

3  
2022

# Parat

Medlemsblad for Parat, en arbeidstakerorganisasjon i YS

Gullik Klepaker

32

## Garvet graver



### Vi må jobbe lengre

Går forslagene til Pensjonsutvalget gjennom, må vi stå enda lengre i jobb.

8

### Vil kjempe for den norske modellen

Hans-Erik Skjæggerud stiller til valg som YS-leder.

24



### Reise eller klima?

Hvordan skal vi få de økende flyreisene til å henge sammen med behovet for å kutte klimautslipp?

28



# Viktigheten av tillit

Gjensidig tillit bygger relasjoner, tillit gir gjensidig respekt, og tillit gir ofte forutsigbarhet, selv der det er motstridende interesser. Dette er viktig overfor venner, kjæreste, ektefelle og på arbeidsplassen.

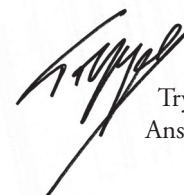
Tilliten du som ansatt, eller tillitsvalgt, har til ledelsen, gjør at vi stoler på at avtaler, lover og regler blir fulgt, også når motsetninger oppstår. Tillit kan også ses i sammenheng med forutsigbarhet. Vi forventer at arbeidsgivere og arbeidstakere følger spillereglene i arbeidslivet. Bryter en av partene inngåtte avtaler, lover, regler eller forventninger, ender det med skepsis, mistillit og motstand, i stedet for forhandling om kompromisser.

Den nordiske arbeidslivsmodellen er basert på tillit mellom to parter – selv om de har ulike interesser. Arbeidsgivere og arbeidstakere forhandler seg frem til kompromisser, der begge parter gir og tar. Tilliten mellom partene hindrer som oftest at motsetningene ender i konflikt.

SAS er i krise på grunn av økonomiske problemer, problemer selskapet forsøker å løse gjennom en konkursprosess i USA. Samtidig var selskapet gjennom en streik i sommer som synliggjorde total mangel på tillit mellom ansatte og ledelsen. Vi så en toppleder som skjelte ut sine egne ansatte i full offentlighet, og vi så ansattes begrunnede skepsis til alt selskapsledelsen uttalte

seg om. Det er mulig selskapet klarer å rydde opp i økonomien, men så langt ser det ikke ut som de gjør noe som helst for å gjenopprette tilliten. Spørsmålet er om et slikt selskap kan overleve i fremtiden – kan de fortsette å drive et selskap uten tillit mellom ansatte og ledelsen?

La oss håpe SAS er unntaket i norsk arbeidsliv, og at vi alle kan lære av det vi har sett i sommer. Vi trenger alle tillit for å utvikle sunne og gode relasjoner. Ta godt vare på dine nærmeste, og gi ditt bidrag til å bygge tillit i din virksomhet.



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:** 482 10 100  
**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:** Vetle Daler  
**Avbildet:** Gullik Klepaker

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

**Redaksjonen avsluttet:** 21.09.2022  
**Materiellfrist neste nummer:** 4.11.2022

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.



PRESENS  
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 Pensjonsspørsmålet
- 14 Uforutsigbar økonomi
- 16 Arbeidsglede er et samarbeid
- 18 Rausere arbeidsplass med små grep
- 20 Aktive Parat
- 23 Internasjonalt arbeid
- 24 Kan han bli den nye YS-lederen?
- 27 Nytt styre i Parat UNG
- 28 Reise og klima
- 32 Gravemaskinføreren utenom det vanlige
- 36 Parat informerer
- 38 Advokatene svarer
- 40 Kryssord og hjernetrim
- 42 Parats nestleder

## Graver fremdeles etter 46 år



Gullik Klepaker begynte å kjøre gravemaskin i 1976. 46 år senere graver han fortsatt. – Jeg har aldri gruet meg til å gå på jobb, sier den erfarne gravemaskinføreren.

Gullik Klepaker. Foto: Vetle Daler



### Vil kjempe for den norske modellen

Hans-Erik Skjæggerud stiller til valg som ny YS-leder i oktober. Han vil ta YS inn i fremtiden ved å samordne kreftene til norske arbeidstakerorganisasjoner, og kjemper for at den norske modellen skal vedlikeholdes.

Hans-Erik Skjæggerud. Foto: YS/Scanpix



8

### Vi må jobbe enda lengre

Går forslagene fra Pensjonsutvalget igjen, må vi stå enda lengre i jobb for å sikre oss en grei pensjon.



14

### En uforutsigbar høst

Norsk økonomi er inne i den høyeste prisveksten siden 1988. Her får du forbrukerøkonom Derya Incedursuns beste råd til hvordan du kan takle en uforutsigbar økonomisk fremtid.



28

### Reise versus klima

Flyreisene har tatt seg opp igjen etter to lange år med pandemi. Men hva gjøres egentlig for å kutte klimautslippene, og hvordan kan dette gå hånd i hånd med den stigende reiselysten?

## Få streiker i årets hovedoppgjør

– Vi har hatt et hovedoppgjør med veldig få streiker. 2022 vil antakelig regnes som et ganske fredelig hovedoppgjør, sier Kristine Nergaard, forsker ved Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (Fafo) til *Børsen*. Så langt i år har det vært fem streiker i Norge. Før pilotene i SAS gikk ut i streik, ble flyteknikernes streik stanset med tvungen lønnsnemnd. Også oljearbeiderstreiken ble stanset av regjeringen. Statistisk sett er det ventet å være omkring ti streiker i et hovedoppgjør. At så mange streiker har samlet seg i juni og juli, skyldes tilfeldigheter. @NTB



Parat-leder Unn Kristin Olsen møter streikende piloter på Oslo Lufthavn. Foto: Vetle Daler



## 400 ukrainske flyktninger har fått seg jobb

Rundt 400 ukrainske flyktninger i Norge har kommet seg i arbeid, viser nye NAV-tall.

– Dette er både imponerende og gledelig. Vi vet at arbeidsplassen er en helt sentral arena for inkludering, sier NAV-direktør Hans Christian Holte til NRK. Han mener det er grunn til å tro at mange av flyktningene som har fått seg jobb, har høyere utdanning, men han er likevel optimistisk for tiden fremover.

@NTB

## Tipssaken skal behandles i Høyesterett

De ansatte ved Hotel Bristol og Oslo Plaza Hotel krevde å få beholde all tips uten at arbeidsgiver skal kunne trekke arbeidsgiveravgift og kostnader. Arbeidstakersiden vant frem med kravet i Borgarting lagmannsrett i april i år etter først å ha tapt i Oslo tingrett i 2021. Nå har arbeidsgiverne anket saken til Høyesterett. Hotellene har trukket omtrent 10,5 prosent av tipsen til arbeidsgiveravgift. Oslo Plaza Hotel har trukket ti prosent til administrasjon, mens Hotel Bristol har trukket fem prosent. I tillegg har hotellene trukket fra skatt, pensjon og feriepenger. @NTB



## Mange overkvalifiserte innvandrere i jobb i Norge

73 000 innvandrere med høyere utdanning jobbet i yrker med lavere krav til utdanning i 2021. Andelen overkvalifiserte innvandrere var på 40 prosent i 2021. I 2015 var andelen 42 prosent, ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB). For befolkningen ellers har andelen vært rundt 14 prosent i hele denne perioden. Botid har mye å si. Blant dem med botid under 10 år var i gjennomsnitt 54 prosent overkvalifiserte i perioden 2015–2021. Blant dem med botid over 10 år var 30 prosent overkvalifiserte. @NTB



## Deltidsansatte får nye rettigheter

Et nytt lovforslag som er sendt til behandling i Stortinget, skal sikre at heltid blir hovedregelen, og at deltidsansatte får sterkere fortrinnsrett. I lovforslaget fra regjeringen er hovedgrepet en normgivende bestemmelse i arbeidsmiljøloven som sier at hovedregelen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid. Behov for deltidsansettelse skal dokumenteres av arbeidsgiver. Arbeidstilsynet får samtidig myndighet til å kontrollere at denne dokumentasjonsplikten etterlevs. @NTB



## Lønningene er for høye, mener serveringsbransjen

Desperat jakt på arbeidskraft i serveringsbransjen presser lønningene langt over tariffen.

– Om vi skulle matche dagens ekstreme arbeidsmarked, ville vi endt med at en cola koster 215 kroner og en hovedrett 750. Det går bare ikke, sier Hege Martine Kjellesvig, restaurantsjef på Arts Restaurant på Filipstad Brygge i Oslo. Christian Justnes i Fellesforbundet i Agder unner ansatte i serveringsbransjen hver krone de får.

– Men driften skal selvsagt samtidig gå rundt. Det kan jo tenkes at lønnspress på sikt kan gi en viss priseffekt, men samtidig vil høyere lønninger gi mer attraktive arbeidsplasser. Det gir igjen mer stabil arbeidskraft og bedre produktivitet og kvalitet, sier han. @Dagens Næringsliv

## EU vil innføre minstelønn

Forhandlere fra EU-rådet og EU-parlamentet er enige om et forslag til nytt minstelønnsdirektiv. – Den nye loven, når den vedtas, vil fremme tilstrekkelige lovfestede minstelønninger og dermed bidra til å oppnå anstendige arbeidsvilkår og levekår for europeiske ansatte, heter det i en uttalelse fra rådet.

Forslaget om minstelønn ble først fremmet av EU-kommisjonen i 2020. Regjeringene og fagbevegelsene i både Sverige og Danmark har vært tydelige motstandere. Bakgrunnen er bekymring for at lovfestet minstelønn kan undergrave det nordiske systemet der lønnsnivået fastsettes i forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. @NTB



Foto: Regjeringen - Ilja C. Hendel

## Pilotprosjekt skal gi flere menn i omsorgsykker

Regjeringen vil ha flere menn i typiske kvinneyrker og starter et prosjekt med Universitetet i Tromsø (UiT). Kunnskapsminister Tonje Brenna og likestillingsminister Anette Trettebergstuen skal sammen med UiT lansere et pilotprosjekt som skal få flere gutter til å velge helseutdanning. De to statsrådene sier Norge har ett av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i verden, og at de ønsker seg større variasjon i ulike yrkesgrupper. De ønsker å bryte ned kjønnsnormene som knyttes til mange yrker. @NTB



## ILO gjør helse og sikkerhet til en grunnleggende arbeidsrettighet

FNs arbeidsorganisasjon (ILO) har besluttet at helse og sikkerhet på arbeidsplassen nå skal defineres som en grunnleggende rettighet for verdens arbeidere. Nesten tre millioner mennesker dør hvert år av arbeidsrelaterte årsaker, ifølge ILO.

– Vedtaket og innlemmelsen av et trygt og sunt arbeidsmiljø i ILOs rammeverk for grunnleggende prinsipper og rettigheter på jobb er et viktig steg for å hindre disse uakseptable tapene, mener ILO. I henhold til erklæringen er alle ILOs 187 medlemsland forpliktet til å følge prinsippene. @NTB

## En av tre kvinner i skogbruket har opplevd trakassering

En undersøkelse har avdekket at en tredel av kvinnene i næringen har opplevd seksuell trakassering, mot bare to prosent av mennene. Statistikken kommer fra prosjektet «Skogbruket, en arbeidsplass for alle?». Det handler blant annet om kvinners og menns trivsel og om kvinner med skogutdanning som velger bort yrket. Over 400 personer svarte på et spørreskjema som ble sendt ut til alle som har tatt bachelor- eller mastergrad i skogfag de siste tretti årene. @Nasjonen



parat

Gjensidige

## YS Innbo til medlemspris

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



### Svært høy kundetilfredshet

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

Les mer og se alle fordelene dine på [gjensidige.no/YS](https://gjensidige.no/YS)



## NAV forventer at ledigheten snart vil øke

Økte renter og høy prisstigning gjør at NAV regner med at arbeidsledigheten vil begynne å øke igjen fra høsten av og inn i neste år. Situasjonen på arbeidsmarkedet er nå snudd helt om. Fra rekordhøy arbeidsledighet våren 2020 har vi nå den laveste arbeidsledigheten siden 2008, høy sysselsetting og stor mangel på arbeidskraft.

– Mange bedrifter og husholdninger merker nå at kostnadene øker. Vi venter derfor at etterspørselen etter arbeidskraft vil dempes noe, og at ledigheten vil begynne å øke litt igjen fra høsten av, sier arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte. @NTB



Hans Christian Holte. Foto: NAV

## Vil heve aldersgrensen for pensjon

Aldersgrensen for pensjon bør oppheves og erstattes med et system der grensen heves i takt med økt levealder, mener Pensjonsutvalget som ble satt ned i 2020. Unge som er født på 90-tallet, må regne med å jobbe til de er 70 og et halvt år, mens de som blir født i dag, må stå i arbeid til de er over 72, om utvalget får det som de vil.

Dagens faste aldersgrenser på 62 og 67 år er nemlig uheldige fordi de sender et signal til de yrkesaktive om når det er naturlig å vurdere å avslutte yrkeskarrieren, heter det i rapporten «Et forbedret pensjonssystem». @NTB



## Kunnskap er makt

Aktuelle bøker for deg som vil holde deg oppdatert

*Torgny Hasås*

### Norge i svart, hvitt og grått

Kampen mot arbeidslivskriminalitet er kampen om sjela i det norske arbeidslivet. Kampen mot arbeidslivskriminalitet er en kamp om verdiene som arbeidet skaper, og hvordan disse fordeles. I det norske arbeidslivet har de fleste det bra. Men denne boka forteller historier om dem som ikke har det bra når de går på jobb i Norge, om menneskene som opplever de mørkeste sidene av det norske arbeidslivet.

**Gyldendal**



*Therese Saltkjel, Chris Rønningstad, Mette Sønderskov*

### Samhandling og inkludering i arbeidslivet

Hvorfor er det så vanskelig å få til samhandling på tvers av ulike sektorer og aktører? For å hjelpe mennesker med sammensatte behov inn i arbeidslivet, trenger man å koble ulike adskilte deler av hjelpeapparatet sammen til tjenester som er mindre fragmenterte. Boken omhandler muligheter og utfordringer knyttet til samhandling i det norske arbeidsinkluderingsfeltet. Den er ment som et bidrag til tverrfaglig kunnskapsutvikling ved å oppsamle kunnskap og forskning om samhandling i ulike tjenester.

**Cappelen Damm**



*Kjell G. Rosland*

### Muntlig kommunikasjon i arbeidslivet

I dagens arbeidsliv kreves det hurtig og presis kommunikasjon. En dyktig leder må kunne kunne forstå og bli forstått av sine kolleger, kunder og eksterne kontakter. Boka tar for seg både verbal og ikke-verbal kommunikasjon. Den gjennomgår kunsten å lytte, hvordan vi kan bidra til å skape konstruktive samtaler, samt håndtering av vanskelige situasjoner og konflikter. Den henvender seg i første rekke til arbeidsledere, men egner seg for alle som ønsker å bidra til en god og åpen dialog.

