleder Anneli Nyberg har fått en omvisning av tillitsvalgt Knut Erik Olsen og et hyggelig møte med ledelsen.

Terminalsjef Bjørn Engelsen sier de har fått til et godt skiftsamspill med de ansatte, særlig på de travleste dagene og nettene. Etter en litt røff start på området kom fagforeningene til unnsetning.  
– Uten fagforeningenes hjelp og forståelse hadde ikke dette vært mulig. Vi har nå funnet en veldig god løsning, og det hadde ikke vært mulig uten et godt samarbeid med fagforeningene, sier han.

Engelsen sier presset på å ha en stadig mer bærekraftig drift kjennes.  
– Nå er målet at terminalen skal være en null-utslippsbedrift innen 2025, sier han.

## 2020 markerer likestillingsjubileum

Likestillingsåret 202 markerer 25-årsjubileet for FNs kvinnekonferansen i Beijing, der man utarbeidet plattformen som har blitt selve gullstandarden for globalt likestillingsarbeid.

Norge vil i 2020 markere 25-årsjubileet for Beijing-plattformen med flere arrangementer. Ifølge regjeringen er jubileet i tillegg tema for flere internasjonale toppmøter med norsk deltakelse, blant annet FNs Kvinnekommisjon i mars og toppmøter i Mexico og Paris. Aktivister og politikere fra hele verden vil under disse møtene treffes for å gi likestillingsarbeidet et løft.

Parats likestillings- og mangfoldsutvalg jobber kontinuerlig og aktivt for likestilling i arbeidslivet, og har et mål om at flest mulig skal stå lenger i arbeidslivet og at alle skal delta. – Vi må være til stede og se til at ingen blir trakassert eller diskriminert i hele arbeidslivet, sier leder av utvalget, Ronny Kjønsø.



Ronny Kjønsø.  
Foto: Trygve Bergsland

## Styrker internasjonal tilstedeværelse

YS Internasjonale utvalg har hatt sitt første møte, og det ble klar enighet om nødvendigheten av å jobbe for å styrke YS-forbundenes posisjon og representasjon i internasjonale sammenhenger.

Det internasjonale utvalget vil jobbe hovedsakelig med å dele informasjon og bidra til at YS-forbundene er god representert på relevante internasjonale møter og i internasjonale fora. Dette målet skal bli nådd gjennom å utforme politiske standpunkter og hente inn ideer og synspunkter fra internasjonale samarbeidspartnere. Parats nestleder Anneli Nyberg er Parats



Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland

representant i utvalget. Hun mener en internasjonal tilstedeværelse er alfa og

omega for å styrke samarbeid og knytte kontakter, og har lenge vært pådriver for utvalget.

– Særlig for oss i Norge, som ikke er en del av EU, er det å knytte kontakter internasjonalt uhyre viktig for å nå frem med vårt budskap og vår politikk også i EU-sammenheng. Vi må være synlige, sier hun.

Nyberg ser i tillegg stor verdi av at YS-forbundene går sammen om dette. – Vi kan hjelpe og styrke hverandre på mange områder. Dette samarbeidet skal gjøre oss så gode som mulig, også internasjonalt, understreker hun.



# Brudd i forhandlingene om særalderpensjon

Etter lange forhandlinger om særalderpensjon brøt YS, LO og Unio med staten uten å oppnå enighet. YS-leder Erik Kollerud sier tilbudet fra regjeringen var for dårlig, og staten i praksis avviker særaldersgrensene over tid.

I 2018 ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om en ny offentlig tjenestepensjon. I avtalen var det klart at det måtte avtales egne pensjonsløsninger også for dem som er omfattet av særaldersgrenser. Arbeidet med slike løsninger har pågått over tid, og fristen for å slutføre har vært utsatt flere ganger.

– Regjeringen har ikke nærmet seg pensjonsnivåene som ansatte med særaldersgrense trenger for å ikke komme urimelig ut sammenlignet med andre yrkesgrupper. Regjeringen svikter nå disse, sier Kollerud.



Erik Kollerud. Foto: YS



## Taxfree: En seier for fornuften og for Parat

Helseminister Bent Høie (H) sier regjeringen har konkludert, og Vinmonopolet får ikke oppfylt ønsket om å ta over taxfreesalget av alkohol på norske flyplasser. Parat-leder, Unn Kristin Olsen, sier dette vedtaket sikrer arbeidsplasser og driften av flyplassene i distriktene.

Regjeringens konklusjon er ifølge Dagens Næringsliv at en endring av alkoholsalget ville kunne true Vinmonopolet som alkoholpolitisk virkemiddel og finansieringen av de mindre flyplassene.

– Dette er noe Parat har jobbet aktivt med i lang tid, og vi presenterte allerede i 2018 en konklusjon lik den regjeringen nå har kommet frem til. Det er derfor hyggelig å registrere at langsiktig og målrettet arbeid gir resultater, sier Parat-lederen.

Dagens taxfree avtale på norske flyplasser utløper ifølge Parat24 31. desember 2022, og Avinor har hatt et sterkt ønske om å beholde dagens ordning med konkurranse.

Det er ikke småpenger det er snakk om. Bare alkoholdelen av avtalen representerer en inntekt for Avinor på 750 millioner kroner årlig. For all taxfreehandel

samlet – inkludert parfyme, sjokolade og tobakk – bidrar dette salget med 2,5 milliarder kroner i Avinors kasse hvert år og utgjør nær en firedel av flyplasselskapets samlede årlige inntekter, ifølge Parat24. – Dette er inntekter som ville kunne vært tapt dersom Vinmonopolet hadde fått overta taxfreesalget, sier Olsen.

En oversikt utarbeidet av Parat Luftfart viser at det i 2018 bare var 8 av 45 flyplasser som gikk med overskudd. Taxfreesalget er derfor med på å finansiere ulønnsomme lufthavner.

– Vi mener regjeringen med vedtaket om å fortsette taxfreesalget som i dag bidrar til å opprettholde et godt reisetilbud for distrikts Norge. Inntektene er ikke et være eller ikke være for Oslo lufthavn, men for flyplassene i Hasvik, Berlevåg, Molde og Kristiansund, i tillegg til alle andre flyplasser i Norge som går med underskudd, sier Parat-lederen.



Anisa Hasan. Foto: Wenche Husby

## Anisa er medlem nummer 2000

Anisa Hasan er medlem nummer 2000 i Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF) i Parat. Hun jobber som assistent på Oris Dental på Trondheim Torg og fikk besøk av nestleder Wenche Husby som overrakte blomster og gratulasjoner, i tillegg til en oransje Parat-koffert.

Forbundsleder i ThsF, Anne-Gro Årmo, er glad for veksten i forbundet og ønsker Anisa Hasan lykke til i den viktige jobben på tannklinikken.

## Parat NAV i Stortinget

Parat NAV-leder Agathe Osland Hellesen og Parats nestleder Anneli Nyberg holdt innlegg under Stortingets kontroll- og konstitusjonskomités åpne høring i januar. Osland Hellesen la vekt på at de ansatte i NAV har arbeidet i god tro, og at det er NAV som institusjon som har sviktet. – Det er viktig for Parat NAV som fagforening å være en tydelig stemme i offentligheten på at vi ikke vil akseptere hets og sjikane av enkeltmedarbeidere i NAV, sa Parat NAV-lederen.



Agathe Osland Hellesen. Foto: Helene Husebø

## Privat-helseansatte krever respekt

**Ansatte i det private helseforetaket Stendi er lei av påstander og hets fra media og politikere som kun snakker om skatteparadiser og eierutbytter. Parat-tillitsvalgt i Stendi, Bård Henning Midtbøen, sier de hver dag samarbeider med offentlige etater for å sikre barnevernsbarna en god og meningsfull hverdag.**

For Stendi, som har 5000 medarbeidere over hele landet, er det ifølge Midtbøen viktig å nyansere det bildet som fremmes i nyhetene og fra talerstolen på Stortinget, og få fram nyansene i hvordan arbeidet i barnevernet egentlig foregår.

Midtbøen sier det eksempelvis ikke er slik at det er de private barnevernstilbyderne som bestemmer om et barn skal i enetiltak, eller pusher på bruken av enetiltak, slik man kan få inntrykk av etter VG-oppslag om temaet. Den beslutningen er det det offentlige barnevernet som tar.

– Enetiltak er ressurskrevende på alle måter, og det skal brukes med varsomhet og etter nøye vurdering. Grunnen til at enetiltak brukes, er ut fra en barnevernsfaglig vurdering av hva som er akkurat dette barnets beste, sier han.



Et annet viktig tema er privates bidrag til barnevernet generelt. – Vi har mange, høyt kvalifiserte ansatte som bistår det statlige og kommunale barnevernet i hele landet og har bistått det offentlige i over 30 år. Både Eirik Erstad og jeg har jobbet i Stendi i over 20 år, sier Midtbøen.

*Foto: Stendi*

## Taper pensjon på å jobbe etter 67 år

**Pensjonsekspert og advokat i Parat, Andreas Moen, sier dagens regelverk for samordning av offentlig tjenstepensjon fører til at personer som velger å jobbe etter fylte 67 år, taper 50 000 til 150 000 kroner hvert år og dermed store deler av sin tjenstepensjon.**

Moen sier at det i forbindelse med pensjonsreformen i 2011 ble gjort endringer i regelverket for samordning av offentlig tjenstepensjon og nøytral og fleksibel folketrygd. I tillegg ble det innført levealderjustering.

