

Unn Kristin Olsen og Anneli Nyberg

23

Parats lederduo er gjenvalgt

**Gir selvledelse
arbeidsglede?**
Hva skal til for å tilrette-
legge for arbeidsglede
og trivsel?



8

Hjemmekontorfeber
Går vi mot en mer
permanent
hjemmekontor-
modell?



12

**Økte lønningen
gir økt press**
Prisen for arbeids-
takere stiger i takt
med oppgangen
etter gjenåpningen.



16

Nå er det tid for nye jobber og høyere lønn

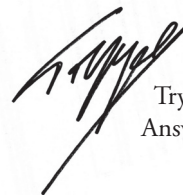
Nordmenn kan glede seg til en mye høyere lønnsvekst enn prisvekst de neste to årene, og i 2022 ligger det an til en skikkelig kjøpefest, sier sjeføkonom Marius Gonsholt Hov i Handelsbanken. Vi har intervjuet Eika Gruppens sjeføkonom, Jan Ludvig Andreassen, her i bladet som sier noe av det samme. Han mener også at lønnsoppgjørene framover bør ligge i området 3,5 til 4 prosent vekst og med en klar sosial profil.

Hvordan det er mulig med en slik optimisme etter evig lang tid med korona, nedstenging og en reiselivsbransje i knestående, er kanskje litt underlig. Mangel på optimisme dokumenteres av SSB som forteller oss at nesten 1 av 3 svarer at de er lite fornøyde med livet etter at pandemien har kommet til Norge. Resultatene SSB presenterer, viser at befolkningen i mindre

grad opplever at livet er meningsfylt, opplever mindre mestring, mindre engasjement, mindre givende relasjoner, mindre optimisme for framtiden og mer negative følelser sammenlignet med 2020. Helsvart med andre ord.

Men så er vi tilbake til dette med økonomien. Norsk økonomi er på vei til å bli sterkere enn noen gang, bedriftene ønsker seg flere ansatte, og arbeidsmarkedet nærmer seg nivået før pandemien. NAVs prognoser tilsier at ledigheten i neste år vil være lavere enn før koronakrisen. Aktivitetsnivået i svært mange bransjer er allerede høyere enn det var før pandemien, og Handelsbanken spår at veksten i fastlandsøkonomien blir på nærmere 4 prosent både i år og neste år. Sjeføkonomen i samme bank spår en vekst i det private forbruket neste år på nær 10 prosent.

Noen yrkesgrupper, som reiseliv og transport, har fremdeles svært høy arbeidsledighet, og mange har stått utenfor arbeidslivet i lang tid. Samtidig er det kanskje nå du skal vurdere å bytte jobb, forhandle ny lønn og forvente bedre betalt for jobben du gjør. Økonome melder allerede om økt press på lønninger og stor etterspørsel etter arbeidskraft. Oppfordringen er med andre ord å trosse SSBs pessimisme, se heller lyst på livet og framtiden.



Trygve Bergsland
Ansvarlig redaktør

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

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

ISSN 1504-4297
ISSN 1894-8391 (online)

Ansvarlig redaktør: Trygve Bergsland
Mobil: 905 85 639
E-post: trygve.bergsland@parat.com

Leder: Unn Kristin Olsen
Mobil: 412 35 877
E-post: unn.kristin.olsen@parat.com

Forsidefoto: Ned Alley
Avbildet: Unn Kristin Olsen og Anneli Nyberg

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

Redaksjonen avsluttet: 23.11.2021
Materiellfrist neste nummer: 04.02.2022

Fagpressen

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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



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



**PRESSENS
FAGLIGE UTVALG**

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

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

Adresse: Rådhusgt 17
0158 Oslo
Tlf: 22405040
E-post: pfu@presse.no

presse.no

- 2 Redaktøren har ordet
- 4 Småstoff
- 8 Arbeidsglede
- 12 Tilbake fra hjemmekontoret?
- 16 Økt lønn gir økt press
- 20 Aktive Parat
- 23 Parats landsmøte

- 24 SAS fraskriver ansvar
- 28 Kurs i 2022
- 32 Pensjonistene holder koken
- 36 Parat informerer
- 38 Advokatene svarer
- 40 Kryssord og hjernetrim
- 42 Parats leder

Gjenvalgt lederduo i Parat



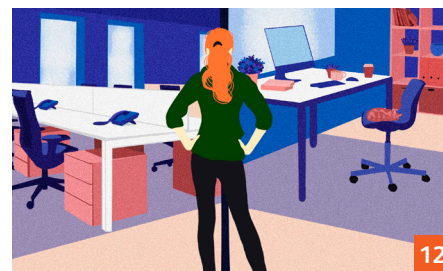
Leder Unn Kristin Olsen og nestleder Anneli Nyberg fikk fornyet tillit for de neste tre årene under Parats landsmøte den 18. november.

Unn Kristin Olsen og Anneli Nyberg. Foto: Ned Alley



Arbeidsglede etter pandemien

Etter en krevende pandemi er det tid for glede, og mange bedrifter ønsker å legge til rette for trivsel og økt arbeidsglede blant ansatte. Kan selvledelse være veien å gå for å nå målet?



Illustrasjon: Ane Løvereide

Har Norge fått hjemmekontorfeber?

Noen elsker det, andre hater det. Har hjemmekontoret kommet for å bli? Og hvordan sikrer man gode løsninger?



Økte lønninger presser økonomien

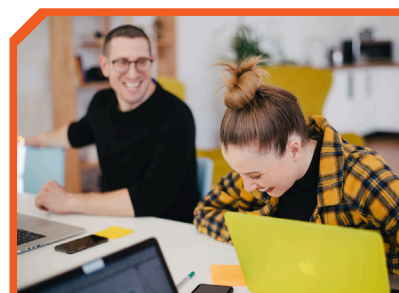
Arbeidsmarkedet er i ferd med å bli søkerens marked. Prisen for arbeidstakere stiger i takt med oppgangen etter gjenåpningen.



Anders Eckermann Eikeland. Foto: Ane Løvereide

SAS fraskriver seg ansvar

SAS har omgått forpliktelsen til å gjenansette piloter etter pandemien. De tillitsvalgte reagerer kraftig.



Få meldinger om lønnsforskjeller

Av de største selskapene i Norge rapporterte kun tre av ti om lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i årsberetningen for 2020. Dette kom fram i en undersøkelse som revisjonsselskapet PwC har gjort blant landets 100 største selskaper, skriver Aftenposten. Ifølge likestillingsloven må både bedrifter med mer enn 50 ansatte og alle offentlige virksomheter rapportere om forskjeller i lønn mellom menn og kvinner minst annethvert år. @Aftenposten

9500 færre arbeidssøkere

Det ser ut til at pandemien har løsnat grepet om samfunnet, og stadig flere er tilbake i jobb. Ved utgangen av oktober var det registrert 121 200 helt arbeidsledige, delvis arbeidsledige og arbeidssøkere hos NAV. Dette utgjør 4,3 prosent av arbeidsstyrken, melder NTB. Dette er også 9500 færre enn ved utgangen av september, justert for sesongvariasjoner, ifølge NAV. 63 300 personer var registrert som helt arbeidsledige ved utgangen av oktober, noe som utgjør 2,2 prosent av arbeidsstyrken. @NTB



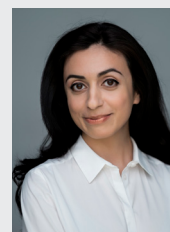
Hva skjer med feriepengene til dem som har mottatt dagpenger i 2021?

De som har mottatt dagpenger i 2021, kan risikere å få mindre eller ingenting i feriepenger neste år. Arbeiderpartiet lovet i sin 100-dagersplan før valget å «gjeninnføre feriepengetillegget for permitterte og arbeidsledige». Løftet ble ikke innfridd da de foreslåtte endringene til statsbudsjettet for 2022 ble lagt fram.

- Vi mener at dette skal bli en rettighet. Men jeg er helt ærlig på at i dette budsjettet, som er et tilleggssnummer som blir til i løpet av noen få dager, prioriterte vi ikke det. Det var andre ting som kom foran, fordi vi har et begrenset handlingsrom, sier statsminister Jonas Gahr Støre (Ap).
- Hadia Tajik, arbeids- og inkluderingsminister (Ap), sier til NTB at løftet ikke er glemt.
- Det står i Hurdalsplattformen. Så det skal gjennomføres, sier Tajik til NTB. @NTB

Rundt 300 millioner kroner skal hjelpe dem som står utenfor arbeidslivet

Arbeids- og inkluderingsminister Hadia Tajik (Ap) forteller til Dagsavisen at regjeringen kommer til å gjøre en rekke endringer og innføre tiltak som skal sørge for trygge jobber til flere. Hun påpeker på at selv om sysselsettingen er tilbake til et nivå tilsvarende før pandemien, er det per nå flere langtidsledige enn det vanligvis er. Mange av de langtidsarbeidsledige sliter med å komme inn i arbeidslivet. Derfor skal til sammen 285 millioner kroner legges til rette for at flere arbeidsledige kommer inn i arbeidslivet. @Dagsavisen



Hadia Tajik.
Foto: Arbeiderpartiet

Klarer endelig Amazon-arbeidere å danne fagforening?

Det kjente amerikanske IT-selskapet som driver elektronisk handel over nettet, har ved flere anledninger mottatt kritikk for sine arbeidsvilkår. Lageransatte ved Amazons avdeling i New York vil nå holde en avstemning om å danne en fagforening. Lignende forsøk ved andre avdelinger har tidligere mislyktes.

For å kunne holde valget må over halvparten av lagerarbeiderne ved avdelingen si ja. Amazon Labour Union (ALU) har tatt initiativet og sier de håper å bli den første fagforeningen som netthandelsgiganten anerkjenner. Fagforeningen vil blant annet kjempe for høyere lønn, jobbsikkerhet, tryggere arbeidsforhold, mer betalt fritid og lengre pauser for lagerarbeiderne. @NTB



Nesten halvparten blir mer slitne av hjemmekontor

I en undersøkelse gjort av Norstat for Bedriftshelsetjenestens bransjeforening svarte nesten halvparten (47 prosent) i aldersgruppen 30–40 år at de hadde følt seg slitne i lengre perioder på hjemmekontoret. Én av tre hadde følt seg ensomme i lengre perioder, og 22 prosent hadde hatt andre psykiske plager etter at pandemien rammet oss. Tallene fra undersøkelsen indikerer også at de på hjemmekontoret opplevde flere psykiske plager.

@Finansavisen

Støre vil stramme inn vikarbruken

Den nye regjeringen har vært klare på at de ønsker å stramme inn vikarbruken i arbeidslivet, og statsminister Jonas Gahr Støre vil gjøre det allerede før jul. Regjeringen ønsker å fjerne en formulering i arbeidsmiljøloven som åpner for å ansette folk midlertidig i inntil ett år. Får Støre til dette, vil det bli et av de første valgløftene som innfris fra Arbeiderpartiet.

– Det skal skje før jul. Det er et forslag som allerede har vært på høring, så derfor kan vi gå rett på forslaget nå, sier arbeidsminister Hadia Tajik til Finansavisen.

Forslaget møter kritikk fra blant annet Høyre.

Lovforslaget er en trist førjuls-gave til alle som sliter med å finne seg jobb, mener Henrik Asheim, som er Høyres arbeidspolitiske talsperson.

@Finansavisen



Statsminister Jonas Gahr Støre.
Foto: Arbeiderpartiet.

Vedums statssekretær har tjent millioner på opplæring av utenlandske sjøfolk for norske rederier



Erlend Grimstad (53) er én av fem statssekretærer som vil jobbe tetttest på Vedum i det mektige Finansdepartementet. Grimstad kommer fra et luksusliv i Manila, der han har jobbet med å lære opp filippinsk mannskap som jobber i norske farvann – til langt lavere lønn. Sjøfolk som kommer fra land utenfor EU/EØS, tjener langt mindre enn nordmenn. På frakteskip er det snakk om så lite som en tredel av lønnen til norske sjøfolk, ifølge en beregning fra 2018. Samtidig har Vedum og Sp jobbet for norsk lønn i norsk farvann. I Hurdalsplattformen skriver den nye regjeringen at de vil «innføre krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i norske farvann og på norsk sokkel». @VG



Over 55 år? Da nærmer du deg alderen ledere anser deg som «eldre»

I Norge passerte vi nylig én million alderspensjonister. Hver sjettede nordmann er nå alderspensjonist. De kommende årene vil antallet alderspensjonister bare fortsette å stige kraftig. Selv om vi framover kommer til å trenge at flere står i jobb lenger, er ikke godt voksne arbeidstakere blant de mest populære. Norsk seniorpolitiske barometer har i år kartlagt holdningene til 1200 ledere i privat og offentlig sektor. Den siste undersøkelsen viser at godt voksne arbeidstakere er den gruppen færrest ledere ønsker å ansette. Samme undersøkelse viser at norske ledere setter i gjennomsnitt grensen for hvem som er eldre ved 56,1 år. *@Forskning.no*



Forsikring gjennom jobben er ofte ikke nok

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

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

parat





Delvis hjemmekontorbruk kobles til større forbruk av alkohol

Forskere ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har sett nærmere på om det å jobbe hjemmefra har en sammenheng med alkoholkonsumet vårt. De oppdager at folk som jobbet hjemme to dager i uken eller mer, hadde større sjanse for å drikke minst sju enheter i løpet av en uke. Studien er basert på data som ble samlet inn mellom år 2004 og 2019, altså før pandemien. Studien viser med andre ord en normalsituasjon, og økningen kan derfor ikke forklares med bekymring og vansker under pandemien. *@Forskning.no*

Dobler fagforeningsfradraget på to år

På to år vil regjeringen doble fagforeningsfradraget fra 3850, slik det er i dag, til 7700 kroner i 2023. Halvparten av økningen kommer allerede i høst. – Det er viktig for å øke organisasjonsgraden i arbeidslivet, og for at flere arbeidsfolk skal få et fellesskap rundt seg. Ikke minst betyr det bedre arbeidsforhold over hele landet, sier arbeids- og sosialminister Hadia Tajik til VG. Fagforeningsfradraget lar deg trekke fra summen på skattemeldingen slik at du slipper å skatte av det. Inntektsskatten i Norge er på 22 prosent. Hvis du er fagorganisert, betyr det at du kan spare inntil 423,50 i skatt i 2022 og 847 kroner i 2023 med doblingen av fradraget. *@VG*



Kunnskap er makt

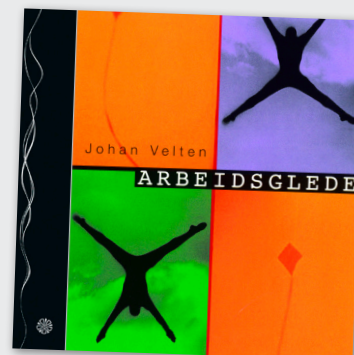
Aktuelle bøker for deg som vil holde deg oppdatert

Johan Velten

Arbeidsglede

Denne boken handler om lederutvikling, og den er blitt til gjennom praktisk utviklingsarbeid i norske virksomheter. Forfatteren har de senere årene gjort omfattende studier av hva som skaper gode arbeidsplasser og engasjerte medarbeidere, og resultatene presenteres i denne boken. Velten mener det er en sammenheng mellom ledelse og arbeidsglede, og at de som elsker å gå på jobb er motiverte medarbeidere som yter maksimalt.