**Fagbokforlaget**







## Pensjonering og aldersgrenser:

# – Kan ikke slutte før jeg blir 70

Går forslagene fra Pensjonsutvalget igjennom, må 29-årige Ella Sandra Dahl Berland jobbe til hun er 70 år for å få en grei pensjon. – Jeg hadde sett for meg å gå av ved 67. Men er dette nødvendig av hensyn til felleskapet, så er det greit, sier hun.

Av: Johnny Gimmestad

**P**ensjon og aldersgrenser har tradisjonelt ikke opptatt yngre arbeidstakere. Det gjelder også Ella Sandra Dahl Berland. Men for halvannet år siden fikk pipa en annen låt. Da begynte den nå 29 år gamle kvinnen i ny jobb hos Fretex i Bergen. Der arbeider hun som rådgiver for folk som sliter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Og da hun ble ansatt, kom arbeidsgiver med en klar henstilling: «Sett deg inn i bedriftens tjenestepensjonsordning og velg det alternativet som passer best for deg.»

Det gjorde hun – og valgte etter samtale med en profesjonell rådgiver i tillegg å prioritere boligsparing privat. – Det sparket bak var jeg glad for, selv om situasjonen har endret seg slik at det nå er blitt mer aktuelt å vurdere privat pensjonssparing. Uansett førte det til at jeg måtte sette meg mer inn i de mulighetene som finnes og hvilke valg jeg har. Jeg skulle ønske alle arbeidsgivere gjorde det samme når de ansetter folk som er ferske i arbeidslivet, sier hun.

### Interessen øker

I juni kom det regjeringsoppnevnte Pensjonsutvalget med sin rapport. Der blir det blant annet foreslått å innføre en trinnvis høyere aldersgrense for arbeidstakere. Tanken er på litt lengre sikt å heve den laveste, «normale» aldersgrensen for å gå av med pensjon fra 62 til 67 år. Dermed er pensjon og aldersgrenser blitt

en sak som også engasjerer yngre arbeidstakere i økende grad.

Det kunne Dahl Berland også slå fast da hun i midten av august deltok på en samling i regi av Parat UNG.

– I en enkel spørreundersøkelse blant deltakerne om hva Parat bør prioritere å jobbe med, kom pensjon høyt opp på lista. Temaet ble også diskutert mye blant oss som var til stede på samlingen, forteller hun.



*Pensjonsrådgiver Morten Gjesdal anbefaler å bruke tjenestepensjonen som forhandlingskort når du bytter jobb. – Her kan det ofte være lettere å vinne frem enn med saftige lønnskrav, sier han. Foto: Norgesdesign AS*

### Trend at unge bryr seg mer om pensjon

Samme trendskifte merker daglig leder og pensjonsrådgiver i Pensjonsrådgiver.no, Morten Gjelstad.

– Det har alltid overrasket meg hvor opptatt folk har vært av hva de kan få i lønn, når de begynner i en jobb. Og hvor tilsvarende lite de tenker på hva de får inn på kontoen den dagen man trer ut av arbeidslivet. Et paradoks, når pensjon i praksis er utsatt lønn, sier han.

Men nå er dette i ferd med å endre seg – blant både yngre og eldre arbeidstakere. Det ser ut til å gå opp for stadig flere at velferdsstaten ikke ordner alt for dem. Du må også ta egne valg, som får stor innflytelse på din økonomiske situasjon senere i livet.

### Alder avgjør hva man vil vite

Samtidig går det et tydelig skille mellom hva ulike aldersgrupper vil ha råd om.

– De yngre er mest opptatt av sparing og andre langsiktige problemstillinger. De eldre vil vite hva de kan få ut i pensjon den dagen de slutter. Uansett alder må alle arbeidstakere i dag forholde seg til flere regelverk for når pensjonen skal tas ut, sier Gjelstad.

Dette gjelder:

1. Den offentlige pensjonen fra NAV, som alle har rett og krav på, i dag fra fylte 62 år. (For ansatte med særaldersgrense, f.eks. i politiet eller Forsvaret, gjelder andre regler.)



2. Den lovpålagte tjenstepensjonen fra arbeidsgiver, som omfatter alle arbeidstakere. Satsene varierer mye: fra 2 % av brutto lønn (minstesats) opp til 10 og 15 %.
3. AFP (Avtalefestet pensjon). Omfatter alle i offentlig sektor og ca. halvparten av de ansatte i private bedrifter. Utgjør typisk 10–15 % av samlet pensjon.
4. Dine egne spareordninger.

### Kravet til kunnskaper stiger

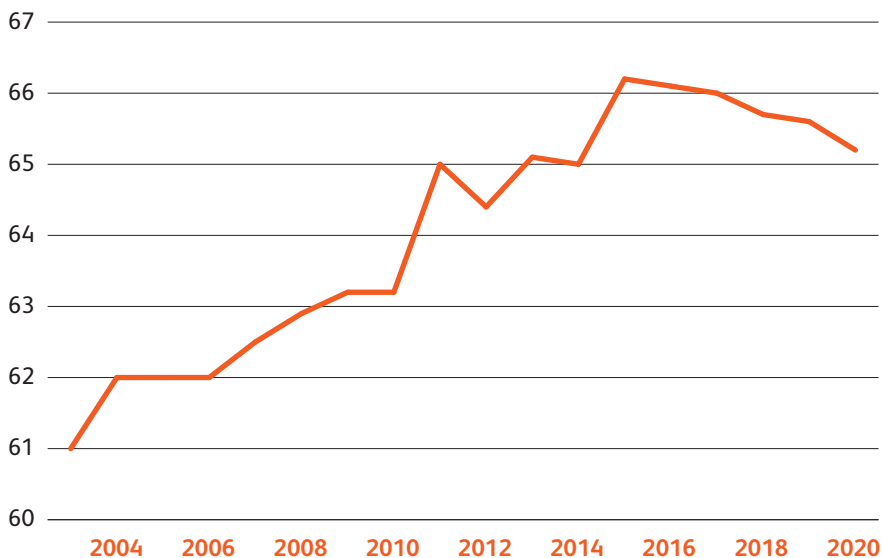
Alt i alt handler det om økt fleksibilitet, og stadig flere valgmuligheter, både i arbeidslivet generelt og i pensjonssystemet spesielt. – Derfor øker også kravet til langsiktig planlegging og til hva den enkelte arbeidstaker trenger av kunnskap. Men den kunnskapen finnes, lett tilgjengelig, både fra NAV, fra ulike pensjonsleverandørene og på andre nettsted, som norskpensjon.no. Her finnes også kalkulatorer som temmelig treffsikkert regner ut hva din pensjon vil bli, forklarer pensjonsrådgiveren.

– *Hva har konsekvensene av alle disse endringene, som starter med pensjonsreformen i 2011, blitt for arbeidstakere flest?*

– Jo lenger man venter med å ta ut pensjonen, desto høyere blir den. For unge arbeidstakere er det derfor ikke bare et spørsmål om hvor lenge du må stå i arbeid

### Ønsket avgangsalder

Grafen viser at den gjennomsnittlige ønskede alderen for når man trer ut av arbeidslivet har økt fra 2003 til 2020. Kilde: Seniorpolitisk barometer 2020



for å få full pensjon. Spørsmålet er heller hvilken økonomisk situasjon du er i, og hvilken inntekt du har behov for den dagen du velger å slutte i jobb, sier Gjelstad.

– *Er det mulig for en ung – eller for den del eldre – arbeidstaker å vite det?*

– Langt på vei, med basis i det pensjonssystemet og de aldersgrensene som til

enhver tid gjelder. Men da må du ta hensyn til ditt eget gjelds nivå – som pensjonist. Sitter du for eksempel med et restlån som fortsatt må nedbetales, etter at du går av? Eller satses du på å være gjeldfri og disponere hele pensjonen til eget forbruk? Og du må ha en viss oversikt over hvilke pensjonsinntekter du kommer til å få, både fra NAV og fra dine arbeidsgivere. Det kan være litt krevende, men det lar seg absolutt gjøre, sier han.

### Tidlig planlegging er nødvendig

Pensjonsrådgiveren tilføyer at folk tenker veldig forskjellig om dette.

– Uansett er et godt tips å legge en plan tidlig i karrieren, slik Ellen Sandra tydeligvis har gjort. Et annet tips er å bruke tjenstepensjonen som forhandlingskort når du bytter jobb. Her kan det ofte være lettere å vinne frem enn med saftige lønnskrav, sier Gjelstad.

Men forsterker pensjonssystemet de økonomiske forskjellene som allerede finnes i arbeidslivet?

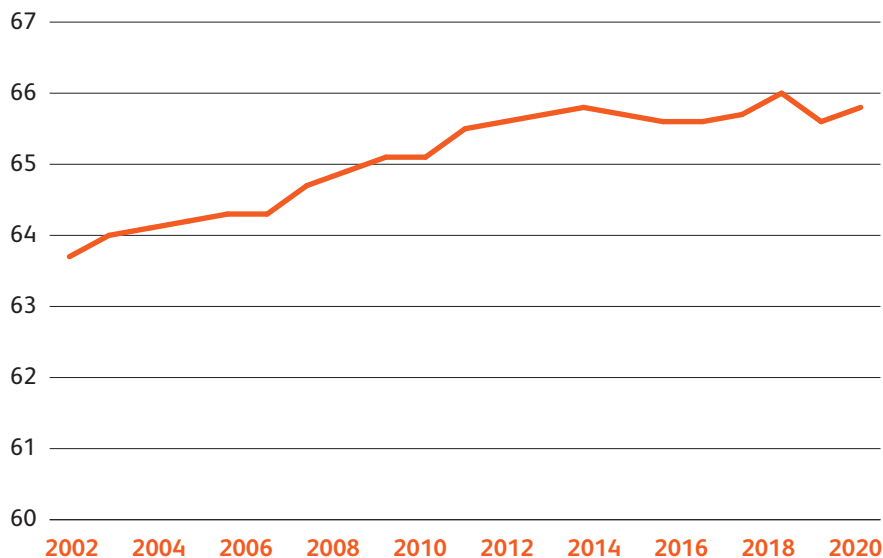
– Vi snakker om to ytterpunkter her. Taperne er de med dårlig betalte jobber i private bedrifter som av helsemessige årsaker må gå av tidlig, har minimal tjenstepensjon og ingen avtalefestet pensjon fra

*Det regjeringsoppnevnte pensjonsutvalget foreslår å innføre en trinnvis høyere aldersgrense for arbeidstakere. Dermed er pensjon og aldersgrenser blitt en sak som også engasjerer yngre arbeidstakere i økende grad.*



### Økningen har stoppet opp

Økningen i avgangsalder har gradvis stoppet opp. Grafen viser gjennomsnittsalderen arbeidstakere har gått av med pensjon i perioden 2001 til 2020. Kilde: NAV

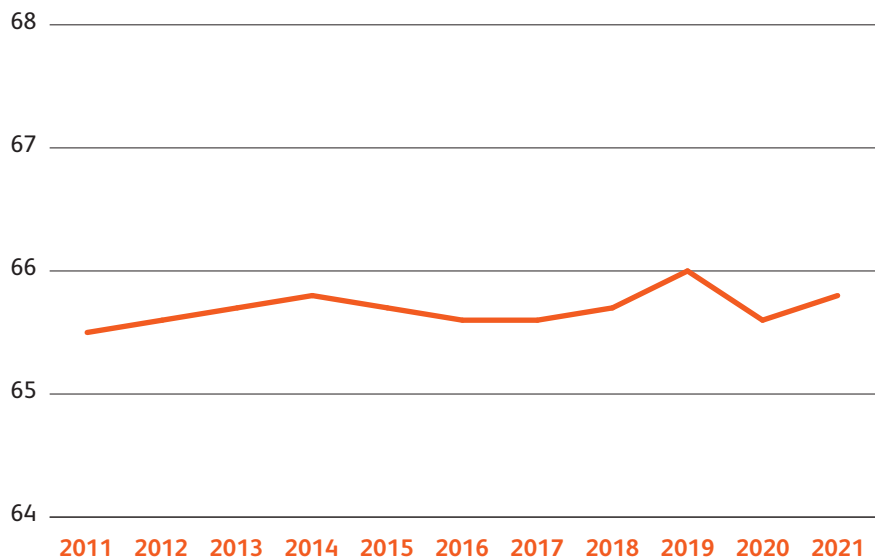


” *Jeg var ikke klar over hvor lite en tjenestepensjon på to prosent faktisk gir før jeg begynte å sette meg mer inn i saken.*

**Ella Sandra Dahl Berland**

### Utflatning i pensjonsalder

Fra 2011 til 2021 har den gjennomsnittlige alderen for pensjonsavgang holdt seg relativt stabil. Kilde: NAV



arbeidsgiver. Vinnerne er mange av de ansatte i stat og kommune med gode vilkår og ikke helseskadelige jobber, samt privat ansatte med full pakke: god lønn, AFP og ditto tjenestepensjon fra arbeidsgiver, pluss et arbeid som gjør det mulig å stå lenge i jobb, sier Gjelstad.

### Løfter gjerne i flokk

Dahl Berland mener på sin side det er synd at det er så stor forskjell på hva folk får i pensjon. – Hvis hensikten med de forslagene som nå ligger på bordet er at de fleste av oss må jobbe litt lenger, for å løfte dem som kommer dårligst ut, så synes jeg det er ok, sier hun.



*Ella Sandra Dahl Berland mener det er synd at det er så store forskjeller i pensjonsutbetalinger, og mener Parat bør ta tak i problemstillingen.*

*Foto: Privat*

Hun synes heller ikke det er urimelig å kreve at minstesatsen for tjenestepensjonen får et løft.

– Jeg var ikke klar over lite en tjenestepensjon på to prosent faktisk gir før jeg begynte å sette meg mer inn i saken. Parat bør ta tak i dette. Jeg synes også det virker urimelig å ha en felles aldersgrense for arbeidstakere flest, når belastninger og levealder varierer så mye fra yrke til yrke som det gjør. Her bør det gå an å finne frem til mer rettferdige ordninger for dem som kommer dårligst ut i dag, slik at de også får en fullverdig pensjonstilværelse med god økonomi. ■



# Tror ikke på tvang

Skal eldre arbeidstakere motiveres til å stå så mye lenger i jobb at det monner, må man ta for seg hele arbeidslivet – ikke bare pensjonssystemet. – Økt bruk av tvang er ikke veien å gå, mener pensjonsforsker Per Erik Solem ved Oslo Met.

Av: Johnny Gimmestad

**H**vor mange er det egentlig som kan og vil jobbe til de er godt over 70? Den erfarne samfunnsforskeren og psykologen Per Erik Solem stiller spørsmålet – og kommer selv med svaret. – Ikke veldig mange flere enn før, selv om det jevnlig dukker opp historier i mediene om folk som står i jobb til de blir 80 år gamle, eller enda eldre. Vel og bra med dem som vil være helt eller delvis yrkesaktive så høyt oppe i årene og får muligheten til det, men på dette alderstrinnet har yrkesdeltakelsen ligget stabilt lenger, sier han.

