

Tannhelse-

sekretæren

Medlemsblad for Tannhelsesekretærenes Forbund

01
22

Eirik Salvesen

10

Fusjoner og oppkjøp av private tannklinikker

Dine rettigheter under en fusjon
Hva har du rett på dersom tannlegekontoret slås sammen med en kjede?



14

Reallønnsvekst for alle
Årets tariffoppgjør er straks i gang.



16

Ny leder i Tannlegeforeningen
Heming Olsen-Bergem er NTFs nye president.



18

Foto: Juan Haro

KJØP EN MENINGSFULL BURSDAGSGAVE

Bildet viser fire år gamle Achta Brahim som får meslingvaksine under et meslingutbrudd i Tsjad i 2019. Vaksinasjon er en viktig del av Leger Uten Grensers arbeid med å sørge for livreddende helsehjelp til dem som trenger det mest. Du kan hjelpe barn som Achta ved å kjøpe et gavekort fra Leger Uten Grenser.

Bruk QR-koden, eller gå til legerutenegrenser.no/gavekort for å bestille.

Da får du fine kort i posten som du kan gi videre, eller digitale kort du kan printe selv. Du bestemmer selv verdien per gave. Tusen takk for støtten – sammen redder vi liv!



upartisk // nøytral // uavhengig

- 5 Forbundsleder har ordet
- 6 Småstoff
- 10 Fusjon av klinikker
- 14 Dine rettigheter i en fusjon
- 16 Tariffoppgjøret 2022
- 18 Ny president i Tannlegeforeningen
- 20 Aktive Parat
- 23 Internasjonalt arbeidsliv

- 24 Strøm fremfor industri?
- 27 Parat UNG: Fremtidens tillitsvalgte
- 28 Flaggsaken: Arbeids glede som styrke
- 32 Fagbevegelsen i Egypt
- 36 Parat informerer
- 38 Advokatene svarer
- 40 Kryssord og hjernetrim
- 42 Parats leder



Fusjoner og oppkjøp til besvær?

Stadig flere private tannlegekontorer blir kjøpt opp, eller fusjonerer med større tannlegekjeder. Skaper dette en mer ryddig ordning for ansatte, eller lager det nye utfordringer og vansker?

10



Kjell Morten Aune. Foto: Helene Husebo

Dine rettigheter under sammenslåing

Har du rett til å beholde jobben etter en fusjon? Blir arbeidsvilkårene dine bedre eller verre? Parats spesialrådgiver Kjell Morten Aune gir deg svarene.

Årets tariffoppgjør

Årets tariffoppgjør kan bli et av de mest krevende på mange år. Reallønnsvekst til alle og forbedringer i tjenestepensjonsordningen er blant kravene ThsF og Parat tar med seg inn i oppgjøret.



Tirid Svendsen. Foto: Vetle Daler

Tannhelse- sekretæren

Utgis av: Tannhelsesekretærens Forbund tilsluttet Parat

Tannhelsesekretærens Forbund,
Lakkegata 23
Postboks 9029 Grønland
0133 OSLO

www.thsf.no
www.parat.com

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

ISSN: 1504-5714
ISSN: 1890-9116 (online)

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

Leder: Anne-Gro Årmo
Mobil: 913 34 230
E-post: anne-gro.aarmo@parat.com

Forsidefoto: Oris Dental
Avbildet: Eirik Aasland Salvesen

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

Redaksjonen avsluttet: 21.02.2022
Materiellfrist neste nummer: 27.05.2022



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.



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

Foto: Alexis Huguet



GI EN VAKSINE TIL EN DU ALDRI HAR MØTT

Visste du at en meslingvaksine kun koster 3,60 kroner? Likevel dør tusenvis av mennesker hvert år av meslinger og andre sykdommer som vaksiner ville beskyttet dem mot.

Dette kan du gjøre noe med i dag. Leger Uten Grenser jobber for at enda flere mennesker skal få tilgang til grunnleggende helsehjelp, som for eksempel vaksiner. Når du gir et bidrag til Leger Uten Grensers pasienter, bidrar du til å redde liv og hjelper oss i kampen mot dødelige sykdommer. Tusen takk for støtten!

VIPPS TIL 2177

*Bildet viser Banienikwa Merci som får meslingvaksine
i Den demokratiske republikken Kongo i 2021.*



upartisk // nøytral // uavhengig

Medlemskap som kvalitetsstempel

Jeg vil snakke litt om medlemskap i Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF) versus medlemskap i Den norske tannlegeforening. Sistnevnte, med forkortelsen MNTF, brukes som et kvalitetsstempel for norske tannleger. Kan vi oppnå det samme for tannhelsesekretærer og assistenter?

Tannlegene som er medlem i Den norske tannlegeforeningen, som ifølge Wikipedia er vel 95 prosent av alle tannleger i Norge, bruker forkortelsen MNTF som et kvalitetsstempel på hjemmesider, innkallingskort, brevark og annonser. Hvorfor oppfatter pasientene, ansatte og samarbeidspartnere dette som kvalitetsstempel? Hva innebærer det egentlig?

Jo, at tannlegene må holde seg faglig oppdatert, at de må følge foreningens etiske regler, og ikke minst at de er medlem av en forening som taler yrkesgruppens og pasientenes sak om tannbehandling og tannhelse overfor myndighetene og politikerne.

For meg som pasient har disse fire bokstavene mye å si. Jeg tenker at min tannlege er seriøs og faglig dyktig, og at her får jeg behandling som er forankret i norske faglige anbefalinger.

Som tannhelsesekretær, og nå forbundsleder i ThsF, har jeg naturlig nok alltid vært medlem i ThsF. Men jeg har lurt på hvorfor mange av tannhelsesekretærene og assistentene ikke ser den samme viktigheten av å være medlem i sin profesjonsorganisasjon.

I likhet med Tannlegeforeningen er ThsF pådriver for enda bedre utdanning, at alle assistenter tar utdanning og får autorisasjon, muligheter for etterutdanning og ikke minst faglig oppdatering gjennom kurs. Vi har etiske retningslinjer for våre medlemmer, og vi jobber opp mot politikere og myndigheter for å bedre forholdene for både våre medlemmer og tannhelsetjenesten generelt.

Jeg skulle ønske at også ThsF kunne si at 95 prosent av tannhelsesekretærene og assistentene er medlem, og at vi kommer så langt at når vi blir presentert på tannklinikkenes hjemmesider, skal det ved vårt navn stå MThsF. Og at disse bokstavene ble oppfattet som positivt for klinikken og pasienten.

Er du ikke medlem i ThsF, så sier jeg velkommen. Vi håper du vil bli en del av den eneste organisasjonen i Norge som jobber kun for deg som tannhelsesekretær og assistent.

Anne - Gro Årmo

Anne-Gro Årmo, leder i ThsF



Foto: Trygve Bergsland.