Cappelen Damm



Torkil Berge, Erik Falkum

Se mulighetene

Å delta i arbeidslivet er en kilde til opplevelse, anerkjennelse, fellesskap og personlig identitet. Derfor er det viktig å utvikle metoder som gjør det mulig for dem som ønsker det, å ha en jobb – også når de har psykiske helseproblemer. Denne boken beskriver nyttige teoretiske forståelsesmodeller og konkrete tiltak som hjelper.

Gyldendal Arbeidsliv



Jan-Erik Støstad

Sosial dumping

– trues den norske modellen?

Sosial dumping med lav lønn, lang arbeidstid, svakt stillingsvern og dårlig HMS er ikke bare uakseptabelt for arbeidsinnvandrere, det fører til at useriøse bedrifter vinner kontrakter og setter arbeidsvilkår under press. Dette får konsekvenser for de seriøse virksomhetene, vanlige norske arbeidstakere og organisasjonene i arbeidslivet. I så fall rammes en pilar i den norske modellen. Boken drøfter hva som er drivkreftene bak sosial dumping og hva som bør gjøres for å få kontroll på problemet.

Gyldendal Arbeidsliv



Gir selvledelse arbeidsglede?

Etter en lang og krevende pandemi er det nok flere bedrifter som vil legge til rette for økt trivsel og arbeidsglede for sine ansatte. Kan selvledelse være rett vei å gå for å nå målet?

Av: Ane Løvereide

Leder i Parat, Unn Kristin Olsen, mener det etter en lang pandemi nå er tid for godhet og glede. – Ja, rett og slett å ha det gøy i arbeidslivet, sier hun.

Olsen forteller at arbeidsglede blir organisasjonens flaggsak for 2022, og peker på at forskning viser at arbeidsglede kan utløse både lønnsomhet og økt produktivitet.

– Parat skal derfor det neste året arbeide målrettet og dedikert for mer arbeidsglede. Fordi det er helsefremmende, og fordi det er lønnsomt. Vi skal bidra til mer kunnskap og forskning på hvilken effekt arbeidsglede har. Vi skal påvirke myndigheter og arbeidsgivere til å støtte opp under tiltak og insentiver som er med på å skape arbeidsglede. Og sist, men ikke minst kan man skape mye sosialt ut av en denne flaggsaken, rundt på arbeidsplassene og i medlemsgruppene, sier Olsen.



Arbeidsglede er Parats flaggsak for 2022. Men hva gir oss egentlig glede på jobb?

” Vi skal bidra til mer kunnskap og forskning på hvilken effekt arbeidsglede har.

Unn Kristin Olsen, leder i Parat



– Parat skal det neste året arbeide målrettet og dedikert for mer arbeidsglede. Fordi det er helsefremmende, og fordi det er lønnsomt, sier leder i Parat, Unn Kristin Olsen. Foto: Vette Daler

Er selvledelse nøkkelen til økt arbeidsglede?

Dersom arbeidsgiver ønsker å legge til rette for mer arbeidsglede blant sine ansatte, er det kanskje utfordrende å vite hvor man bør starte. Ifølge en jobbhelsetundersøkelse utført av Avonova i 2021, hvor 2500 arbeidstakere og 500 ledere har deltatt, kommer det fram at 76 prosent mener autonomi (selvbestemmelse) og fleksibilitet er viktig eller svært viktig for at de skal utføre en god jobb og oppleve mestring. Kan dette bety at mer selvledelse vil gi økt arbeidsglede?

Tom Karp er forfatter og professor i ledelse ved Institutt for ledelse og organisasjon på Høyskolen Kristiania. Han har gitt ut flere fagbøker om endringsledelse, ledelse og selvledelse, samt publisert en rekke vitenskapelige artikler i internasjonale tidsskrifter. Han tror selvledelse kan være med på å påvirke arbeidsglede.

– Både selvledelse og arbeidsglede er jo to litt ulne begreper. De defineres i stor grad individuelt og er åpne ord som kan omfatte svært mye. Det er heller ikke like enkelt å drive forskning knyttet mot arbeidsglede, som det for eksempel er å forske på prestasjon. Likevel tror jeg nok

absolutt selvledelse påvirker vår arbeidsglede, sier Karp.

Selvledelse skaper en større følelse av kontroll på arbeidsplassen

For Karp knyttes selvledelse i stor grad opp mot muligheten til å påvirke eget liv, ta frie valg og være en aktør.

– En av kjernene i selvledelse henger sammen med at denne måten å jobbe på gir flere en følelse av å ha fri vilje. Du kan være en aktør, som selv bestemmer spillereglene, framfor et offer som kun må innfinne seg i status quo. Skjer det kjipe ting på en arbeidsplass for ansatte som ikke har noen grad av selvledelse, kan disse tingene raskere oppfattes som uoverkommelige og noe du ikke kan endre. Jobber de ansatte derimot med en større grad av selvledelse, kan det være enklere å oppleve at man tar kontroll over situasjonen, sier han.

Ifølge Karp finnes det mye forskning som viser at folk synes det er kjipt å jobbe uten autonomi.

– Vi snakker ofte om «verktøy» innen selvledelsesfaget. Hva er du rustet med for å håndtere ulike situasjoner, og hvilke verktøy kan du bruke for å gjøre arbeidsdagen bedre? Når gjelder selvledelse, er troen på at du kan påvirke en situasjon en stor del av verktøykassa. Framfor at du sutrer over en umulig situasjon du ikke kan kontrollere, kan du med denne troen gripe mer fatt i situasjonen og se etter løsninger som fungerer for deg, forklarer Karp, før han legger til at dette selvsagt også er veldig individuelt og avhenger av personen det er snakk om.



Tom Karp, forfatter og professor i ledelse ved Institutt for ledelse og organisasjon på Høyskolen Kristiania, minner om at ingen andre enn oss selv har ansvar for vår egen lykke. Foto: Høyskolen Kristiania

Viktig å ikke legge lista for høyt

Selv om mer selvledelse for mange vil kunne bidra til større arbeidsglede, mener Karp likevel det er viktig å sette grenser for seg selv. De siste årene har selvledelse blitt en økende trend i arbeidslivet, og da pandemien førte til hjemmekontor for svært mange ansatte i Norge, ble selvledelse enda mer vanlig.

Karp tror det har vært positivt med mer selvledelse under nedstengingen av samfunnet, men han mener også at situasjonen har vært utfordrende for flere.

– Å bli kastet ut i en situasjon hvor man ikke lenger jobber like tett med leder eller andre kolleger, hvor man får mye ansvar for egen jobbstruktur og mindre oppfølging – det tror jeg har vært en tung prosess for noen, sier han.

Karp håper samtlige likevel har fått øynene opp for det positive rundt selvledelse, og at gode justeringer og reguleringer nå er på plass for de fleste norske arbeidstakere som må lede seg selv mer enn tidligere.

– Det blir fort ensomt foran en skjerm på hjemmekontoret. Da er det viktig at arbeidsplassen har lagt opp til at de ansatte jobber med noe som gir mentalt og fysisk overskudd. At de har funnet måter å ta vare på eget mentalt og fysisk overskudd, at folk får pustepauser, kommer seg ut og ser mer mennesker enn skjerm. Mange har vært gode på å innføre rutiner som handler om mellommenneskelig kontakt – og det tror jeg er helt viktig under slike situasjoner som vi har opplevd den seneste tiden, sier han.

Grensesetting kan bidra til større arbeidsglede

Med hensyn til hva som gir ledere størst arbeidsglede og hva som gir ansatte størst arbeidsglede, mener Karp det eksisterer flere likheter. Han peker først på typiske områder som ofte medfører mindre arbeidsglede, som stress, lite søvn, usikkerhet, uforutsigbarhet og følelsen av å ikke ha kontroll. På motsatt side finner vi mestring.

– Å mestre hverdagen, ulike oppgaver og utfordringer tror jeg fører til arbeidsglede for mange. Å levere gode resultater er nok

viktig for både ledere og ansatte. Det å bli sett, satt pris på og høre at man har gjort en knalljobb, er nok også med på å gjøre folk mer fornøyde. Der er vi alle som barn fremdeles, vi liker ros, forteller han.

Samtidig forklarer Karp at arbeidstakere må sette grenser for hva de skal mestre – ellers vil arbeidsgleden utebli.

– Ledere har nok spesielt vansker med å sette egne grenser her. De vil sørge for at alt går rundt, og at alle har det bra. Det er fint at man vil passe på slike ting, men å justere forventninger en har til seg selv er nok også sunt. Det vi kan forvente fra ledere, er at de legger til rette for et godt og profesjonelt arbeidsmiljø, at de ikke mobber eller utøver destruktiv ledelse. Men ingen andre enn oss selv har ansvar for vår egen lykke. Ledere kan legge til rette for at ansatte ikke mistrives, stresser og sliter seg ut, men de kan ikke egenhendig sikre at alle er lykkelige, mener Karp.

Henger norske arbeidstakere seg opp i «filleting» som hindrer arbeidsgleden?

Ifølge Karp er Norge et land hvor automati verdsettes i stor grad sammenlignet med andre land.

– Dette er med på å sørge for at nordmenn kanskje spesielt opplever arbeidsglede

dersom individer blir sett, hørt og møtt med respekt og en mulighet til selvbestemmelse. Vi er stort sett vant med gode og ryddige arbeidsforhold, god lønn og et solid sikkerhetsnett. Dette gir oss en litt annen behovspyramide enn andre land, når gjelder arbeid, sier han.

At nordmenn har luksusproblemer og gjør småting større enn de trenger å være på arbeidsplassen, tror han de fleste vil innrømme dersom de tenker seg om. Likevel vil han ikke feie «norske arbeidsproblemer» under teppet.

– Det eksisterer helt klart flere problemer i norsk arbeidsliv som er seriøse, for vi har jo ikke klart å skape en utopi her – selv om andre land kanskje skulle tro det. Det er også viktig å påpeke at et problem er et problem for den det gjelder, uansett hvor stort eller lite det er. Det hjelper ikke at noen har det verre et annet sted, men kan vi lære å akseptere at livet ikke må være et glansbilde, tror jeg vi ville fått flere lykkelige arbeidstakere, sier Karp.

Mange tror ikke de er gode på selvledelse

En annen som har tro på at selvledelse kan skape arbeidsglede, er Atle Värvik, tidligere toppidrettsutøver og grunnleggeren av organisasjonen MOT og konseptet



Atle Värvik, grunnleggeren av organisasjonen MOT, mener tillit må ligge til grunn mellom leder og ansatt for å legge til rette for arbeidsglede. Foto: Øystein Eugene Hermstad

DRIVE. For at selvledelse skal fungere, mener han tillit må ligge til grunn mellom leder og ansatt.

– Medarbeidere som gis tillit, blir så motiverte at de nesten glemmer at de er på jobb, forteller han over e-post.

Han forteller at tillit bidrar til selvledelse, og at tillit forutsetter at folk er motiverte til å lede seg selv, og også har evne til selv å bestemme sine handlinger.

– Mange tror dessverre at de ikke er gode på selvledelse, men min erfaring er at når de blir gitt tillit over tid, blir de gode på dette. Har mennesker vokst opp uten å få vist sine evner på selvledelse, føles det skummelt når ansvarlighet forventes. Det kreves mot av både leder og den enkelte medarbeider. Det er en risiko, men det kan også være verdt risikoen dersom ønsket er å skape store bedrifter og medarbeidere med eierskap og glede, mener Vårvik.

Selvledelse og tillit vil alltid være risikabelt

Tross positive erfaringer rundt både selvledelse og tillit understreker Vårvik at det finnes fallgruver.

– Jeg er svært glad i tillitsbasert ledelse selv om jeg noen ganger har bommet fordi jeg har gitt for mye tillit og eierskap til mennesker. Noen holder seg ikke innenfor bedriftens satte rammer. Og noen medarbeidere eller ledere er rekruttert inn selv om det er mismatch mellom medarbeiderens og bedriftens verdigrunnlag. Det er uunngåelig å bomme innimellom. Altså er det en risiko å vise og gi tillit. Men hva er alternativet, spør Vårvik.

Han tror de beste medarbeiderne og lederne vil være i bedrifter der de blir vist tillit.

– Det betyr at vi beholder de dyktigste letterne. Med tillit får du en mer effektiv organisasjon med mye mot, eierskap, ansvarlighet og glede. Alt glir mye lettere, avslutter han. ■



Husk å nyte de små tingene, også når du er på jobb – for eksempel en kaffepause med gode kolleger.

Fem tips til mer arbeidsglede

Hvis du ikke opplever arbeidsglede på jobb, kan det være vanskelig å finne ut av hvilke grep du selv kan ta for å bedre situasjonen. Her er fem tips fra Tom Karp, forfatter og professor i ledelse ved Institutt for ledelse og organisasjon på Høyskolen Kristiania.

Av: Ane Løvereide

1. Ta et valg, ellers blir du stående på halvdistansen, og det å ikke ha tatt et valg gnager. Valget i enhver jobbsituasjon man ikke er fornøyd med, kan deles i tre. Du kan akseptere situasjonen og lære deg å leve med rollen din. Du kan ta grep selv eller snakke med en tillitsvalgt eller sjefen din. Eller du kan se etter en ny jobb. Poenget er å ta et valg. Det i seg selv kan være lettende.
2. Snakk med noen du stoler på om jobben din, og hvorfor du ikke er fornøyd. Det kan være vanskelig å finne ut av hva du bør gjøre framover, og hvilket valg som er rett for deg. Da vil en utenforstående kanskje kunne sette ting i perspektiv.
3. Juster forventningene dine både til arbeidsplassen og til deg selv. Sett ord på hva arbeidsplassen har ansvar for når det gjelder din arbeidsglede, og hva du har ansvar for.
4. Aksepter at du mest sannsynlig ikke vil finne opp hjulet på nytt, eller revolusjonere bransjen din alene. Ta oppgaver steg for steg, og vær fornøyd med alle små seiere. Det å kunne akseptere tingens tilstand og forstå hva man kan gjøre noe med, og hva man ikke kan gjøre noe med, er generelt et godt grep.
5. Nyt de små tingene, både på jobb og utenfor kontoret. Ta en kaffepause med en god kollega, gå ut i sola mens den fortsatt skinner, dra tidlig hjem når du kan, nyt god mat, og ikke baser livet på at jobben ene og alene er det viktigste du har.