## Mer å hente etter 65 år

Ifølge Solem er det mellom 62 og 66 år det har skjedd en økning. Og den har vært markant.

– Trenden startet på begynnelsen av 2000-tallet, men skjøt fart med pensjonsreformen i 2011. Da ble det mulig å kombinere jobb og uttak av pensjon fra 62 år, noe ikke minst folk i manuelle yrker benytter seg av. På den måten har reformen virket etter hensikten. Dette er også blitt slått fast gjennom omfattende forskning, sier forskeren.

Men potensialet er større. Den store utfordringen fremover knytter seg først og fremst til arbeidstakere som har passert 65 år.

– Hvis langt flere av dem får reelle muligheter til å stå i jobb til de fyller 70, og kanskje lenger, vil mye være oppnådd. Både for arbeidslivet, for finansieringen av pensjons-



*Eldre arbeidstakere er den siste minoriteten det er lov å komme med diskriminerende karakteristikk av; at de er lite produktive, mye syke eller dårlige på teknologi, uten å bli arrestert for det, mener arbeidslivsforsker Per Erik Solem. Foto: Oslo Met*

systemet og for den enkelte. Men det betyr samtidig at skadelige jobber må tas tak i, slik at ikke jobben ødelegger helsa. Det er helt avgjørende for at mange skal stå lenger i jobb enn de gjør i dag, sier Solem.

Han peker på en klart positiv effekt hvis dette lykkes.

– Da kan de som vil eller må gå av når de fyller 62 år, få lov til det – uten å bli straffet med å ende som pensjonstapere. Folk er så forskjellige, med ulike behov og ønsker for hva de kan og vil bruke livet til. Og 62-åringene er mye mer forskjellige enn 22-åringene. Derfor trenger de også mer fleksibilitet. Dette bør både pensjonssystemet og arbeidslivet ta høyde for, understreker han.

## Tvang er ingen god løsning

Samtidig advarer Solem mot å satse på pisk fremfor gulrot.

– Tvang, i form av høyere aldersgrenser for å kunne gå av med full pensjon, slik Pensjonsutvalget nylig la frem et detaljert forslag om, er ingen god løsning. Husk på

at de som først og fremst ønsker å gå av tidlig, gjerne har hatt de minst attraktive og mest slitsomme jobbene. Det gjelder i et bredt spekter av bransjer og virksomheter – ikke bare i trøste- og bæreyrkene.

Han mener det heller ikke er en god løsning å satse på økt bruk av uføretrygd for dem som ikke makter å stå løpet ut – de såkalte sliterne.

– I stedet bør vi rette blikket mot arbeidslivet, det er der endringene må skje. Og de må gripe dypt og favne vidt, påpeker han.

Solem avviser samtidig at særordninger for seniorer er veien å gå:

– Det kan fort bli en blindgate og føre til stigmatisering, selv om tilpasninger kan være nødvendig i enkelte tilfeller. Den store utfordringen er å ta tak i organiseringen av arbeidet, og i negative holdninger; først og fremst hos lederne. Når de blir spurt i Seniorpolitisk barometer, svarer flertallet av lederne at de er positive til eldre arbeidstakere generelt. Men de ansetter sjelden eller aldri folk over 55

år. Det vet vi. Å beholde medarbeidere utover 67 år er også de fleste arbeidsgivere lunkne til, selv om de ikke sier det høyt, understreker Solem.

### Fuller av fordommer

Hvorfor er det slik? Og hva må gjøres, så vel med arbeidslivet som holdningene til sjefer og mellomledere, for å beholde flere godt voksne arbeidstakere lenger i jobb?

Den erfarne forskeren peker på at det ligger en stor utfordring i å bekjempe stereotypier knyttet til alder. Det er også dette feltet han selv har viet mye av sin egen forskningsinnsats til.  
– Hos mange ledere rår det en inngrodd, nærmest automatisk forestilling om at eldre arbeidstakere generelt blir mindre effektive med årene. Og at de har motvilje mot å lære seg ny teknologi, sier Solem.

### Menneskekunnskap gull verdt

Følgende perspektiv er også verdt å ha med i bagasjen, understreker Solem.

– Teknologi endrer seg mye, men situasjoner og relasjoner mellom mennesker forandrer seg lite. Det gjelder enten vi snakker om konflikter, kriser eller mer positive forhold. Derfor er den sosiale kompetansen og den erfaringen eldre arbeidstakere sitter inne med, så verdifull. Samtidig kommer det nå stadig mer teknologi som reduserer mye av den fysiske belastningen ved yrker som tradisjonelt er blitt ansett som for tunge å stå lenge i. Det taler også for at det blir mulig å stå lenger i yrker som tradisjonelt medfører store belastninger og bidrar til vår mest utbredte yrkessykdom: muskel- og skjelettlidelser, sier han.

Forskeren vedgår at økonomiske virkemidler, knyttet til hvor mye man får utbetalt

ved å kombinere arbeid og pensjon, utvilsomt bidrar til å holde flere arbeidstakere lenger i jobb.

– Der er tallenes tale klar. Men skal man skape den virkelig store bevegelsen, ligger mye av nøkkelen i den enkelte arbeidstakers mulighet til å styre sin egen arbeidsdag. Ikke minst har en tilsynelatende bagatellmessig ting som å kunne ta mikropauser, med noen minutters varighet – slik at kroppen får en rask hvil – vist seg viktig for hvor lenge eldre medarbeidere fortsetter å stå i jobb, sier han.

### Mindre mulighet for selvstyring

Han peker også på at økende grad av målstyring, rapportering og overstyring griper om seg – særlig i offentlig sektor. Og jo mer denne utviklingen skyter fart, desto mindre «aldersvennlig» blir arbeidsplassen – og jo større blir risikoen for at arbeidstakerne går av tidligere enn ønskelig.

– Sjekk lærerne! I dag er de underlagt et kontroll- og rapporteringsregime av en annen verden. Tidligere kunne de langt på vei legge opp arbeidsdagen slik de selv syntes det var mest hensiktsmessig. Hva dette betyr for hvor lenge de blir på sin post, i en utdanningssektor med skrikende mangel på kvalifisert pedagogisk arbeidskraft, sier nesten seg selv, sier han.

Selv om kontroll og rapportering også har gjort inntog i de private virksomhetene, viser Seniorbarometeret at lederne der er mer fleksible, understreker Solem.

– Mens offentlig sektor setter en bom ved 70 år, ønsker mange ledere i det private å beholde eldre medarbeidere mer uavhengig av en bestemt aldersgrense. Vel å merke så lenge de har klar nytte av det. Holdningen i private bedrifter er mer pragmatisk enn i offentlig sektor. Men med den knappheten på kompetent arbeidskraft som gjør seg gjeldende nå, og som bare vil forsterke seg fremover, er det grunn til å vente at også stat og kommune blir mindre firkantet. Slik sett er dette en utvikling som vil være til fordel for folk som ønsker å stå lenge i jobb. Det vet også arbeidsgiverne: De er nødt til å forholde seg slik at de beholder sine ansatte – lenge! avslutter Solem. ■

” *Mye av nøkkelen ligger i den enkelte arbeidstakers mulighet til å styre sin egen arbeidsdag.*

Per Erik Solem, forsker ved OsloMet.



*Mens offentlig sektor setter en bom ved 70 år, ønsker mange ledere i det private å beholde eldre medarbeidere mer uavhengig av en bestemt aldersgrense, mener Solem. Illustrasjonsbilde.*

# Går mot en mer uforutsigbar høst for mange

Norsk økonomi er inne i den høyeste prisveksten målt siden 1988. Samtidig med lav arbeidsledighet, svak krone og flere rentehopp utover høsten vil mange få en strammere økonomi. Nå anbefaler forbrukerøkonom Derya Incedursun i Nordea at du sjekker hvilke avtaler du står med.

Av: Ulrik Øen Johnsen

**K**onsumprisindeksen (KPI) har steget 6,8 prosent mellom juli 2021 og samme måned i år. Det viser siste oppstilling fra Statistisk sentralbyrå (SSB), som hver måned beregner endringen i konsumprisindeksen i Norge. Tallene støtter opp under trenden med økende prisenivå på nesten alle varer og tjenester nordmenn benytter seg av i det daglige.

Til sammenlikning er inflasjonsmålet Sentralbanken opererer med i en normal-situasjon, satt til 2,0 prosent. Det er særlig et urolig energimarked og høy vekst i matvarepriser som påvirker prisveksten, skriver SSB på sine sider.

## Lav ledighet

Norsk næringsliv har for tiden den laveste arbeidsledigheten siden 2008. Ifølge tall fra NAV var det totalt 58 300 helt eller delvis ledige arbeidssøkere ved utgangen av juli. Dette tilsvarer rundt 2,0 prosent av arbeidsstyrken i landet. Selv om lav ledighet ofte kan anses som positivt, bidrar dette til å øke prisveksten i samfunnet fordi konkurransen om arbeidskraft fører til høyere lønnsvekst.

## Ingen reallønnsvekst

Etter forhandlinger tidligere i vår og enighet for konkurranseutsatt næringsliv, ofte omtalt som frontfaget, landet Parat på en reallønnsøkning med en ramme på 3,7 prosent i april.

På dette tidspunktet uttalte forhandlingsleder Kjell Morten Aune i Parat at det var usikkerhet knyttet til hvor stor prisveksten i Norge ville bli i forbindelse med krigen i Ukraina og den ustabile energisituasjonen i Europa som følge av denne.

Det var grunnlaget lagt av Teknisk beregningsutvalg (TBU) som ble benyttet da Parat inngikk enighet med Norsk Industri i april. Her ble det anslått at man ville se en økning i konsumprisindeksen på 2,6 prosent fra 2021 til 2022, altså 4,2 prosentpoeng lavere enn det som er fastsett så langt i år.

## Flere renteøkninger på vei

I kombinasjon med en lavere reallønnsvekst har Norges Bank etter rentebeslutning i august 2022, enstemmig bestemt å heve styringsrenten fra 1,25 til 1,75 prosent.

Sentralbanksjef Ida Wolden Bache uttaler at det er utsikter til mer varig høy prisvekst, noe som gjør at en raskere renteoppgang enn tidligere anslått er nødvendig for å stabilisere prisveksten i samfunnet. Norges Bank anslår at prisstigningen først vil bli lavere fra 2023 av, og at lønningene i landet da vil stige mer enn prisene.

Banken Nordea forventer i sine estimater at renten skal ytterligere opp, og at den vil ende på 2,75 prosent ved utgangen av 2022.

## Kan bli en tøff høst og vinter

Forbrukerøkonom i Nordea, Derya Incedursun, anbefaler at man som privatperson nå undersøker hvilke avtaler man står med i både bank og forsikring. Hun



Forbrukerøkonom i Nordea, Derya Incedursun, anbefaler deg blant annet å se på mulighetene delingsøkonomi kan gi deg. Foto: Nordea

sier at flere som kanskje ikke har hatt økonomiske bekymringer før, vil kunne oppleve det fremover om prisnivået fortsetter å holde seg høyt.

– Nå må flere forberede seg på at det økonomisk kan bli en tøff høst og vinter vi går i møte. Det blir viktig at man fremover får en oversikt over de største utgiftene sine, og tenker over hvor man kan stramme inn, sier Incedursun.

Områder hun trekker frem som smarte å undersøke om man har noe å spare på, er blant annet boliglån, forsikring og utgifter til mat.

– Tenk på boliglånet, har du den beste renten du kan få i markedet? Hvor mye penger går det til de nødvendige tingene som mat? Undersøk også hvilke forsikringer du står med. Det kan tenkes at du ikke behøver alle du betaler for i dag, forteller Incedursun.

### Ta teknologien til hjelp

Incedursun trekker frem at det er enkelt å få en god oversikt over forbruket gjennom nett og mobilbank. Selv har hun også tatt i bruk appen Mattilbud, som hver uke gir en samlet oversikt over diverse tilbud i de største dagligvarekjedene.

– De fleste av oss har i dag nettbank og en mobilbank som gir en enkel oversikt over forbruket. Bruk dette til å legge en plan for endring der du ser de høyeste kostnadene. Dette kan være tiden for å følge med i kundeaviser, for å se hvor og når det er tilbud på matvarer, sier hun.

### Tenk delingsøkonomi

Med økte priser og mindre disponibel inntekt foreslår Incedursun å se på mulighetene delingsøkonomien kan gi deg. Hun sier også at taktskifte i norsk økonomi kan tillate oss å tenke litt mer miljøvennlig.

– Dette kan være en god anledning til å tenke litt mer miljøbevisst. Det ligger et hav av muligheter på sider som Finn.no for rimelige bruktkupp og andre tjenester. Her kan man også vurdere å leie ut fritidseiendom som står tom, om man vil spe på inntekten i tiden fremover. Mulighetene er mange, forklarer Incedursun.

### Bli kvitt dyr gjeld og sett opp en buffer

En klar oppfordring fra Incedursun er å



*Med høy prisvekst, rentehopp og høyere strømpriser vil høsten medføre en mer uforutsigbar økonomisk situasjon for mange.*

tenke langsiktig. Hun tror mange ikke var forberedt på en så rask prisstigning som det vi har sett i Norge siste halvår.

– Hvis du ikke har en buffer nå, må du tenke på å spare penger. Den siste tiden har vist hvor mye som kan endre seg på seks måneder. Bli kvitt dyr gjeld nå hvis du kan, men tenk langsiktig. Ta kontakt med kreditorene dine og be om en utsettelse eller nedbetalingsplan om du ikke kan betale i tide, oppfordrer forbrukerøkonomen.

### Bekymret for fattigdomsstatistikken

Incedursun forteller at hun er bekymret over utviklingen i fattigdomsstatistikken i Norge. Selv om arbeidsmarkedet har tatt seg opp etter pandemien, har flere husstander nå en vanskelig økonomisk situasjon.

– De som allerede hadde minst, er de som sliter mest nå. Det er helt nødvendige faste utgiftene som nå stiger i

pris, og for de husstandene med lavest inntekt kjennes den stigningen mest, sier Incedursun. ■

## FAKTA

- Konsumprisindeksen (KPI) viser prisnivået til konsumprodukter og prisutviklingen på varer og tjenester husholdninger etterspør.
- KPI brukes som et mål på graden av prisstigning i samfunnet.
- Statistisk sentralbyrå (SSB) beregner KPI i Norge på månedlig basis.
- Norges Bank setter styringsrenten og har varslet sju rentehevinger ved utgangen av 2023.
- Arbeidsledigheten i Norge ble i juli målt av NAV til 2,0 prosent av arbeidsstyrken.



*Ifølge høyskolelektor Kjetil Vedøy spiller arbeids glede mye på at du føler deg betydningsfull og verdsatt på jobb.*

# Sammen skaper vi arbeids glede

Arbeids glede handler om å ha en meningsfull jobb der vi bidrar til noe som er større enn oss selv. Det er noe vi skaper sammen med kollegene våre.