– Det har ført til at aldersgruppene født fra 1943 til 1962 får lavere tjenstepensjon og mindre utbetalt pensjon over livsløpet, dess lenger de arbeider etter 67 år. Dette er en hårreisende konsekvens av pensjonsreformen som politikerne må rette opp umiddelbart, sier Parat-advokaten.

Senterpartiet inviterte tidligere i år, sammen med Pensjonistforbundet, til et seminar på Stortinget, der dette var tema. – En gruppe samfunnsøkonomer, med professor



*Andreas Moen.  
Foto: Trygve Bergsland*



*Einar Follesøy Kaldhol. Skjermdump: Stortinget*

## Parat politiet vil ha IKT-skipptak

**Parat politiet mener det trengs et skipptak for å oppgradere politiets datasystemer. Parat politiet- leder Einar Follesøy Kaldhol sier kjernesystemene i politiet er fra 1993 og ble utviklet til OL i 1994.**

Datasystemer som er utviklet i 1993, er ifølge Kaldhol utdatert, og han møtte tidligere i år justiskomiteen på Stortinget.

– Det betyr i stor grad at vi må registrere ting i flere systemer, og at systemene ikke snakker sammen. Det er en kjempeutfordring. Derfor er vårt ønske at det gjøres et skipptak for å hente inn etterslepet på IKT og kjernesystemene til politiet. Her har det vært en underfinansiering over mange år, sier Kaldhol.

Bjarne Jensen i spissen, har utarbeidet en rapport som beskriver problemet på en god måte, og som jeg håper alle stortingspolitikere tar seg tid til å lese. Konsekvensene som avdekkes her, svekker tilliten til hele pensjonssystemet og er klart i strid med ønsket om at flest mulig skal jobbe lengst mulig, sier Moen.

Rapporten «Samordningsfellen» slår fast at ansatte i offentlig sektor som fortsetter å arbeide i offentlig stilling etter å ha fylt 67 år, får lavere og lavere tjenstepensjon dess lenger de arbeider.

– Jobber en offentlig ansatt i fem til seks år etter fylte 67 år, vil vedkommende bli fratatt all den tjenstepensjon som er spart opp og, delvis egenfinansiert, gjennom 30 til 50 års arbeid, ifølge Parat-advokaten.

## Flyselskap ber ansatte ta ulønnet ferie

Flyselskapet Cathay Pacific ber sine 27 000 ansatte om å ta tre uker ulønnet ferie som følge av korona-virusutbruddet i Kina. Ifølge administrerende direktør Augustus Tang er det Hongkong-baserte selskapets økonomiske situasjon nå like ille som under finanskrisen i 2009, og han ber derfor de ansatte om å ta tre uker ulønnet «spesialferie» mellom mars og juni. @NTB



## BBC kutter 450 stillinger

BBC kutter 450 stillinger i nyhetsredaksjonen. Reduksjonen er ledd i en plan om å tilpasse seg «endringer i publikums behov» og for å nå målet om å spare drøyt 950 millioner kroner, opplyser BBC. Lederen for National Union of Journalists (NUJ) i Storbritannia, Michelle Stanistreet, reagerer sterkt på de drastiske planene. – Disse skadelige kuttene er del av en eksistensiell trussel mot BBC, sier hun. @NTB

## Statsansatte i USA får lønnet permisjon

2,1 millioner amerikanske statsansatte får for første gang tolv ukers betalt fødselspermisjon. Tidligere hadde de tolv ukers ulønnet permisjon. Vedtaket, som gir mødre og fedre til nyfødte, nylig adopterte barn eller fosterbarn lønnet permisjon, er en del av en forsvarsbevilgning som begge partier vedtok. Dermed kommer den amerikanske føderale staten på linje med mange større bedrifter som har ledet an i å gi foreldrene lønnet fødselspermisjon. @NTB



## Google sparket kritiske ansatte

Google har sparket fire ansatte de anklager for å ha brutt datasikkerhetsregler. Kolleger frykter den egentlige årsaken er at de har kritisert ledelsen. Alle de fire som nå har fått sparken, har stått frem offentlig med kritikk mot deler av Googles virksomhet, blant annet prosjekter der selskapet har samarbeidet med amerikanske myndigheter. Suspenseringene har ført til demonstrasjoner utenfor selskapets San Francisco-kontor. @NTB



## En halv milliard arbeidsledige

Nesten 470 millioner mennesker, eller 13 prosent av verdens arbeidsstyrke, er for tiden arbeidsledige eller mangler nok arbeid til å leve et anstendig liv, ifølge FNs arbeidsorganisasjon ILO. – Situasjonen er verre enn vi tidligere trodde, sier ILOs toppsjef Guy Rider. Han advarer om at mangelen på anstendig arbeid og økt ulikhet fører til mer sosial uro. I år er antall arbeidsledige ventet å stige til 190,5 millioner, mot 188 millioner i fjor. Samtidig regnes om lag 285 millioner mennesker som underbeskjeftiget. @NTB





*Loven om egen pensjonskonto krever fornyelse av forskrifter og infrastrukturen blant pensjonstilbydere, ifølge Asbjørn Erdal i Duvi Pensjon. Foto: Sverre Vidar Bjørnholt*

# Dine pensjonspenger

Bare 70 000 av 1,4 millioner ansatte i privat sektor passer på pensjonen sin. Det bør det bli slutt på, for nå får hver og en arbeidstaker sin egen personlige pensjonskonto som samler pensjonen fra tidligere arbeidsgivere på ett sted.

Av: Sverre Vidar Bjørnholt

**E**r du smart og følger godt med, så kan du sikre deg en betydelig bedre pensjon enn om du bare lar pensjonsinnskuddene innta hvilestilling i din nye, personlige pensjonskonto.

For øyeblikket arbeider de involverte partene med å utarbeide utfyllende regelverk og tekniske løsninger for den nye pensjonskontoordningen. Finansdepartementet har

opprettet en gjennomføringsgruppe som består av partene i arbeidslivet, pensjonsleverandører og Forbrukerrådet. I tillegg holder departementet innspillmøter der alle som ønsker kan delta.

## Positiv oppsamling

Advokat og pensjonsekspert i Parat, Andreas Grunde Rabben Moen, mener det er positivt at all opptjening nå vil bli samlet på egen pensjonskonto.

– På den måten vil det bli mindre administrasjon og færre gebyrer. Det er jo til beste for den enkelte. I dag er de fleste knyttet til arbeidsgiverens pensjonsløsning. For de som skifter arbeidsgiver, kanskje mange ganger, vil det hope seg opp med pensjonsbevis. Disse vil nå samles på en konto, sier Moen.

Den enkelte arbeidstaker må ta et valg om hvem som skal forvalte pengene, og du

administrerer altså din egen konto. Det gir deg ansvar, men også en frihet. Du må ta stilling til om du følger arbeidsgivers ordning, velger en løsning gjennom fagforening eller en kollektiv løsning knyttet til arbeidstakerfellesskap, eller om du velger en individuell løsning direkte overfor en pensjonsleverandør.

### Større ansvar

Hele 1,4 millioner nordmenn har i dag en innskuddsordning. Tidligere finansminister Siv Jensen mener det er viktig at ordningene fungerer godt, slik at arbeidstakerne får mest mulig pensjon for hver sparte krone.

– Med innskuddsordninger har arbeidstaker fått større ansvar for egen pensjon. Overgangen til innskuddspensjon har ført til at det ikke lenger er leverandører og arbeidsgivere som må bære risikoen for verdiutviklingen av pensjonsmidlene. Det er i all hovedsak arbeidstaker som bærer denne risikoen nå, sa hun under Pensjonskonferansen i desember 2019.

Dette betyr altså at arbeidstakere har større ansvar for kostnader enn i ytelsesperioden.

– Når arbeidstakere slutter i en bedrift med innskuddsordning, overtar de selv ansvaret for kostnadene til forvaltning av sin opptjente pensjonskapital. Til gjengjeld har arbeidstaker i innskuddsordningen større mulighet til å ta stilling til og påvirke forvaltningen av pensjonsmidlene, påpekte Jensen i fjor.

### Makt over egen pensjon

Det er forventet at den nye pensjonsordningen vil føre til en langt sterkere konkurranse mellom tilbyderne. I tillegg er det forventet at det vil dukke opp nye tilbydere.

Advokat Moen bekrefter at Parat, sammen med flere forbund i YS, er i utredningsfasen for at pensjonsmidlene samles i en kollektiv tilbyderløsning.

– Vi har 200 000 medlemmer. Det gir oss muskler og forhandlingsmakt, og grunnlag for et større kollektiv. Det kan gi gevinst for våre medlemmer som velger en slik løsning, sier Moen.



*Advokat Andreas Grunde Moen i Parat mener det er positivt at all opptjening nå vil bli samlet på egen pensjonskonto. Mindre administrasjon og færre gebyrer er til beste for den enkelte.*

*Foto: Trygve Bergsland*

### Stor konkurranse

De mange tilbyderne arbeider nå på spreng for å tilpasse seg den nye pensjonsordningen med nye løsninger. Konkurransen kommer til å bli stor, og det er store summer det dreier seg om.