Hjemmekontoret er både elsket og hatet. Vil det bli mer permanente hjemmekontorløsninger framover, eller går vi sakte, men sikkert fullstendig tilbake til kontorene? Illustrasjon: Ane Løvereide

Har Norge fått hjemmekontorfeber etter pandemien?

For samtlige bransjer førte pandemien til pålagt hjemmekontor. Noen elsket det, andre hatet det. Nå åpner flere for en permanent hjemmekontormodell. Så hvordan bør man gå fram for å sikre at hjemmekontorløsninger blir gode for både arbeidsgivere og ansatte?

Av: Ane Løvereide

Etter en lang periode med pålagt hjemmekontor for mange har kanskje flere savnet fellesskapet. Andre har gruet seg til forstyrrelser, støy og pendling. Nå har noen

bransjer tatt grep og spurt sine ansatte om hva de egentlig ønsker. Å jobbe hjemme eller «på jobben»? Og mye tyder på at det blir vanligere å åpne for en permanent hjemmekontorløsning.

Mange tror hjemmekontoret er framtiden

En helt fersk rapport fra Avonova, en av Norges ledende leverandører av bedriftshelsetjenester, har undersøkt hvordan 500

ledere og 2500 ansatte ser for seg framtidens arbeidshverdag. Rapporten viser at 38 prosent av de som har hatt hjemmekontor under pandemien, har hatt en arbeidsplass som i liten eller svært liten grad har vært tilpasset arbeidshverdagen deres. Blant de yngre arbeidstakerne øker andelen til 45 prosent.

42 prosent svarer også at arbeidsgiver i liten eller svært liten grad har bidratt til å tilrettelegge for et godt hjemmekontor. Likevel tror under halvparten av de spurte at vi vil gå tilbake til å jobbe mer på arbeidsplassen enn hjemmefra. Noen bransjer har allerede iverksatt hjemmekontorløsninger for ansatte som ønsker det. To selskaper som nå vurderer en permanent hjemmekontorløsning, er DNV og Schibsted.

DNV var rustet for hjemmekontor før pandemien brøt ut

Selv om pandemien kom uventet på Det Norske Veritas (DNV), et globalt selskap som jobber med kvalitetssikring og risikohåndtering i over 100 land, hadde de begynt å benytte seg av en fleksibel

arbeidsmodell hele seks måneder før landet stengte ned.

– Konsernledelsen ville se på en mer fleksibel ordning. Allerede før pandemien brøt ut, var det sett på som gammeldags å ha alle på kontoret. Her har vi over 12 000 ansatte i hundre ulike land. Globalt er det ikke vanlig at alle jobber på kontoret, sier Nina Ivarsen, hovedtillitsvalgt og leder i Veritas Funksjonærforbund (VEFF), som er en del av Parat.

I sommer ble det satt ned en prosjektgruppe som har jobbet med retningslinjer for fleksibelt arbeid hos DNV, som har valgt å kalle denne arbeidsmåten «Flexible Workplace», for å understreke at du ikke må jobbe hjemmefra. Du kan også arbeide på hytta eller på favorittkaféen, for eksempel.

– For å sikre en god løsning for alle har prosjektgruppa jobbet tett sammen med verneombud og tillitsvalgte. Vi har hatt opplæring av linjeledere, og vi har gitt informasjon om rettigheter på hjemmekontor til alle ansatte. Det har vært en stor grad av tillit mellom partene i hele

prosessen, sier Anne-Lise Mala Fredriksen, arbeidsrettsekspert i DNV.

Fredriksen forteller at tilbudet om fleksibel arbeidsplass er gitt til alle i selskapet som har arbeidsoppgaver som gjør det mulig å jobbe fra andre steder enn hjemmet.

– Dette er et tilbud fra DNV til alle ansatte som har anledning og lyst til å benytte seg av det. Det er helt klart noen som vil fortsette å måtte jobbe fra laboratorier eller ute i felt, men de som kan jobbe digitalt, får nå denne muligheten. Vi følger selsagts forskriften om regulert arbeid fra hjemmekontor og (tegner) tilbyr avtaler med alle som vil benytte seg av muligheten. Dette blir nå et prøveprosjekt i seks måneder, og vi tror både arbeidsgiver og arbeidstaker vil høste og dele erfaringer i denne perioden, sier hun.

70–80 prosent følte seg ivaretatt på hjemmekontoret

Selv om DNV har merket seg flere positive sider ved å la flere få velge hvor de jobber fra, har både Ivarsen og Fredriksen opplevd at noe også går tapt når ansatte sitter hver for seg.

– Vi har sett at produktiviteten har gått opp, folk bruker mindre tid på pendling, DNV har spart store summer på å ikke reise så mye, men vi jobber på en helt annen måte når vi møtes fysisk. Vi kan lese kroppsspråk, dele personlige øyeblikk, og kreative prosesser blomstrer. Det er det ikke alltid like lett å få til gjennom hjemmekontor, og det er en grunn til vi tror «great things happen when people meet», sier Ivarsen.

Tidligere i år sendte VEFF ut en spørreundersøkelse til sine ansatte. De ble spurt om hvor ivaretatte de følte seg på hjemmekontoret, og Ivarsen forteller at mellom 70 og 80 prosent svarte at de opplevde å bli veldig godt ivaretatt.



Selv om DNV har merket seg flere positive sider ved å la flere få velge hvor de jobber fra, har både hovedtillitsvalgt Nina Ivarsen og arbeidsrettsekspert i DNV, Anne-Lise Mala Fredriksen, opplevd at noe også går tapt når ansatte sitter hver for seg. Foto: Ane Løvereide



– Selv om noen sliter med hjemmekontor, er det godt å se at så mange føler seg ivaretatt. Vi har tatt grep for å sikre dette. Et eksempel er at ingen digitale møter skal vare i over 50 minutter per time. Da må folk få en pause, kunne gå på toalettet, strekke på bena og ta seg litt luft. Slike små kjøreregler fungerer utmerket, sier Ivarsen.

Over 80 prosent i Schibsted ønsker å jobbe helt eller delvis hjemmefra

Da pandemien traff mediekonsernet, Schibsted, ble omveltningen stor for de

ansatte. Ledelsen ønsket å komme seg videre på en konstruktiv måte og tenkte på hva neste steg for selskapet kunne bli, framfor å sitte å vente.

– Ansatte på tvers av hele Schibsted har jobbet med å kartlegge hvordan vi skal tenke arbeidsplasser i framtiden, gitt endringen vi har vært gjennom nå, sier Mette Krogsrud, konserndirektør for HR og kommunikasjon i Schibsted.

Ifølge henne har selskapet kjørt flere undersøkelser blant de ansatte for å finne ut av hvordan folk har hatt det på

hjemmekontor, hva de liker, misliker og anser som fordeler eller ulemper.

– Vi har hentet inn mye data. Undersøkelsene våre nå viser at cirka 80 prosent av de spurte ønsker å jobbe helt eller delvis hjemmefra. Kun 10 prosent ville tilbake til det gamle systemet vårt, hvor man kun er på kontoret. Når så få hadde dette som ønske, innså vi at her kunne vi endre noe som de ansatte ville sette pris på. Konklusjonen er at vi tror på en hybridløsning, hvor du jobber litt hjemme og litt på kontoret, sier Krogsrud.

Rune Berge, konserntillitsvalgt i Schibsted, forklarer at ansatte har ulike behov ut fra rollen deres.

– De som jobber mest kreativt sammen, har behov for å møtes fysisk og er mer opptatte av å ha sted å samles. Teknologimiljøene som jobber mer for seg, har sett stort utbytte av å sitte alene. Her på huset har vi åpent landskap, og det er ikke perfekt for alle. Det blir mye støy for noen, og da tror vi det er en god løsning å la de som trenger det, jobbe mer hjemmefra framover, sier han.

Har kvittet seg med 50 prosent av pultene i det åpne landskapet

Selv om tallene kan tyde på at svært mange i Schibsted ønsker å jobbe hjemmefra, forteller Krogsrud og Berge at det til syvende og sist er opp til teamet å bestemme arbeidsmodellen.

– Det bærende prinsippet for hybridløsningen til Schibsted er at teamet bestemmer hva som fungerer best. Det skal være en god dialog mellom leder og team, slik at man sammen skal kunne finne formen. Jobben som skal gjøres, er viktigst og kommer før individuelle ønsker om hvor man skal arbeide, sier Krogsrud.

Arbeidsmodellen skal nå testes ut i et halvt år, slik at Schibsted får kartlagt hvordan det fungerer med en hybridløsning.

– Vi har fjernet 50 prosent av alle pultene mens vi tester denne løsningen. Nye arbeidsbord har blitt kjøpt inn, som flere kan sitte samlet rundt. Vi har opprettet flere sosiale soner og tilrettelagt for det vi tror blir framtiden i langt større grad – at kontorene kommer til å fungere som



Ifølge konserndirektør for HR og kommunikasjon i Schibsted, Mette Krogsrud, har selskapet kjørt flere undersøkelser om hjemmekontor blant de ansatte. Tillitsvalgt Rune Berge forklarer at de ansatte har mange ulike behov ut fra rollene deres. Foto: Ane Løvereide



” Det eksisterer både fysiske og psykiske grunner til at hjemmekontoret ikke er en god løsning for alle.

Liz Ovesen, leder for Parat Media

*Liz Ovesen, leder for Parat Media, kan fortelle at hjemmekontor er en økende trend i for eksempel mediebransjen.
Foto: Helene Husebø*

sosiale arenaer, mens mye av det faktiske arbeidet utføres hjemme, sier Krogstad.

Jobbet i fellesskap for å finne den beste hybridløsningen

Schibsted er et konsern som består av flere selskaper. For å unngå ineffektivitet og ulike arbeidsmodeller da hjemmekontorløsninger skulle utvikles, var det ifølge Krogstad viktig at man satte seg ned og så på felles løsninger.

– Vi har hatt en prosjektgruppe som har jobbet med å utforme retningslinjer for hjemmekontorbruk etter pandemien. Den består av representanter fra ulike deler av virksomheten og konserntillitsvalgte, som hele veien har vært involvert. Vi har også en styringsgruppe, hvor beslutninger blir tatt, forklarer hun.

I dette arbeidet har Schibsted gjennom undersøkelser sett at ansatte er positive til hjemmekontor fordi de slipper pendling, de sparer tid, unngår støy, opplever arbeidsdagen som mer effektiv og føler at de får styrt dagen sin bedre. Samtidig har det oppstått utfordringer i forbindelse med HMS.

– I Norge har vi egne forskrifter for hjemmekontorarbeid og tilleggsavtaler som må tegnes med den enkelte ansatte. Dette skal bidra til å sikre forsvarlig HMS, men det er klart at det er vanskelig å utføre verneunder hjemme hos folk, sier Berge.

Parat mener tillitsvalgte er essensielle for gode hjemmekontormodeller

Liz Ovesen, leder for Parat Media, kan fortelle at hjemmekontor er en økende trend i for eksempel mediebransjen.

– På generelt grunnlag har vi sett at enkelte konserner legger til rette for en hybridløsning, med delvis bruk av hjemmekontor. Flere og flere får tilbud om å kunne jobbe hjemmefra, og teknologiske framskritt gjør det også mulig for flere å velge dette hvis de ønsker. Likevel kan ikke absolutt alle ansatte benytte seg av hjemmekontor. Noen vil nok fremdeles ha behov for å være på hovedkontoret hele uken, sier hun.

For å få på plass en god løsning, som gagnar både ansatte og arbeidsgivere, tror Ovesen det er viktig å involvere tillitsvalgte når løsningen for hjemmekontor utarbeides.

– Et godt eksempel på noen som har fått til en ryddig og god prosess, er Schibsted. De har drøftet hjemmekontorbruk med konserntillitsvalgte, før de gikk videre og la fram forslag for øvrige selskaper og avdelinger i konsernet. Andre i bransjen har valgt å kjøre en «on-off-bryter» med hensyn til hjemmekontor. De har med andre ord testet bruken for alle under pandemien, og nå som samfunnet er åpnet opp igjen, skal alle tilbake på kontoret.

Her ser vi dessverre en tydelig mangel på prosess og null involvering av tillitsvalgte, sier hun.

Noen bør skjermes fra hjemmekontoret

På den andre siden er Ovesen også tydelig på at noen ansatte trenger å skjermes mer fra hjemmekontoret enn andre.

– Det kan være flere årsaker til at ansatte ikke trives på hjemmekontoret. Noen bor trangt, deler hjemmet med andre og har ikke en egnet plass å arbeide på. Andre opplever det som tungt psykisk å være mye alene, isolert hjemme. Det eksisterer både fysiske og psykiske grunner til at hjemmekontoret ikke er en god løsning for alle, sier hun.

Hun roser Parats tillitsvalgte, som har jobbet hardt for å forhindre psykiske påkjenninger på hjemmekontoret, spesielt under pandemien.

– Ære være den innsatsen våre tillitsvalgte har lagt ned. Mange har vært utrolig gode på å ringe og spørre hvordan de ansatte har det. Hvis det er noe som rører seg i avdelinger eller i selskapet generelt, har det nok vært enklere for ansatte å prate med en tillitsvalgt, enn det ville vært å prate med sjefen. All honnør til våre tillitsvalgte, som også selv har sittet på hjemmekontor og vært delvis permittert, avslutter Ovesen. ■

Arbeidssøkers marked



Arbeidsmarkedet er i ferd med å bli søkerens marked. Prisen for den som er kvalifisert til en jobb, stiger i takt med oppgangen etter gjenåpningen. Eika-økonom Jan Ludvig Andreassen ønsker en kraftig lønnsvekst velkommen, ikke minst på vegne av de lavtlønte.

Av: Tellef Øgrim

Andreassen er sjeføkonom i Eika Gruppen, med hovedansvar for overvåking av makroøkonomi i inn- og utland. Han har arbeidet med makroøkonomiske analyser blant annet i DnB, Alfred Berg Kapitalforvaltning og Norges Bank. Han figurerer ofte i artikler der såkalte makro-

økonomer blir intervjuet. Kanskje har du sett de karakteristiske, lyse krøllene hans i avisa.

Ønsker kraftig lønnshopp

Et stykke ut i intervjuet forteller Andreassen at han nylig var på middag med en milliardær.

– Det var et spesialarrangement. En samling av milliardærer. En av dem ville ha meg med på at det var fryktelig at det var så vanskelig å få tak i folk. Det ble jo ikke gjort rent, sykehusene manglet folk, og så videre, sier han.