Av: Kjetil A. Vedøy, høyskolelektor ved Institutt for ledelse og organisasjon ved Høyskolen i Kristiania

**T**enk deg at du våkner opp en grytidlig mandag morgen. Utenfor er det skikkelig surt, det regner og sludder sidelengs. Men du står opp, nynner muntert og kjenner litt på gleden ved å gå på jobben.

Jobben din er nemlig en organisasjon der du har gode kolleger. Du opplever også at kollegene kjenner deg, og setter pris på deg. I avdelingen din føler du

at du får respekt for den jobben du utfører. Kollegene dine og lederen din gir uttrykk for at de verdsetter dine arbeidsbidrag. Med andre ord, du føler at du er betydningsfull, og at jobben din er meningsfull.

Det er ikke vanskelig å forestille seg at din innstilling til å gå på jobben denne mandag morgenen er en stor fordel både for deg selv, dine kolleger og for arbeids-

giveren din. Vi kan gjerne kalle denne opplevelsen for arbeids glede.

## Fire veier til arbeids glede

Det er hjernen vår som gjør at vi føler oss forbundet til noe som er større enn oss selv, til venner, til en familie, til kolleger, til en avdeling eller til en organisasjon.

Bryter vi ned arbeids glede i fire begreper som samsvarer med hvordan den



sosiale hjernen vår virker, får vi disse fire betingelsene for arbeidsglede.

- At vi opplever harmoni med andre.
- At vi opplever at vi kan bidra med noe til andre mennesker.
- At vi opplever fellesskap.
- At vi opplever medfølelse og sympati sammen med andre.

### Hjernen gir oss trygghet

Hjernen din ble primært utviklet for at du skulle klare å overleve i naturen. Hjernens hovedoppgave er ikke at du skal være lykkelig, men at du skal være i live. Hjernen er dermed ekspert i å lete etter og identifisere farer og trusler. Dette er en naturlig del av hjernens og kroppens forsvarssystem, og sikrer at du er forberedt på potensielle farer og kan holde deg i live.

Hjernens evne til konstant å se etter og identifisere mulige farer er hjernens forsøk på å få oss til å føle oss trygge. Men det å være trygg er ikke det samme som å oppleve glede. Når vi ikke er trygge i en situasjon eller sammen med andre, er den naturlige responsen for oss sinne, kamp eller flykt. Men når vi ikke er redde, men bare ikke opplever glede, hva opplever vi da?

### Jakten på det behagelige

En annen oppgave hjernen vår har, er å oppsøke det som er behagelig. Mange har derfor lett for å tro at behag er det samme som glede eller lykke. Å spise, sove, for- mere seg, slappe av eller å gjøre ingenting oppleves som behagelig i hjernen vår.



*Kjetil A. Vedøy, høyskolelektor ved Høyskolen i Kristiania, mener blant annet harmoni, fellesskap og medfølelse bidrar til økt arbeidsglede. Foto: Høyskolen i Kristiania*

Men det som er bare behagelig, har ofte kort varighet og holdbarhetsdato. Som det å bli liggende i sengen en mandag morgen når det sludder på tvers ute, er svært behagelig. Men det er tvilsomt at det kan gjøre deg lykkelig særlig lenge.

### Opplevelsen av mening gir glede

Glede eller lykke er derimot noe som er langvarig. Glede som noe vi kan oppleve over tid, faller sammen med opplevelsen av mening. Skal noe være meningsfullt i livet vårt, må det vare lenger enn en times tid en mandag morgen.

Arbeidsglede handler altså ikke om det å ha det behagelig, men å oppleve at man har en jobb med meningsfulle oppgaver i betydningen at du kan bidra til fellesskapet, og at du er sammen med mennesker du stoler på og har tillit til.

Her er tre mekanismer som kan bidra til å skape arbeidsglede i din virksomhet.

#### 1) Skap fellesskap som gir trivsel

Vi mennesker er ekstremt gode til å forme komplekse nettverk mellom oss som kan utføre mye mer enn vi kan klare alene. Hjernen vår er ekspert på å finne en plass i et nettverk av andre mennesker. Å finne denne plassen opplever vi som noe som gir livet vårt mening. Hjernen vår er utviklet for å samarbeide med andre. Vi er alle ulike, så noen trives med mye og intens samhandling, mens andre ikke er så avhengige av det. Men å tilhøre en flokk og å kunne bidra til flokken på ulike måter gir oss mening. Klare oppgaver og god kommunikasjon gir oss trygghet. Bare en enkelt person rundt oss som vi stoler på og som vi har tillit til, kan bedre livskvaliteten vår betraktelig. En hel arbeidsplass kan gjøre underverker.

#### 2) Tydelige roller og oppgavefordeling

Tydelige roller bidrar til meningskapende arbeid og forebygger stress og usikkerhet i oss. Helt konkret betyr dette gode stillingsbeskrivelser, organisasjonskart og rolleavklaringer. Også en leder som kommuniserer tydelig og klart, øker sannsynligheten for at alle føler at de er nødvendige for at den store helheten skal kunne

fungere og produsere. Å finne mening i et arbeidsfellesskap er å vite at du har din plass i arbeidsfellesskapet. At fellesskapet anerkjenner dette bidraget tilbake, bidrar til arbeidsglede.

#### 3) Nettverk og forbindelser til nye ideer og kunnskap

Å utvikle seg og å lære nye ting gir mening til oppgavene vi skal løse i fremtiden. Det er en god grunn til at mennesker reiser på messer, deltar på kongresser, går på kurs eller møtes i nettverk. Mennesker bringer hele tiden med seg nye ideer og innovasjoner til arbeidsplassen sin. Dette kan igjen føre til endringer og utvikling. Jo bedre vi forstår ideene som ligger bak disse endringene, desto mindre truende virker endringene. Læring og innsikt gjør at vi lettere ser hvor vi kan bidra i endringsprosessene, og at vi finner vår plass i en ny organisering av arbeidsfellesskapet vi tilhører. ■

*Full kildeliste til kommentaren finner du på [parat.com/arbeidsglede-28817](https://parat.com/arbeidsglede-28817)*

## Fire tiltak for å skape arbeidsglede

For å skape arbeidsglede på arbeidsplassen der du jobber, kan dere bli enige om at dere allerede i morgen skal starte med følgende handlinger:

1. Ha tydelige og klart definerte arbeidsoppgaver som hver enkelt kjenner og føler seg trygge på.
2. Vi anerkjenner hverandres bidrag på jobben hver eneste dag og bidrar til at alle føler seg betydningsfulle.
3. Vi planlegger for sosiale aktiviteter som skal styrke fellesskapet og fellesskapsopplevelsen på jobb.
4. Vi kommuniserer på en slik måte at vi opplever empati og sympati fra hverandre i hverdagen. Vi bruker positive emojis i meldinger, høflige fraser i e-poster og et behagelig toneleie i muntlig kommunikasjon.

*Kilde: Høyskolelektor Kjetil A. Vedøy ved Høyskolen i Kristiania.*



# Små handlinger kan gjøre en stor forskjell

Gjennom små bekreftelser og mikroløft kan vi skape en mer inkluderende, rausere og vennligere arbeidsplass. Det er en enkel og effektiv oppskrift på økt arbeidsglede.

Av: Førsteamanuensis Irmelin Drake og førsteamanuensis Laura Traavik ved Institutt for ledelse og organisasjon ved Høyskolen i Kristiania

**V**i lever i en tid som preges av omstillingsbehov, endringer og utfordringer, både for individer og for organisasjoner. Mange har gått lei. Det føles som man ikke har mer å gi eller gå på. Så hva gjør vi?

Er det mulig å finne frem til nye kilder for pågangsmot og arbeidsglede? Kan vi få lyset til å skinne på arbeidsplassene igjen og bidra til løftende samtaler og samvær kolleger og samarbeidspartnere imellom?

Vi mener ja og mener at det er på tide å la lyset skinne i arbeidshverdagene våre igjen.

## Små handlinger som løfter

I forskningen på inkludering i arbeidslivet var man lenge opptatt av hvordan vi kan forhindre negative og diskriminerende handlinger, strukturer og normer.



Førsteamanuenser ved Høyskolen i Kristiania, Irmelin Drake og Laura Traavik, mener såkalte mikroløft og mikrobekreftelser kan gjøre arbeidsdagene våre bedre. Foto: Høyskolen i Kristiania

Nyere forskning har utvidet perspektivet til å studere hvordan vi proaktivt kan legge til rette for å skape et mer positivt og inkluderende arbeidsmiljø. Gjennom små mikrobekreftelser og mikroløft kan vi sammen bidra til en mer inkluderende, rausere og vennligere arbeidsplass.

Mikrobekreftelse er en type handling som handler om å se andre og bekrefte deres bidrag til arbeidsmiljøet og/eller det arbeidet som utføres. Mikrobekreftelser er gester som viser at vi bryr oss om, og gir ære til andre. Det er hverdagslige handlinger som alle kan få til uten vidløftige planer eller en omfattende innsats. Det kan være å gi et anerkjennende lite nikk eller et lite heiarop.

Mikrobekreftelser gjenkjenner og validerer individer på måter som gir et godt utgangspunkt for at de skal trives bedre på jobben.

Mikroløft definerer vi som små handlinger, ofte av kortvarig eller umiddelbar karakter, som har til hensikt å løfte andre og gjøre noe positivt for akkurat dem. Det kan være å tilby en kollega å oppsummere (debrife) et møte som hun ledet, og sørge for å gripe fatt i det som var bra, og dele det videre. Det kan være å delta på et frokostseminar som en kollega skal holde, og sørge for at det er minst ett interessert fjes i forsamlingen. Eller det kan handle om

å ta med et wienerbrød til kontornaboens din når han har sittet og jobbet iherdig på et prosjekt.

## Eksempler som inspirerer

På vår egen arbeidsplass, Høyskolen Kristiania, er vi ofte vitne til mikrobekreftelser og mikroløft blant kolleger. Det kan for eksempel være:

- når en medarbeider sender deg en e-post med emneteksten «informasjonen du sendte meg var nyttig, takk»
- når en medarbeider gir en leder ros for å ha ledet et møte med humor og energi
- når en medarbeider deler en anerkjennelse med andre som også har bidratt til det gode resultatet; «jeg kunne ikke ha gjort det alene, Anne i ressurs har hjulpet mye til»
- når en kollega går forbi kontoret ditt og spør om hun skal hente en kaffe til deg
- når en kollega skriver en positiv setning på en post-it-lapp og etterlater den på pulten din

Slike små handlinger som viser at noen ser deg, at noen bryr seg om deg, kan ha stor betydning.

## Negative handlinger bryter ned, positive handlinger bygger opp

For å skape trygghet og trivsel på arbeidsplassen er det selvfølgelig viktig å forhindre små dårlige handlinger – mikroagresjoner, som for eksempel krenkende vitser. Ensidig



*Forskning viser at dersom vi finner små ting vi kan gjøre for å bekrefte og løfte andre, vil vi ikke bare smitte dem med positiv energi, men også oss selv.*

vektlegging av hva vi ikke skal gjøre, fører imidlertid ikke til at vi bygger noe nytt, eller tilfører positiv energi.

Vi vet at små negative handlinger gjør mye vondt, men vi vet samtidig at små positive handlinger kan gjøre mye godt for et arbeidsmiljø.

Vi kan alle være med på å skape arbeids glede gjennom små handlinger som viser at vi verdsetter hverandres innsats og støtter hverandre. På jobben er vi gjensidig avhengige av hverandre i mange av oppgavene vi utfører. Vi er avhengige av hverandre for å bygge et godt arbeidsmiljø. Når vi ser hverandre og verdsetter hverandre, bidrar vi til å utvikle et inkluderende miljø og en trivelig arbeidsplass.

### **Du får energi av å hjelpe og støtte andre**

Det betyr på ingen måte at du skal være falsk eller dikte opp hyggelige ting å si til noen, det blir raskt gjennomskuet. Det er bare å bli bedre til å legge merke til det du opplever som positivt hos andre,

og anerkjenne dette overfor dem. Det trenger heller ikke være så gjennomtenkt eller «dypt» det du kommer med, stol på impulsene dine og gi støtte eller anerkjennelse når det føles naturlig. Mikrobekreftelser og mikroløft handler om de små hverdagslige handlingene som mest av alt viser at dere vil hverandre vel, og om å se andre og vise at du ser dem.

Forskning viser at noe av det mest energi-bringende vi kan gjøre i løpet av arbeidsdagen, er å hjelpe og støtte andre. Ønsker vi hverandre vel og finner små ting vi kan gjøre for å bekrefte og løfte andre, vil vi ikke bare kunne smitte dem med positiv energi, men også oss selv.

I så fall bidrar du til å lyse opp arbeids hverdagen og bygger en inkluderende arbeidsplass hvor flere kan føle seg betydningsfull og verdsett – en handling om gangen. ■

*Full kildeliste til kommentaren finner du på [parat.com/arbeidsglede-28817](https://parat.com/arbeidsglede-28817)*

## **Små handlinger som kan gjøre andres jobbhverdag bedre**

Irmelin Drake og Laura Traavik kommer her med noen tips til hva du kan gjøre for å bidra til en bedre arbeidshverdag for andre.

1. Tenk over hvem som har bidratt til at du lykkes i å gjøre en god jobb og oppnådd gode resultater. Finn en måte å si takk til vedkommende på.
2. Muntre opp en kollega.
3. Gi komplimenter når en kollega gjør en god jobb.
4. Inviter en kollega til å spise lunsj eller ta en kaffe sammen.
5. Spør en kollega om hun/han/hen trenger hjelp.
6. Hils på kolleger om morgenen. Småprat litt hvis du treffer på noen i heisen eller på vei til arbeidsplassen din.



Hele én av fire studenter jobber ved siden av studiene.

# Rekordmange unge kombinerer jobb og studium

Statistisk sentralbyrå melder at rekordmange unge kombinerer jobb og skolegang. Foreløpige tall viser at én av fire under 30 år både jobbet og var under utdanning i 2021. Dette er den høyeste andelen registrert i statistikken, som strekker seg tilbake til 2008.

Av: Ulrik Øen Johnsen

**I** 2021 gjennomførte SSB Studenters levekårsundersøkelse. Av undersøkelsen fremgikk det at ni av ti deltidsstudenter jobbet ved siden av studiene, og at mer enn seks av ti heltidsstudenter gjorde det samme. Ifølge denne undersøkelsen rapporterte studentene også at de hadde høy arbeidsbelastning.

Hovedårsakene som ble trukket frem av studentene til at de kombinerte jobb ved siden av studier var:

- For lite støtte fra Statens lånekasse
- For å dekke nødvendige utgifter
- For å kunne ha et sosialt studentliv

## Serviceyrker størst blant unge

24,5 prosent av de unge som rapporterte at de arbeider ved siden av studiene, jobber innenfor varehandel. Tett etter følger helse- og omsorgsyrker med 19 prosent. Overnattings- og serveringsvirksomhet var på 9,9 prosent. En fordeling som historisk har ligget stabilt, ifølge SSB.