Daglig leder i Duvi Pensjon, Asbjørn Erdal, mener at den økte konkurransen kommer til å skape mer blest om pensjon og fremtvinge bedre pensjonsløsninger. Han tror flere nordmenn kommer til å oppdage hvor viktig det er å passe på pensjonspengene sine. Man må passe på at kostnadene ikke spiser av pengene, og at man velger langsiktig spareløsning ved en høy aksjeandel i pensjon, akkurat som oljefondet.

*Asbjørn Erdal i Duvi Pensjon mener den nye loven om egen pensjonskonto revolusjonerer norsk pensjon.*

– *Hvilken gevinst ser dere i den nye ordningen?*

– Vi ser enorme gevinster for den fremtidige pensjonisten med den nye pensjonskontoen. Under forarbeidet med loven ble det pekt på årlige besparelser på 800 millioner kroner. Dette er penger som flyttes fra pensjonsleverandørene til fremtidige pensjonister. Penger som skal forvaltes og vokse. De store pensjonsleverandørene kommer til å få lavere marginer, og det er bra, sier Erdal.

### Pensjonsrevolusjon

Erdal mener den nye loven om egen pensjonskonto revolusjonerer norsk pensjon, men ser at det samtidig kreves fornyelse både i forskriftene og i infrastrukturen mellom pensjonsselskapene.

– Myndighetene, ved Finansdepartementet, er i ferd med å utvikle forskrifter, og Finans Norge er i gang med å utvikle en IT-hub som skal sørge for god infrastruktur for all den informasjonen som skal flyttes. Spesielt arbeidet med infrastruktur er ambisiøst, men med den fremgangen vi ser i dag, regner vi ikke med noen forsinkelser, sier Erdal. ■





# Parat og YS vil tilby pensjonsforvaltning

Sammen med Yrkestrafikkforbundet (YTF), Negotia, Finansforbundet og Delta utreder Parat muligheten til å inngå et innkjøpsfelleskap for innskuddspensjon, der målet er billigere forvaltning og dermed høyere pensjonsutbetalinger til medlemmene.

Av: Trygve Bergsland

**A**dvokat og pensjonsekspert i Parat, Andreas Moen, mener forbundene kan tilføre mye penger til fremtidige pensjoner ved å inngå et innkjøpsfelleskap som bidrar til lavere kostnader på forvaltning av egen pensjonskonto.

– Vi vil benytte tung ekspertise på området. Ved hjelp av disse ekspertene vil vi sette sammen en pensjonsløsning med lave forvaltningskostnader, forenklet pen-

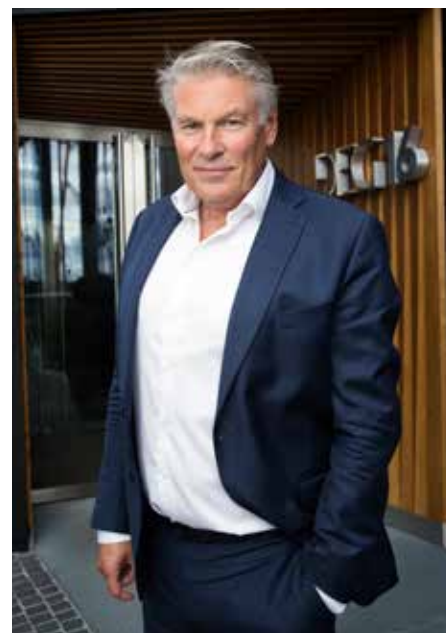
sjonsoversikt og maksimal utbetaling, den dagen du går av med pensjon, sier Moen.

Han sier innkjøpsfelleskapet kan være åpent for utvidelse, slik at de får med seg flere arbeidstakerorganisasjoner det er naturlig å samarbeide med.

– Størrelse, kombinert med høy kunnskap om pensjon, er nøkkelen for å lykkes. Det er mye arbeid som gjenstår, men alt må være på plass i løpet av året, sier Parat-advokaten.

Direktør i Finansforbundet, Runar Wilhelm Henriksen, sier det er viktig å benytte etablerte finansinstitusjoner med mye erfaring, kunnskap og som over tid har vist seg i stand til å levere gode resultater.

– Sammen med Parat, Negotia, Delta og YTF har vi en betydelig medlemsmasse, og med det stor innkjøpsmakt. Vi vil



Direktør i Finansforbundet, Runar Wilhelm Henriksen, sier det er viktig å benytte etablerte finansinstitusjoner. Foto: Sverre Chr. Jarild

benytte anbudsprosesser når vi går ut og forhandler pris på forvaltning. Vårt mål er at alle sparte kostnader skal komme våre medlemmer til gode, sier Henriksen. ■



Pensjonsekspert i Parat, Andreas Moen, mener forbundenes samarbeid om pensjonsforvaltning kan tilføre mye penger til fremtidige pensjoner. Foto: Trygve Bergsland



*Parat UNG ønsker å benytte seg av de unges klimaengasjement for å engasjere og formidle.*



# Setter klima i sentrum

Klimaendringene er et faktum, og vi kan ikke lenger se bort ifra endringene det vil medføre for arbeidslivet og på arbeidsplassene. Parat UNG tar temaet på alvor, og er sammen med Parat i god gang med å planlegge tiltak slik at vi kommer klimaendringene i forkjøpet.

Av: Styret i Parat UNG

**F**ramover er målet å bidra til arbeidsrelaterte klimaløsninger. Våre synspunkter og løsninger som arbeidstakere er viktige også i denne sammenheng, og vi bør lyttes til.

## Overkommelige løsninger

Å rette oppmerksomheten mot klima og utslipp er viktig, men istedenfor et tidvis ensidig søkelys på konsekvenser mener vi det er på tide å snu seg mot de mange mulighetene som finnes. Vi skal snakke om overkommelige løsninger der alle kan

være med. Her har alle partene i arbeidslivet en viktig rolle, da vi sammen skal gå i dialog om å finne de beste alternativene for hver enkelt arbeidsplass.

Parat er klare til å bidra og skal fremover se på hva en arbeidstakerorganisasjon kan, skal og bør gjøre for klimaendringene. Dersom alle er med på laget vil vi kunne gjøre en forskjell. Vi er klimaoptimister.

## Ungt klimaengasjement

Det er ikke tvil om at partene i næringslivet må ta grep, og vi som aktør i arbeidslivet kan være med på å gjøre en forskjell. Parat er beredt, og vi ønsker å stå klare til å gjøre de endringene som må til når det er behov. Vi er ikke redde for forandringer, mye på grunn av våre fantastiske tillitsvalgte som bidrar med gode innspill, påvirker og iverksetter handling i bedriftene. Når det gjelder klimapositive tiltak, vil vi gå frem på samme vis. Hva er vel bedre enn at arbeidstakerne får påvirke hvordan bedriften skal bli mer klimavennlig?

I Parat UNG ønsker vi å benytte oss av de unges klimaengasjement for å engasjere

og formidle. For mens vi ser på det lave antallet unge organiserte i arbeidslivet med stor bekymring, har vi fortsatt tro på at denne trenden kan snu. Vi mener klimautfordringene i stor grad må løses gjennom samarbeid mellom partene i arbeidslivet, og da blir det naturlig at de unge arbeidstakerne tar med seg sitt engasjement for klima inn i det organiserte arbeidslivet.

## Sentral rolle

Vi mener at Parat har en sentral rolle når det gjelder å bidra til å påvirke klimaet i riktig retning, ved å gjennomføre de riktige tiltakene. Vi skal stå sammen, ta ansvar for våre fotavtrykk og være løsningsorienterte. Parat vet at nøkkelen til et godt arbeidsliv ligger i god kommunikasjon og samarbeid, og slik skal vi sammen gjøre de endringene som trengs på våre arbeidsplasser.

Parat har Norges beste tillitsvalgte, og nå ønsker vi også å bli best på klima i arbeidslivet. Vi har den unge utålmodigheten, men samtidig beholder vi klimaoptimismen! 

# Den nye ledertilværelsen

Åpen, ryddig og ærlig. Slik karakteriserer Parat-lederen seg selv. Unn Kristin Olsen mener det første halvåret i lederstolen har gått over all forventning, til tross for en brå start.

Av: Vetle Daler

**U**nn Kristin Olsen bedyrer at hun aldri har vært opptatt av å fortelle om seg selv. Når hun likevel stiller opp til portrettintervju og blir bedt om å beskrive seg selv, bruker Parat-lederen ord som «åpen» og «ærlig». – Jeg sier aldri «det skal jeg ta med meg videre». Jeg er heller tydelig og sier enten «ja» eller «nei». Jeg kaller en spade for en spade. Jeg kommer ikke med halvsannheter og vil ikke være ullen, sier Olsen.

## Uventet og brått

Sommeren 2019 ble daværende Parat-leder Vegard Einan utnevnt til statssekretær i Arbeids- og sosialdepartementet, og Olsen rykket opp fra nestleder til leder i Parat. – Det kom uventet og brått, men jeg synes det første halvåret som leder har gått over all forventning, sier hun.