Da Andreassen i stedet, ifølge hans egen fortelling, sa at «*så fint, da blir endelig betalingen bedre for slike viktige jobber*», var milliardærens reaksjon at Andreassen måtte være en riktig dårlig økonom.

– Jeg smelte tilbake og ba ham tenke på at de folkene får ufattelig dårlig betalt for å gjøre livsviktig arbeid for oss andre, fordi vi har så mye arbeidsinnvandring, og at



Det er trykk i norsk økonomi, godt illustrert av at aktiviteten gir mangel på arbeidskraft i de ulike bransjene.



Mange av NHOs medlemmer melder om sterk mangel på arbeidskraft. Årsaken er sammensatt, men sjeføkonom Øystein Dørum vil lette på trykket ved å redusere ytelser og ha tilbake permitteringsordningene fra før koronaviruset angrep. Foto: Moment Studio/NHO

vi skal være glade hvis de endelig kan få bedre betalt, sier han.

Selv om årets lønnsoppgjør hadde en ramme på 2,7 prosent, mener han at mange i norsk næringsliv ikke fikk stort mer enn 2 prosent. Ikke minst derfor ønsker han et kraftig lønnshopp velkommen.

– Det er ikke urovekkende om de får en korreksjon i årene som kommer. Derfor tror jeg at et par oppgjør nå med 3,5–4 prosent, med en klar sosial profil, hadde vært veldig bra, slår han fast.

Melder om knapphet

Også sjeføkonom i NHO, Øystein Dørum, bekrefter at det er stor mangel på arbeidskraft i markedet.

– Bedriftene våre melder at knapphet på arbeidskraft hindrer investeringer og kapasitetsutvidelser, sier han.

Sett med økonomiske øyne er en pandemi en usedvanlig form for krise. Det gikk rett ned da regjeringen stengte landet i mars 2020. Med gradvis gjenåpning peker pilene oppover igjen.

Allerede i juni 2021 var aktiviteten i norsk økonomi på høyde med før-korona-nivået. Siden har det gått oppover.

Det er trykk i norsk økonomi, godt illustrert av at aktiviteten gir mangel på arbeidskraft.

– Det er fortsatt et godt stykke igjen til nivåene før finanskrisen, da det kokte i norsk økonomi, men det er altså en klar økning i mangelen på kvalifisert arbeidskraft, sier Dørum, blant annet basert på nærlesing av analyser og prognoser fra



Eika Gruppens sjeføkonom, Jan Ludvig Andreassen, ønsker en sterk, utjevnende lønnsvekst velkommen. Foto: Tellef Øgrim



Norges Bank, som allerede i august rapporterte om høyere kapasitetsutnyttelse og større knapphet på arbeidskraft innenfor de fleste næringer.

Varslet press

I sin pengepolitiske rapport, som ble sluppet i september, skriver Norges Bank at «*misforholdet mellom de arbeidsledige og de ledige stillingene vil føre til lønnspress*». Rapporten gis ut hvert kvartal.

På spørsmål om hvordan Øystein Dørum vurderer kommende lønnsoppgjør i lys av mangelen på arbeidskraft, svarer han kontant at NHO ikke driver lønnsforhandling via mediene. Til gjengjeld peker han på at bransjer som har tapt mye penger på pandemien, vil motvirke lønnsveksten, rett og slett fordi de har lite å gå på.

Mange krefter i samme retning

Både i NHOs analyser og statsbudsjettet som i disse dager behandles av Stortinget, diskuteres det hva den kraftige mangelen på arbeidskraft kommer av.

De økte rekrutteringsproblemene kan ha sammenheng med at mange personer som jobbet i Norge på korttidsopphold, har reist hjem. Noen har trolig også funnet

seg ny jobb. Det bidrar til mangel på arbeidskraft i enkeltbransjer, for eksempel i hotell- og restaurantbransjen.

– Vi tror at noe handler om at det er halvannet år siden Norge stengte ned, så en del folk vil ha flyttet på seg. Enten funnet seg en annen jobb, et annet sted eller gått ut av arbeidsstyrken, enten permanent som pensjonist eller begynt å studere, sier Dørum.

Et annet bidrag kommer, ifølge Dørum, fra de fortsatte innreiserestriksjonene som hemmer returen for arbeidskraft fra andre land. Dessuten peker han på ketsjupeeffekten.

– Her har mye kommet veldig raskt, og det tar tid for en virksomhet å lyse ut og gjennomføre ansettelser og få folk i jobb. Kanskje er det også sånn at i usikre tider er du heller litt bakpå enn at du ansetter flere enn det du har behov for, påpeker han.

Tid for krav

I andre etasje i Parats hovedkvarter på Grønland i Oslo ligger kontoret til Tonje Krakeli Sneen. En av den unge samfunnsøkonomens viktigste funksjoner er å gi råd til medlemmer under lønnsforhandlinger. Hun er med andre ord part i saken.

– *Har vi for alvor fått et arbeidssøkersmarked?*

– De siste tendensene etter gjenåpningen kan tyde på det. Veldig mange stillinger ligger ute, uten at det finnes kvalifiserte nok søkere. Det åpner for at bedrifter velger å lønne de kvalifiserte høyt for å beholde dem. Derfor er det også sånn nå at du som arbeidssøker kan kreve mer av arbeidsgiver, sier Sneen.

Problematiske dobling

Hun slutter seg til Norges Banks prognose om at lønnsveksten neste år vil ligge på cirka tre prosent, som er godt under Andreassens spådom om fire. Målet for prisstigningen er to prosent. Men Andreassens ønske om en lønnsvekst helt oppe i fire prosent syns hun det er vanskelig å forholde seg til.

– Det å ha lønnsøkning på det dobbelte av inflasjonen kan føre til at prisene stiger mer enn vi ønsker, sier hun og peker på at det kan føre til at norske eksportvarer priser seg ut av internasjonale markeder.

– *Hvis det skulle skje, hva vil effekten være?*

– Det høres kanskje bra ut med høye lønninger, men det kan bli en spiral som det kan bli vanskelig å komme seg ut av. Lønnsvekst kan føre til prisvekst som igjen fører til lønnsvekst. Så spinner det oppover. Vi må holde tungen rett i munnen, sier hun.

Troen på at bedrifter som gikk på store tap under pandemien, vil bremse lønnsstigningen har hun liten tro på. Til det er tapene mindre enn gevinstene så mange har høstet det siste halvannet året.

Spenning i økonomihverdagen

Hvor langvarig og sterk blir oppgangen? Kommer mangelen på kvalifisert arbeidskraft til å vare? Hvor sterk blir effekten av nye virus-mutasjoner? Hvor effektive er eksisterende vaksiner på nye varianter? Og ikke minst, hvor langvarig blir den alvorlige leveringskrisen som ryster internasjonal varehandel?



Parat-økonom Tonje Krakeli Sneen har fingeren på norsk økonomis puls. Men hvor lenge underskuddet på arbeidskraft vil vare, tør hun ikke å spå. – Det kan være etterdønninger eller en mer varig situasjon. Det vet vi ikke, sier Sneen. Foto: Helene Husebø

Ingen makroøkonom med humøret i behold vil nekte for at disse etter-krise-spørsmålene gjør analytikerhverdagen spennende.

– Veldig spennende, innrømmer Krakeli Sneen, selv om den hyperinflasjonen enkelte spår som følge av varemangelen, også ville blitt en veldig alvorlig rystelse av økonomien.

Kaller på kompetanseløft

Lønnsvekst på 3 prosent og reallønnsøkning på 1,7. Det er spådommen om neste år fra nestleder i Stortingets finanskomite, Tina Bru fra Høyre. Tallene finnes i statsbudsjettet som regjeringen hun satt i fram til valget, la fram.

– Mange bedrifter kommer til å ha et sterkt behov for folk framover. Derfor er det viktig at vi har en aktiv kompetansepolitikk, sier Bru.

Hun vil ha fortsatt satsing på desentralisert utdanning, som innebærer at flere kan skaffe seg nødvendig kompetanse mens de er i jobb.

– For de som står utenfor arbeidslivet, er ordningen vi innførte med rett til å studere mens du er på dagpenger, viktig, sier Bru.

Vil kutte ordninger fort

Fra NHO kommer en sterk oppfordring om å trappe ned særordningene for arbeidslivet som kom under pandemien.

– Den største mangelen på arbeidskraft på 13 år rettferdiggjør ikke lenger særordninger for arbeidsmarkedet. Nå skal folk formidles til annet arbeid hvor det er en skrikende mangel, sier Øystein Dørum, som vil både ha ned nivåene på ytelsene og avskaffe de lettelsene i permitteringsordningene som ble innført under pandemien. ■



– Mange bedrifter kommer til å ha et sterkt behov for folk framover. Derfor er det viktig at vi har en aktiv kompetansepolitikk, sier nestleder i Stortingets finanskomite, Tina Bru. Foto: Stortinget

Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea!



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

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

Søk lån til bil, MC og caravan på billan.nordea.no

parat



YS-leder Erik Kollerud.
Foto: YS



YS gleder seg over satsing på arbeid

1. januar skal koronatiltakene avvikles, men krisen er ikke over for 60 000 langtidsledige og 20 000 permitterte. – Den viktigste oppgaven nå er å sørge for at de kommer seg i jobb. Vi er samtidig fornøyde med at regjeringen foreslår en varig styrking av NAV på 175 millioner kroner, sier YS-leder Erik Kollerud.



an mener at de som står utenfor arbeidslivet, nå trenger hjelp og tror det vil kreve en stor innsats og ekstra ressurser.

– NAV må settes bedre i stand til å følge opp ledige og permitterte på en tettere måte enn tidligere. Den varige styrkingen av NAV som regjeringen

nå foreslår, vil komme godt med, sier Kollerud til YS.

I tillegg til en styrking av Nav på 175 millioner foreslår også regjeringen å sette av midler til 1000 nye tiltaksplasser og 250 plasser for varig, tilrettelagt arbeid.

– Vi var sterkt imot kuttet i tiltaksplasser som lå i den tidligere budsjettproposisjonen. Vi er glade for at den nye regjeringen delvis har reversert dette. Ledigheten er fortsatt høyere enn før pandemien, og vi må forhindre at de som allerede står svakt, ikke skyves enda lenger unna arbeidsmarkedet, påpeker Kollerud. ■

Rune Berge er årets tillitsvalgt i Parat

Konserntillitsvalgt i Schibsted ASA, Rune Berge, er utnevnt til årets tillitsvalgt i Parat i 2021. Berge får prisen for sin lange og gode innsats for Parat fra han meldte seg inn i 2009 og frem til i dag.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Prisen, som består av en kunstglassbolle og en reisegavesjekk fra Parats samarbeidspartnere Gjensidige, ble delt ut på landsmøtemiddagen 17. November. Parat-leder Unn Kristin Olsen sa under sin tale ved overrekkelsen at Berge representerer den type tillitsvalgte Parat ønsker å ha – en tillitsvalgt med stor innflytelse som har

muligheter til å påvirke beslutningene på egen arbeidsplass og i virksomheten.

Det er Parat Media som har foreslått Rune Berge. Han startet raskt opp en klubb på arbeidsplassen, hvor han møtte stor motstand.

– Ledelsen ville blant annet kutte i pensjonsordningen fordi de fikk økte kostnader som følge av innføring av tariffavtalen. Saken ble omtalt i media og kommentatorer brukte ord som fagforeningsknusing, sa Olsen.

For to år siden ble Berge konserntillitsvalgt i Schibsted ASA.



Foto: Ned Alley

Prisen for årets tillitsvalgt i Parat 2021 gikk til Rune Berge.

– Også i denne rollen har han fått utrettet mye til det beste for ansatte, ledelsen og konsernet. Hans kontaktnett, den tilliten han har oppnådd og kompetansen han innehar gjør ham i stand til å benytte seg av både formelle og uformelle nettverk, sa Olsen. ■

Parat vil styrke kvinner i transporten

Parat deltok i oktober på en todagers konferanse i Brussel, i regi av Kvinnekomiteen i Den europeiske transportföderasjonen (ETF). Der ble blant annet voldssituasjonen for kvinnelige transportarbeidere i Europa diskutert.

Av: Helene Husebø

Parats nestleder Anneli Nyberg var til stede under konferansen i Brussel sammen med Parat Kabinforbund-leder Sissel Vian. De var der for å få et bedre

overblikk over situasjonen til kvinnelige transportarbeidere i Europa.

– Det har vært interessante dager med mange inntrykk, og konferansen har gitt oss et godt bilde på hvordan situasjonen ser ut for kvinnelige transportarbeidere i Europa, sier Nyberg.

Hun mener det ikke er noen tvil om at man må fortsette å arbeide systematisk med saker som omhandler vold og trakassering mot kvinner.

– Det er også viktig at vi fortsetter å holde oppmerksomheten på deltidsproblematikk og løse ansettelsesmodeller, som fortsatt er vanlig i mange yrker hvor kvinner er i majoritet. Kampen for et rettferdig og likestilt arbeidsliv er definitivt ikke over, og nå gjelder det å ta nye tak og finne nye måter å arbeide på over hele Europa. Vi i Parat skal i hvert fall bidra så godt vi kan for å gjøre transportsektoren til en god plass for kvinner å arbeide i, sier Parats nestleder. ■



ETFs kvinnekongress foregikk i år i Brussel. Foto: Anneli Nybergw

Nå har kabinansatte vært fagorganisert i seksti år

I 1961 ble flyvertinnene sagt opp hvis de giftet seg. I dag er virkeligheten en annen, selv om SAS Norge kabinforening fortsatt har saker å kjempe for.

Av: Vetle Daler

I november er det seksti år siden Norges første forening for kabinansatte, eller «flyvertinner», som var begrepet den gangen, så dagens lys. I dag er SAS Norge kabinforening (SNK) i Parat en livskraftig forening med medlemmer fra flere kjønn.

Martinus Røkkum, som nå leder SNK, sier virkeligheten i dag er en annen enn den var på sekstitallet for kabinansatte,

selv om SNK fortsatt kjemper for noen av de samme sakene som den gang.

– Det er nesten merkelig hvor mange kampsaker vi har i dag som er de samme som de hadde i starten. Det dreier seg blant annet om spisepauser, hvile, helgefri og lønn, forteller Martinus Røkkum.

Han sier at det imidlertid har gått i riktig retning i løpet av disse seks tiårene.

– Vi samarbeider på en helt annen måte

med ledelsen i dag. Vi må huske på at selskapene den gangen hadde monopol på sine ruter, i dag er det en helt annen konkurranse i lufta. Dessuten blir både miljøhensyn og teknologisk utvikling stadig større «konkurrenter» for oss, sier han. ■



Martinus Røkkum, leder for SAS Norge kabinforening. Foto: Vetle Daler



” Vi skal være dristige,
men ansvarlige når vi setter
oss mål.