## Stor etterspørsel etter arbeidskraft

2021 markerer den høyeste sysselsettingen målt av unge på 14 år. Dette henger sammen med behovet for arbeidskraft etter pandemien.

Seksjonssjef for arbeidsmarked og lønn i SSB, Tonje Køber, uttaler på deres nettsider at kun 9,6 prosent under 30 år var utenfor arbeid, utdanning og arbeidsrettede tiltak i 2021. I tillegg ble andelen registrerte arbeidsledige i denne aldersgruppen halvert mellom 2020 og 2021 – fra 2,2 til 1,1 prosent. ■

# Utelatt fra nytt tannhelse-utvalg

Regjeringen har oppnevnt et nytt utvalg som skal gjennomgå tannhelsefeltet i Norge. Bakgrunnen er et ønske om at den offentlige tannhelsetjenesten gradvis skal utvides. Leder i Tannhelsesekretærenes Forbund, Anne-Gro Årmo, er skuffet over at forbundet ikke er inkludert.

Av: Helene Husebø

**H**else- og omsorgsdepartementet sendte i juni ut formelle invitasjoner til å foreslå kandidater til utvalget. Hverken Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF), Parat eller YS stod formelt på invitasjonslisten. Dette skapte reaksjoner, og både Parat og YS sendte inn ThsF-leder Årmo som foreslått kandidat på bakgrunn av hennes lange erfaring og forbundets organisasjonsgrad blant tannhelsesekretærer.

Tross hard jobbing for synlighet ble forslagene oversett, og ThsF er ikke representert i utvalget.

– Jeg er skuffet og sint. Selvfølgelig burde vi blitt representert her, men regjeringen har tydeligvis ikke ønsket det. Vi organiserer majoriteten av tannhelsesekretærer



*Anne-Gro Årmo, leder i Tannhelsesekretærenes Forbund, er skuffet over at forbundet ikke er inkludert i et nytt regjeringsutvalg. Foto: Tellef Øgrim*

og ville vært en svært naturlig del av et slikt utvalg. Likevel ble forslagene oversett, samtidig som det ble tatt inn en representant for Fagforbundet. Dette er nok et tydelig uttrykk for Arbeiderpartiets nære bånd til LO, sier Årmo.

YS-leder Erik Kollerud skriver i sitt anbefalingsbrev til departementet at hovedorganisasjonen finner det forunderlig at ThsF er utelatt, da de representerer en stor gruppe innen tannhelsesektoren.

– På generelt grunnlag er det uheldig at en organisasjon som representerer en så stor og viktig fag- og ansattgruppe, ikke er tiltenkt en plass i utvalget. Dette er etter YS sin oppfatning viktig for demokratiet i arbeidslivet, partssamarbeidet og ikke minst balansen i utvalget, skriver han. ■

## YS etterlyser et nytenkende statsbudsjett for 2023

**– Stigende priser på mat, bensin og andre varer utgjør en betydelig belastning på økonomien til medlemmene våre, sier YS-leder Erik Kollerud.**

Av: YS-redaksjonen

Parats hovedorganisasjon etterlyser et nytenkende og ansvarlig statsbudsjett for 2023.

Arbeidledigheten er nå på det laveste nivået siden før finanskrisen. Flere unge og bosatte innvandrere har kommet i arbeid.

– Dette er en gledelig utvikling. Samtidig har bedriftene nå til dels store problemer med å finne kvalifisert arbeidskraft. Vi har nå en gyllen mulighet til å få flere av dem som står utenfor

arbeidslivet inn i jobb. Det kan i mange tilfeller kreve en mer intensiv innsats enn tiltakene man setter inn overfor ordinært ledige. NAV må være godt dimensjonert for denne oppgaven, sier Kollerud.

YS-lederen mener man må se på hvordan vi kan benytte kvalifisering i større grad, og han etterlyser et kollektivt kompetansefond for etter- og videreutdanning, til støtte for kompetanse tiltak i regi av virksomhetene og partene i arbeidslivet.

Som oljeeksportør drar Norge nytte av høye petroleumspriser. YS' sjefsøkonom Merete Onshus forventer at oljeinvesteringene vil ta seg betydelig opp neste år.



*Sjefsøkonom i YS, Merete Onshus. Foto: Thomas Brun/NTB Kommunikasjon*

– Det vil gi sterke vekstimpulser mot norsk økonomi. Det er viktig at offentlig pengebruk ikke forsterker presset i økonomien. Oljepengebruken må derfor være ansvarlig, sier hun. ■

# Flertallet av bedrifter mener frontfagsmodellen er god

To av tre spurte NHO-bedrifter mener frontfagsmodellen gir gode resultater for norsk økonomi.

Av: NTB

I NHOs medlemsundersøkelse er bedriftene stilt følgende spørsmål:

«Etter NHOs oppfatning gir frontfagsmodellen høy verdiskaping, akseptabel lønnsvekst for landet og lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og et lavt konfliktnivå. Deler du denne oppfatningen?»

66 prosent av bedriftene svarer ja og 7 prosent nei. Høyest er oppslutningen om frontfagsmodellen innen medlemmer i Offshore Norge, mens den er lavere blant annet i NHO Reiseliv og blant bedriftene som ikke er i en landsforening.

Fordelt på fylker er oppslutningen høyest i Møre og Romsdal og lavest i Vestland.



Deler av Parats delegasjon under årets frontfagsforhandlinger. F.v.: Parats forhandlingsjef Turid Svendsen, forhandler og samfunnsøkonom Tonje Krakeli Sneen og forhandlingsleder Kjell Morten Aune. Foto: Helene Husebø

Undersøkelsen er gjennomført i forbindelse med at NHO senere denne uka har et seminar under Arendalsuka med tittelen «Bærekraftig lønnsmodell for Norge».

Frontfagsmodellen er utformet for å beskytte konkurranseutsatt og arbeids-

intensiv industri i Norge og skal sikre at lønningene i Norge ikke over tid blir mye høyere enn hos Norges konkurrenter i utlandet, slik at konkurranseevnen svekkes. Det er Norsk Industri i NHO som forhandler med Fellesforbundet (LO) og Parat (YS) i frontfaget. ■

## SAS-pilotene sa ja til ny tariffavtale

**SAS Norge Flygerforening (SNF) avsluttet i august uravstemningen om ny tariffavtale, og medlemmene har godkjent den fremforhandlede avtalen. Både styret i foreningen og Parat tar resultatet til etterretning.**

Av: Trygve Bergsland

Leder for SAS Norge Flygerforening, Jan Levi Skogvang, sier avtalen har en løpetid på fem år fra 1. oktober 2022.

– For oss innebærer vilkårene i denne nye avtalen en endring på over 25 prosent. Herunder lønnsreduksjon, sesongfleksibilitet og opptil 60 timers arbeidsuke, sier Skogvang.

Pilotlederen sier at de til gjengjeld har fått en avtale som gjelder i hele SAS, inkludert nyopprettede selskaper.

– Alle de 560 oppsagte pilotene skal nå få tilbud om å komme tilbake til SAS. Vi er fornøye med å ha fått til en avtale der den norske arbeidslivsmodellen ikke lenger utfordres av SAS-ledelsen, sier Skogvang.

Han sier tilbakemeldingen fra medlemmene viser at mange har stemt ja i solidaritet med de yngre pilotene som nå sto uten jobb.

– Resultatet fra avstemningen viser også stor ansvarlighet for selskapet som nå er i en vanskelig situasjon, sier Skogvang. ■



Leder for SAS Norge Flygerforening, Jan Levi Skogvang. Foto: Ned Alley

# Fagforeninger ber EU sette temperaturgrenser for arbeid

Etter at tre personer omkom på jobb under hetebølgen i Madrid i sommer, ber Den europeiske faglige samorganisasjonen (DEFS), der YS er med, om at det blir fastsatt grenser for hvor varmt det kan være for å utføre arbeid utendørs. Undersøkelser gjennomført av Eurofond viser at hele 23 prosent av alle arbeidere i EU-landene er utsatt for høye temperaturer i en firedel av sin arbeidstid. @NTB



## Franske folkevalgte vil øke pensjon og trygd

Frankrikes nasjonalforsamling har stemt ja til å øke pensjoner og trygdeutbetalinger med fire prosent for å hjelpe dem som sliter med den kraftige prisstigningen. Tiltaket skal blant annet bidra til at fattige franskmenn får økt sosialhjelp, og det blir også en økning i støtten til familier, studenter og personer med funksjonsnedsettelse. @NTB



## Arbeidsledigheten faller i USA

Arbeidsledigheten i USA er nå nede på 3,5 prosent, som er samme nivå som før koronapandemien. Ledighetstallene er overraskende gode. Den amerikanske økonomien har krympet i to kvartaler på rad, og inflasjonen er høy. Den amerikanske sentralbanken har økt styringsrenten fire ganger i år for å få bukt med sistnevnte, og varsler ytterligere økninger fremover. @NTB



## Ukrainere sliter fortsatt med å få jobb

Trass EUs strømlinjeformede prosess for å gi ukrainere mulighet til å bo og jobbe i unionens 27 medlemsland, sliter mange stadig med å finne seg arbeid, et halvt år etter krigen startet. Rundt 6,5 millioner ukrainere har ankommet EU siden februar, ifølge grensebyrået Frontex. Kun en liten andel av dem som har blitt i EU siden den tid, hadde blitt en del av EUs arbeidsmarked innen midten av juni, melder EU-kommisjonen. @NTB



## Fortsatt rekordlav arbeidsledighet

Arbeidsledigheten i eurosone ble i juni liggende på 6,6 prosent, det laveste nivået som noen gang er registrert, opplyser Eurostat. I juni i fjor lå ledigheten på 7,9 prosent, og nivået har vært på vei nedover siden i fjor vår. Samtidig har inflasjonen steget til svært høye nivåer både i EU og i mange andre deler av verden. Forskjellene mellom landene er likevel store, med 2,8 prosent ledighet i Tyskland og 12,6 prosent i Spania. @NTB



# Skjæggerud vil kjempe for den norske modellen

Tidligere Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud er i dag nestleder i YS og stiller som valg som YS-leder i oktober. Han ønsker å ta YS inn i fremtiden ved å samordne kreftene til de norske arbeidstakerorganisasjonene og hindre arbeidsgiverne i å drive med splitt-og-hersk-taktikk.

Av: Vetle Daler

**H**ans-Erik Skjæggerud var Parat-leder i ti år før han ga seg i 2018, for å bli 1. nestleder i Parats hovedorganisasjon YS. I slutten av oktober skal YS velge ny leder, og den tidligere Parat-lederen sier han er klar til å overta roret hvis organisasjonen vil.

– YS er en spennende hovedorganisasjon som er i en tydelig utfordrerposisjon i forhold til de tre andre hovedorganisasjonene LO, Unio og Akademikerne. YS er nå den minste av de fire, og det synes jeg er et spennende utgangspunkt. Jeg tror vi kan få til mye fremover, sier han.

## Fra leder til nestleder

Sammen med YS-leder Erik Kollerud og 2. nestleder Monica Paulsen har han ledet organisasjonen de siste fire årene.

– Det var litt spesielt å gå fra en lederposisjon gjennom ti år i Parat til en nestlederposisjon i YS. Men det har gått bra, og Erik har vært en veldig bra leder og en bra mann å samarbeide med. Selv har jeg bygd opp masse kompetanse og innsikt over mange år, som jeg mener kan være nyttig og viktig for YS de neste fire årene. Dessuten har jeg fått signaler fra flere hold om at jeg er ønsket i en sånn posisjon. Det betyr veldig mye, sier Skjæggerud.

## Null innsikt

Skjæggerud startet sin fagforeningskarriere i 2000 som tillitsvalgt i Actat, den gamle

arbeidsformidlingen som senere ble en del av NAV.

– Jeg hadde et midlertidig engasjement på tre måneder og organiserte meg i det som den gangen het 2fo, som senere ble en del av Parat. Ganske snart ble jeg spurt om å bli tillitsvalgt, forteller Skjæggerud.

Noen bevisst ambisjon om tillitsvalgtkarriere hadde han imidlertid ikke.

– Jeg hadde null innsikt i eller erfaring med fagforeninger. Jeg hadde hatt noen tillitsverv, blant annet i forsvaret under verneplikten, og noen verv på videregående. Jeg hadde ikke noen plan, men for å ha en tillitsvalgtkarriere må det ligge engasjement og interesse i bunnen. I starten handlet det om de nære ting på kontoret. Organisering, tilsetning, vanlige ting på arbeidsplass. Komme tettere på ledelsen, få innsikt i hva som rører seg. Det var givende og interessant, mimrer han.

## Ønsker seg ledervervet

Den unge konsulenten ble raskt introdusert for ung-arbeidet i 2fo og ble ganske fort leder for 2fos ung-arbeid.

– Da kom jeg også inn i 2fo-styret som observatør og kom i kontakt med nye og andre problemstillinger, blant annet mer og mer tariff, sier han.

Gjennom organiseringen og tillitsvalgtvervene fikk Skjæggerud mulighet til å ta videreutdanning.

– Parallelt med tillitsvalgtrollen har jeg fått lov til å utvikle meg personlig, blant annet i arbeidslivshistorie ved universitetet i Bergen, og derigjennom gjort meg aktuell for andre verv. Jeg har blitt spurt, jeg har stilt og jeg har blitt valgt. Så det er i grunnen første gang jeg mer aktivt jobber for å bli valgt inn i en posisjon når jeg nå går inn for å bli valgt til leder i YS, sier han.

## Styrke arbeidslivsmodellen

«Den norske arbeidslivsmodellen» er et begrep Skjæggerud gjerne tar i sin munn så ofte han får sjansen. Som leder i YS vil han gjerne bidra til å styrke modellen.

– Det er den viktigste bærebjelken for den velferdsstaten vi har, men vi er avhengige av organisasjonsgraden. Uten at arbeidstakerne – og arbeidsgiverne – organiserer seg, forsvinner hele modellen. Vi spiller en essensiell rolle for at modellen skal leve videre. Derfor må vi tiltrekke oss flere medlemmer. Spørsmålet er hvordan, sier han og lar spørsmålet henge litt i luften.

– De siste fire årene har vi utviklet mer politikk enn tidligere, og det skal vi fortsette med. Og vi må omsette standpunktene våre til synlighet. Nøkkelen til å tiltrekke oss flere medlemmer er å bruke kommunikasjon og synlighet på en annen og bedre måte, og henvende oss til de yngste, som faktisk er de som er mest positive til organisering. Vi må bruke mer



## Hans-Erik Skjæggerud

Alder: 49

Bosted: Bodø

Familie: Gift, to barn

Utdanning: Cand. mag. fra  
Høgskolen i Bodø

Aktuell som: Lederkandidat til YS



– De siste fire årene har vi utviklet mer politikk enn tidligere, og det skal vi fortsette med. Og vi må omsette standpunktene våre til synlighet, sier Hans-Erik Skjæggerud. Foto: YS/Scanpix



sosiale medier, mer lyd og bilde, og ikke minst jobbe med budskapsformulering. Vi kan ikke formidle det samme til alle målgruppene våre.