Hun forteller at lederrollen førte til en stor omveltning i arbeidshverdagen. – Det var overveldende i starten, særlig det å plutselig skulle ha kontroll på alt Parat gjør. Men det har vært fantastisk å oppleve all støtten og alle heiaropene fra både tillitsvalgte og ansatte. Jeg føler at alle vil meg vel, også i YS-systemet, og jeg har ikke fått en eneste negativ kommentar. At jeg føler at jeg har hele organisasjonen i ryggen, bidrar til at jeg hver dag har lyst til å gjøre enda bedre jobb for tillitsvalgte og medlemmer, sier Parat-lederen.

## Byjente

Olsen vokste opp i Sandviken i Bergen på 70-tallet og hadde det hun beskriver som «en typisk bergensk barndom», hvor lek i gatene var en sentral ingrediens. Hun var det vi kan kalle en ekte byjente. Og når vi snakker med Parat-lederen om Bergen by, kommer vi ikke utenom buekorps.

Olsen er nemlig en svoren buekorps-tilhenger, og toppen av lykke er å se Dræggen's buekorps marsjere i Bergens gater. Dette kan hun snakke lenge om. – Buekorps er noe særegent, noe bare Bergen har. Tidligere fantes dette flere steder, men det er bare Bergen som har greid å beholde tradisjonen. De sentrumsnære bydelene har hvert sitt buekorps, og det beste buekorpset er Dræggen, sier hun entusiastisk.

Buekorps-interessen fikk hun inn med morsmelken. – Jeg er vokst opp med buekorps. Store deler av familien var involvert, og nå er

jeg med i Dræggen's venneforening. Vi voksne hjelper til med å tilrettelegge, men det er guttene selv som styrer. I buekorps lærer de å ta vare på hverandre og å lede andre, de lærer organisering og å holde orden. Det er mye positivt med dette, sier Olsen.

## Altlesende

Barndommen var ellers preget av turn, svømming, friidrett, musikkorps, venner og lesing. Litteraturinteressen har hun holdt ved like hele livet. – Lesing er fritiden min. Jeg er altlesende og leser de fleste sjangre, bortsett fra science fiction. Hva jeg leser, kommer an på humøret og hvor sliten jeg er i hodet, forteller hun og trekker fram engelsk litteratur som en favoritt.

Maeve Binchy er yndlingsforfatteren. – Jeg oppdaget henne som ganske ung og har lest alt av henne. Når jeg kan lese hennes fortellinger om familier på landsbygden i Irland, har jeg noen herlige stunder på sofaen, sier Olsen.

Innimellom blir det også tid til biografier og politisk litteratur. – Jeg kan kose meg med en NOU (Norges offisielle utredninger, journ. anm.) også, jeg, men det blir ikke helt det samme. Da føler jeg at jeg er i vervet og ikke har helt fri, sier hun.



## Unn Kristin Olsen

**Stilling:** Leder i Parat

**Alder:** 48

**Bosted:** Åsane i Bergen

**Familie:** Datter på 28 og sønn på 21, katten Lala

*Parat-leder Unn Kristin Olsen  
beskriver seg selv som åpen og ærlig.  
– Jeg kaller en spade for en spade.  
Jeg kommer ikke med halvsannheter  
og vil ikke være ullen, sier Olsen.  
Foto: Vetle Daler*





## Ansvarsfull

Så ofte hun har tid, prioriterer hun å være sammen med barna sine, Daniel på 21 og Rebekka på 28.

– Jeg har nok vært en streng mor opp igjennom årene, men barna mine liker å være sammen med meg også nå som de er blitt voksne. Jeg har et nært og godt forhold til dem, forteller Olsen.

I Sandviken vokste Olsen opp med en yngre søster. Hvordan var det å vokse opp med henne som storesøster? Hun tenker seg om et øyeblikk.

– Jeg var nok en ansvarsfull storesøster, sier hun.

Og ansvarsfølelsen er noe hun har hatt med seg siden. Som både mor, ansatt og tillitsvalgt. I alle disse rollene er hun opp-tatt av å være ryddig og ha kontroll. Det gir også utslag på hjemmebane.

– Jeg liker ikke rot og støv, og vil gjerne ha det veldig ryddig hjemme. Dessverre er livet for travelt til å ha det så prikkfritt som jeg egentlig vil ha det. Som Parat-leder har jeg begrenset med fritid, og jeg bruker litt for mye av den tiden på vasking og rydding, innrømmer hun.

## Dronningen bestemmer

Noen kontrollfrik vil hun imidlertid ikke karakterisere seg som.

– Jeg liker ikke å se på meg selv som en kontrollfrik, men jeg liker å ha kontroll og orden. Hvis andre har ansvar, overlater jeg det til dem, men må vite at alt er på stell. Det går bra så lenge jeg vet at de er til å stole på, sier Olsen.

Hjemme i Åsane i Bergen bor Olsen alene. Det vil si, ikke helt alene. Hun har nemlig en katt som betyr mye for henne.

– Det er «dronningen» som bestemmer alt, og hun er hjemme alene når jeg er i Oslo. Heldigvis har vi fantastiske venner og min mor som stiller opp som kattepassere, forteller hun.

## Tiltrukket av fargen

Sin første faste jobb fikk Olsen på Arna lensmannskontor i august 1995. Da var hun nettopp ferdigutdannet økonom fra Statens sikkerhetshøyskole i Haugesund.

– Det var tilfeldig at jeg begynte i politiet, men det var den første stillingen jeg fikk tilslag på. Det var faktisk min daværende svigerfar som fant stilingen til meg, røper hun.

At Parat-lederen ble tillitsvalgt, var også helt tilfeldig. Da hun begynte i politiet, fikk hun brosjyrer fra ulike fagforeninger. De to som var aktuelle var Lensmannsstatens Landsforening og Etatsansattes Landsforbund (ELF).

– Skal jeg være helt ærlig, ble jeg faktisk tiltrukket av fargen på ELF-brosjyren, en dyp rosa farge. Jeg falt også for at de snakket om de sivilt ansatte i politiet. Jeg meldte meg inn, og etter tre dager fikk jeg tilbud om kurs. Lensmannen sa: «alt som du kan få av kurs i fagforeningen må du slå til på, for her i politiet får du ingenting», forteller hun.

Etter tre dager på kurs på Solstrand ved Voss var hun solgt.

– Jeg likte tonen blant deltakerne og ble veldig godt tatt imot. Dessuten var jeg den eneste på mitt kontor som var i ELF, og dermed var jeg tillitsvalgt, sier hun.

## Uten maktbegjær

Etter kort tid ble Olsen valgt inn i fylkestyret i forbundet.

– I starten tenkte jeg «wow, dette var ikke noe for meg». Jeg skjønnte ikke hva de snakket om, skjønnte ikke alle begrepene. Men siden jeg alltid har vært en ansvarlig person, måtte jeg sette meg inn i det. Og det viste seg å være både gøy og spennende. Hele det organiserte arbeidslivet, som jeg egentlig visste lite om, fascinerte meg, forteller hun.

Etter hvert klatret hun i gradene og har de siste årene vært både leder i Parat politiet og nestleder i Parat. Med ledervervet følger også en viss makt.

– Jeg anser meg ikke som person med makt, jeg er bare en litt annerledes tillitsvalgt enn før, sier Olsen.

Hun mener det dreier seg om å kunne være med på å påvirke, og utgjøre en forskjell.

– Det handler mer om ansvar enn makt. Det som driver meg, er ikke maktbegjær, men å se at det nytter. I den grad jeg har makt, vil jeg bruke den til å påvirke for å utvikle Parat, og få gjennomslag for vår arbeidslivspolitik. Jeg vil være en pådriver for at det organiserte arbeidslivet i Norge skal ha høy status, og

*Etter en travel dag på jobb som Parat-leder liker Olsen å koble av med en god bok. – Lesing er fritiden min. Jeg er altlesende og leser de fleste sjangre, sier hun.  
Foto: Vetle Daler*



opprettholde den norske modellen med trepartssamarbeidet, sier Olsen.

### Øvelse gjør mester

Rollen som forbundsleder innebærer også å være organisasjonens frontfigur og stille opp på alt fra medlemsarrangementer til TV-debatter. Her lever Olsen etter mottoet «øvelse gjør mester».

– Når jeg er trygg på saken, er det ikke noe problem, da går det veldig greit. Når jeg ikke er så trygg på at jeg kan det jeg skal snakke om, er det innerst inne litt ubehagelig. Men ikke så ubehagelig at det stopper meg, sier hun.

Som tillitsvalgt har Parat-lederen alltid følt at arbeidsgiver har tatt henne på alvor.

– Jeg har blitt møtt med respekt og har blitt behandlet som en likeverdig part. Hvis ikke har jeg sagt klart og tydelig ifra, understreker hun.

Det er kanskje nettopp derfor hun nyter respekt fra mennesker hun møter. Respekt er et ord hun har sansen for.

– Respekt for alle mennesker er noe jeg hatt med meg fra jeg var liten. Jeg er opptatt av å se mennesker for hvem de er, og å ha respekt for hva de gjør, ikke for hvilken posisjon eller makt de har. Jeg snakker på samme måte til en politidirektør som til kollegene mine. Om du er lege eller renholdsbetjent, spiller ingen rolle, det er hvem du er som menneske, jeg lar meg fascinere av, utdyper Olsen.