Stamceller i behandling mot osteonekrose

I et prosjekt ved Institutt for klinisk odontologi ved UiB skal det benyttes mesenchymale stamceller (MSC) for å utvikle nye behandlingsalternativer mot beinsykdommen osteonekrose. Når vev i for eksempel et kjevebein eller lårbein dør, medfører det betydelige plager og redusert livskvalitet for et stort antall pasienter på verdensbasis. Flere kliniske studier har demonstrert dannelse av nytt bein med god kvalitet og kvantitet etter behandling av svært resorbert kjevebein med MSC. Behandlingen gjorde at pasientene fikk inn tannimplantater og nye tenner. @NTB



Fibrin kan forhindre beintap fra periodontal sykdom

Ny forskning viser at den blokkerende funksjonen til et blodkoagulerende protein, kalt fibrin, forhindret beintap fra periodontal sykdom hos mus. Studien antyder at undertrykking av unormal fibrinaktivitet kan være lovende for å forebygge eller behandle periodontal sykdom. @ScienceDaily



Klar for Munnhelsedagen?

Verdens munnhelsedag markeres internasjonalt hvert år. I 2022 feires den 20. mars. Målet med dagen er å spre mer oppmerksomhet rundt tannhelse, slik at flere blir flinkere til å ta vare på tennene sine. Temaet for 2021–2023 er rett og slett «Be Proud Of Your Mouth». @worldoralhealthday.org

Munnvann mot koronavirus?

Både pasienter og ansatte ved Salisbury District Hospital i England får nå munnvann etter at forskning har vist at det kan bidra til å bekjempe koronaviruset. Konsulentradiolog dr. Graham Lloyd-Jones mener enkle munnhelsetiltak kan motvirke viruset. Han foreslår at munnvannet kan fraktes fra spyttet inn i munnens blodårer – spesielt hos dem med tannkjøttsykdom. Forskning fra Cardiff University viser at munnvann kan drepe viruset i løpet av bare 30 sekunder. Dette gjelder munnvann som inneholder 0,07 % cetylpyridiniumklorid (CPC). @Dentistry



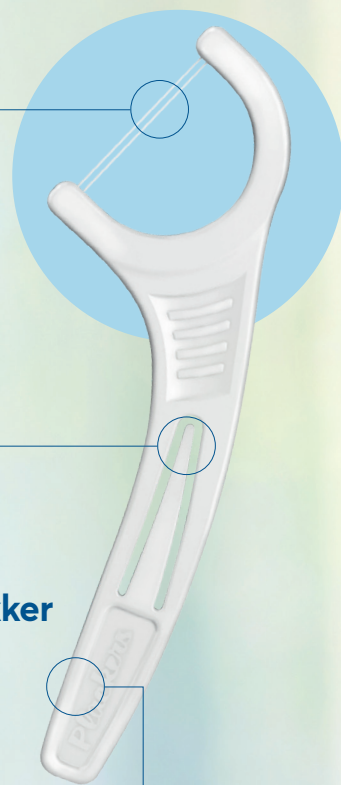
Plackers®

THE PLAQUE CONTROL EXPERT

EFFEKTIV RENGJØRING MELLOM TENNENE FOR EN FRISKERE FØLELSE



Vår ekstra sterke
SUPER TUFFLOSS® -tråd



INNEBYGD
TANNSTIKKER
Innebygd tannstikker

KOMFORTABEL HÅNDTAK
i 100% resirkulert plast



Flere voksne får tannregulering



I en pressemelding fra Colosseum Tannlege står det at stadig flere nordmenn benytter anledningen til å fikse på tennene. Der regulering tidligere var forbeholdt ungdommen, og forbundet med store og ubehagelige klosser, er den moderne behandlingen rask og nærmest helt usynlig. @NTB

Autorisasjonsnål til ThsFs medlemmer

Hvis du er en autorisert tannhelsesekretær og har vært betalende medlem i ThsF i over fire måneder, har du rett på en autorisasjonsnål. Denne nålen kan kun bæres av deg som har offentlig autorisasjon gitt av Helsedirektoratet. Er du ikke autorisert tannhelsesekretær og/eller medlem av ThsF, får du dessverre ikke nålen. ThsFs ønske er at dere hver dag bærer nålen med stolthet. Nålen signaliserer at du står for kvalitet og kunnskap. Ta kontakt med ThsF for spørsmål eller tilsending av nålen. @ThsF



Munnhelse kan fungere som en viktig avgjørende faktor for covid-19-risiko

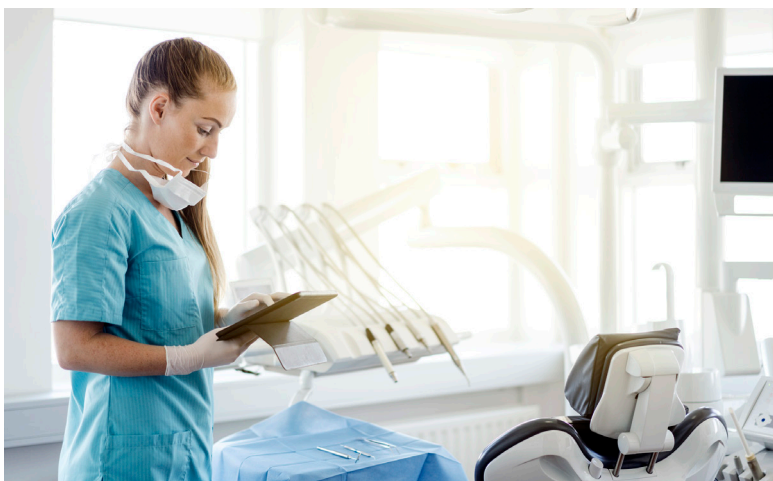
Forskning viser at personer med dårlig munnhelse kan ende opp med mer alvorlige symptomer hvis de får koronaviruset. Covid-pasienter som også har tannkjøtt sykdom, har 3,5 ganger så stor sannsynlighet for å bli innlagt på intensiv sammenlignet med dem uten. De har også 4,5 ganger så stor sannsynlighet for å måtte settes på respirator og 9 ganger så stor sannsynlighet for å dø av covid. @News-Medical.Net



Flere velger fagskoleutdanning

Til sammen 25 919 studenter var i gang med høyere yrkesfaglig utdanning høsten 2021 ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå. Det er 3 550 flere enn året før og en økning på 60 prosent siden høsten 2018. @SSB





Tannlegemangel i Danmark truer tannhelsen til befolkningen

I Danmark er det ifølge Tandlægeforeningen stor mangel på tannleger. Nå ønsker foreningen en kraftig økning i flere utdannede tannleger, samt at Danmark skal styrke de eksisterende tannlegeutdanningene.

@Tandlægeforeningen

Fortsatt brukes tittelen «tannhelsesekretær» ulovlig i Norge

Tannhelsesekretær har vært en beskyttet tittel etter helsepersonelloven § 48 siden 2000. Likevel blir tittelen fremdeles misbrukt på de ufaglærte, i dagligtale og i arbeidskontrakter i dag. Dette jobber Tannhelsesekretærenes Forbund med å endre.

– Vi i ThsF kjemper en daglig kamp mot ulovlig bruk av tannhelsesekretærtittelen. Vi ser den blir brukt av arbeidsgivere, tannlegene, tannpleierne og den ufaglærte selv. Titlene brukes også på mange tannklinikkers hjemmesider. Dette bidrar til å videreføre ulovlige titler og svekker vår yrkesgruppes utdanning og autorisasjon, sier Årmo. @Parat



Anne-Gro Årmo. Foto: Tellef Øgrim



Navneskilt i nytt og forbedret design!