### Tydlig og synlig

Ifølge Skjæggerud handler det også om å skape intern stolthet.

– De tradisjonelle mediekanalene er også viktige. Det å få oppslag i eksterne medier og være synlig for beslutningstakere og myndigheter, gjør oss til en aktør som er tydelig til stede og synlig.

Skjæggerud varslers derfor at han vil intensivere arbeidet med å se på flere områder der man kan samarbeide tettere internt mellom forbundene i YS, blant annet når det gjelder kommunikasjon, synlighet og deling av data – uten å utfordre personvernet.

### Samordne kreftene

Tidligere har han vært en pådriver for det som ble omtalt som «et forbundsløst YS», hvor medlemmene isteden skulle være direkte tilknyttet hovedorganisasjonen. Nå er han ikke lenger sikker på at det er veien å gå for organisasjonen.

– Dette henger sammen med utviklingen av arbeidslivet. Vi er et lite land med relativt få arbeidstakere. Vi har fire hovedorganisasjoner med flere titalls ulike forbund. Jeg har blitt mer og mer klar over at vi trenger å samordne kreftene, også på hovedorganisasjonsnivå. Det handler om å redusere arbeidsgivers spillerom, jo flere aktører, dess lettere er det for arbeidsgiver å drive splitt-og-hersk-taktikk. Vi må stå sammen på arbeidstakersiden og kanskje også organisere oss sammen.

### Vil ha færre hovedorganisasjoner

Skjæggerud viser til Danmark, hvor hovedorganisasjonene LO og FTF slo seg sammen til FO, Fagbevægelsens Hovedorganisasjon, og dermed økte sin innflytelse i det danske arbeidslivet.

– Hvis målet er å få færre hovedorganisasjoner, som jeg tror er nødvendig, så har jeg blitt mindre overbevist om at et forbundsløst YS er løsningen. Jeg tror en sammenslåing vil være lettere hvis YS kommer inn i et slikt samarbeid med sine ulike forbund, sier han.



*I lys av sommerens SAS-streik er Skjæggerud tydelig på at streik er et våpen som bør brukes med varsomhet. Foto: YS/Scanpix*

### Nødvendig streik

Parat og YS har nylig vært gjennom en mye omtalt arbeidskonflikt, nemlig streiken blant SAS-pilotene som er organisert i Parat. Skjæggerud er tydelig på at streik er et våpen som skal brukes med varsomhet.

– SAS-streiken var en stor arbeidskonflikt i norsk målestokk, og når vi ser på publikums reaksjoner, var det en positiv erfaring. Publikum har stor forståelse og støtter opp om streikevåpenet når sakene er viktige, særlig når man opplever at det man streiker for kan ha påvirkning på en selv. SAS-konflikten handlet om grunnleggende ting i norsk arbeidsliv, om at arbeidsgivere organiserer seg på en bestemt måte for å omgå inngåtte tariffavtaler. Streikevåpenet et viktig verktøy i kassa vår, men skal tas i bruk med varsomhet. Ingen ønsker ta i bruk streikevåpenet, men noen ganger er saken så viktig at det må til, sier han.

### Hyppige endringer i arbeidslivet

Skjæggerud viser til YS Arbeidslivsbarometer og sier de fleste opplever et godt norsk arbeidsliv.

– Men det er ikke til å komme fra at globalisering og sterkere konkurranse har potensial i seg til å presse vilkårene i arbeidslivet. Når virksomhetene begynner

å konkurrere på ansattes lønns- og arbeidsvilkår, begynner det å bli skummelt. Med de hyppige endringene som skjer nå, med ny teknologi og nye konkurransemåter, vil vi trolig se mer og mer av dette. Det er kanskje den største utfordringen for arbeidslivet framover – å beskytte det arbeidslivet vi har, og ta de kampene som er nødvendige når de kommer.

### Lidenskapelig fotballtilhenger

Ved siden av interessen for arbeidsliv og arbeidstakernes rettigheter har fotball en sentral plass i Hans-Erik Skjæggeruds liv. Han har nemlig det han kaller «et lidenskapelig forhold» til Liverpool og Bodø Glimt.

– Det har vært spesielt hyggelig å være Bodø Glimt-supporter de siste åra. Der har jeg fått oppleve noe jeg ikke trodde jeg kom til å få oppleve. Det viser at alt er mulig, sier han, og fortsetter:

– Det er fristende å dra det over til YS – YS er i en utfordrerposisjon, vi er minst av fire hovedorganisasjoner, men den organisasjonen som skiller oss fra de andre ved at vi organiserer vidt og bredt i arbeidslivet, og er partipolitisk uavhengig. Det tror jeg vil være attraktivt for stadig flere arbeidstakere fremover, sier Skjæggerud. ■

# Nytt styre i Parat UNG

Parat UNG avholdt sitt årsmøte på Canvas Hove i august, der nytt styre og ny leder ble valgt. Marte Raknerud Hoel, den nye lederen for Parats medlemmer under 35 år, gleder seg til å ta fatt på vervet.

Av: Helene Husebø

**P**arat UNG er Parats ungdomssatsning for alle medlemmer under 35 år. Under årsmøtet, som ble avholdt i august, ble det lagt til rette for endringer og ny giv for gruppen.

## Nytt styre

Med Hove i Arendal som bakgrunn ble stafettpippen overgitt til et nytt UNG-styre. Marie Raknerud Hoel fra Statsforvalteren i Vestland, ble valgt som leder og ser frem til å ta fatt på vervet. – Det er med ydmykhet og spenning at jeg nå påtar med vervet som ny leder i Parat UNG. Jeg ser frem til faglige diskusjoner og utvikling av Parat UNG, med god støtte fra resten av styret, sier hun.

Raknerud Hoel vil jobbe for å rette oppmerksomheten mot det å være ung og organisert.

– Fremover kommer det nye styret til å jobbe for de unges interesser i etableringsfasen, samt rette oppmerksomheten mot det å være organisert og skape et nettverk på tvers av sektorer og bransjer. Vi ser frem til et godt samarbeid med resten av Parat og YS, sier den ferske lederen, som har med seg Elisabeth Hjelm som nestleder.

## Takker for seg

Avtroppende leder, Kari Nestaas Ruud, har med stødig hånd ledet Parat UNG de siste

tre årene og ønsker nå det nye styret lykke til med det viktige arbeidet.

– Det er med sorg og vemod at jeg takker for meg og tar farvel. Likevel er jeg utrolig glad og takknemlig for reisen, og håper det nye styret skaper minst like mange gode minner som det jeg sitter igjen med nå, sier hun.



Parat UNGs nye leder, Marte Raknerud Hoel.  
Foto: Sonja Balci

## Vil sette livsfasepolitikk på agendaen

Under årsmøtet ble det også bestemt hva UNG-gruppen skal sette på agendaen i sitt arbeid fremover mot 2025. Hovedmålet er å ivareta de unges interesser i arbeidslivet. Basert på dette vil det nye styret i særlig grad se på hvordan man kan støtte unge organiserte gjennom de ulike livsfasene.

– Utfordringene som ung i arbeidslivet, samtidig som man etablerer familie, hjem og yrkesvei, er mange og komplekse. Vi mener derfor det er nødvendig at vi som vet best hvor skoen trykker, også kan utforske mulighetene for løsninger, mener Parat UNG-styret.

Det viktigste for gruppen er å påvirke arbeidslivet slik at det blir enklere for unge arbeidstakere å navigere seg gjennom livsfasene.

– Som medlemmer i Parat har vi styrken i å kunne utveksle erfaringer på tvers av veldig mange bransjer, og finne løsninger og ideer som kan passe flere. Hovedmålet skal gå ut på å påvirke arbeidslivet slik at det blir lettere for unge arbeidstakere å etablere seg med familie, bolig og et stabilt yrkesliv, avslutter styret. ■

Reise foran klima:

# Hva vil vinne?

Pandemien satte en rask stopper for nordmenns utenlandsturer. Men samfunnet har sakte, men sikkert åpnet opp igjen, og det samme har grensene. Stadig flere vil reise, og flytrafikken har gjennom sommeren økt kraftig, både innenriks og til utlandet. Men hvordan skal vi få de økende flyreisene til å henge sammen med forpliktelsen til og behovet for å kutte CO<sub>2</sub>-utslipp?

Av: Helene Husebø

**E**tter to lange år med pandemi har reiselystne nordmenn endelig fått muligheten til å krysse grensene til sydlige strøk eller besøke venner og familie andre steder i landet. Restriksjonen er løftet de fleste steder, og ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) valgte omtrent halvparten av alle nordmenn å ta seg en reise i første kvartal av 2022.

## Fem millioner flyreiser på én måned

Sommeren forsterket trenden, og mange av oss valgte å benytte fly for disse reisene, til tross for forsinkelser og streiker. SSB melder at det totale antallet flyreiser bare i juni 2022 var på hele fem millioner.

Vi har altså grepet muligheten til å endelig kunne reise igjen med begge hender. Men

innser vi hvordan flyreisene våre påvirker de globale klimagassutslippene? Og finnes det egentlig en løsning der vi både tilfredsstiller det akutte behovet for å kutte utslippene, men samtidig reiselysten?

## Et samlet EU for nullutslipp

Den såkalte Toulouse-deklarasjonen ble lansert av det franske presidentskapet i EU

Det totale antallet flyreiser til og fra flyplasser i Norge var i juni på hele fem millioner, melder Statistisk sentralbyrå. Hvordan kan vi forene reisehyst og klimahensyn?



i februar i år. Deklarasjonen er det første felles initiativet av sitt slag, der både private og offentlige interessenter, altså både stater, private selskaper og andre aksjonærer, ble enige om å støtte nullutslippsmålet for europeisk luftfart innen 2050. Norske Avinor er en av 89 flyplassoperatører som støtter initiativet.

Deklarasjonen erkjenner at luftfarten spiller en essensiell rolle i infrastrukturen, i både Europa og globalt, og særlig for land som er avhengig av luftfarten av sosioøkonomiske grunner – slik som i Norge, der vi har spredt bosetning. Samtidig påpeker den at det er et akutt behov for å støtte og stimulere til avkarbonisering av luftfartsindustrien.



Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, mener Norge må gå frem som et eksempel i internasjonal sammenheng, og støtte innovasjon i større grad. Foto: Ned Alley

### ICAO har ansvaret, men det går for sakte

Det er FN's luftfartsorganisasjon ICAO som har det overordnede globale ansvaret for å begrense luftfartens klimagassutslipp. ICAO vil under sin årssamling i september se på arbeidet med å oppnå nullutslippsmålet og målet de har satt om karbonnøytral vekst innen luftfarten. Men går det for treigt?

Ja, mener Parats nestleder Anneli Nyberg. – Alle prosesser i ICAO må ha konsensus. Prosessene går veldig sakte fremover, og det er vanskelig å finne enighet nasjonene imellom. Det sier seg selv i en verden som er såpass skjev utviklingsmessig –





*Det er ikke bare miljøet man må ta hensyn til i omstillingen til en grønnere luftfart, men også de ansatte. – Skal man opprettholde kvalitet og tiltrekke seg nye ansatte, må man sikre gode prosesser for de ansatte, sier Parats nestleder Anneli Nyberg.*

landene har ulike behov. Et turistland som Kambodsja må fly turister inn i landet, det er deres eksistensgrunnlag. Da er det ikke like lett å være opptatt av bærekraft og nullutslipp, sier hun.

Parat er aktivt medlem i Den Internasjonale transportføderasjonen (ITF). ITF vil under ICAO-samlingen gi sine innspill til hvordan arbeidstakerorganisasjoner over hele verden ser for seg at nullutslippsmålet skal nås.

### Det sosiale aspektet er like viktig

For det å skulle minske klimagassutslippene til et null-nivå er ikke bare-bare, men en kompleks prosess der alle bærekraftselementene må bli vurdert – også det sosiale. Nyberg forteller at Parat og ITF ønsker å få rettet søkelyset mot den sosiale bærekraften i prosessen.

– Vi gir en pekepinn på at man er nødt til å involvere ansatte i prosessene med

en overgang til en grønnere luftfart, også med omskolering. Vi vil få nye flytyper og nye flyvningsprosesser dersom alt går som ønsket frem mot det som forhåpentlig blir en luftfart uten utslipp innen 2050. Dette er et skifte som, når man har teknologien klar, vil gå fort. Skal man opprettholde kvalitet og tiltrekke seg nye ansatte, må man sikre gode prosesser for de ansatte. De overordnede føringene må komme fra ICAO, og deretter vil de respektive landenes myndigheter følge etter. Man kan ikke overlate til industrien selv hvordan dette skal gjøres og hvordan treningen skal foregå, det må bli vedtatt på et globalt nivå, mener Nyberg.

### Hva gjør vi i Norge?

ICAO og EU jobber på internasjonalt nivå. Men hva med oss her oppe i Norge? Bidrar myndighetene og regjeringen til å minske utslippene?

Fra regjeringens side pekes det i hovedsak på to tiltak: CO<sub>2</sub>-avgift på innenriksflyvninger og biodrivstoff. Ifølge regjeringen er Norge et av få land i verden som har en slik karbonavgift på luftfart. I tillegg har vi sluttet oss til internasjonale tiltak.

– Gjennom FNs luftfartsorganisasjon ICAO har Norge sluttet seg til en global, og i første omgang frivillig, ordning med kjøp av utslippsreduksjoner fra andre sektorer, står det å lese på regjeringens nettsider.

Nyberg mener vi burde tatt en sterkere posisjon i internasjonal sammenheng, deriblant i ICAO.

– Det har vært altfor liten diskusjon rundt hva Norge gjør nasjonalt og globalt. Man er redd for å gå i utakt med EU, men det er feigt. Norge kunne spilt en avgjørende rolle, da vi er ansett som en seriøs aktør innenfor luftfart. Jobben som gjøres bør man fremheve og synliggjøre. Vi som er

så avhengige av luftfart i infrastrukturen, burde gå frem som et prakt eksempel, mener hun.

### – Ikke nok

Daglig leder i Norsk klimastiftelse, Lars-Henrik Paarup Michelsen, mener regjeringens grep ikke holder mål, skal vi få bukt med luftfartsutslipp.

– Ser man på utslippstallene i Norge, går de ikke raskt nok ned og har mer eller mindre stått stille siden 1990-tallet. Målet er å klare en halvering innen 2030, men det går altså for sakte. Mange peker på biodrivstoff som en løsning i luftfarten, men dette er kun en begrenset ressurs da det ikke finnes nok råstoff. Om man fyller opp flytanken med biodrivstoff fra et land der man har hugget ned regnskog for å gjøre plass til vekstene som trengs, vil dette føre til et negativt totalregnskap og ikke noe som tjener oss og kloden i lengden, sier han.