### Temperament

At Olsen smiler mye, vet alle som kjenner henne. Det er nemlig ikke mye som skal til for å gjøre Parat-lederen glad.

– Bare et smil, et godt ord, at noen gjør småting for deg. For eksempel når Anneli (Parats nestleder, journ. anm.) ordner togbillett til meg når vi skal ut på reise sammen. Sånne småting gjør meg kjempeglad, sier hun.

Alt er imidlertid ikke bare fryd og gammen i Olsens verden. Bak det store smilet skjuler det seg også et visst temperament.

– Jeg kan bli forarget over at barn sulter, men en liten hverdagslig ting kan også gjøre at jeg eksploderer. Da kan jeg bli fort sint, men det går fort over, sier hun med et smil.

At folk ikke har det bra, trigger også følelser hos Parat-lederen.

– Jeg blir trist når jeg ser at ikke alle har det like godt som meg i her Norge. At vi fortsatt har fattigdom. Når jeg går i Oslos gater og ser dem som ikke har noe sted å bo, spesielt unge narkomane. Men jeg kan bli like trist når en arbeidsgiver ikke skjønner arbeidslivets spilleregler. Da kan jeg også bli fly forbanna, avslutter Olsen. ■

## Tre om Unn Kristin



Foto: Vetle Daler

### Einar Follesøy Kaldhol, leder i Parat politiet

– Unn Kristin er veldig kunnskapsrik og veldig flink til å holde oversikten. Hun er dessuten mye flinkere enn meg til å la de andre snakke seg ferdig, før hun klinker til med fakta. Jeg husker det første møtet jeg var med henne på. Hun syntes jeg stilte for mange spørsmål, og i pausen ble jeg dratt til side på et rom og gitt en god overhøvling om hva som var uakseptabelt. Jeg gikk slukøret tilbake og tenkte «hva er det jeg har begitt meg ut på». Unn Kristin kan være litt brå, men hun gjør det med kjærlighet og for å få fram det beste. Og det var helt sikkert nødvendig.



Foto: Vetle Daler

### Anneli Nyberg, nestleder i Parat

– Unn Kristin er en seriøs og rettferdig dame med stor arbeidskapasitet. Jeg er ufattelig glad for at det er nettopp hun som har vært ved min side i den første utfordrende tiden som konstituert nestleder. Hun er dårlig på å huske navn, men alt tilgis av hennes fantastisk høye og smittende latter.



Foto: Privat

### Rebekka Davidsen, datter

– Jeg har et veldig godt og nært forhold til mamma. Hun er mye mer enn bare en mor, hun er også min beste venninne, og i tillegg et stort forbilde. Mamma fikk meg da hun var veldig ung, men hun har likevel fullført utdanning, bygget opp en god karriere og samtidig vært en god forelder på heltid. Egenskapen og kapasiteten hun har til å sjonglere alt slik at det går opp i døgnetts 24 timer, er imponerende. Hun har alltid vært til stede som en trygg mor, både i barndommen og nå som jeg er voksen. Jeg setter stor pris på at jeg kan komme til henne med mine utfordringer og spørsmål. Og motsatt.

*Trine Lise Thorbergsen holder styr på 45 kolleger ved 330-skvadronen på Rygge. Hun er den som har oversikten over skvadronens aktiviteter fra dag til dag, uke til uke, måned for måned.*  
*Foto: Gorm K. Gaare*







# Alltid parat for 330-skvadronen

Trine Lise Thorbergsen holder styr på 45 kolleger ved 330-skvadronen på Rygge. Nå ser hun frem til å flytte inn i splitter nye lokaler hvor også tre splitter nye Leonardo AW101 redningshelikoptre skal få plass i de nye hangarene.

Av: Magne S. Otterdal

**V**i møter Trine Lise Thorbergsen en vinterdag i januar, ved sikkerhetskontrollen til Forsvarets anlegg på Rygge. Vi kjører bort til 330-skvadronens snart utrangerte bygningsmasse på flatene ved Rygge flyplass.

Noen hundre meter lenger borte har redningsbasens nye bygninger, påbegynt sommeren 2019, reist seg – med nye helikopterhangarer og kontorer. Det er snart klart til innflytting, med høytidelig innvielse og festivitas i løpet av våren 2020. Det betyr en god del ekstra å holde styr på, ikke minst når de nye Leonardo AW101 redningshelikoptrene kommer plass, og de alderspregede Sea King-helikoptrene blir avløst.

## Fra Harstad til Moss

Harstadværingen Thorbergsen flyttet til Moss og Rygge da hun ble kjæreste og senere giftet seg med en forsvarsmann, han også harstadværing, stasjonert i Moss. Første jobben i Moss hadde hun som hotellmedarbeider. Hun startet karrieren i Forsvaret etter at barna kom.

Det startet med en jobb som deltids kontormedarbeider på 60 prosent ved den våpentekniske skvadronen.

– Den gang jobbet jeg på forværelset, som det het, til skvadronsjefen, forteller Thorbergsen.

Etter hvert ble det videreutvikling med lederkurs og ulike kursmoduler ved Luftforsvarets krigsskole, som har åpnet

for også sivilt ansatte, og det ledet frem til den administrative stillingen hun har nå ved 330-skvadronen.

– Jeg ble nysgjerrig, hoppet litt rundt og har nå vært med på mye forskjellig i Luftforsvaret. Her jeg er nå, har jeg vært i ti år. Det angrer jeg ikke en dag på, sier Thorbergsen og legger til at hun opplever arbeidsplassen som en av de beste arbeidsplassene en kan tenke seg. Både på grunn av godt miljø, og fordi man opplever å gjøre en samfunnsnyttig gjerning.

## Familiebedrift

I oppholdsrommet vegg i vegg med hangaren og helikopterlandingsplassen kan vi nesten ane litt «Mission Impossible»-stemning. Tom Cruise kan når som helst komme inn, bærende på flyhjelm.

Mens vi sitter der, kommer jammen en ung versjon av Cruise inn. Han sier hei, henter en kaffekopp og setter seg i nærheten. Vel, det kunne vært filmhelten. Men denne gangen er det faktisk én av Thorbergsens virkelige helter: Eldstesønnen Joakim, som ble ansatt ved 330-skvadronen i 2019 etter lederutdanning i Forsvaret.

Jobb i Forsvaret er åpenbart noe som har fengst i familien Thorbergsen. Nå er altså Thorbergsens eldste sønn på 26 år tilbake i hjembyen og i ny jobb ved 330-skvadronen som fremtidig seksjonsleder på teknisk avdeling. Lillebror på 23 er også i gang med karrieren. Etter befalsskolen har han nå tjenestegjort





– Jeg er så takknemlig for de dyktige og gode kollegene jeg har, tenk så heldig jeg er. Og de er bitte litt heldige de også som har meg – jeg bruker å fleipe med å si at de redder liv, jeg redder dem, sier Thorbergsen. Foto: Gorm K. Gaare

i Bardufoss et par år innenfor vakt og sikring. Men da Thorbergsen etter skilsmisse fant ny kjærlighet, var det utenfor Forsvaret. Hennes nye mann driver firma med maskinutleie i det sivile.

### Katastrofetrening

På Thorbergsens kontor henger – ved siden av plakaten for Parat Forsvar – filmplakaten for *The Guardian*, der Kevin Costner spiller hovedrollen i en dramatisering av arbeidslivet i redningstjenesten. En hverdag hvor det viktige er å berge liv, med livet som innsats, 24 timer i døgnet.

Det folk flest ser i nyhetene eller på filmerretet, som når et cruiseskip driver hjelpeløst rundt i stormen i Hustadvika, er det arbeidsplassen ved en redningsskvadron dreier seg om. Katastrofeberedskapen er på topp, og alle daglige rutiner gjøres med mål om å være 110 prosent forberedt på at det verste kan skje.

Thorbergsen har vært ansatt ved 330-skvadronen helt siden den ble etablert som stående enhet i 2008. Det som startet som en kontorstilling, har utviklet seg til en multifunksjon som griper inn i alt 330-skvadronen driver med. Regnskap, HR, logistikk, operasjonsstøtte, i tillegg til å understøtte avdelingssjefen.

Sistnevnte handler om å gjøre sjefen god, og det synes hun er en viktig jobb. Hun liker å jobbe med mennesker og er glad for å bli inkludert i sjefens personalledelse med alle de utfordringer det medfører. – Da jeg startet, var det en ren kontorjobb. Nå er jeg for eksempel med ute på øvelser fire ganger i året. Jeg har ansvar for både logistikk og sikkerhet, sier Thorbergsen.

### Kontinuiteten selv

Hun er, etter ti år, blitt selve kontinuiteten ved skvadronen. Mens de 45 militært ansatte er i turnus, er Thorbergsen den som har

oversikten over skvadronens aktiviteter fra dag til dag, uke til uke, måned for måned.

Pilot Anders Rossing kommer inn i oppholdsrommet og bekrefter uoppfordret at Thorbergsen er skvadronens anker.

– Hun er knutepunktet vårt. Ingen ting hadde gått uten Trine Lise. Hun er gull verd, sier Rossing.