Nå kan du få et nytt navneskilt på 7 x 3 cm. Skiltet har blå bakgrunn med tenner og ThsFs logo. Navn og tittel graveres etter ønske. Skiltet kan også rengjøres med antibac, uten at det skader skiltet. Les mer om hvordan du bestiller navneskilt på parat.com/thsf under fanen medlem/navneskilt.



Ferdige presentasjoner tilgjengelige på nett

Fagutvalget i ThsF har utarbeidet presentasjoner som kan brukes for dem som skal på skolebesøk for å promotere tannhelsesekretæryrket, eller for dem som skal verve medlemmer. Håpet er at det med disse presentasjonene blir enklere for tillitsvalgte eller andre å formidle hvor spennende og viktig rollen som tannhelsesekretær er i samfunnet. Presentasjonene tar blant annet for seg utdanningsløp, viktige egenskaper, typiske arbeidsoppgaver og selvsagt oppdatert informasjon om hygiene og smittevern.

Odontologisk fusjon – bør det feires eller fryktes?

Stadig flere private tannlegekontorer velger å bli kjøpt opp, eller fusjonert med større tannlegekjeder. Det tror lederen for Tannhelsesekretærenes Forbund både kan skape en mer ryddig ordning for de ansatte, samtidig som nye utfordringer vil bli synlige.

Av: Ane Løvereide

Tannlegebransjen i privat sektor er i endring. Vi er på vei fra å ha små og privateide tannlegekontorer til at de selvstendige kontorene blir kjøpt opp på rekke og rad, og fusjoneres med større selskaper og kjeder. I dag finnes det flere slike tannlegekjeder på kryss og tvers av landet. Noen er nye og små, andre er etablerte giganter. Et eksempel på en slik gigant er Colosseum Tannlege, som opprettet sin første klinikk for over 35 år siden. Med 60 tannklinikker i Norge, over 550 klinikker i elleve land, ca. 10 000 medarbeidere totalt, samt en årlig omsetning på over en milliard euro, har Colosseum kommet for å bli.

Skifte i ledelse og drift

Hakk i hæl på størrelse følger Oris Dental, som ble startet i 2016 og nå regnes som en av de største aktørene i tannhelsebransjen i Norge. Oris Dental har nesten 60 klinikker

og 8 tann tekniske laboratorier, med over 900 medarbeidere. Odontia er også en stor kjede som har fått fotfeste i landet. De har 27 klinikker i Norge, 250 medarbeidere og samarbeider tett med søsterselskapet

Portman Dental Care i Storbritannia, som nå nærmer seg 200 klinikker.

Anne-Gro Årmo, leder for Tannhelsesekretærenes Forbund, forteller at bransjen

” *Jo større du er, desto lettere er innkjøp, kompetanseheving og merkevarebygging.*

Anne-Gro Årmo, ThsF-leder

Leder i Tannhelsesekretærenes Forbund, Anne-Gro Årmo, mener det finnes flere positive sider ved utviklingen i tannhelsebransjen. Foto: Trygve Bergsland



Tannhelsebransjen opplever utvilsomt et skift i driften, der gigantklinikker i stadig større grad tar over markedet.



utvilsomt opplever et skifte i ledelse og drift. Noen av de største tannhelsekjedene kan i stor grad anses som forretningskonsepter, hvor målet er å tjene mest mulig, mener hun.

– Samtidig som dette er tilfellet for noen, er det selvsagt også stort søkelys på å tilby gode tjenester og bygge kompetanse på feltet, sier Årmo.

Tror flere vil velge å bli en del av en kjede

Hun tror det kommer til å bli mer og mer vanlig at selvstendig næringsdrivende tannleger innordner seg under en kjede.

– Det er rett og slett sånn at mange tannleger aller helst vil drive med det de er utdannet til og kan, som er faget. Når de er selvstendig næringsdrivende, ofte på små kontorer, har de mye administrativt og tidkrevende arbeid som må gjøres hver dag. Ved å havne i en kjede frigjør det tid for mange, da de administrative

oppgavene går over på arbeidsgiver, altså tannhelsekjedene, forklarer Årmo.

Tannhelsesekretærenes Forbund stiller seg hverken positive eller negative til tannhelsekjedene. Ifølge Årmo tenker de at færre selvstendige kontorer og flere kjeder er fremtiden. Det må forbundene bare forholde seg til.

– Kjeder kan få ryddet litt i blant annet mangelfulle ansettelsesavtaler og dårlige vilkår, samt tilby mer kompetanseheving. Utfordringer finnes uansett om man jobber på et selvstendig og lite kontor, eller i en større kjede. Fremtiden er ikke lett å spå, men det er åpenbart at kjeder har kommet for å bli – og kjedene vil vokse. De få som etter hvert står utenfor kjedene, kommer nok til å bli i mindretall. Jo større du er, desto lettere er innkjøp, kompetanseheving og merkevarebygging. Det kan være en tydelig styrke i det store fellesskapet, sier hun.

Markedet kan påvirkes for pasientene

Selv om hun anser styrke i fellesskap som positivt, tror Årmo også at markedet kan påvirkes ved at flere og flere tannlegekontor eies av de samme aktørene.

– Et selvstendig tannlegekontor vil ofte jobbe med de samme pasientene år etter år, og opparbeide seg et nært forhold til pasientene. Dette forholdet er jeg litt bekymret for i kjedene. Dersom kontorer bygges ut og mange ansettes samme sted, vil det ikke være like sikkert at pasientene følges opp av samme tannlege team hvert år, men at de heller får time hos dem som har ledig kapasitet. Det kan gjøre noe med folks opplevelse av behandlingen. Tannleger og tannhelsesekretærer kan risikere å ikke ha samme eierforhold til sin pasientgruppe og til sin arbeidsplass, mener hun.

Bekymringer til tross mener likevel Årmo det finnes flere positive sider ved utviklin-



gen i tannhelsebransjen. Ifølge henne vil det ofte være slik at yrkesgruppen opplever mer ryddighet og mer trygghet dersom et selvstendig tannlegekontor blir fusjonert med en kjede.

– Arbeidsavtalene blir ofte mer profesjonelle, man har gjerne ledere med lang ledererfaring samt en egen HMS-ansvarlig. For mange vil det være mye som bidrar til at ansettelsesforholdet virker mer smidig, sier hun.

På den andre siden er det ett forhold som Årmo håper snur.

– Det er altfor få kjeder som har fått på plass gode tariffavtaler. Det trenger vi, slik at det ikke eksisterer noen tvil rundt lønn, arbeidstid og arbeidsforhold. I tillegg vil en tariffavtale sikre tannhelsesekretærene og assistentene AFP. Her må vi virkelig legge inn støtet fremover, også for å sikre at de ansatte får en sterk stemme og støtte overfor arbeidsgiver, sier Årmo.

Konkurransen mellom små aktører og store kjeder?

Selv om tannhelsegigantene mest sannsynlig har kommet for å bli, anser ikke Årmo kjedene som i direkte konkurranse med de små og selvstendige tannlegekontorene.