Problemet med internasjonal luftfart er ifølge Michelsen at ingen eier utslippene. Ikke selskapene selv, og ikke myndighetene i nasjonene det flys fra og til.

– Vi begynner å få dårlig tid frem mot 2050 og risikerer at det nærmere «fristen» kan komme en panikkartet respons på utslippene fra myndighetenes side, deriblant økonomiske sanksjoner. Kommer det slike økonomiske krav, vil klimagassutslipp



Daglig leder i Norsk klimastiftelse, Lars-Henrik Paarup Michelsen, mener luftfarten er tjent med offensivitet fra både selskapenes og myndighetenes side. Foto: Eivind Senneset

## Toulouse-deklarasjonen

Toulouse-deklarasjonen er et initiativ det franske presidentskapet i EU la frem tidligere i år. Målet er å jobbe mot nullutslipp fra luftfarten innen 2050. Interessentene som har signert deklarasjonen, deriblant flyselskaper, myndigheter og private aktører, har blant annet erklært at de skal:

- strebe etter å sikre miljømessig, sosial og økonomisk bærekraftig og inkluderende infrastruktur i Europa og verden
- forplikte seg til avkarbonisering av luftfarten innen 2050
- støtte tiltak med effektive og ambisiøse mål, deriblant bruk av bærekraftig flydrivstoff, forbedring av flyteknologi, karbonprising og støtte av miljønnovasjon i sektoren
- erkjenne den sosiale dimensjonen ved overgangen til bærekraftig luftfart og viktigheten av å fremme sosial bærekraft og rettferdig overgang, deriblant omskolering og etterutdanning av ansatte
- ønske velkommen initiativer for regelmessig og konstruktiv dialog mellom myndigheter, industri og sivilsamfunn om avkarbonisering av luftfart, i både Europa og globalt
- oppfordre partnere over hele verden til å jobbe for at ICAO-forsamlingen stemmer frem målet om null karbonutslipp fra luftfarten innen 2050
- invitere andre land og internasjonale organisasjoner til å slutte seg til deklarasjonen, engasjere seg og arbeide sammen mot bærekraft og avkarbonisering.

Kilde: French Presidency of the Council of the European Union

bli dyrere for selskapene og forbrukerne. Det er i aller høyeste grad i bransjens interesse at de er frempå når det gjelder løsninger på problemet, særlig med tanke på arbeidsplasser, sier Norsk klimastiftelses daglige leder.

### Hvem tar initiativet?

Michelsen trekker frem et dansk skipsrederi som et godt eksempel på en prosess der selskaper har gått sammen for å finne løsninger.

– Sammen med mange andre selskaper har rederiet Maersk gått inn for å utvikle nullutslipps-containerskip. Rederiet selv har startet prosessen, men uten myndighetenes hjelp og penger – det er kun andre selskaper og andre private aksjonærer som bidrar. Dette har ført til et troverdig innovasjonsprosjekt der man setter sammen de beste hodene. Luftfartsselskapene har noe å lære av dette, sier han.

Parats nestleder mener derimot dette er å gripe fatt i problemet i feil ende.

– Det finnes ikke økonomi eller midler til et slikt initiativ i flyselskapene. Bransjen er helt avhengig av statlig støtte for å få i gang innovasjon, forskning og etablering av forskningsmiljøer. Dette kommer ikke til å skje av seg selv, myndighetene må steppe inn. Flyselskapene har etterlyst dette og ønsker en enhetlig satsing, sier Nyberg.

### Offensivitet er svaret

Uansett løsning vektlegger Michelsen at et klimavennlig samfunn ikke skal være et dårligere samfunn.

– Vi ønsker å kunne fortsette å reise. Vi vil til Thailand, vi vil til New York, vi vil ha den friheten – men vi vil bli kvitt utslippene. Luftfartens fremtid avhenger av at både bransjen og myndigheter må være frempå og offensive, avslutter han. ■

# Garvet graver

Gullik Klepaker begynte å kjøre gravemaskin i 1976. 46 år senere graver han fortsatt.  
– Jeg har aldri gruet meg til å gå på jobb, sier 64-åringen.

Av: Vetle Daler

**V**i møter Klepaker i Tønsberg, hvor han jobber på et prosjekt for Tønsberg kommune.  
– Dette prosjektet handler rett og slett om rein Oslofjord. Nå går overvann og kloakk i ett rør, og det skaper problemer når det blir for mye vann. Da kan noe av kloakken gå rett i sjøen. Nå

legger vi separate kloakk- og overvannsledninger, forteller han.

Firmaet han har jobbet for siden ungdommen, heter Arne Olav Lund. Parat har 37 medlemmer i bedriften, med yrker som maskinførere, rørleggere, grunnarbeidere, formenn – og lærlinger.

– Ledelsen er flinke til å ta inn lærlinger, noe som er veldig positivt. Vi har til enhver tid mellom seks og åtte lærlinger hos oss, sier Klepaker.

## Gikk til Parat

Tidligere var det Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) i LO som var fagfore-





*Gullik Klepaker har vært i bedriften i 46 år,  
men har aldri gruet seg til å gå på jobben.  
Foto: Vetle Daler*



ningen for arbeiderne i bedriften, men tidligere i år valgte de å gå over til Parat. Det var det flere grunner til.

– At Parat er partipolitisk uavhengig, var viktig for mange. Det økonomiske var også viktig, å gå ned fra en kontingent på 1,6 prosent til 1,2, det blir litt penger av det, sier Klepaker.

På kjøpet fikk klubben ti nye medlemmer, som hadde sittet på gjerdet.

– Det er ikke tvil om at det er NAF som er Goliat i vår bransje, Parat er mer som David. Det var nok noe skepsis til å bytte fagforening på grunn av det, men på den andre siden fikk vi lite hjelp fra NAF i forbindelse med en alvorlig sak vi hadde oppe for en tid siden. Vi føler oss godt tatt imot i Parat, sier han.

#### Hadde vært arbeidsledig

Opprinnelig skulle Klepaker bli radio- og tv-reparatør, men han hoppet av etter endt utdanning og ble isteden gravemaskinfører. Det har han aldri angret på.

– Jeg er glad for i dag at det ikke ble noe av det. Jeg hadde vært arbeidsledig nå hvis jeg hadde fortsatt som radio- og tv-reparatør. Nå hiver man jo bare de gamle tv-ene og kjøper nye, poengterer han.

Da lokket trygg jobb og høyere lønn mer for den unge vestfoldingen.

– Det skal jo også sies at gründeren av selskapet, Arne Olav Lund, var en bekjent av familien. Det var ikke vanskelig å få jobb av han den gangen, forteller Klepaker.

#### Rivende utvikling

Klepaker er den som har vært lengst ansatt i firmaet. Da han begynte å kjøre gravemaskin i 1976, var det ingen krav til utdanning eller kurs. Siden den gangen har bransjen vært i en rivende utvikling, ikke minst når det gjelder ny teknologi som GPS-styring av maskinene.

– Det er klart det er mye som er blitt mye enklere, men det er også litt tungt for en godt voksen fyr som meg. Jeg er ikke så komfortabel med å trykke på alle disse

knappene, men jeg har god backing fra yngre kolleger som hjelper meg, sier han.

#### Nye rutiner

Med ny teknologi og nye rutiner følger også økte krav til dokumentasjon.

– Vi må dokumentere mye mer enn før, og det innebærer at jeg føler at jeg ikke får gjort like mye som før fordi all dokumentasjonen er tidkrevende. På den andre siden er utstyret helt annerledes nå enn i 1976. Gravemaskiner i dag er både varme og behagelige, det er klimaanlegg, og maskinen er varm når du kommer om morgenen. I 1976 var vi fornøyd bare det var vinduer, mimrer han.

#### Organisering mer akseptert

Klepaker har vært tillitsvalgt og hovedtillitsvalgt i en årrekke, og snakker varmt om fagorganisering.

– Jeg er stor tilhenger av et organisert arbeidsliv. Hvordan skulle det gått med flygerne i SAS hvis de ikke var organisert? spør han retorisk.

”Jeg er stor tilhenger av organisert arbeidsliv.

Gullik Klepaker



For tiden jobber Klepaker med et prosjekt for Tønsberg kommune. Foto: Vetle Daler

## Gullik Klepaker

Alder: 64

Bosted: Tjølling i Larvik kommune

Familie: «Kjerring og fire unger»

## Arne Olav Lund

- Entreprenørfirma med hovedkontor i Larvik
- Etablert i 1957
- 118 ansatte
- Utfører oppdrag over hele Østlandet
- Spesialkompetanse innen produksjon og rehabilitering av vei, vann- og avløpsanlegg



Da Gullik Klepaker begynte å kjøre gravemaskin i 1976, var det ingen krav til utdanning eller kurs. Nå er virkeligheten en helt annen. Foto: Vetle Daler

Klepaker føler organisering er stadig mer akseptert.

– Før var det mye enveiskommunikasjon her i bedriften. Vi har hatt organisert arbeidsliv hos oss siden 1998. Det som er litt skummelt, og som overrasker meg, er at mange yngre ikke bryr seg om organisering. De ser ikke behovet og lever der og da. Til og med lærlinger som får gratis medlemskap, de gidder ikke å trykke på en knapp engang, det er ganske overraskende, sier han.

#### Lite gnisninger

I år har Klepaker vært i bedriften i 46 år, men har aldri gruet seg til å gå på jobben. Det har blant annet med arbeidsmiljøet å gjøre.

– Jeg synes arbeidsmiljøet er utrolig flott. Her på dette prosjektet er vi ti–tolv personer, det er slik vi jobber, med små

enheter rundt omkring. Det å rullere på arbeidskollegene er utrolig sunt, så det ikke er de samme ansiktene man ser hver dag hele året. Det er en styrke. Vi har lite gnisninger i bedriften, sier han.

#### Hverdag med mennesker

Til tross for at han nærmer seg middagshøyden, har han foreløpig ingen planer om å gå av med pensjon.

– Det er klart det er gullkantet å gå i full jobb og ta ut pensjon samtidig, så jeg har ikke satt noen dato. Fordi jeg trives, sier han.

Klepaker har også et gårdsbruk i Tjølling utenfor Larvik, så arbeidsledig blir han ikke uansett.

– Gårdsdrift er et ensomt yrke. Det er noe med å komme ut og treffe folk og ha en hverdag med mennesker, avslutter han. ■

” Det er klart det er mye som har blitt enklere, men også tyngre for en godt voksen som meg.

**Gullik Klepaker**

## Parat informerer



Organisasjonsstruktur-utvalget. F.v.: Agathe Osland Hellesten, Hilde Margrete Bjørklund, Hajo Schmidt-Horix og Anneli Nyberg.  
Foto: Trygve Bergsland

## Videreutvikling og modernisering av Parat

Parats hovedstyre har nedsatt et organisasjonsstruktur-utvalg, der målet er å ta en totalgjennomgang av hvordan Parat er organisert i dag, og se på hvor organisasjonen kan videreutvikles til det beste for medlemmene.

Hovedstyremedlem Agathe Osland Hellesten sier målet må være å sikre en moderne organisasjon som utnytter ressursene riktig og sikrer god gjennomslagskraft. – Nå har vi fått satt ned utvalget som skal ledes av Hilde Margrete Bjørklund. Øvrige medlemmer av utvalget er Hajo Schmidt-Horix og Anneli Nyberg, i tillegg til at vi har fått tilført Ragnar Eggesvik som en administrativ ressurs, sier Osland Hellesten som også har fått en plass i utvalget.

Så langt har utvalget ifølge Osland Hellesten kun hatt et konstituerende møte. – Planene for det videre arbeidet må vi få lov til å komme tilbake til, men vi håper vi kan invitere til noen diskusjoner blant medlemmer og tillitsvalgte før vi skal levere resultatene til hovedstyret, sier hun.

## Husk søknadsfrist til stipend 1. oktober

Kompetanseutvikling er viktig for at du skal være attraktiv på et arbeidsmarked i endring. Parats utdanningsstipend er et økonomisk tilskudd til deg som tar ansvar for din egen utvikling gjennom etter- og videreutdanning. Søknadsfristen er 1. oktober i høst og 1. april til våren. Det elektroniske søknadsskjemaet finner du på Min Side på Parat.com. Kontakt ditt regionkontor dersom du trenger bistand.



## Nyansatt i økonomi-avdelingen

Parat øker kompetansen med flere nyansatte og har denne høsten ansett flere høyt utdannede. Kjetil Aaen startet den 1. august i økonomiavdelingen, der han vil jobbe med medlemskontingent og trekkliste. Han har en bachelorgrad i økonomi og administrasjon fra BI i Trondheim og styrker nå Parats økonomiavdeling med sin kompetanse.



Kjetil Aaen.  
Foto: Vetle Daler

## Kommunikasjonsavdelingen styrket

Ulrik Øen Johnsen er utdannet innen internasjonal business fra Boston og sammenliknende politikk fra Universitetet i Bergen. Han har også erfaring som journalist for Bergens Tidende. Fra august har han vært på plass i Parats kommunikasjonsavdeling som journalist og rådgiver.



Ulrik Øen Johnsen.  
Foto: Vetle Daler

## Kompetanseheving i kommunikasjonsavdelingen fra oktober

Marianne Baksjøberg vil fra oktober styrke kommunikasjonsavdelingen i Parat med sin kompetanse og erfaring. Hun har mastergrad i sammenliknende politikk fra Universitetet i Bergen og studerer nordisk språk og litteratur ved siden av jobb. Marianne har erfaring fra blant annet KS, Folkehelseinstituttet og Contair.