Unn Kristin Olsen, Parat-leder

Gjenvalgt Parat-leder Unn Kristin
Olsen og nestleder Anneli Nyberg.
Foto: Ned Alley

Valg på lederduo og hovedstyre i Parat

Unn Kristin Olsen ble valgt til Parat-leder ved
akklamasjon på Parats landsmøte den 18. november.
Som nestleder valgte landsmøtet Anneli Nyberg.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Valgkomiteen hadde foreslått Jan Levi Skogvang som nestleder, men landsmøtet ga Anneli Nyberg fornyet tillit.

Leder Unn Kristin Olsen takker for tilliten, og sier at hun nå ønsker at Parat skal fremstå som en arbeidstakerorganisasjon som er utålmodig kritisk og dristig visjonær når det kommer til bærekraft, miljø og klima.

– Vi skal være dristige når vi setter oss mål, men ansvarlige. Jeg vil at Parat skal forene visjon og virkelighet. Vi skal sørge for at de unge som før pandemien satt og skolestreiket, finner seg naturlig hjemme i Parat når de om få år skal velge fagforening, sier Olsen.

I hovedstyret får lederduoen med seg Johan Hovde, Hajo Schmidt-Horix, Hilde Bjørklund, Agathe Osland Hellsen og Anita Sveum Nielsen. ■

Vararepresentater til hovedstyret er:

1. Vararepresentant: Frank Gran
2. Vararepresentant: Arvydas Dragonas
3. Vararepresentant: Laila Aas
4. Vararepresentant: Linda Iversen Norbeck

I den nyvalgte valgkomiteen er representantene som følger:

- Leder: Ole Martin Nodenes
- Paal Herman Bergman Seivaag
- Vegard Einan
- Veronica Renate Sjursen
- 5. vararepresentant: Bente Welland
- 6. vararepresentant: Bente Iren Moen
- 7. vararepresentant: Lena Karlsen

I kontrollutvalget er representantene som følger:

- Leder: Einar Follesøy Kaldhol
- Berit Meyer
- Geir Krogh
- Mohammad Asif
- 5. vararepresentant: Rune Skaar
- 6. vararepresentant: Ragnhild Negård

Derfor har det stormet rundt SAS de siste månedene

Det har vært relativt turbulent for SAS siden pandemien traff Norge hardt i 2020. Selskapet har blødd penger, ansatte har blitt permittert i hopetall, og nå har flere tusen mistet jobben. Blant dem er 560 piloter fra Norge, Sverige og Danmark. Hva skjedde egentlig med flyselskapet etter at de fikk krisehjelp fra regjeringen?

Av: Ane Løvereide

Ved årsskiftet fikk 560 piloter i SAS nyttårsgeben ingen vil ha. De mistet jobben, men med beskjed om å beholde uniformen for å kunne stille på jobb så fort det åpnet seg. Ifølge Jan Levi Skogvang, leder for SAS Norge Flygerforening, hadde pilotene som ble oppsagt som følge av pandemien, fått beskjed om at de hadde gjeninntredelsesrett i selskapet i fem år.

Demonstrasjoner mot nyopprettede selskaper

I september kom beskjeden om at ingen ville bli gjenansatt likevel. Jobbene de hadde hatt, var overført til nyopprettede selskaper der gjenansettelsesretten ikke var gyldig. Ved å opprette nye selskaper omgår SAS denne forpliktelsen. Dette førte til store protester blant de bakkefaste pilotene. I midten av oktober samlet det seg derfor en stor gruppe demonstranter foran Stortinget, for å markere det de anser som et overtramp.

En av dem som holdt appell under demonstrasjonen i oktober, var Anders Eckermann Eikeland. Han er blant de oppsagte pilotene i SAS og fortalte at det nærmer seg ett år siden han hadde sin siste flyvning for selskapet. Selskapet han mener lovet at han skulle få jobben tilbake da han først ble permittert i 2020.

– Men nå som behovet for flyvere tar seg opp, vil de ikke ha oss allikevel. De benytter heller et irsk bemanningsbyrå for å finne folk, med et klart formål – å dumpe



Leder i SAS Norge Flygerforening, Jan Levi Skogvang, mener SAS har utnyttet pandemien på bekostning av de ansatte. Foto: Trygve Bergsland

lønna og bedrive fagforeningsknusing, sa han i sin appell.

Står på bar bakke

Skogvang forteller at dette er en spesielt vanskelig situasjon for de norske pilotene. – De er i ferd med å fornye flyparken sin i SAS, og går fra Boeing 737 til Airbus A320neo. Man trenger kursing og sertifisering på disse flytypene, noe få av pilotene som har mistet jobben har. Nå som de ikke lenger har jobb i selskapet, må de eventuelt betale for sertifiseringen selv. Det vil koste mange hundre tusen.

At SAS-ledelsen sier pilotene kan søke jobber i datterselskapene, er ikke den fulle sannheten. De er ikke kvalifisert uten disse sertifikatene, sier Skogvang.

Han legger til at det er en hån mot pilotene når SAS ber de oppsagte om å søke sine egne jobber på nytt, jobber de har gitt bort til et annet selskap, samtidig som de får beskjed om at de ikke er kvalifisert for disse jobbene. Skogvang forklarer også at pilotene til SAS i Sverige og Danmark hadde kommet mye lenger i kursingen enn pilotene i Norge.

– Problemet er med andre ord enda større for de norske pilotene, sier han.

– Et grelt eksempel

Under demonstrasjonen i oktober holdt også leder i Pilotforbundet i Parat, Oddbjørn Holsether, appell. Han fortalte at da koronakrisen var på sitt verste, advarte Pilotforbundet mot å gi flyselskap penger uten å sette betingelser for hva pengene kunne brukes til.

– Det som nå skjer i SAS, er et grelt eksempel på hva fellesskapets penger kan brukes til hvis man gir flyselskaper fritt spillerom, sa Holsether i sin appell og la til at Pilotforbundet ønsker at Norge får på plass en lovgivning som tar vare på norske arbeidsplasser i luftfarten.



– Det som nå skjer i SAS, er et grelt eksempel på hva fellesskapets penger kan brukes til hvis man gir flyselskaper fritt spillerom, sa leder i Pilotforbundet i Parat, Oddbjørn Holsether, under sin appell under demonstrasjonene. Foto: Trygve Bergsland

Selv om flere politikere møtte opp, og selv uttalte at de sto på siden til pilotene, møtte ingen fra SAS-ledelsen under demonstrasjonen. Verken for å imøtegå anklager fra appellantene og demonstrantene, eller komme med egne uttalelser. Etter demonstrasjonen foran Stortinget reiste en stor gruppe piloter til Oslo lufthavn for å henge fra seg sine pilot-uniformer i protest mot SAS. Heller ikke der var SAS-ledelsen å se.

SAS kjemper for å overleve

Anko van der Werff, konsernsjefen i SAS, fortalte Finans.dk i slutten av oktober at flyselskapet kjemper for å overleve. Skogvang mener dette ikke er noen nyhet, og sier at SAS har vært i omstilling i over 20 år.

– Dette er ikke første gang de er i krise, og å behandle sine ansatte på den måten de har gjort, kan de ikke unnskyldes ved å snakke om at de går gjennom en krise, forteller han.



Anders Eckermann Eikeland er blant de oppsagte pilotene i SAS lovet at han skulle få jobben tilbake da han først ble permittert i 2020. Det har ikke skjedd. Foto: Ane Løvereide



En stor gruppe piloter reiste under demonstrasjonene i oktober til Oslo lufthavn for å henge fra seg sine pilotuniformer i protest mot SAS. Foto: Ane Løvereide



Det var et folkehav foran Stortinget da SAS-pilotene demonstrerte mot selskapet. Foto: Ane Løvereide

Datterselskapene SAS har opprettet, har Skogvang sterke meninger om. Han mener flyselskapet opprettet datterselskapene uten å dokumentere innsparingen overfor de ansatte.

– De har ikke vist til at dette vil medføre økonomisk innsparing på noen måte. De har heller opprettet nye selskaper med egne administrasjoner og påstår at man her skal spare penger. Det forstår jeg ikke, og måten dette har blitt gjort på, skaper null troverdighet hos de tillitsvalgte, sier Skogvang.

Ansatte i flybransjen blir sittende med store deler av regninga

Skogvang forklarer at luftfarten er en av bransjene som ble hardest rammet av pandemiens nedstenginger, og at flere selskaper gikk fra å ha milliardinntekter til

å kun ha utgifter og kostnader. Han har forståelse for at SAS opplever situasjonen krevende, men mener at man allikevel må være anstendig og behandle ansatte mer respektfullt enn man har gjort.

– Når piloter med mer enn 20 års ansettelse i SAS blir satt på gaten med beskjed om at man ikke lenger er kvalifisert, bryter man med alt som er av anstendighet, sier han.

Han synes den norske stat kunne gjort mer for å styrke luftfarten under og etter pandemien.

– Man kan ikke si at staten har gjort nok, for det er jo åpenbart at de ikke har det. Hvis regjeringen forventer at et godt og likeverdig rutetilbud opprettholdes, bør de investere mer i luftfarten generelt, mener Skogvang.

Handler ikke om å få «drømmejobben» tilbake

Parat-bladet spør Skogvang om hvor stor forståelse resten av samfunnet bør ha for pilotene som i lang tid har vært permittert, men som ikke har sett etter andre jobber.

– Det blir feil å tenke at pilotene kun har sittet og ventet på å få «drømmejobben» sin tilbake. Mange har skiftet yrke, men selv om flere ikke har vært aktive jobbsøkere under pandemien, er ikke det rart. SAS har holdt disse pilotene for narr, bedt dem ha uniformen klar og lovet at de snart kunne komme tilbake på jobb. Folk har hatt tillit til sin arbeidsgiver, men blitt behandlet på en uanstendig måte. De samme jobbene som var der før, kommer tilbake, men i andre og nyopprettede selskaper. Det er det denne saken handler



om, ikke hvorvidt noen skal kunne forvente å jobbe med nøyaktig det de selv vil, svarer Skogvang på spørsmålet.

Framover håper han at bransjen kommer helskinnet ut av nok en krise, men at arbeidsgiverne ikke bruker pandemien som en årsak for å gjøre ytterligere kutt eller ta i bruk det han kaller «kreative løsninger» for å unngå norsk arbeidsrett.

– Å utnytte pandemien på bekostning av de ansatte er nettopp det SAS har gjort, sier Skogvang. ■

SAS svarer på kritikken

Parat har tatt kontakt med SAS-ledelsen for å høre hvordan de stiller seg til kritikken fra blant annet Jan Levi Skogvang, leder for SAS Norge Flygerforening. Ledelsen mener de kun har handlet for å redde flyselskapet.

Av: Ane Løvereide

I en e-post til Parat svarer konserndirektør Kjetil Håbjørg på kritikken. Han forteller at ledelsen har forståelse for at endringene selskapet har innført den siste tiden smerter mange, men at overlevelsen til selskapet er avhengig av omstillinger.

– At det har vært kriser før i luftfart, er ikke noe argument for å ikke gjennomføre nødvendige endringer nå. Vi forstår veldig godt at det smerter å oppleve disse endringene, men vi forsøker å redde et selskap som har vært i skandinavisk luftfart i 75 år. Skal vi gjøre det, kan vi ikke sitte stille, men er nødt til å endre oss i takt med situasjonen og markedet vi står i etter pandemien, skriver Håbjørg.

Ønsker alle velkomne til å søke pilotstillinger hos SAS

Håbjørg forklarer også at pilotene som har blitt sagt opp, fremdeles har fem år gjenansettelsesrett i den delen av SAS de var ansatt.

– SAS ønsker å utvikle alle deler av virksomheten, inkludert den delen gjenansettelsesretten gjelder. Klarer vi å skape lønnsomhet og vekst, vil gjenansettelsesretten gjelde ved en økt bemaning. SAS omgår dermed ikke retten til gjenansettelse, skriver han.

Med hensyn til hvorvidt pilotene vil være kvalifisert til å søke arbeid hos SAS, uten sertifikat for å fly Airbus A320neo, skriver Håbjørg at alle er velkomne til å søke jobbene.

– I oppstartfasen søker SAS Connect en blanding av piloter som har erfaring fra Airbus A320 og erfaring fra å fly i



Foto: SAS AB

Konserndirektør i SAS, Kjetil Håbjørg, forteller at ledelsen har forståelse for at endringene selskapet har innført den siste tiden smerter mange.

Skandinavia. SAS har tidligere og vil framover bekoste sertifisering av piloter. Piloter som blir ansatt i SAS Scandinavia basert på gjeninnsettelsesretten der, blir selvfølgelig også omskolert om nødvendig, skriver han.

Å fortsette som før er ikke et alternativ for SAS

I e-postutvekslingen med SAS spør Parat om selskapet kan vise til at opprettelsen av datterselskaper vil medføre økonomisk innsparing, uten at man eventuelt regner med kostnadsbesparelse dersom piloter selv betaler for sertifiseringen for å fly Airbus A320neo. Til det svarer Håbjørg at de mener selskapene er tilpasset markedet de er satt til å håndtere.

– Med tilpasset mener vi at de har et kostnadsnivå og en fleksibilitet som er i tråd med konkurrenter i samme marked. Under disse betingelser mener vi at SAS skal kunne utvikle attraktive reiseopplevelser til våre kunder, en lønnsom og trygg arbeidsplass for våre ansatte og avkastning til våre eiere, skriver han. ■

Kurs i 2022

Pandemien snudde opp ned på arbeidsliv, hverdagsliv og fritid. Plutselig kunne vi ikke møte hverandre på fysiske kurs og konferanser, og alt måtte bli digitalt.

Det var en brå overgang for de fleste. Mange synes digitale kurs er bedre for konsentrasjonen, mens andre opplever dem som slitsomme. De fleste liker å spare reisetid, men mange savner å treffe andre medlemmer og tillitsvalgte.

Nettbaserte kurs

Digital læring er nok kommet for å bli, men ofte i kombinasjon med fysiske arrangementer. Digitale tilbud har en hurtighet og kan nå svært mange på kort tid. I tillegg er mange digitale kurs fleksible og kan spilles av når mottakeren ønsker. Men det er som med all ny teknologi, vi må få litt erfaring før vi ser hvordan vi best kan bruke de nye mulighetene.

Høsten 2021 har det vært et sterkt ønske fra mange om fysiske kurs, konferanser og temadager. Påmeldingene har likevel vært færre enn forventet, og mange arrangementer har blitt avlyst. Ennå er det for tidlig å si hvordan kurshverdagen blir framover.