– Foreløpig har tannleger og tannhelsesekretærer god tilgang på pasienter. Ofte ligger tannlegekontoret godt plassert og har opparbeidet seg en pasientgruppe. Så konkurransen går nok ikke på pasientene, men heller på tid. Som sagt vil en selvstendig tannlege måtte bruke mer tid på administrativt arbeid, og sånn sett får vedkommende mindre tid til pasienter. Det kan også oppstå en viss konkurranse med hensyn til kompetanse og tilbud. En kjede vil kunne tilby mer med tanke på ulike behandlinger enn hva en tannlege på et lite kontor vil ha mulighet til å tilby, sier hun.

Oris Dental er åpne for å inngå tariffavtaler

CEO i Oris Dental, Eirik Aasland Salvesen, forteller at de satser tungt på faglig utvikling.

– Gjennom Oris Academy tilbyr vi alle medarbeidere muligheten til å utvide sitt faglige repertoar, altså å bevege seg oppover på kompetansesestigen. Tannhelse-



– Tannhelsesekretærene og assistentene våre gir oss tilbakemelding på at de opplever stor faglig stolthet når de kan ta en enda større rolle i pasientreisen vår, forteller CEO i Oris Dental, Eirik Aasland Salvesen. Foto: Oris Dental

sekretærene og assistentene våre gir oss tilbakemelding på at de opplever stor faglig stolthet når de kan ta en enda større rolle i pasientreisen vår, sier Salvesen.

Når det gjelder de ansattes rettigheter, arbeidsavtaler og tariffavtaler forteller han at støtte- og administrativt personell er ansatt i Oris Dental, mens blant behandlere varierer det om de er ansatte eller konsulenter. Alle medarbeidere får nye kontrakter når de blir en del av kjeden, for å sikre at de har kontrakter som er i henhold til gjeldende lover og regler, og for at de skal ha en gyldig kontrakt med det selskapet de nå jobber for.

– Å bli en del av Oris Dental skal være en positiv opplevelse. Vi går ikke inn og endrer på de individuelle betingelsene til våre medarbeidere ved fusjon, så kontraktene tilpasses de avtaler som allerede er inngått, sier Salvesen.

Oris Dental har inngått tariffavtaler ved noen av sine klinikker, men ikke alle. For klinikkene som allerede har inngått tariffavtale videreføres disse, og om ansatte ved Oris Dentals klinikker ønsker å inngå tariffavtaler, forteller Salvesen at de da inngås.

– Vår personalhåndbok, som omfatter ansattes rettigheter og plikter, er bygd opp basert på mønsteravtalen for tannhelsesekretærer. Rettigheter som for eksempel velferdspermisjoner og overtidskompen-sasjon følger denne uavhengig av om klinikken har inngått tariffavtale eller ikke, sier han.

Odontia Tannlegene har valgt mønsteravtalen fremfor tariffavtaler

I en e-post fra Odontia Tannlegene forteller CEO Margrethe Sunde at de mener det å samle de fremste lokale tannlegene og teamet rundt dem, bygge rundt deres kliniske kompetanse og støtte med fellesfunksjoner er positivt.

– Da kan helsepersonellet vårt ha hovedfokus på pasientene sine. Det er bra for samfunnsoppdraget – det er bra for kvalitet og innovasjon – det er bra for tannhelsefaget og menneskene våre. Da blir det også bra for pasientene og kundene, skriver hun.

Videre skriver Sunde at når Odontia kjøper en klinikk, beholder både ansatte og behandlere sine individuelle avtaler og rettigheter. Tannleger som er selvstendig næringsdrivende, vil fortsatt være dette etter innlemmelse i Odontia, og de viderefører sine avtaler eller diskuterer endringer dersom det er ønskelig.

– De ansatte beholder sin opptjente ansiennitet, sine lønnsvilkår og så videre. For våre ansatte samordner vi der det er



– Våre pensjons- og forsikringsavtaler er stort sett alltid bedre enn de vilkårene de ansatte tar med seg inn til oss, sier CEO i Odontia Tannlegene, Margrethe Sunde. Foto: Odontia

naturlig og riktig. For eksempel er våre pensjons- og forsikringsavtaler stort sett alltid bedre enn de vilkårene de ansatte tar med seg inn til oss, og da blir de så klart innlemmet i våre ordninger. Vi er videre opptatt av at alle skal ha forutsigbare rettigheter, og som en stor og seriøs aktør har vi etablert like rettigheter til for eksempel permisjoner, dekning av kostnader til sko og vaksiner, skriver hun.

Likevel har ikke Odontia Tannlegene valgt å satse på tariffavtaler. De har heller tilpasset seg mønsteravtalen.

– I Odontia har vi respekt for arbeidslivets spilleregler og samarbeidet mellom partene, og tror på utviklingskraften i dette. Vi har tilpasset oss mønsteravtalen, og vi ønsker å bidra til å utvikle preparatssamarbeidet til beste for tannhelsebransjen. Vi følger mønsteravtalen på alle våre klinikker, skriver Sunde.

Colosseum Tannlege satser på tariffavtaler for alle ansatte

CEO i Colosseum Tannlege, Mia Grundstrøm, kan fortelle at de øker i både størrelse og kompetanse gjennom fusjoner, samt ved å bygge egne kontorer rundt om i landet.

– Det vi ser helt klart, er at dyktige fagfolk gjerne vil jobbe med andre dyktige fagfolk. Vårt mål er å skape en arbeidsplass som bygger tverrfaglig kompetanse mellom allmenntannlegene og spesialistene. Dette bidrar også til at tannhelsesekretærene får større faglig utvikling og en mer spennende jobbhverdag, sier hun.

Grundstrøm tror dagens pasienter forventer mer når det gjelder medisinsk kvalitet og service, og mener dette er noe Colosseum Tannlege er gode på, og som smarte fusjoner sikrer.

– Vi har avtaler med store leverandører, investerer i det nyeste utstyret og gjør det mulig for alle ansatte å holde seg faglig oppdatert. Styrken vår henger absolutt sammen med størrelsen vår, sier hun.


Colosseum Tannlege skal ifølge Grundstrøm også være en eier som tenker langsiktig, og ledelsen har valgt å bygge konseptet over tid. Dette, samt tariffavtaler

over hele linja, er noe hun tror skiller kjeden fra andre lignende aktører i bransjen. – Ved fusjon følger vi arbeidsmiljøloven nøye, vi ivaretar de ansattes eksisterende avtaler, og vi har valgt å ha tariffavtaler overalt for alle tannhelsesekretærer og assistenter. Dette bidrar til at folk vet at de går inn i et ordnet arbeidsforhold, med klare retningslinjer, rettigheter og profesjonalitet. Det handler rett og slett om at vi er opptatte av å behandle ansatte med respekt og følge norsk arbeidsrett. Har man dette på plass, mener vi det også skaper gode arbeidsplasser og fornøyde ansatte, avslutter Grundstrøm. ■

– Ved fusjon følger vi arbeidsmiljøloven nøye, og vi har valgt å ha tariffavtaler overalt for alle tannhelsesekretærer og assistenter, sier CEO i Colosseum Tannlege, Mia Grundstrøm.