Thorbergsens arbeidsdag går som regel fra 07:30 til 15:30, men med krav om stor fleksibilitet når det er øvelser og redningsaksjoner på gang.

– Med hensyn til arbeidsmiljøloven er vi den rødeste avdelingen i Luftforsvaret. Vi får litt på pukkelen for det, men så lenge det kan forklares på grunn av vår type aktivitet, får vi forståelse for det, forklarer Thorbergsen.

### Arbeidshverdag utenom det vanlige

Thorbergsen forteller om en variert og travel arbeidshverdag.

– Dagen starter med en felles operativ og teknisk morgenbrif. Vi går gjennom alt fra vær, vind og bølger, siste døgnns oppdrag og dagens gjøremål. Teknisk avdeling forteller om status på flymaskinen, om noe må repareres, sier hun.

På møtet gjennomgår Thorbergsen administrative ting. Budsjetter og planer skal følges. Lønn og reise skal godkjennes. Arbeidsmiljøloven skal følges, så godt det lar seg gjøre. Etter morgenbrifen er det kontortid. Mailer gjennomgås, og det etableres en daglig oversikt over skvadronen. Det er en betydelig oppgave å følge alt som skjer.

– Jeg prøver å være flink på kontoret til klokken 09:30. Da er det kaffe i oppholdsrommet. Alt personell på vakt kommer, og det er en blanding av avbrekk og oppdatering, forteller hun.

### Påvirkningskraft

Utover dagen kan det meste skje. Rett som det er må hun innom nybygget til 165 millioner kroner, der innredningen av 5500 kvadratmeter hangar og 500 kvadratmeter kontor allerede er i gang. Det er planlagt ned til minste detalj, og Thorbergsen synes

det er greit å ha en finger med i spillet når den nye arbeidsplassen for skvadronens 45 ansatte skal utformes.

Selv om de seks operative 330-skvadronene Banak, Bodø, Ørland, Florø, Sola og Rygge har fått en felles utforming, er det rom for lokale løsninger også. Ifølge Thorbergsen er ikke standardoppsetningen nødvendigvis brukervennlig.

– Jeg har fått lov å mene litt. Det er supert at vi får legge til rette for vår drift her, sier hun.

Thorbergsen forteller om et tiår der omstilling og rasjonalisering har ført til sentralisering av flere arbeidsoppgaver på færre medarbeidere, en omstilling hun har vært aktiv deltaker i også som Parat-tillitsvalgt. Moderniseringen av arbeidsplassen med nye lokaler kommer derfor som ekstra motivasjon.

– Det gjør noe med deg, det gir en boost. Det er bra, for arbeidsbelastningen øker jo for hvert år, sier hun.

### Skarpere oppdrag

Etter terroranslaget mot regjeringskvartalet og Utøya 22. juli 2011 har også 330-skvadronen på Rygge fått et

ekstra, skarpt beredskapsoppdrag fra Justisdepartementet. Det krever ekstra øvingsaktivitet. Ved skvadronen har samtalene dreiet tilbake til 22. juli etter NRKs dramaserie denne vinteren.

– Vi var en del av det. Serien vinkler det veldig fint, med søkelys på det som faktisk skjedde rundt og ikke bare selve handlingen, mener Thorbergsen.

Thorbergsen husker den skjebnesvangre fredagen i juli for snart ni år siden. Hun var på handletur til IKEA i Oslo og fikk nyheten på radio da hun satte seg i bilen sammen med et vennepar. Det ble rask retur til Moss, og hun kontaktet jobben og kolleger ved skvadronen.

– En går jo inn i jobben med en gang og tenker hva kan en bidra med. Vi snakket mye om det etterpå, særlig med dem som var ute på oppdraget. De så og opplevde ting som vi andre knapt kan forestille oss. I bunn og grunn er jeg så takknemlig for de dyktige og gode kollegene jeg har, tenk så heldig jeg er. Og de er bitte litt heldige de også som har meg – jeg bruker å fleipe med å si at de redder liv, jeg redder dem, avslutter Trine Lise Thorbergsen. ■



*Harstadværingen Thorbergsen flyttet til Moss og Rygge da hun ble kjæreste og senere giftet seg med en forsvarsmann stasjonert i Moss. Hun startet karrieren i Forsvaret etter at barna kom, og har aldri sett seg tilbake. Foto: Gorm K. Gaare*



*Jobb i Forsvaret er åpenbart noe som har fengst i familien Thorbergsen. Også eldstesønnen Joakim jobber ved 330-skvadronen på Rygge. Foto: Gorm K. Gaare*





## Parat mot NHO og Widerøe i Arbeidsretten

Parat mener Widerøe har brutt tariffavtalen med pilotene i forbindelse med at selskapet har sagt opp en ansatt.



Foto: Trygve Berglund

Christen Horn Johannessen.

Pilotavtalen i Widerøe har andre og strengere prosedyreregler enn arbeidsmiljøloven. Disse må ifølge Parat-advokatene Christen Horn Johannessen og Sigurd Øyvind Kambestad gjennomføres før arbeidsgiver kan gå til oppsigelse. Horn Johannessen sier selskapet har gjort seg skyldig i et tariffbrudd, og at oppsigelsen derfor må kjennes ugyldig. – Uten å gå i detalj mener vi også at det er mangler i grunnlaget for oppsigelsen, sier han.

## Parat støtter prosjekt i Øst-Europa

Parats støtte til solidaritetsarbeidet går i år til et prosjekt i regi av ITF.

Det er Den internasjonale transportføderasjonens (ITF) prosjekt «Eastern European Low Cost Carrier Project 2020» som får årets solidaritetsstøtte fra Parat. Støtten er på 8000 euro. Parats nestleder Anneli Nyberg forteller at dette er et prosjekt spesielt rettet mot ansatte i lavprisflyselskaper som har baser i Øst-Europa. Et av målene for prosjektet er å bidra til å bygge opp fagforeninger.



Unn Kristin Olsen. Foto: Helene Husebø

## Med klima som formål

Som et samarbeid mellom de norske hovedorganisasjonene hadde Arbeidslivets klimauke i februar et mål om å sette søkelys på miljøvennlige tiltak på arbeidsplassene.

Arbeidslivets klimauke er et årlig samarbeid mellom YS, LO, Akademikerne, Virke, Spekter, KS og NHO. Parat-leder Unn Kristin Olsen mener uka retter søkelyset mot et særs viktig tema for arbeidslivet, og bidrar til å minne oss på viktigheten av klimainngangsbetjent og klimatilstandene.

## Tilbake som rådgivervikar

Siren Somby er tilbake som rådgivervikar på Parats regionkontor i Tromsø. Hun har en master i innovasjon, organisasjon og ledelse fra Norges fiskerihøgskole og har tidligere jobbet i NHO med kurs i arbeidsrett, varslings, HMS, medietrening og coaching.



Foto: Trygve Berglund

Siren Somby.

## Rådgivervikar i Nord

Jo Sigurd Aurvoll startet den 2. januar som rådgivervikar ved Parats regionkontor i Tromsø. Aurvoll har tidligere jobbet i Forsvaret og UDI, hvor han var tillitsvalgt og verneombud. Han har en MBA fra Nord Universitet hvor han skrev masteroppgave om ledelse av frivillige.



Foto: Trygve Berglund

Jo Sigurd Aurvoll.

# Parat vokser i Kystverket

Parat har en stor – og voksende – medlemsgruppe i Kystverket. I februar var tillitsvalgte på besøk på Parats hovedkontorer for å ruste seg for fremtiden.

Parats medlemsgruppe i Kystverket er i stor vekst, og i februar møtte de tillitsvalgte Parat-leder Unn Kristin Olsen og rådgivere fra Parats sekretariat i Oslo. På møteagendaen stod blant annet diskusjon om kommende omstillinger og andre utfordringer i Kystverket. Hovedtillitsvalgt Thor Messel forteller at stadig flere grupper ansatte søker seg til dem, og at det derfor er viktig å være forberedt på hvordan man best kan møte dem.