Kurs for tillitsvalgte

Mye av kursvirksomheten i Parat er rettet mot tillitsvalgte. Tillitsvalgte med god kunnskap om lov og avtaleverk kan gjøre en bedre jobb for medlemmene. Alle nye tillitsvalgte får derfor tilbud om grunnkurs 1, 2 og 3 som gir nødvendig basiskunnskap i rollen som tillitsvalgt.

Fordypningskursene varer fra én til tre dager og tas etter behov. Siden deltakerne kommer fra hele landet, holdes de fysiske kursene ofte i nærheten av Gardermoen. Flere av kursene holdes også nettbasert.

I samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge tilbys årsenhet for tillitsvalgte.

Dette er fem emner som er relevante for tillitsvalgte, for eksempel grunnleggende arbeidsrett, Human Resource Management og prosjektledelse. Det er fullt mulig å ta kun ett emne. I 2021 er studiet gjort mer nettbasert. Emner på 7,5 studiepoeng er nå helt nettbaserte, mens emner på 15 studiepoeng har én fysisk samling mot tidligere to. Dette er populære studier med mange søkere og ofte lange ventelister.

Topptillitsvalgt-program

Høsten 2021 startet Topptillitsvalgt-programmet. Programmet er et samarbeid mellom Parat, Delta, Finansforbundet og Negotia. Hvert forbund har med fem deltakere. Programmet består av fire samlinger i løpet av et år, med skriftlige innleveringer underveis og avsluttende arbeidskrav. Bestått eksamen gir 15 studiepoeng. Hvis evalueringen er god, er målet å gjøre dette til et fast tilbud.

Våren 2022 starter YS stat topptillitsvalgt. Dette er et program som går over 2 år og gir 30 studiepoeng ved bestått eksamen. Fagene her er organisasjon og ledelse, forhandling og påvirkning og individuell arbeidsrett.

Tillitsvalgte som søker på kurs, blir prioritert etter verv. En hovedtillitsvalgt blir

for eksempel prioritert foran en tillitsvalgt. Det er derfor viktig at du går inn på parat.com/Min side og kontrollerer at vervet og andre opplysninger om deg er riktige.

Tilbud til medlemmer

Parat har temadager og webinarer for medlemmer. Under pandemien har disse blitt gjort digitale. Framover ser vi for oss en kombinasjon av fysiske og digitale tilbud. Det er regionavdelingen som arrangerer temadagene, så snakk med ditt regionkontor dersom du har forslag til tema.

Hvordan den endelige blandingen av fysiske kontra digitale møteplasser og læringsarenaer blir, vet ingen. Her må vi prøve oss fram og spørre dere som tillitsvalgte og medlemmer underveis.

Utdanningsstipend er et tilbud til medlemmer som tar utdanning samtidig med at de er i jobb. Søknadsfristen er 1. april og 1. oktober. Les mer om søknadsfrister, hva som dekkes, og hvordan du søker, på parat.com/utdanningsstipend.

10 % rabatt (maks kr 1500) på kurs hos Folkeuniversitetet. Husk å gi beskjed om at du er Parat-medlem ved påmelding.

Aktivitetskalender på nett

Høsten 2021 har det vært mange endringer i kurskalenderen. For å se en oppdatert kurskalender, se kurs og arrangementer i Parat-appen eller på web parat.com/kompetanse/kalender. 

Grunnopplæringen i Parat

Grunnkurs 1 Rollen som tillitsvalgt <i>2 dager</i>	Grunnkurs 2 Tillitsvalgte og lovverket <i>1 dag</i>	Grunnkurs 3 Tillitsvalgte og avtaleverket <i>1,5 dager</i>
---	--	---

Kurs og konferanser for tillitsvalgte 2022

Januar

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

- 17.–18. januar Forhandlingsteknikk nettbasert, Nettbasert, Alle
- 18.–19. januar Coaching og ledelse 15. studiepoeng, Quality Hotel 33, Alle
- 24.–26. januar Konflikthåndtering, kommunikasjon og juss, Nettbasert, Alle
- 25.–26. januar Grunnkurs 1 region øst og sør, Olavsgaard Hotell, Øst og Sør
- 31. jan–2. feb Forhandlingsteknikk privat og spekter, Sanner hotell, Privat og spekter

Februar

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

- 2.–3. februar Kurs for Topptillitsvalgt 3.samling, Torbjørnrud, Alle
- 9.–10. februar Kurs i Presentasjon på videomøte, Nettbasert, Alle
- 14.–16. februar Grunnkurs 2 og 3 privat, kommune og KA, Olavsgaard Hotell, Privat + kommune
- 16. februar Grunnkurs 1 nettbasert - alle regioner, Nettbasert, Alle
- 17.–18. februar Parat- og tariffkonferansen, Clarion Hotel & Congress oslo airport, Alle

Mars

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

- 9.–10. mars Grunnkurs 1 vest, Edvard Grige Bergen, Vest
- 14.–16. mars Forhandlingsteknikk KS, Spekter og KA, Olavsgaard Hotell, KS+KA
- 16.–17. mars Økonomiforståelse videregående med forkurs, Olavsgaard Hotell, Privat og spekter
- 22.–23. mars Grunnkurs 1 midt og nord, Nidelven Trondheim, Midt og Nord
- 28.–30. mars Forhandlingsteknikk stat, Sanner hotell, Stat

April

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

- 4.–5. april Grunnkurs 1 øst og sør, River station, Drammen, Øst og Sør
- 21. april Bli en medspiller - praktisk organisasjonsarbeid, Nettbasert, Alle
- 26.–28. april Konflikthåndtering - kommunikasjon og juss, Sanner hotell, Alle
- 27.–28. april Kurs for topptillitsvalgt 4.samling, Torbjørnrud, Alle

Mai

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

- 3.–5. mai Grunnkurs 2 og 3 stat, Sanner Hotell, Stat
- 9.–10. mai Retorikk, Olavsgaard Hotell, Alle
- 10.–11. mai Grunnkurs 1 øst og sør, Quality hotel Tønsberg, Alle
- 19. mai Ansettelsesråd, Nettbasert, Stat

Juni

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

- 8.–9. juni Statskonferansen, Park Inn Gardermoen, Stat

■ Deltidsstudier for tillitsvalgte
 ■ Fordypningskurs
 ■ Grunnopplæring
 ■ Konferanser

Øvrig kurs informasjon



Fordypningskurs

I tillegg til grunnopplæringen har Parat fordypningskurs innenfor de områdene som er viktig for vervet som tillitsvalgt på arbeidsplassen. Eksempler på dette er forhandlingsteknikk, lønnsforhandlinger, konfliktløsning, tale- og presentasjonsteknikk, retorikk, omstillinger og nedbemanninger og arbeidstidsordninger.

– For å ha nødvendige forkunnskaper til å få faglig utbytte av fordypningskurset, må de tillitsvalgte først ha gjennomgått grunnopplæringen i Parat eller ha tilsvarende kompetanse, sier opplæringsansvarlig Tove Løhne.

Deltidsstudier

Våren 2021 kjørte vi Prosjektledere (7,5 studiepoeng), et rent nettstudium i samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge. Dette kurset var et prøvekurs på rent nettstudium. Det vil også bli kjørt kurs i Coaching og ledelse våren 2022.

Påmelding

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

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

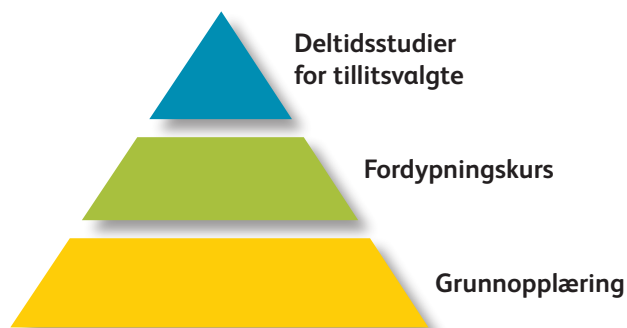
Har du spørsmål til kursene, send e-post til:

kurs@parat.com, eller ring Parat på telefon 482 10 100.

Du kan også ta direkte kontakt med kursansvarlige:

- Hege Thorud, 924 49 819
- Monica Bjørlo, 930 40 952

Kurspyramiden for tillitsvalgte i Parat





Facebook vil ansette 10 000 i Europa

Nettgiganten Facebook vil opprette 10 000 arbeidsplasser i Europa for å skape en virtuell versjon av internett. Selskapet ser på det som blir kalt et metavers, som framtiden for nettbruk. De 10 000 arbeidsplassene skal bli opprettet i løpet av de neste fem årene.

– I det vi begynner på reisen som skal gi liv til metaverset, er behovet for spesialiserte ingeniører noe av det Facebook prioriterer høyest, heter det i en uttalelse. @NTB

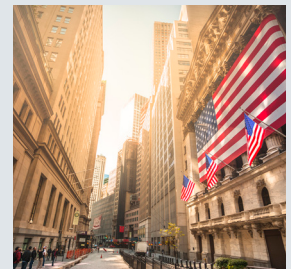
Storbritannia vil gi hastevisum til slaktere

Friske dyr blir avlivet på grunn av mangel på slaktere i Storbritannia. Nå vil den britiske regjeringen gi 800 utenlandske slaktere et seks måneders visum. Mangelen på personale i slakteriene har ført til at 6600 dyr er avlivet og mye av kjøttet destruert. Brexit og koronapandemien har ført til mangel på arbeidskraft i landet, og også grisebøndene taper mye penger på dette. De har i flere uker bedt regjeringen om å gjøre noe med problemet. @NTB



En halv million nye jobber i USA

Det ble i oktober skapt 531 000 nye jobber i USA, samtidig som arbeidsløsheten sank til 4,6 prosent. Tallene er bedre enn ventet for perioden og gir en antydning om at sysselsettingen er på vei opp etter den lange pandemien. En analytiker ved Moody's sier at de sterke tallene inkluderer flere nye jobber, redusert arbeidsløshet, flere timer arbeidet og god lønnsøkning. Samtidig er andelen mennesker som jobber eller søker jobb, fortsatt bare 61,6 prosent. @NTB



LHBT-gruppe i Kina stenger ned

En kinesisk LHBT-gruppe som har stått i spissen for mange av landets rettssaker innenfor feltet, stanser sitt advokatarbeid i overskuelig framtid. LGBT Rights Advocacy China har jobbet over hele landet og har presset på for rettighetene til homofile og arbeidet for å øke bevisstheten om LHBT-samfunnet. De tok til orde for ekteskap av samme kjønn og bekjempet diskriminering på arbeidsplassen ved å hjelpe enkeltpersoner med å gå til sak mot sine tidligere arbeidsgivere. Homofili er ikke straffbart i Kina, men det ser ut til at restriksjoner på grupper som LGBT Rights Advocacy China og nettsensur har vokst, ifølge kilder i LHBT-samfunnet. @NTB

Jordan vil kaste ut uvaksinerte arbeidere

Jordan har varslet at de snart vil begynne å deportere alle utenlandske arbeidere som ikke er fullvaksinert mot koronaviruset. Strengt tiltak skal innføres, og deportasjonene starter 15. desember, ifølge innenriksdepartementet. Titusener av egyptere, filippinere og andre utlendinger arbeider i Jordan, og det er åpnet egne vaksinasjonssentre for dem. Vaksinene er gratis. @NTB



Full fart for pensjonistene i Parat

Aktivitetene i Parat Pensjonist har endelig tatt seg opp igjen etter nedstengingene under pandemien. Leder Ingunn Bråten, som er en aktiv dame på mange fronter, engasjerer seg for at enda flere medlemmer skal bli klar over tilbudene Parat tilbyr dem som er pensjonist.

Av: Lill Jacqueline Fischer



Parat Pensjonist på tur til Skagen. F.v.: Tore Grini, Reidun Nordgulen, John Giæver, Bjørg Lutnæs, Rita Riksfjord Antonsen, Ingunn Bråten, Gro Shakesby og Oddvar Sten Johansen. Kontaktpersonene fra region Midt var ikke til stede. Foto: Lill J. Fischer



*Ingunn Bråten ble leder for Parat Pensjonist høsten 2020. Hun ser fram til flere aktiviteter og turer framover.
Foto: Lill J. Fischer*

” Vi forsøker å få med så mange som mulig.

Ingunn Bråten, leder i Parat Pensjonist

– Du får bli med til Tjøme. Jeg har noen stolper jeg skal ta, sier leder av Parat Pensjonist, Ingunn Bråten ivrig. Stolpejakt er hennes store lidenskap og hobby.

Hun har snart «tatt» 3000 stolper, og målet hennes er å bli nummer 125 på landsbasis. Nå er hun nummer 128. Og det er ingen liten prestasjon – det er mer enn 230 000 som deltar i jakten på de nesten 11 000 stolpene som er spredt rundt omkring i landet.

– Stolpejakten må være en av de beste folkehelseiltakene som finnes, sier Bråten.

Aktiv på flere fronter

Selv går hun på stolpejakt fire ganger i uken, og på en dag går hun om lag 15 kilometer.

– Det blir seks mil i uken det, og det blir en sprek av. Selv har jeg gått ned ti kilo etter at jeg begynte å jakte stolper for fire år siden, men nå vil jeg ikke bli tynnere, sier Bråten.

Hun var tidligere styremedlem i pensjonistgruppen i Oslo/Viken, før hun høsten 2020 ble leder av Parat Pensjonist.

– Det ble en spesiell start, med koronanedstengingen og færre aktiviteter, men nå tar aktivitetene i pensjonistforeningen seg opp igjen, sier hun.

Bråten er ingen novise i organisasjonssammenheng. Hun kommer opprinnelig fra Statens vegvesen hvor hun raskt ble tillitsvalgt. Hun ble sentraltillitsvalgt i Etatsansattes Landsforbund (ELF) i 1985. Gjennom to fusjoner er det tidligere ELF nå en del av Parat. Fra år 2000 og til hun ble pensjonist i 2014 var Ingunn Bråten en

del av YS-sekretariatet, hvor hun var saksbehandler for offentlig sektor og spesialist på omstillinger og hovedavtalen i staten

Like medlemsfordeler

Alle som er medlemmer av Parat og som bli pensjonister, blir automatisk medlem av Parat Pensjonist. I dag er det om lag 6000 pensjonister i Parat. Som pensjonist har man de samme medlemsfordelene som en hadde som yrkesaktivt medlem. Unntakene er bistand i arbeidsforhold og utdanningsstipend.

– Har du benyttet deg av medlemsfordelene, for eksempel forsikringsordningene, er det viktig at du ikke melder deg ut. Da vil forsikringspremien din bli mye høyere neste år, sier Bråten.