Foto: Colosseum Tannlege





Assistina Twin

- > Smøring uten ventetid - 10 sekunder
- > Perfekt rengjøring for autoklaving
- > 2 kammer som brukes annen hver gang for økt effektivitet
- > Lavt forbruk - Ett care set holder till 2800 smøringer
- > Bredt utvalg av adaptere



Kontakt din dentalleverandør eller W&H Nordic AB t: 32853380, office@whnordic.no, wh.com

assistina^{TWIN}

Hvilke rettigheter beholder du dersom tannlegekontoret der du jobber slås sammen med en kjede?

Dette bør du vite hvis tannlegekontoret slås sammen med en kjede

Har du rett til å beholde jobben etter et oppkjøp eller en fusjon? Blir arbeidsvilkårene dine bedre eller verre? Og hva skjer med tariffavtaler? Spesialrådgiver i Parat, Kjell Morten Aune, har svarene.

Av: Ane Løvereide

Ettersom fusjonering nesten kan virke som fremtiden for den private tannlegebransjen, er det greit å vite litt om rettigheter og forventninger i en slik prosess. Kjell Morten Aune er spesialrådgiver i Parat og har god oversikt over fusjoner i arbeidslivet.

Han forteller at noen av den ansattes rettigheter i utgangspunktet kan påvirkes av fusjon med et større selskap. Den ansatte har rett til å bli med over til den nye arbeidsplassen etter en fusjon, samt rett til å beholde sine individuelle betingelser, det vil si sin lønn og sin arbeidsavtale.

– Likevel kan også den nye arbeidsgiveren reservere seg mot et par ting, som for eksempel tariffavtaler. Har man en tariffavtale på den nåværende arbeidsplassen, kan ny arbeidsgiver reservere seg mot denne. Det er også pensjonsordningene i selskapet man fusjonerer med som er gjeldende, og

” Nå som kjedene er i vekst, er det enda viktigere for oss at de får tariffavtaler som omfatter alle ansatte.

Kjell Morten Aune, spesalrådgiver i Parat

Spesialrådgiver i Parat, Kjell Morten Aune, sier at Parat vil fortsette å legge press på tannlegekjedene fremover for å sikre flere arbeidstakere tariffavtaler.

Foto: Helene Husebo



den kan være dårligere enn den man har fra før, sier Aune.

Normalen er å ikke ha tariffavtale

Han forteller videre at dette likevel er en litt kunstig problemstilling for tannhelse-sektoren i det private, da normalen her er å ikke ha tariffavtaler.

– I Norge er ca. 70 prosent av arbeidslivet innordnet under en tariffavtale, men i det private tannhelsemarkedet er det mindre enn 5 prosent som får en slik avtale, forklarer Aune.

Grunnen til at kjeder velger å kjøpe opp eksisterende tannlegekontor, tror Aune henger sammen med verdien som ofte ligger i det enkelte kontoret.

– Et tannlegekontor kan ha opparbeidet seg et kjent navn, det kan ha en god beliggenhet og en solid og lojal kundebase. Derfor kjøper kjedene opp eksisterende kontor, fremfor å etablere nye. De kjøper kompetanse, markedsgrunnlag og kunder. De kjøper også eksisterende utstyr, og summen vil nok totalt bli mindre ved oppkjøp enn ved nyetablering, sier Aune.

Mye avhenger av selskapet man fusjonerer med

De aller fleste som går gjennom en fusjon i dag, vil få mulighet til å beholde sine individuelle rettigheter, og Aune forteller at det derfor vil avhenge av selskapet man fusjonerer med, om de ansatte får det bedre eller verre på sikt.

– Det er ikke noen fasit på dette.

Kjededannelser betyr gjerne at man har fått en mer proff arbeidsgiver som satser

på kompetanseutvikling, og at man i større grad profesjonaliserer ledelse. Du går kanskje fra å ha jobbet på et kontor med én-to medarbeidere, og i kjedene er det ikke uvanlig å ha rundt ti ganger så mange ansatte. Da må ting effektiviseres og profesjonaliseres i alle ledd for å sikre en levedyktig og god virksomhet, sier han.

Fordeler og ulemper ved både kjeder og private tannlegekontor

Han er tydelig på at det eksisterer fordeler og ulemper både i kjeder og på små tannlegekontor.

– På et lite kontor er det en kortere kommandolinje, du kan prate med leder direkte og må ikke gjennom en byråkratisk prosess for å luften noe. Kommer man godt overens, er det mange som liker å jobbe på denne måten. Kommer man derimot ikke så godt overens, er det utfordrende å kun ha én eller et par kolleger å spille på. Tannleger er først og fremst fagpersoner, og det er lite lederutdannelse i løpet av studietiden deres. Dermed vil ofte en kjede virke mer profesjonell og ryddig for mange. Ulempen her er at kjedene kanskje krever mer med tanke på overtid, utfordrende arbeidstider og helgearbeid, noe som kan oppleves spesielt frustrerende for folk med barn. Men så er potensialet for utvikling og vekst større, sier Aune.

Eneste private tannlegekjede som har tariffavtale for alle ansatte

Selv om få private aktører og tannlegekjeder har tariffavtaler på plass, valgte Colosseum Tannlege å gå for en inkluderende tariffavtale i 2015 på bakgrunn av

et arbeid Parat begynte med i 2013. Da var kravet at en av klinikkene i Trondheim skulle få tariffavtaler, og etter en langvarig streik høsten 2013 gikk det gjennom for den klinikken. To år senere ble tariffavtaler innført for absolutt alle klinikker i Colosseum-kjeden. Aune er svært fornøyd med tariffavtalen som omfatter alle klinikkene, uavhengig av om de er medlem hos Parat eller ei.

– Ingen andre kjeder i Norge har en slik avtale, og det er synd. Vi håper flere vil følge i fotsporene til Colosseum Tannlege, slik at arbeidslivet blir mer likt og rettferdig for de ansatte i den private tannlegebransjen, sier han.

Parat vil jobbe for at flere får tariffavtaler

Aune er tydelig på at Parat kommer til å fortsette å legge press på tannlegekjedene fremover, og håpet er at flere ser verdien av å sikre tariffavtaler.

– Nå som kjedene er i vekst, er det enda viktigere for oss at de får tariffavtaler som omfatter alle ansatte. De kommer i fremtiden til å huse mange av de ansatte innen privat odontologi, og da må de også ha rettferdige og ryddige arbeidsvilkår på plass. Vi gjorde en god jobb med Colosseum Tannlege, men jeg må innrømme at vi ikke har klart å få til noe like godt for de andre kjedene. Her har vi en jobb å gjøre. Uten tariff har ikke de ansatte sterke rammer når det gjelder overtidbetaling, lønnsøkning eller avtalefestet pensjon. Og det fortjener og trenger de, avslutter Aune. ■

Oppgjøret 2022: Forventer reallønnsvekst

Etter år med moderasjon, generell prisvekst og energikrise med strømsjokk for befolkningen er det forventninger om reallønnsvekst i 2022. Det mener Parats forhandlingsjef Turid Svendsen.

Av: Vetle Daler

Arets tariffoppgjør kan bli et av de mest krevende på mange år. Høy prisstigning gjør at disponibel real-lønn har blitt svekket for mange det siste året. Reallønnsvekst til alle og forbedringer i tjenstepensjonsordningen er derfor blant kravene Parat tar med seg inn i oppgjøret, som starter 9. mars.