Marianne Baksjøberg.  
Foto: Trygve Bergsland

## Parats regionutvalg (RU)

### ■ RU region nord

(Nordland, Troms og Finnmark):

**Leder:** Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: lrh@caa.no

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Per-Christian Størkersen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms

E-post: jorunntrøen@gmail.com

Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, ungrepresentant

E-post: dina.kaino@tffk.no

### ■ RU region midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal):

**Leder:** Morten Mørch, NTNU

E-post: morten.morch@ntnu.no

Ronny Johannessen, NAV It Forretningspartner

E-post: ronny.johannessen@nav.no

Karina Holm Johansen, distriktstannklinikken Hareid

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

Vigdis Rønningen, NTNU

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Arne Duun, NAF

E-post: arne.duun@naf.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, ungrepresentant

E-post: havard@rotmo.net

### ■ RU region øst

(Innlandet, Oslo og Viken):

**Leder:** Anja P. Ahlstrøm, NIBIO

E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no

Nestleder: Ronny Kjønso, Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Rigmor Christensen, Forsvaret

E-post: Richristensen@mil.no

Stein Grindheim, SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Erik Olerud, Jungheinrich AG

E-post: erik.olerud@jungheinrich.no

Idar Nesset Gundersen, NAV Drammen, Ungrerepresentant

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

### ■ RU region vest

(Rogaland og Vestland):

**Leder:** Gro Nondal Buvik, Sygnir AS

E-post: gro.buvik@sygnir.no

Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen

E-post: odd.eide@sjofartsdir.no

Anett Solen, Bergen kommune, Bergen

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

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger

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

Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune, ungrepresentant

E-post: ainahelene@hotmail.com

### ■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark):

**Leder:** Sissel Eilefstjøn, Skatteetaten

E-post: sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no

Anne Lise Olsen, VAF tannhelse

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

Knut Agnar Bøstein, Falck Redning AS, Larvik

E-post: knut.boestein@falck.com

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefantene Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Hanna Kristine S. Korsvik, Universitetet i Agder (UIA)

E-post: hanna.korsvik@uia.no

Lise-Marie Midlang, ungrepresentant

E-post: lisemarie.midlang@gmail.com

## Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



Lene Liknes Hansen  
Advokat



Thore Eithun Helland  
Advokat



Renate Messel Hegre  
Forhandler



Stein-Inge Abelvik  
Rådgiver



Kjell Morten Aune,  
Forhandler



Guro Løkken Barø  
Advokat

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, trykdespørsmål og lignende.

### Lengre oppsigelsestid

Spørsmål: Jeg har jobbet hos samme arbeidsgiver i over 13 år, og jeg er 56 år. Min arbeidsgiver har sagt meg opp og sier at oppsigelsestiden min er tre måneder fordi det er dette som står i arbeidskontrakten min. Jeg mener jeg har rett på lengre oppsigelsestid. Hva er riktig?

**Tidemand**

Svar: Du har rett på en oppsigelsesfrist på 5 måneder fordi du har jobbet hos samme arbeidsgiver i over 10 år og er over 55 år gammel. Dette følger av arbeidsmiljøloven

paragraf 15-3 tredje ledd. Bestemmelsen fastsetter egne oppsigelsesfrister for arbeidstakere over 50 år som har vært sammenhengende ansatt i samme virksomhet i minst ti år. Fristene er som følger:

- Minst fire måneder om arbeidstaker er fylt 50 år
- Minst fem måneder om arbeidstaker er fylt 55 år
- Minst seks måneder om arbeidstaker er fylt 60 år

Disse oppsigelsesfristene gjelder uavhengig av om en kortere oppsigelsesfrist er fastsatt i arbeidskontrakten. Merk deg at oppsigelsesfris-

tene gjelder når arbeidsgiver sier opp arbeidstaker. Om man sier opp selv, kan man si opp med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.  
Lene

### Vil ikke betale for mye for strøm

Spørsmål: Før jeg gjør alvor av det, vil jeg finne ut om planen min kan virke. Jeg ønsker ikke å betale mer for strømmen i leiligheten min enn det jeg mener strømmen er verdt. Nå er strømprisene altfor høye. Derfor vil jeg bare betale to tredjedeler av den fakturaen som jeg får fra kraftselskapet. Resten vil jeg nekte å

betale. Jeg vil skrive og fortelle at jeg ikke kan eller vil betale så mye for strømmen. Vi forbrukere blir flådd slik situasjonen er nå. Slik kan vi ikke ha det i Norge, og dette vil være min måte å si ifra på. Tror dere dette kan gå?

**Gunn Anita**

*Svar: Jeg vil sterkt fraråde denne fremgangsmåten. Du er forpliktet til å betale det som kraftleverandøren etter strømavtalen har rett til å kreve. Men selvsagt kan du forfall ringe til selskapet og prøve å forhandle deg frem til en lavere pris, og du kan også prøve å finne en annen kraftleverandør som kan levere et billigere produkt. Du bør ikke selv justere beløpet i fakturaen. Det er et mislighold av avtalen, som fører til at du først får et inkassokrav, med et påslag av forsinkelsesrente og gebyrer. Senere går saken videre i rettsystemet. Du har to avtaler, en avtale med nettleverandøren, som gir deg tilgang til nettet, og en avtale med kraftleverandøren. Jeg legger til grunn at det er den siste avtalen du tenker på. Den avtalen kan heves av kraftselskapet. Men selskapet kan ikke stenge strømmen, det kan bare nettleverandøren gjøre. Denne leverandøren må gi deg nødstrøm. Betaler du heller ikke for nødstrømmen, kan du miste strømmen helt. Det er ikke bra. Du bør nok heller hevde ditt standpunkt på andre måter, slik som å bruke sosiale medier og stemme ved valg. Nå er det jo også slik at du vil få strømstøtte fra staten. Det kan kanskje hjelpe.*

**Thore**

### **Fars rett til fødselspermisjon**

Spørsmål: Jeg jobber på et sykehus i Trondheim, og i november venter min samboer og jeg vårt første barn. Ifølge mine kolleger på jobben har jeg i tillegg til avtalt foreldrepermisjon også rett til permisjon med lønn i to uker i forbindelse med fødselen. Stemmer dette?

**Kristian**

*Svar: Ja, det stemmer. Dette er regulert i Overenskomst del A1, som omhandler sosiale bestemmelser for ansatte i helseforetakene. Her fremkommer det at arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 Omsorgspermisjon, skal være sikret fri med full lønn i to uker. Permisjon etter denne*

*bestemmelsen skal normalt avvikles i løpet av de første to ukene etter hjemkomst.*

**Renate**

### **Taushetsplikt under lokale lønnsforhandlinger**

Spørsmål: Jeg er hovedtillitsvalgt i staten og opplevde dessverre i fjor at en eller flere som deltok på de lokale lønnsforhandlingene i vår bedrift, har informert en eller flere enkeltmedlemmer detaljert om hvordan forhandlingene ble gjennomført, helt ned på hvem sa hva. Hva bør jeg gjøre?

**Christina**

*Svar: Hei, Christina. Først vil jeg si at det er veldig uheldig at slike opplysninger blir lekket, både for deg som tillitsvalgt, for arbeidsgiver og for den det gjelder. Min anbefaling er at du tar opp forholdene rundt taushetsplikt på det forberedende møtet med arbeidsgiver, slik at dere kan unngå brudd på taushetsplikten i fremtiden.*

*Offentlighetsloven, personopplysningsloven og særavtale om lønns- og personalregistre regulerer spørsmål om taushetsplikt og hva som kan gis ut av opplysninger.*

*Arbeidsgiver og de tillitsvalgte kan før forhandlingene bli enige om hvordan opplysninger skal håndteres gjennom de ulike fasene. Offentlighetslovens regler gjelder for materiale som utformes til lokale lønnsforhandlinger. Hovedregelen er at alt er offentlig med mindre det er hjemmel for å unnta. Det følger av kutyme at det er taushetsplikt under forhandlingene.*

*Partene har både før, under og etter lønnsforhandlingene taushetsplikt om personlige opplysninger som kommer frem om enkeltpersoner i forbindelse med forhandlingene. Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte, bør ikke fremlegges under forhandlingene.*

**Stein-Inge**

### **Informasjon fra arbeidsgiver før lokale forhandlinger**

Spørsmål: Vi skal i gang med lokale forhandlinger i vår bedrift nå i høst og er i den forbindelse litt usikre på hva er det vi har krav på å få av informasjon av arbeidsgiver på forhånd?

**Erik**

*Svar: Jeg ser at dere er omfattet av en tariffavtale og i ditt tilfelle NHOs Funksjonæravtale. Hver enkelt tariffavtale har sine egne bestemmelser om hva man har krav på av informasjon, så noen regler eller hjemler som gjelder for alle som jobber i private bedrifter, finnes ikke.*

*For dere er det følgende som gjelder:*

- *Dere har krav på å få en lønnsoversikt som viser egne medlemmers lønn.*
- *Dere skal få bedriftens regnskap og planer presentert. Hovedavtalen gir dere rett til månedlige møter med bedriften, og den økonomiske situasjonen og framtidsutsikter bør være hovedtema i disse møtene.*
- *Er det andre i bedriften som allerede har forhandlet, så har dere rett til å få vite resultatet av disse.*
- *Har dere ulike arbeidstakergrupper i bedriften, så har dere også krav på å få vite gjennomsnittlig lønnsutvikling for disse gruppene for det foregående året.*

*Husk å spørre hva medlemmene er opptatt av, og hør gjerne med tillitsvalgte hos dere som har forhandlet tidligere. Lykke til!*

**Kjell Morten**

### **Fri for å flytte**

Spørsmål: Jeg har kjøpt nytt hus og skal flytte. Vi har tre små barn, og det blir jeg som må gjøre mesteparten av flyttingen. Dette er mye jobb. Har jeg rett til fri fra jobb?

**Anastasia**

*Svar: Slik type permisjon kalles korte velferdspermisjoner. Dette er ikke regulert i lovverket. Reglene for dette følger da av arbeidsgivers styringsrett samt tariffavtaler, personalreglement og liknende. Det varierer hva som er rettighetene, og om det er med eller uten lønn. Du sier ikke hvor du jobber, så jeg kan derfor ikke svare hva som gjelder i ditt tilfelle. I staten er det bestemmelser om inntil tolv dagers velferdspermisjon, med lønn. Flytting er en typisk slik situasjon hvor det gis permisjon. Konkrete dager må avtales med arbeidsgiver. Jobber du utenfor staten, må du sjekke hva som eventuelt gjelder i din bedrift. Dersom det er regler om fri, må det avtales på forhånd hvilke dager som tas ut. Lykke til med flyttingen!*

**Guro**





# SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

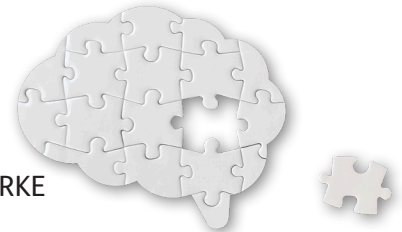
© Bulls

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

## KRYSS OG TVERS

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

1. AVVEID
2. BARNESPRÅK
3. ENHVER
4. EVNEMANGEL
5. FLEKKDVERGLERKE
6. GENTLEMAN
7. GUFFEN
8. HERDET
9. INKABY
10. JARLSBERG
11. JETJAGER
12. KAKK
13. KRAN



14. PENSKO
15. SENIL
16. STILLFERDIG
17. TRAPES
18. UTNEVNE
19. VEGETERE
20. WEEZER

## 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.

**L M T E I N K E N**

FYLL INN ORDET:

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

### NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven K
- Sort innen småsitrusgruppen
- Ligner mandarin både av utseende og på smak

### PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

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



Frist for å sende inn løsningen er **4. november 2022**.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 3/2022» og påfør eget navn, adresse og telefonnummer. Vinneren av hjernetrim i 2/2022 er Katrine Gerhardsen, fra Mosjøen.

# Vi er alle arbeidsglede-ansvarlige

Arbeidsglede er styrt av følelsene våre. Arbeidsglede kommer innenfra. Det som gir en person arbeidsglede, gir ikke nødvendigvis en annen person arbeidsglede. Men hvem har egentlig ansvaret for å skape arbeidsglede?

**E**t spørsmål som ofte kommer opp i forbindelse med flaggsaken vår, er om arbeidsglede er et lederansvar. Tja, er svaret mitt da. Det er ikke kun et lederansvar. Arbeidsglede er alles ansvar – et fellesansvar.

Undersøkelser viser dog at det er en sammenheng mellom ledelse og arbeidsglede. Det er tvilsomt om en leder alene kan skape arbeidsglede, men at en leder kan ødelegge arbeidsgleden for sine medarbeidere, er sikkert og visst. En leder kan ikke skape eller kreve arbeidsglede på arbeidsplassen, men en god leder vil legge til rette og skape rom for arbeidsglede.

Vi tilbringer en betydelig del av tiden vår på jobb. Derfor er det viktig å oppleve både glede i arbeidet man utfører og glede på arbeidsplassen. Jeg mener at arbeidsglede ikke er noe vi kan vedta i mål eller overordnede strategier. Arbeidsglede må skapes gjennom en prosess. Målet må være en evigvarende prosess, der man bidrar til mer arbeidsglede ut ifra sine egne forutsetninger.

Forskning viser at arbeidsglede er lønnsomt. På arbeidsplasser med høy arbeidsglede blant ansatte er det høyere produksjon, bedre inntjening, konkurranseevnen bedres, og sykefraværet er lavt. Samtidig er det ingen som er blitt utbrent av, eller mener at arbeidsdagen blir for slitsom av for mye arbeidsglede. Ansatte som har det gøy på jobb trives bedre, opplever mestring og føler seg mer verdsatt.

Et annet spørsmål som jeg ofte får nå når vi har denne gode flaggsaken, er hva som gir meg personlig arbeidsglede. Det har variert en del gjennom både yrkeslivet og tillitsvalgtrollen. Selvfølgelig er anerkjennelse og mestring viktig. Det å oppleve å gjøre noe verdifullt gir meg arbeidsglede. Men når jeg nå har tenkt etter om hva som virkelig har gitt meg mest arbeidsglede, så er det tillitsvalgtrollen. Det å få lov å bety noe for andres arbeidshverdag.

Også gode kolleger har vært og er viktig. Det er de som er med å løfte arbeidsdagen, spre humor, den gode samtalen eller bare gir et klapp på skulderen, et oppmuntrende ord eller et smil i tøffe stunder.



Nestleder i Parat, Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland

Og ikke minst gir en god latter meg arbeidsglede. Jeg ler ofte og høyt, og jeg har såpass selvinnsikt at jeg vet at det noen ganger har vært til irritasjon for andre. Jeg kan ofte se noe vittig i ekstreme situasjoner. Det er ikke alltid det passer seg å le, men de aller fleste ganger klarer jeg ikke la være. Det at noen mener jeg ler for mye, har jeg aldri latt påvirke meg negativt. Og det skal sies at veldig ofte har latteren min vært med å løse opp stemningen for eksempel rundt forhandlingsbordet.

*«Opplevelsen av arbeidsglede er nært knyttet til livsglede, og dersom arbeidsgleden mangler, er det noe vesentlig som ikke stemmer i livet.»*

Johan Velten

Anneli Nyberg

Anneli Nyberg  
Nestleder i Parat

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

# T-skjorter med nytt design



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

Medlemmer og tillitsvalgte kan nå bestille t-skjortene, og mange andre Parat-artikler, i [parat.shop.idegroup.no](https://parat.shop.idegroup.no), og betaler kun vår innkjøpspris.

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

**160 kroner**

Frakt kommer i tillegg.

Nordea

## Medlemstilbud på billån fra Nordea!

Som medlem av Parat får du et av Norges beste billån. Med rente fra 4,10 %



parat

Søk lån til bil, MC og caravan  
på [billan.nordea.no](https://billan.nordea.no)

**Priseksempel:**  
Eff.rente 5,66 % kr  
150.000,- o/5 år,  
Etabl.geb. kr 2000,-  
Tot.: kr 171.974,-