F.v.: Victoria Rynning (Parat), Odd Jenvin-Steinsvåg (Parat), Unn Kristin Olsen (Parat), Thor Messel (Kystverket), Turid Spicer (Kystverket). Foto: Vetle Daler

## Parats regionutvalg (RU)

### ■ RU region Nord

(Nordland, Troms og Finnmark)

**Leder:** Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: Lrh@caa.no

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Tor Fredrik Olsen, Troms og Finnmark fylkeskommune

E-post: tor.fredrik.olsen@ffk.no

Per-Christian Størksen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Terje Grytdal Roland, Nord-Troms Tingrett

E-post: terje.grytdal.roland@domstol.no, Ungrepresentant

### ■ RU region Midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal)

**Leder:** Morten Mørch, NTNU Trondheim

E-post: Morten.morch@ntnu.no

Grete Kambuås, BOOTS APOTEK, Trondheim

E-post: Gretkam@online.no

Ronny Johannessen, NAV IT Forretningspartner, Steinkjer

E-post: Ronny.johannessen@nav.no

Andreas Sylte, NTNU Ålesund

E-post: Asy@ntnu.no

Vigdis Rønningen, NTNU Trondheim

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS,

Ungrepresentant

E-post: havard@rotmo.net

### ■ RU region Øst

(Innlandet, Oslo, Viken)

**Leder:** Hilde Margrete Bjørklund - Cappelen Damm AS

E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no

Bente Iren Tollefsen Moen - Statens Pensjonskasse

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

Stein Grindheim - SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Ronny 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

Nina Ødegård - Universitetet i Sørøst-.Norge

E-post: Nina.Odegard@hvb.no

Cecilie Holt, NAV

E-post: cecilie.holt@nav.no

John-Inge Nerland - Fylkesmannen i Oslo og Viken

E-post: fmbujin@fylkesmannen.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

## Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



*Pia Helene Willanger  
Forhandler*



*Vette W. Rasmussen,  
Advokat*



*Thore Eithun Helland  
Advokat*



*Grete Dieserud,  
Forhandler*



*Thomas Lilloe,  
Forhandler*



*Bjørn Are Sæther  
Rådgiver*

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

### Deltidsansatt

Jeg jobber deltid i et departement, men vil ha en større stillingsbrøk enn det jeg har i dag. Arbeidsgiver sier de ikke kan gjøre noe for meg. Har jeg ikke krav på å få 100 prosent stilling hvis det er arbeidsoppgaver til det?

Ingrid

*Svar: Du har ikke krav på å få kunne jobbe så mye du vil. Det er den stillingsprosenten som du er ansatt i, som er førende for ditt ansettelsesforhold. Men ifølge statsansattloven § 13 har deltidsansatte i virksomheten fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Det betyr at dersom arbeidsgiver skal lyse ut en stilling som du er kvalifisert for, så kan du på visse vilkår få utvidet din stilling, fremfor at*

*arbeidsgiver foretar en ny ansettelse. Jeg anbefaler deg derfor å holde deg oppdatert på ledige stillinger i virksomheten og melde din interesse ved søknad på stillingene. Det kan tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger ved vurderingen av om en arbeidstaker er kvalifisert for stillingen.*

Pia



### Uten lønn

Jeg har nylig sagt opp min stilling innen salg, ettersom jeg skal begynne i ny jobb. Min nye arbeidsgiver driver innenfor samme bransje, men jeg skal nå jobbe med salg av andre type produkter enn det jeg gjorde tidligere. Arbeidsgiver truer med å gjøre konkurranseklausulen i arbeidsavtalen gjeldende, og jeg risiker å stå uten lønn i seks måneder. Kan de det?

### Geir Ove

*Svar: Merk at en konkurranseklausul kun gjelder så langt den er nødvendig. Dette innebærer at dersom de produktene du selger ikke er i konkurranse med din tidligere arbeidsgiver, vil det neppe foreligge grunnlag for å påberope en konkurranseklausul. I de tilfeller der arbeidsgiver har et behov for å verne seg mot konkurranse, plikter arbeidsgiver å lønne deg i perioden de nedlegger helt eller delvis yrkesforbud. Dette er nærmere regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A. Av loven følger det også en frist på fire uker etter mottak av oppsigelsen for å gjøre konkurranseklausulen gjeldende.*

### Vetle

### Lekkasje i nykjøpt hus

Jeg og min kone kjøpte et sjøhus i Lillesand, og i prospektet og taksten stod det at det var oppdaget lekkasje på badet. Etter at vi var kommet godt i gang med oppussing av badet, sendte jeg en melding til selgerens forsikringselskap om lekkasjen. Jeg ville få inn et beløp vi kunne bruke på oppussingen, men vi fikk blankt avslag. Forsikringselskapet sa at vi visste om lekkasjen da vi kjøpte boligen, og vi hadde reklamert for sent, så vi hadde ikke noe krav på prisavslag. Kan en selger selge et defekt bad til noen uten at det får konsekvenser?

### Bjarne Øyvind

*Svar: Skal du ha krav på prisavslag ved kjøpt av brukt bolig, må det foreligge en mangel. En mangel kan være en feil ved huset, for eksempel en lekkasje på badet. Men de feil og mangler som du har sett på befaringen,*

*eller de feil og mangler som står nevnt i prospektet, taksten eller andre steder, er ikke en kjøpsrettslig mangel som kan danne grunnlag for sanksjoner mot selgeren av boligen.*

### Thore

### Sykemelding og oppsigelse

Jeg har vært sykemeldt i ett år og en måned. Nå har jeg fått innkalling til drøftingsmøte, hvor det står at arbeidsgiver ønsker å vurdere arbeidsforholdet mitt. Kan arbeidsgiver si meg opp når jeg er syk?

### Anne

*Svar: Ja, etter ett år med sykemelding kan arbeidsgiver si deg opp. Før det har gått ett år, er du vernet mot oppsigelse på grunn av sykdom. Men dersom arbeidsgiver ønsker å si deg opp nå, må det være en saklig grunn for det. Det er ikke nok at du er syk. For å vurdere om det er saklig grunn til oppsigelse, vil mulighetene dine for å komme tilbake til jobben innen rimelig tid være viktig. I tillegg vil det være viktig å se på arbeidsgivers muligheter til tilrettelegging, og om tilrettelegging har vært forsøkt. Så selv om du ikke har et direkte vern mot oppsigelse på grunn av sykdom etter ett år, er det allikevel en høy terskel for å si deg opp.*

### Grete



### Lønnsoppgjør

Jeg er i min første jobb og har bare vært med på lønnsoppgjør én gang tidligere. Da fikk vi beskjed fra Parat at rammen for oppgjøret var 3,2 prosent. Jeg har sjekket min lønn for i fjor, og kommer frem til at jeg bare har fått 2 prosent økning i 2019. Hvorfor får ikke jeg de 3,2 prosentene som var rammen?

### Henrik

*Svar: Rammen for et lønnsoppgjør består av mange elementer, blant annet overheng, generelle tillegg og lokale tillegg. Dette gjør at selv om rammen er 3,2 prosent, så er det ikke sikkert at månedslønnen øker med 3,2 prosent. Dette avhenger av hva man fikk året før, når man fikk reguleringen i fjor, og når man får reguleringen i år. Det er også slik at selv om rammen er 3,2 prosent, så er ikke dette en garanti for at alle får dette i lønnsøkning. Det man har krav på, er kun at lønnen er høyere enn en eventuell minstelønn eller de sentrale generelle tilleggene. Skal man ha noe mer enn dette, må dette forhandles frem lokalt. Vil du vite mer, må du ta kontakt med din lokale tillitsvalgte.*

### Thomas

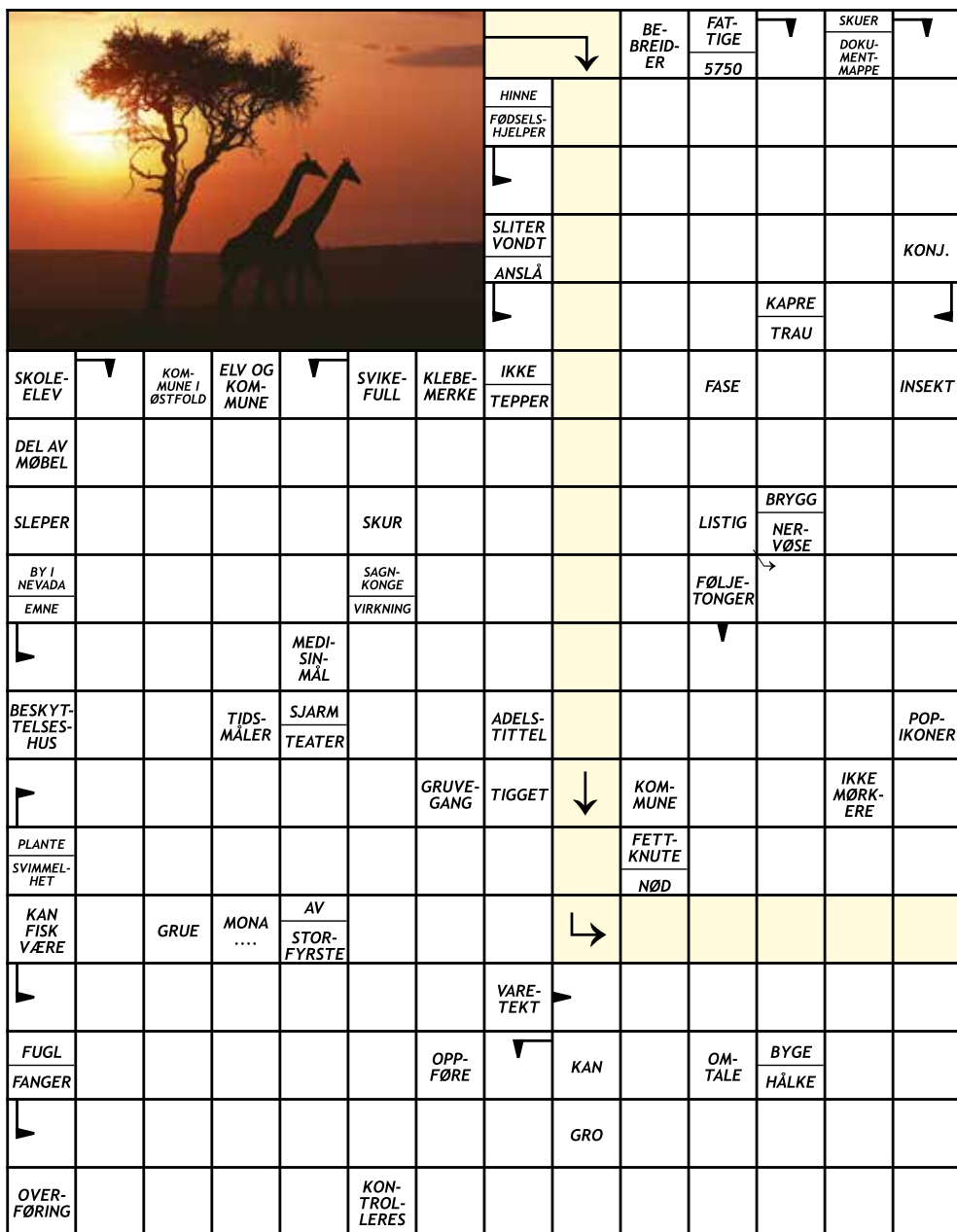
### Videreutdanning

Jeg planlegger å videreutdanne meg. Har jeg krav på permisjon med lønn?