Som det eneste forbundet i Norge krever Parat, ifølge forhandlingsjef Turid Svendsen, at tillitsvalgte skal ha lønnsprogresjon på linje med andre.

– Mange tillitsvalgte opplever å sakke akterut lønsmessig. Dette mener vi er feil, tillitsvalgte må kompenseres og sikres samme lønnsprogresjon som andre, sier Svendsen.

Parat er et av veldig få forbund i Norge som er involvert i nær sagt alle oppgjør, fra frontfagsoppgjøret og andre oppgjør for

*Parats
forhandlingsjef
Turid Svendsen
forventer
reallønnsvekst i
årets oppgjør.
Foto: Vetle Daler*



arbeidstakere i privat sektor til oppgjøret for ansatte i stat, kommune, Spekter, kirken og anleggsbransjen.

– Vi har medlemmer i alle sektorer i arbeidslivet. Det er unikt blant norske fagforeninger. Det er ressurskrevende, samtidig som det gir oss et helt eventyrlig godt overblikk over arbeidslivet, med mulighet til å påvirke, sier Svendsen.

Dette er noen av de viktigste kravene:

- Reallønnsvekst til alle. Mest til dem som tjener minst, altså et lavtlønnstillegg.
- Forbedre den obligatoriske tjenstepensjonsordningen i privat sektor. Her jobber Parat også for at loven skal endres, slik at minste innskudd økes fra 2 prosent til 5 prosent.
- Medbestemmelse på arbeidstidsordningene må styrkes.
- Tillitsvalgte må i mye større grad involveres i likestillingsarbeidet på arbeidsplassen.
- Arbeidsgiver skal dekke merutgiftene ved fjernarbeid og hjemmekontor.

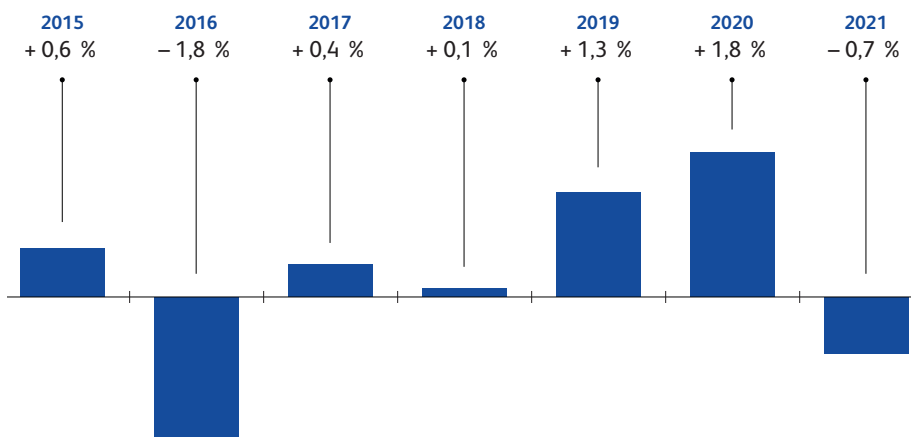
Dette mener de tillitsvalgte

Annethvert år utfører Parat en spørreundersøkelse blant sine tillitsvalgte foran hovedoppgjørene. Undersøkelsen tar pulsen på hva de tillitsvalgte er opptatt av på noen utvalgte områder, og på hva de tillitsvalgte ønsker at Parat skal rette oppmerksomheten mot i årets oppgjør.

Når det gjelder årets oppgjør, viser undersøkelsen at de tillitsvalgte har tre helt tydelige prioriteringer: kjøpekraftutvikling for alle, forbedring av tjenstepensjon og AFP, og et solidarisk lønnsoppgjør med mest til dem som tjener minst.

– Dette er områdene våre tillitsvalgte sier vi skal prioritere i dette oppgjøret, sier Svendsen. ■

Utviklingen i reallønn de siste sju årene
(gjennomsnitt for alle bransjer)



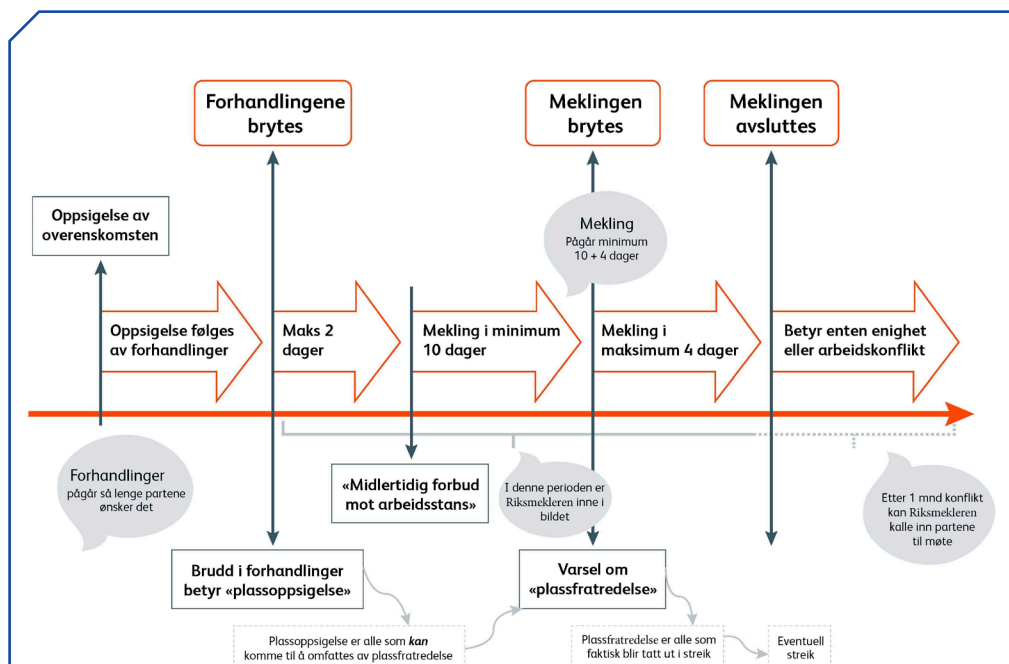
Oppgjøret i tannhelsesektoren

ThsF/Parat forhandler med arbeidsgiverforeningene i KS (for tannhelsesekretærer i kommunale og fylkeskommunale virksomheter), Spekter (for tannhelsesekretærer i helseforetakene), staten (for tannhelsesekretærer i statlige virksomheter) og med Virke om mønsteravtalen med Den norske tannlegeforening (NTF) for tannhelsesekretærer i private virksomheter.

Mønsteravtalen er en avtale NTF har inngått med Parat og Fagforbundet om lønns- og arbeidsvilkår for tannhelsesekretærer. Det er ikke en tariffavtale, men en avtale det er frivillig for arbeidsgiver å følge. Mønsteravtalen regulerer flere forhold enn det som fremgår av ansettelseskontrakten, som rett til velferdspermisjoner, lønn ved sen arbeidstid som ikke er overtid, dekning av vaksine og arbeidstøy. NTF anbefaler tannlegene å bruke mønsteravtalen.

De innledende A-forhandlingene i Spekter starter 5. april. Forhandlingsfristen er 6. april.