Parat Pensjonist har som mål å tilby medlemmene opplevelser og aktiviteter. Per i dag finnes det grupper i Oslo/Viken, region Vest og region Midt. Det er kontaktpersoner i Vestfold og Telemark. Pensjonistgruppene og kontaktpersonene arrangerer ulike aktiviteter, men fremdeles er det størst aktivitet i og rundt de største byene. Det arrangeres teaterbesøk og museumsbesøk, gjerne med lunsj etterpå, bussturer med og uten overnatting, julebord og utenlandsturer.

– Men vi har også noen mer faglige aktiviteter – vi har hatt flere foredrag om arv, skifte og framtidsfullmakt. Da bruker vi Parats advokater, sier Bråten.

Vil ha flere frivillige

Parat Pensjonist er alltid på jakt etter nye kontaktpersoner, slik at flere pensjonistmedlemmer skal få et tilbud om aktiviteter i nærheten av der de bor.

Parat Pensjonist

- Parat har cirka 6000 pensjonistmedlemmer.
- Leder er Ingunn Bråten, som sammen med John Giæver og Reidun Nordgulen utgjør det sentrale pensjonistutvalget. Utvalget er oppnevnt av Parats hovedstyre.
- Parat Pensjonist har aktive grupper i region Øst, region Midt og region Vest, men ønsker gjerne flere.
- Parat Pensjonist har to representanter på Parats landsmøte.

Medlemsfordeler i Parat Pensjonist

Pensjonistmedlemmer i Parat beholder de aller fleste medlemsfordelene som yrkesaktive medlemmer har. Disse innebærer blant annet:

- gunstige forsikringsordninger
- gunstige banktjenester
- fritt rettsråd
- rabattordninger på ulike tjenester, som hotell, billette, tannhelseforsikring og strøm
- medlemsblad
- tilbud om sosiale og faglige aktiviteter



Pensjonister fra region vest på tur til Telemark. Foto: Reidun Nordgulen

– Vi har forsøkt å få kontaktpersoner i nord og i sør, men vi har ennå ikke lyktes. Så er du interessert, ta kontakt, oppfordrer Bråten.

Parat Pensjonist er viktig fordi mange ikke har et tilbud om en pensjonistforening gjennom arbeidsgiver. Mange store virksomheter har ifølge pensjonistlederen egne pensjonistforeninger som tar vare på sine pensjonister, men langt ifra alle har dette tilbudet.

– Vi forsøker å få med så mange som mulig, men det er ofte de samme som deltar på aktivitetene våre. Det er flest kvinner, og de kommer ofte rett etter at de har sluttet å jobbe og blitt pensjonister på heltid, sier Bråten og sukker. Noen kommer alene, andre som par.

Parat Pensjonist sliter med å nå alle medlemmene. Det er mange som ikke melder om adresseforandringer og endringer av e-postadresse.

– Det er altfor mange pensjonister som fortsatt står oppført med e-postadressen

de hadde på jobb, og da får vi ikke fatt i dem, sier Bråten og minner alle om å oppdatere Parat om eventuelle endringer.

Det sentrale pensjonistutvalget

Det sentrale pensjonistutvalget består av Ingunn Bråten, John Gæver og Reidun Nordgulen. De møtes fire ganger i året og har det overordnede ansvaret for driften av Parat Pensjonist. De ulike gruppene blir tildelt økonomiske midler for å gjennomføre aktiviteter for pensjonistene i sitt distrikt.

– Men aktivitetene er ikke gratis. Deltakerne betaler en egenandel, sier Bråten.

Hvert år møtes styrer og kontaktpersoner fra hele landet for å legge planer og utveksle erfaringer. Dette året gikk turen til Skagen i Danmark.

– I tillegg til møte sørger vi for å ha det hyggelig sammen. Det legges ned mye frivillig arbeid av kontaktpersonene, og

deltakelse på denne samlingen blir en form for belønning, sier Ingun Bråten.

Bruker fritt rettsråd

En av medlemsfordelene i Parat er inntil en times fritt rettsråd per år. Advokat Thore Eithun Helland sier at hans inntrykk er at pensjonistene i Parat er flittige til å bruke ordningen, men han er usikker på om pensjonistene bruker medlemsfordelen mer enn andre.

– Jeg har mange hyggelige samtaler med pensjonister som trenger hjelp til å sette opp et testament, skrive framtidsfullmakt eller få assistanse til et generasjonsskifte av fritidsboligen. Men det er ikke mange pensjonister som ringer for å få hjelp til barnefordeling, sier Parat-advokaten.

Han liker godt å prate med pensjonistene, som ofte har bedre tid enn dem som er i fullt arbeid.

– Det er lettere å snakke om vær og vind med pensjonistene, for å si det på den måten, sier Helland.



” *Jeg tror de fleste er fornøyd etter å ha fått hjelp av oss.*

Thore Eithun Helland, advokat Parat

Advokat Thore Eithun Helland liker å gi råd til pensjonistene i Parat. Han oppfordrer alle til å ta kontakt med ham dersom de trenger hjelp med privatrettslige saker. Foto: Bente Bjercke

Eithun Helland håper at så mange pensjonister som mulig benytter seg av tilbudet med fritt rettsråd, og de er velkomne til å ta direkte kontakt med ham.

– Jeg starter da saken med en hyggelig telefonsamtale, og så sender jeg etter hvert over de dokumentene som jeg utarbeider. Noen tar kontakt med meg i ettertid for å oppklare ting som er uklart eller usikkert. Jeg tror de fleste er fornøyd etter å ha fått hjelp av oss, sier Parat-advokaten.

Bergensfolket til Telemark

Tidligere i høst var pensjonistene i region Vest på tur til Telemarkskanalen. Leder av Parat

Pensjonist i region Vest, Reidun Nordgulen, forteller at de hadde en flott tur. Det var 28 pensjonistmedlemmer med på turen.

– Dette var vårt første arrangement etter nedstengingen, og vi hadde en del forfall. Noen var litt engstelige, men det fylte seg på med nye. Og denne gangen var det flere som ikke hadde vært med Parat Pensjonist tidligere, sier Nordgulen.

Bussturen gikk via Hardanger, med omvisning i Røldal stavkyrkje og til Straand Hotel i Vrådal, hvor de bodde i to netter. Dagen etter sto tur på Telemarkskanalen fra Ulefoss til Dalen på programmet.

Besøk til Seljordormen

En tur til Seljord for å se seljordormen hører med når en skal oppleve Telemark. Seljordormen er ifølge folketroen et stort, slangelignende sjødyr som holder til i Seljordsvannet. Dyret, som har kjæle-navnet Selma, har vært omtalt i lang tid. I 1750 skal den ha veltet en robåt med et flyttelass, og flere påstår å ha sett ormen. – Bussjåføren var skråsikker på at vi ville se ormen, og jammen fikk han ikke rett. Vi så den ikke i vannet, men på en rasteplass mellom Bø og Seljord er det bygd en diger sjøorm i betong, sier Nordgulen.

Stolpe etter stolpe

Etter å ha vært borte en stund kommer Ingunn Bråten gående i full fart. – Det ble 28 stolper, og nå er jeg nummer 126, sier hun stolt.

Neste uke går turen blant annet til Notodden, der står nye stolper for tur. Og hvem vet – kanskje stolpejakt blir en aktivitet i Parat Pensjonist neste år. ■



Ingunn Bråten kan krysse av for stolpe nummer 2931. Foto: Lill J. Fischer

Om stolpejakten

Stolpejakten går ut på å finne stolper sentralt plassert i ulike kommuner. Stolpene kan registreres både manuelt, digitalt og ved å laste ned en app.

- Stolpejakten tar sikte på å legge til rette for å aktivisere både unge og gamle; inaktive, skoleelever, syklist, funksjonshemmede og rullestolbrukere – eller de som rett og slett ønsker å gjøre seg bedre kjent i byen og distriktet. Stolpejakten er en allmennnyttig forening som skal bidra til økt fysisk aktivitet blant folk flest i hele landet.
- Det er 233 000 deltakerne og nesten 11 000 stolper. I alt er det nå over 17 millioner stolpere registreringer.

Mer informasjon finner du på stolpejakten.no.

Parat
informerer



Trine Jespersen og Trond Reidar Hole under overrekkelser. Foto: Helene Husebø

Norges Vels medalje til Trine Jespersen

Parats generalsekretær Trond Reidar Hole har overrakt Norges Vels medalje for lang og tro tjeneste til førstekonsulent Trine Jespersen. Det er 30 år siden Trine startet sin karriere i Parat, i det som da var SL. Medaljen er en hedersbevisning for mottakerens innsats og betydning i organisasjonen.

I statuttene for medaljen går det fram at mottakeren må ha bidratt med 30 års innsats for samme arbeidsgiver. Medaljen tildeles av direksjonen i Det Kongelige Selskap for Norges Vel og ble innstiftet i 1888.



Parat-advokat Grete Dieserud.
Foto: Bente Bjørcke

Grete Dieserud fra advokatfullmektig til advokat

Nybakt Parat-advokat Grete Dieserud har ikke tatt snarveien til advokatbevillingen. Med lang erfaring som tillitsvalgt, og med karriere i både region- forhandlingsavdelingen hadde hun tung faglig erfaring da hun tok fatt på fullmektigperioden. I oktober fikk hun advokatbevilling etter vel fullført fullmektigtid og tilstrekkelig antall prosederte saker.

Nyansatt rådgiver i region Øst

Juliet Yemane har de siste tre årene vært hovedtillitsvalgt for Parat ved Høyskolen Kristiania. Fra og med 1. desember er hun ansatt som rådgiver i Parats region øst. Juliet har en MSc i Nonprofit Management fra New York og bachelor i internasjonal markedsføring fra Oslo Markedshøyskole. Juliet kommer nå fra Høyskolen Kristiania der hun har vært ansatt som seniorrådgiver i syv år. Hun har jobbet med studentopptak, ressursplanlegging, studentøkonomi og kvalitetssikring av rutiner for saksbehandling.



Juliet Yemane. Foto: Privat

Ny ansatt i Bergen

Cecilie Haugsvær Pukstad er ansatt som ny rådgiver i Bergen. Cecilie kommer fra vervet som frikjøpt tillitsvalgt i Parat politiet. Hun har bakgrunn fra blant annet SAS Ground Services, Berg-Hansen Reisebureau og Namsfogden i Vest politidistrikt. Hun startet på kontoret i Bergen 8. november.



Cecilie Haugsvær Pukstad.
Foto: Helene Husebø

Ny medarbeider i Trondheim

Merete Kjeldsberg er ansatt som ny rådgiver på Parats regionkontor i Trondheim. Hun starter 1. februar 2022. Hun kommer fra bedriften Autronica Fire and Security. Tidlig i arbeidslivet ble hun interessert i hvordan man skaper et godt arbeidsmiljø, og i de fleste årene i Autronica har hun hatt tillitsverv, de siste årene som hovedtillitsvalgt. Merete har blant annet jobbet med utfordringer som nedbemanning, omstruktureringer, omleggelser og avtaleverk.



Merete Kjeldsberg.
Foto: Privat

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 Størksen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms

E-post: jorunntrøen@gmail.com

Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, UNG-representant

E-post: dina.kaino@tffk.no

■ RU region midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal):

Leder: Morten Mørch, NTNU

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,

UNG-representant

E-post: havard@rotmo.net

■ RU region øst

(Innlandet, Oslo og Viken):

Leder: Hilde Margrete Bjørklund – Cappelen Damm AS

E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no

Rigmor Christensen - Forsvarets Personellservice

E-post: Richristensen@mil.no

Stein Grindheim - SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Ronny Kjønsø - Askø Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Anja P. Ahlstrøm – NIBIO

E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no

Idar Nesset Gundersen, NAV Drammen, UNG-representant

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,

UNG-representant

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 Elefanten Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

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

E-post: hanna.korsvik@uia.no

Tommy Abrahamsen, Metso AS, UNG-representant

E-post: TommyHAbrahamsen@gmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



*Thomas Lilloe,
Forhandler*



*Thore Eithun Helland
Advokat*



*Grete Dieserud,
Forhandler*



*Annbjørg Nærdal
Advokat*



Stein-Inge Abelvik



*Tonje Krakeli Sneen,
Forhandler*

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

Ytringer i sosiale medier

Spørsmål: Kan det jeg skriver eller poster på sosiale medier gi konsekvenser for mitt arbeidsforhold?

Solfrid

Svar: Dette blir en avveining mellom din ytringsfrihet og din lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Har du for eksempel ytret deg i strid med arbeidsgivers uttalte etiske retningslinjer, kan det være grunnlag for å stille spørsmål ved om dine holdninger er

forenlige med de holdningene som gjelder for din arbeidsplass.

Generelt mener vi det er viktig at arbeidstakere er seg sitt ansvar bevisst med tanke på hva de skriver på sosiale medier. Dette gjelder ikke bare hva man skriver på offentlige sider, men også i mer lukkede rom. Det å uttale seg negativt om arbeidsgiver på sosiale medier kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet.

Når det gjelder politiske ytringer, blir det til syvende og sist en konkret vurdering om

ytringen strider med lojalitetsplikten til arbeidsgiver. Det er ikke rettslig avgjort enda hvor grensene for arbeidsgivers innsyn og konsekvenser av dette går.

Thomas

Bruktbil til besvær

Spørsmål: Jeg har akkurat solgt en gammel bruktbil siden jeg har investert i en ny Tesla. Nå har kjøperen av bilen tatt kontakt med meg og hevder at det lekker

vann fra kjølesystemet og lekker olje fra motoren. Han hevder at dette er en mangel som gir ham rett til prisavslag og kanskje heving av kjøpet. Jeg har ikke noe ønske om å gi ham noe som helst avslag selv om jeg unnlot å informere ham om de manglene han har varslet om. Jeg sa til ham at bilen er gammel og har gått langt, og da kan alt skje.

Kjell Einar

Svar: Det er riktig at en som kjøper en bruktbil «som den er», har færre rettigheter etter kjøpsloven enn om bilen hadde vært ny og kjøpt hos forhandler. Det er likevel slik at det foreligger en mangel ved bilen dersom du som selger har unnlatt å gi opplysninger om vesentlige forhold ved bilen, og som kan ha innvirket på kjøpet. Jeg regner et defekt kjølesystem og en delvis defekt motor som vesentlige forhold du burde ha opplyst kjøperen om. Det er lite sannsynlig at bilen hadde blitt solgt med disse manglene. Kjøperen vil nok ha krav på et avslag i prisen om du ikke vil rette manglene selv, og om manglene er vesentlige, kan kjøper også heve kjøpet og returnere bilen til deg mot å få vederlaget tilbake. Neste gang du selger en bil, bør du opplyse om alle feil og mangler du vet om, for å unngå reklamasjon.