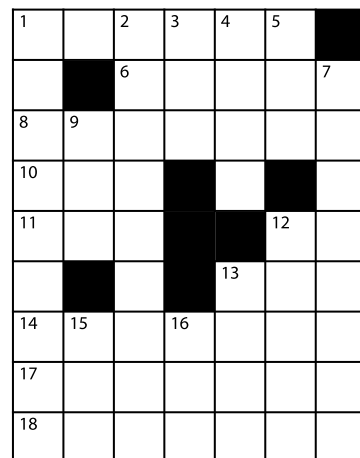
### Helga

*Svar: I KS' hovedtariffavtale finnes det bestemmelser som omhandler dette, nærmere bestemt § 14.2. Dersom du og arbeidsgiver blir enige om at utdanningen du tenker å ta er viktig kompetanse for å utføre din jobb, kan de innvilge permisjon med hel eller delvis lønn. Hvis arbeidsgiver mener at utdanningen du tar ikke er nødvendig for din nåværende stilling, har du også mulighet til å søke permisjon uten lønn, dette reguleres av arbeidsmiljølovens § 12-11.*

### Bjørn Are



## MINI KRYSSORD



### Vannrett

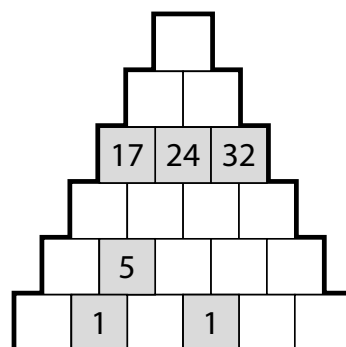
1. Innehaveren
6. Land i Afrika
8. Småfuglen
10. Vaske
11. Jorde
12. Smelte
13. Mottar
14. Liker ikke
17. Forbilder
18. Korridorene

### Loddrett

1. Unisont
2. Klargjøringen
3. Flokk
4. Kvinne
5. Jomfruelige
7. Ledere
9. Atom
12. Skodden
13. Skrubbe
15. Pikenavn
16. Sediment

## 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 – 2019 er:

«GREIT Å HA EN MUR Å HVILE SEG VED» Den heldige vinneren er: Kristin Stensby, fra Hosle.

Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **29. mai 2020.**

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

**Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 1/2020».** 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

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   | 2 |   |   | 7 |   |
|   |   |   |   |   |   | 4 |   |   |
| 6 |   |   |   | 5 |   | 2 | 3 |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   | 5 |   | 8 | 6 | 9 |   |   |
|   |   |   | 9 | 5 | 7 | 8 |   |   |
|   | 2 | 8 |   |   | 5 |   |   |   |
|   | 3 |   |   | 9 |   | 4 |   |   |
| 8 |   |   | 5 | 3 |   |   |   | 6 |

Vanskelig

© Bulls

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

## Ordplunder

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

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

**E P S K R A T I S**

FYLL INN ORDET:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

### NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven S
- En meny
- Fortegnelse over retter og viner som et måltid er sammensatt av

## KRYSS OG TVERS

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

ANTIKK  
ARGE  
ARGOSTOLI  
ARRESTERES  
BELEMRE  
DELINGEN  
FABULATOR  
FREAKER  
HØNSEHJERNE  
HØYRYGG  
JEREMIA  
KOPPANG  
LIMEGRØNN



LURVELEVENET  
OPPTENNE  
OSEBERGSKIPET  
SKOLETANNLEGE  
SKYTE  
STUDENTBOLIG  
SUPERIORITET

### 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 alpakkauull, 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 29. mai 2020.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 1/2020».

Vinneren av hjernetrim i 4/2019 er Rigmor Leikny Jønvik, fra Levanger.



# Vi krever vår andel

Det går mot lysere tider, dagene blir lengre, og vi nærmer oss vårens vakreste eventyr: tarifforhandlinger i de ulike sektorene. I Parat er vi vårt ansvar bevisst.

**D**et går bra i Norge, og det er god vekst i norsk økonomi, også i konkurranseutsatt sektor. Derfor ønsker vi å kreve vår andel av verdiskaping. Vi vil kreve en lønnsutvikling som sikrer reallønnsvekst for alle medlemmer.

Kompetanse i arbeidslivet er viktig for oss i Parat, og vi ønsker tariffesting av rett til kompetanseutvikling og tid til gjennomføring. Vi kommer også til å sette klima og miljø på dagsordenen under årets forhandlinger, og vil gå inn i årets tarifforhandlinger med et tydelig krav om at de ansatte må få utbytte av den verdiskapingen de er med på.

Vi har snakket mye om den norske modellen i Parat, nå setter vi den norske ledelsesmodellen på dagsordenen som årets flaggsak. Hovedmålet er å øke arbeidstakeres og arbeidsgiveres kunnskap om hva som kjennetegner god ledelse i Norge.

Det er tegn i tiden som peker i retning av at den flate og uformelle ledelsesmodellen vi er vant til her hjemme, er i ferd med å bli erstattet av en mer internasjonal modell der tydelige hierarkier og strammere styring er mer vanlig. Særlig gjelder dette i den delen av arbeidslivet hvor de ansatte ikke, eller i liten grad, er organisert.

For om vi kan peke på én ting som har vært typisk for den norske ledelsesmodellen, så er det nettopp en viss motstand mot hierarkier, sterk tiltro til våre kolleger og ledere, og skepsis til formelle regler og strukturer. Vi er vant til å vise hverandre tillit, være selvstendige i vårt arbeid og ha stor medvirkning som arbeidstaker og gjennom våre tillitsvalgte.

Nå i 2020 vil dere derfor høre oss snakke mye om ledelse. God ledelse, ledelse på norsk og våre krav til god ledelse. Vi jobber for at du som medlem skal få en enda bedre arbeidshverdag, og vi vet at en viktig brikke i puslespillet er ledelse – både ledelse generelt og ledelsen på den enkelte arbeidsplass.



Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

I disse dager snakkes det mye om klimautfordringene verden står overfor, og vi i Parat har også satt klima og miljø på dagsordenen. I kjent Parat stil skal vi ha en positiv, konkret og praktisk tilnærming til klimautfordringene, og det skal være forskningsbasert. Vi har inngått et spennende samarbeid med Norsk klimastiftelse, og vil sammen med dem lansere et tillitsvalgtverktøy.

Parat vil passe på at tiltak og grep vi går inn for har faktisk effekt, samtidig som vi ser at klima og arbeidsplasser kan komme i konflikt. Nettopp derfor er vi på vakt mot lettvinne klimakrav, som ikke vil virke på annen måte enn ved å sette verdiskaping i fare. Arbeidet for å redde klimaet må og skal ikke føre til arbeidsledighet eller nedbygging av velferdstjenestene våre. Vi skal greie begge deler!

*Jeg ser våren gå gjennom verden  
Den legger igjen sin grønne latter  
Og har en avtale med solen*  
Lars Saabye Christensen

UK.Olsen

Unn Kristin Olsen  
Leder i Parat

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

# Parat med egen kleskolleksjon



Parat har valgt ut et lite utvalg kvalitetsklær. Medlemmer og tillitsvalgte kan bestille klærne i [parat.shop.idegroup.no](https://parat.shop.idegroup.no) og betaler kun vår innkjøpspris.

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

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



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



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



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



Liten sekk, 17 liter  
185 kroner \*



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

\* Frakt kommer i tillegg.

# Nordea Direct



Boliglån fra  
**2,59%**

## Bytt til en bank med lav rente!

Som medlem i Parat kan du spare flere tusen kroner i året ved å flytte boliglånet til oss. Søk på **[nordeadirect.no](https://nordeadirect.no)**, så ordner banken resten for deg.

Gjensidige Bank byttet navn til Nordea Direct 27.02.20, men du har fortsatt de samme gode medlemsfordelene. Akkurat som før!

parat

Priseks.: Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag, nom. rente 2,59 %, eff. rente 2,67 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 733 976,-Gjelder for medlemmer i Parat som bruker banken aktivt. Prisen er pr. 18.10.19 for nye lån og kan bli endret.