Forhandlingene i staten starter 20. april. Forhandlingsfristen er 30. april klokken 24.00. Kommer partene ikke til enighet, går oppgjøret til mekling hos Riksmekleren. Eventuell meklingsfrist er 23. mai klokken 24.00.



*Slik er gangen i lønnsoppgjøret.
Skisse: Ove Magnus Holkjær*

Slik foregår oppgjøret

Et tariffoppgjør er en reforhandling av inngåtte tariffavtaler. Disse forhandlingene kalles også lønnsoppgjør. Det er hovedoppgjør og mellomoppgjør annethvert år. Hovedoppgjøret er mest omfattende. I 2022 er det hovedoppgjør.

I et hovedoppgjør forhandles det om både lønn og øvrige bestemmelser i tariffavtalen. Tariffavtalene har vanligvis to års varighet. Hovedoppgjør finner sted i partallsår.

Forhandlingene

Først ut i oppgjøret er alltid konkurranseutsatt industri, det vil si de bedriftene som konkurrerer på det internasjonale markedet. Dette kaller vi frontfagsoppgjøret. Resultatet i frontfagsoppgjøret danner utgangspunkt for alle oppgjørene som følger etterpå.

Forhandlingen starter med at arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden utveksler krav. Forhandlingene kan strekke seg over flere

dager og uker med utveksling av justerte krav og tilbud.

Når partene er enige, er ny tariffavtale laget. I noen tilfeller vil Parat sende ut forhandlingsresultatet til uravstemning, hvor medlemmene stemmer over forhandlingsresultatet. Dersom partene ikke blir enige, går forhandlingene til mekling. I mekling er det meklingsmannen som prøver å få partene til å bli enige om et resultat.

Streik eller lockout

Hvis meklingen ikke lykkes, kan arbeidstakerforeningen gå til streik eller arbeidsgiver gå til lockout. Streik vil si at arbeidstakerne legger ned sitt arbeid. Lockout betyr at de ansatte blir stengt ute fra sin arbeidsplass og ikke får gjøre jobben sin. De får da heller ikke lønn. En streik eller en lockout vil normalt vare frem til partene har kommet frem til et anbefalt forslag til ny tariffavtale, eller det tidspunkt regjeringen varsler forslag om tvungen lønnsnemnd.

Ny leder av Tannlegeforeningen

Heming Olsen-Bergem er valgt til ny leder av Den norske tannlegeforening (NTF) og overtar etter Camilla Hansen Steinum. Han er klar for alle oppgavene presidentvervet innebærer, inkludert læring underveis. Pasientene er viktigst, og de sårbare gruppene vil være noe av det han tenker mest på.

Av: Ellen Beate Dyvi, redaktør i Tidende

NTFs nye president ble enstemmig valgt på representantskapsmøtet i Tannlegeforeningen, som i mars flytter inn i Legenes hus på Christiania torv, et par steinkast unna dagens lokalisering, retning Oslo S.

– Hvor lenge har du hatt ambisjon om å bli president?

– Valgkomiteen var tydelige på at de ville ha en visepresident som ville gå videre til å bli president, og helst for mer enn én periode. Så i hvert fall siden jeg tok stilling til deres krav og ble innstilt som visepresidentkandidat for to år siden. Og jeg tenkte på det noen måneder før det også. Det var noe vi snakket om internt i hovedstyret, hvem som kunne tenke seg å overta ved valget i 2021.

– Så du er godt forberedt?

– Ja, og jeg har mye å lære. Jeg har lært mye av å sitte i NTFs hovedstyre og er glad for de årene jeg har vært styremedlem og etter hvert visepresident. Det hadde ikke vært like lett å gå rett inn i presidentrollen uten den læretiden, som har vært helt nødvendig for meg i hvert fall. Én ting er fagkunnskap, der er jeg helt trygg – noe helt annet er fagpolitikken. Det er det siste jeg har lært mye om de seneste årene. Det var en god del ting jeg ikke kunne og visste, om hvordan politikk blir til, og om helsebyråkratiet, kort sagt om hvordan



Heming Olsen Bergem er valgt til ny leder i Den norske tannlegeforening. Foto: Kristin Aksnes

hele systemet fungerer. Jeg har plumpet uti med ting fordi jeg ikke har visst bedre, og lært av det.

Olsen-Bergem sier alle medlemmene skal forstå at de er viktige.

– Lokal- og spesialistforeningene skal også forstå at de er viktige. Jeg ser det som en kjempejobb å holde alle grupperingene samlet. Offentlige og private, eiere og ansatte. Dette er forresten blitt ganske sammensatt etter hvert. Da jeg begynte å jobbe som tannlege i 1997, var man enten offentlig eller privat. Nå er det mer vanlig å ha flere roller, sier han.

Stor arbeidskapasitet og god støtte hjemme

Heming Olsen-Bergem er tidlig oppe om morgenen. Vanligvis i femtiden. Og i sekstiden i helgene, smiler han lurt, så vi lurer på om det er sant, eller ikke – det med helgene. – Jeg trenger ikke så mye søvn. Fem timer er nok, stort sett. Og jeg har stor arbeidskapasitet.

–Ja! Du har mange jobber?

– Ikke nå lenger. Nå er det presidentjobben som har første prioritet, og så beholder jeg jobben min i Forsvaret, som sjef for Institutt for militær epidemiologi og Forsvarets helseregister. Jeg har sagt opp på sykehuset i Drammen og har permisjon fra det meste av jobben ved Universitetet i Oslo. Det eneste jeg skal gjøre der nå, er å ha noen få forelesninger. De er som regel fra klokken åtte til ni om morgenen, så mesteparten av arbeidsdagen blir ledig til andre ting. Jeg er veldig glad for å kunne beholde noe undervisning. Det er det morsomste jeg vet, å møte studenter. Unge folk som utfordrer, stiller spørsmål og har lyst til å lære noe, sier han.

Olsen-Bergem er forresten kommandørkaptein i Sjøforsvaret, som tilsvarende oberstløytnant i Hæren.

Forsvarets sanitet støtter for øvrig alle våpengrenene, Luft- og Sjøforsvaret, Hæren og Heimevernet.



” *Jeg er mest opptatt av de sårbare gruppene. Sånn som det er i dag, får de ikke det de skal ha.*

Heming Olsen-Bergem

Han var noen år i Forsvaret før han ble tannlege også, og etter hvert ved en ubåt-base i Tromsø, da han helt tilfeldig, sier han, fant ut at han skulle bli tannlege. Det var faren hans som hadde snakket med en kjeveortoped han møtte i Rotary hjemme i Halden, og fått greie på at tannlege er et fint yrke. Dette formidlet han til sønnen, som egentlig ikke hadde lyst til å høre på faren. Og så søkte han tannlegeutdanning i Oslo og kom inn. Og da ble det sånn.

– Jeg har vært heldig som har fått muligheten til å prøve nye ting, konkluderer han som sitter foran oss med en kaffekopp og forteller om en mangslungen karriere. Og nå er det president i Den norske tannlegeforening som gjelder.

De sårbare er viktigst

– Er det mulig å si noe om hva som har høyeste prioritet blant oppgavene som president?