Thore

Godtar ikke sykemelding

Spørsmål: Jeg jobber på et lite apotek og har lenge hatt et problematisk forhold til min sjef. For noen dager siden hadde vi en krangel, som medførte at jeg følte meg dårlig og gikk hjem fra jobb. Jeg gikk til lege dagen etter og ble sykemeldt i to uker. Nå har sjefen sagt at hun ikke godtar sykemeldingen. Er det lov?

Britt-Eva

Svar: En arbeidsgiver kan nekte å godta en sykemelding, hvis det er tvil om det er sykdom som er den egentlige grunnen til sykemeldingen.

En konflikt vil i utgangspunktet ikke være grunnlag for en sykemelding, du må ha

fått reelle sykdomssymptomer som følge av konflikten. Det er viktig at legen gir en god beskrivelse av symptomer og diagnose i den delen av sykemeldingen som sendes til NAV.

Hvis arbeidsgiver har bestridt en sykemelding, skal de sende varsel til deg, og til NAV, som vil vurdere om du oppfyller vilkårene til å få sykepenger, altså om du faktisk har en medisinsk diagnose. Du kan be NAV om å forskuttere sykepenger i arbeidsgiverperioden.

Grete

Overføring av ferie

Spørsmål: Jeg forstår det slik at «dersom arbeidstaker ikke har avvirket ferie i løpet av ferieåret på grunn av sykdom, skal alle ferielovens feriedager som er til gode ved ferieårets slutt, overføres til neste år».

Spørsmålet er om arbeidsgiver og arbeidstaker likevel kan inngå avtale om utbetaling av feriedager som ikke har latt seg tatt ut på grunn av sykdom uten at det er et brudd på ferieloven?

Pelle

Svar: Nei, det er ikke lenger lov å utbetale ubrukte feriedager dersom man fortsatt er ansatt. Utbetaling av feriedager kan kun skje dersom den ansatte slutter uten at alle feriedagene er brukt opp.

Annbjør

Avtalt ferie og karantene

Spørsmål: Jeg er ansatt i Forsvaret og hadde avtalt ferie med min arbeidsgiver nå i oktober, men jeg ble syk / måtte i karantene rett før høstferien skulle tas ut. Kan jeg kreve å få tilbake feriedagene?

Ida

Svar: Hovedregelen er at hvis du blir syk før planlagt ferie starter, kan ferien utsettes til senere i ferieåret. Da må du selv ta kontakt med arbeidsgiver og kreve ferien utsatt, og dokumentere sykdom med legeerklæring. Hvis du blir syk i løpet av ferien, kan du få

tilsvarende antall feriedager utsatt til senere i ferieåret.

Men sitter du i karantene av preventive hensyn, og mottar sykepenger etter den midlertidige forskriften om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien (§ 3-1), er du ikke sykemeldt. Da har du heller ikke krav på å få utsatt allerede avtalt ferie som sammenfaller med karanteneperioden.

Stein-Inge

Oppgaver utenom kontrakten

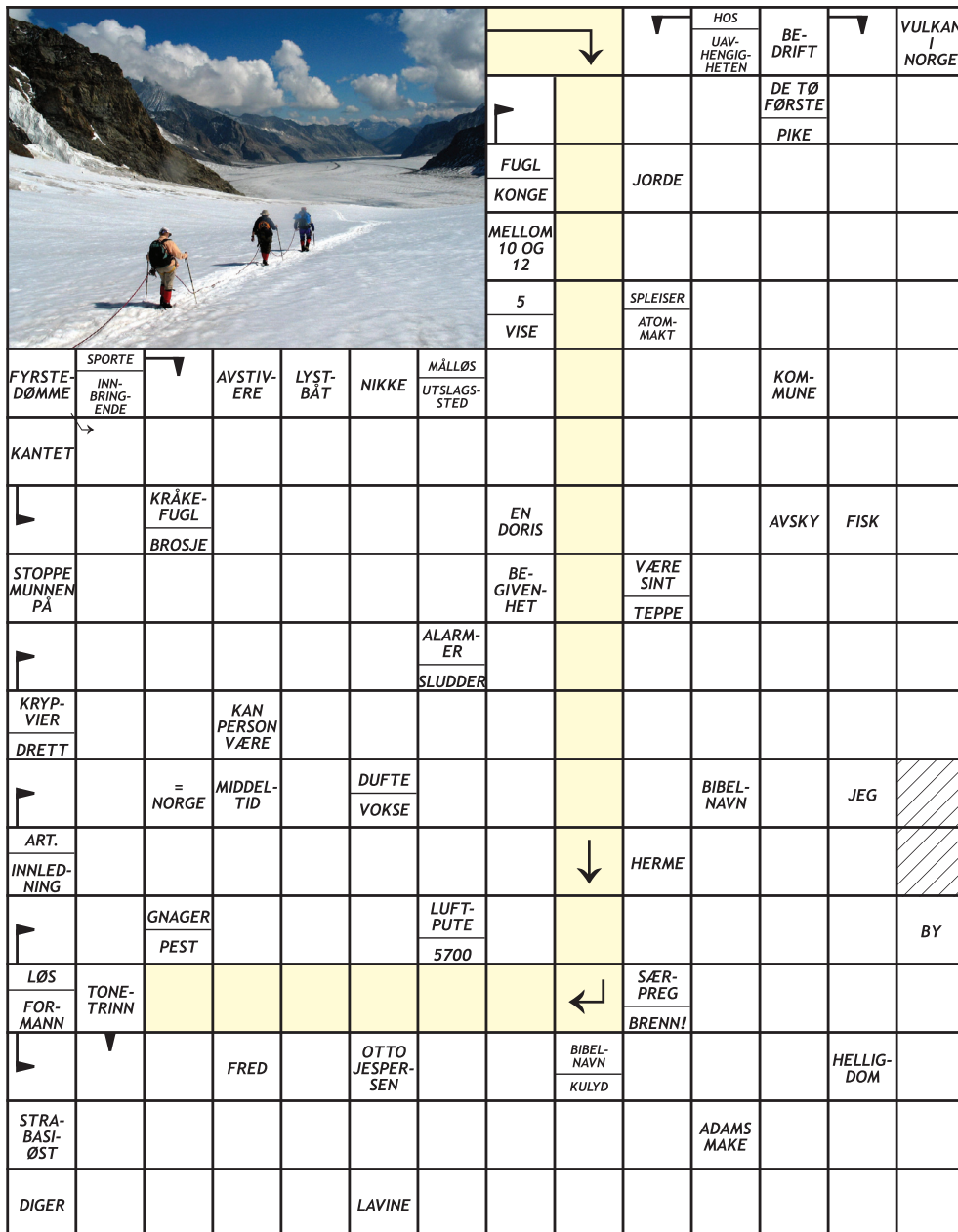
Spørsmål: Jeg er ansatt som resepsjonist på et høyfjellshotell. Av og til ber sjefen min meg om å male utsiden av hotellet, klippe og luke gress og vaske dressene hans. Nå har det blitt veldig dårlig stemning på jobb fordi mine kolleger klager på at jeg aldri er til stede i resepsjonen når det er gjester der, men jeg gjør jo bare det sjefen min ber meg om. I arbeidskontrakten min står det jo at «arbeidsgiver har, når forholdene gjør det nødvendig, rett til å sette arbeidstaker til annet arbeid». Hva skal jeg gjøre?

Anna

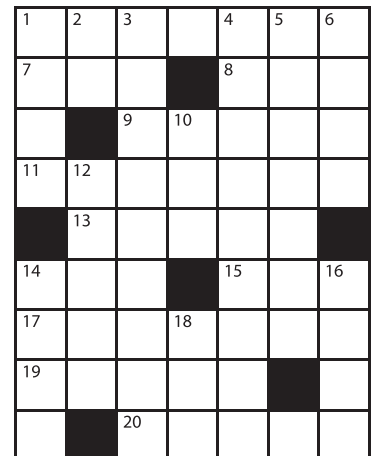
Svar: I utgangspunktet kan ikke arbeidsgiver pålegge deg andre arbeidsoppgaver enn dem som følger av arbeidsavtalen og stillingsinstruksjonen din. Likevel kan det ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge deg oppgaver som ligger utenfor det du vanligvis gjør som resepsjonist. Det gjelder særlig dersom oppgavene bare delvis erstatter ditt vanlige arbeid, og de er av midlertidig karakter, for eksempel som følge av arbeidsmangel.

Maling, klipping og lusing av gress og å vaske dresser for sjefen din ligger et godt stykke unna det som er vanlige oppgaver for en ansatt i en hotellresepsjon. Dersom dette er noe du regelmessig pålegges, vil jeg anbefale deg å gå i dialog med arbeidsgiver og forklare at ditt fravær skaper misnøye, og be ham konkretisere hvilke oppgaver han ønsker at du skal prioritere.

Tonje



MINI KRYSSORD



Vannrett

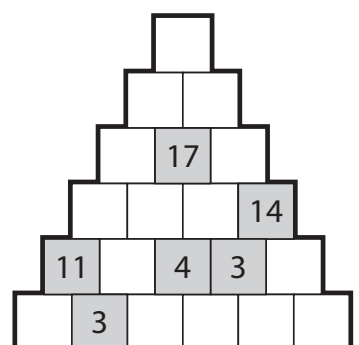
1. Dyreverdenen
7. Nyhetsbyrå
8. Vokse
9. Belegget
11. Praktfullt
13. Friste
14. Lydpinne
15. Fugl
17. Pantsatte
19. Engelskmann
20. Livvakt

Loddrett

1. Snøftet
2. Krøllalfa
3. Kan hus være
4. Utlending
5. Naturkraft
6. Gåte
10. Træl
12. Blusser
14. Far
16. Partere
18. Lokkematen

TALL PYRAMIDEN

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



Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 3 – 2021 er:
«KAOTISK BOSETTING». Den heldige vinneren er: Inger Kosberg, fra Rennebu.
 Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: **31. januar 2022**.

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

Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 4/2021». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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



Løsning:

Navn:

Adresse:

SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

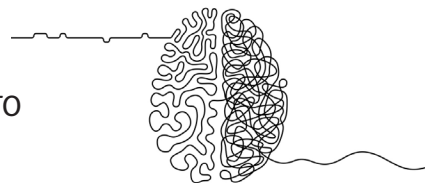
Vanskelig

© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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



- ALEX
- BANKKONTO
- BARDUS
- BEREDTE
- BOLTET
- BYMESSIGE
- FILETERE
- HAWAII
- HEDMARK
- INITIATIVTAKERE
- KIRSEBOM
- MENINGSLØSHET
- NØDLANDE
- NÅDIG
- PUNCHEOPERATØR
- REVNET
- SERIELÅN
- SIGNALINGENIØR
- SKAVANKEN
- UNGSAU

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.

J B E K A O V L S

FYLL INN ORDET:

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

NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven J
- Markerer grensen mot Russland
- En elv som renner ut i Varangerfjorden

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 fårell og 10 prosent mikrofiber. Pleddet er Fair Trade-sertifisert. Målene er 130x200 centimeter (se foto).



Frist for å sende inn løsningen er 31. januar 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 4/2021». Vinneren av hjernetrim i 3/2021 er Ann Christin Thorkildsen, fra Larvik.

Tusen takk for tilliten!

Det er en stor ære å bli valgt til leder for Norges beste arbeidstakerorganisasjon, men jeg er også bevisst mitt ansvar når jeg nå trer inn i vervet. Jeg ser fram til et tett og nært samarbeid med nestleder, generalsekretær, hovedstyret, tillitsvalgte og ansatte.

Jeg skal gjøre mitt aller beste for at Parat som organisasjon beholder vår unike posisjon i arbeidslivet, og bidra til god ledelse, inkludering og utvikling. Jeg vil bidra til at vi skal være en tydelig stemme i norsk arbeidsliv, og en viktig aktør i å bevare og utvikle den norske modellen. Jeg vil at Parat som organisasjon skal ivareta våre kjerneverdier og tradisjoner, men også bidra til bærekraftig utvikling til det beste for våre medlemmer.

Jeg sammen med de øvrige i hovedstyret ser nå fram til å følge opp og igangsette vedtakene fra landsmøtet.

Når året er på hell, nærmer det seg også slutten for Parats flaggsak. *Ledelse på norsk* har vært en vellykket flaggsak for Parat. Målene vi satte oss, er oppnådd. Et godt arbeidsmiljø i Norge beskrives ofte som er et arbeidsmiljø skapt av ledere gjennom tett dialog og samarbeid med de ansatte, der ledelsen har faste møter og samhandlingsaktiviteter med de tillitsvalgte. Lederens samhandling med de ansatte og tillitsvalgte er en stor verdi for det organiserte arbeidslivet.

Norsk og nordisk ledelse er eksotisk, sett med internasjonale øyne. Det demokratiske lederskapet nyter et stadig bedre rykte. Både OsloMet og Høyskolen Kristiania har nå ulike emner om det som vi vil kalle «norsk ledelse» i sin studieportefølje. At dette er Parats fortjeneste skal jeg ikke påstå, men at vi har bidratt til å sette viktigheten av norsk ledelse på dagsordenen, er det ingen tvil om.

Arbeid gjør livet deilig er et velkjent sitat med ukjent opphav. Det er med stor begeistring jeg nå ser fram til å ta fatt på arbeidet med flaggsaken for 2022: *Arbeids glede*. Forskning har gjort funn som viser at arbeids glede utløser lønnsomhet og økt produktivitet. Et annet funn er at arbeids glede kan være smittsomt, så lenge det eksisterer et arbeidsfellesskap som åpner opp for dette, og at medarbeidere finner mening i det de gjør.



Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

Parat skal det neste året arbeide målrettet og dedikert for mer arbeids glede. Fordi det er helsefremmende og lønnsomt. Vi skal bidra til mer kunnskap og forskning om hvilken effekt arbeids glede har på både produksjon og helse. Vi skal påvirke myndigheter og arbeidsgivere til å støtte opp under tiltak og incentiver som er med på å skape arbeids glede.

«Av alle gleder i livet er arbeids gleden den varigste»

Henry Heerup

UK.Olsen

Unn Kristin Olsen
Leder i Parat

Facebook: facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS



**LEGER UTEN GRENSER REDDER LIV OG LINDRER NØD HVER ENESTE DAG
I KRIG, KRISER OG KATASTROFER. DET KAN DU OGSÅ GJØRE!**

BLI FELTPARTNER OG STØTT OSS MED ET VALGFRITT BELØP I MÅNEDEN



**MEDECINS SANS FRONTIERES
LEGER UTEN GRENSER**

TELEFON 08898

**GIVERSERVICE@LEGERUTENGRENSER.NO
LEGERUTENGRENSER.NO/FELTPARTNER**

parat

Parat med egen kleskolleksjon

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



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



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



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



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



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

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

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

* Frakt kommer i tillegg.