– Det er mye som henger sammen, og derfor er alt viktig. Og jeg kan si at jeg nok er mest opptatt av de sårbare gruppene. Sånn som det er i dag, får de ikke det de skal ha. Det har nok mest med budsjetter å gjøre, og kanskje noe med organisering å gjøre.

Hvis 75 prosent av tannlegene er i privat sektor, som i Norge, har Olsen-Bergem tro på at det er mye å hente på å utnytte kapasiteten i privat sektor for å få løst de offentlige oppgavene, som han tror vil vokse.

Den nye lederen av Den norske tannlegeforening, Heming Olsen-Bergem, har en mangfoldig karriere bak seg. Foto: Kristin Aksnes

– Samarbeid og samhandling er stikkordene. Jeg kjøper tanken om at den offentlige økonomiske støtten følger pasienten. Og at det er nyttig at tannlegen du kjenner følger deg opp videre, også etter at du er blitt gammel og kanskje har fått kognitiv svikt. Det gir trygghet for pasienten. Så blir spørsmålet hvor lenge pasienten skal få bli hos sin faste tannlege? Skal den offentlige tannhelsetjenesten ta over på et tidspunkt? Når skal det i så fall skje, og hvordan? ■

Deler av denne saken, med portrett av Heming Olsen-Bergem, er også publisert i Tidende som er bladet for Den norske tannlegeforening.



Oddbjørn Holsether, leder i Pilotforbundet. Foto: Parat

Pilotforbundet krever at oljefondet selger Wizz Air-aksjer

Leder av Pilotforbundet i Parat, Oddbjørn Holsether, sier oljefondet må følge danske pensjonsfond og selge sine aksjer i Wizz Air. Danskene mener Wizz Airs adferd er i strid med menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Av: Trygve Bergsland

Holsether sier Pilotforbundet og Parat allerede i 2020 tok denne saken opp med Etikkrådet for Statens pensjonsfond utland og Norges Bank Investment Management. – Nå har saken fått ny aktualitet ved at det danske pensjonsfondet for akademikere har mistet tålmodigheten med selskapet og selger alle sine aksjer, sier pilotlederen.

Holsether sier oljefondet ikke kan være bekjent av å tjene penger på å eie aksjer i et selskap som aktivt driver sosial dumping.

– Vi mener eierskapet i Wizz Air bryter med retningslinjene til Finansdepartementet. Retningslinjene tilsier at et selskap skal utelukkes når det er en risiko for at selskapet medvirker til, eller er ansvarlig for, blant annet krenkelser av menneskerettighetene og andre særlige brudd på grunnleggende etiske normer. Det er denne risikoen som er begrunnelsen for at danskene selger seg ut, sier Holsether.

Pilotlederen sier det er vanskelig å se hvorfor Etikkrådet skal forholde seg passivt til selska-

per som bryter internasjonale prinsipper og standarder, herunder menneskerettighetene. – Norges Bank Investment Management (NIMB) og Statens pensjonsfond utland (SPU) anerkjenner et sett med internasjonale prinsipper og standarder, herunder menneskerettighetene. Organisasjonsfriheten følger av en rekke internasjonale instrumenter som Norge er bundet av, blant annet Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK), her vi som nasjon forplikter oss til å sikre individenes friheter og rettigheter, sier Holsether. ■

Får ikke betalt overtid

I hotell- og restaurantbransjen jukes og trikses det, og Ståle Botn, rådgiver i Parat, mener de ansatte ikke får den lønna de har krav på. – Det foregår utstrakt lønns-tyveri i bransjen, sier han.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Nye bestemmelser i straffeloven kan gi fengselsstraff for lønnsstyveri. Bestemmelsene er et ledd i arbeidet mot arbeidslivskriminalitet, men vil også få betydning for arbeidsgivere flest.

Jobber overtid uten å få betalt

Ifølge Botn er det helt vanlig at de ansatte i bransjen jobber overtid uten å få betalt for det. Noen steder får de kun betalt for en hel arbeidsdag, selv om de jobber 12-timersdager. Dette er særlig utbredt blant renholderne

på hotell. Parat-rådgiveren mener at renholderne er redd for å miste jobben sin, og at de ikke tør å kreve overtidsbetaling fordi ledelsen mener at de bør greie å utføre arbeidet på 7,5 timer.

«Dette er et dagsverk, fullfør det», er tonen fra arbeidsgiver, sier Botn.

Har fått 370 000 kroner for lite

En av de verste sakene han har vært borte i, er en servitør som ikke har fått utbetalt overtids tillegg.

– Ved å sjekke timelister har vi kommet frem til at vedkommende har fått over 370 000 kroner for lite i overtidsbetaling de siste tre årene. Vi har fremmet krav overfor arbeidsgiver på vegne av medlemmet, sier Ståle Botn.

Følger lov og avtaler

Parat24 har kontaktet Scandic, som er en



av de store hotellkjedene i Norge, for en kommentar, og HR-direktør i Scandic, Elin Ekrol, uttaler til Parat24: «Scandic har som uttalt mål å alltid følge både arbeidsmiljøloven og inngåtte tariffavtaler, det være seg både arbeidstidsbestemmelsene og beregning av overtidsgodtgjørelse. Dersom det forekommer feil i forhold til beregning/utbetaling av overtids tillegg, blir dette korrigert.» ■

En av de siste som forlot Kabul – takkes av statsministeren

En sykepleier som jobbet på det norske feltsykehuset i Kabul, fikk en personlig takk av statsministeren i hans nyttårstale.

Av: Ane Løvereide

Helga Botten er avdelingssykepleier ved Rena leir i Østerdalen. Hun er også en av mange som reiste til Kabul for å jobbe på det norske feltsykehuset, og var en av de siste som forlot byen da de måtte evakuere etter at Taliban grep makten. I statsministerens nyttårstale 1. januar 2022 ble hun personlig takket for det viktige arbeidet hun utførte i Kabul.

Selv forteller Botten at hun så det som naturlig å bli i Kabul så lenge hun kunne. Ifølge henne var det en del av jobben hennes, en jobb det ble stort

behov for den siste tiden de oppholdt seg i området.

– Vi skulle være der og fylle en funksjon. Det var et stort behov for oss, og vi ble så lenge vi kunne. Sikkerheten vår ble også ivarettatt så godt det lot seg gjøre helt til vi måtte dra, sier Botten.



*Helga Botten ble personlig takket av statsministeren for sitt viktige arbeid i Kabul.
Foto: Privat*

I dag tenker hun fortsatt på Afghanistan og Kabul, på fattigdommen og de sivile som lider. – Det var desperate tilstander rundt basen, for alle ville vekk og fryktet det som skulle komme. Det er en utrolig vanskelig situasjon for mange der nå, og det er trist at de på en måte er tilbake til start med et totalitært regime, sier hun.

Når det gjelder statsministerens nyttårstakk, forteller Botten at hun var forberedt på takken.

– Jeg ble kontaktet av statsministerens kontor og var klar over at han kom til å nevne meg. Det jeg ikke visste, var at mitt navn skulle bli stående alene. Jeg velger å se på det som at jeg er en tilfeldig utvalgt representant for alle som var der og bidro da, og blant alle som har bidratt tidligere, sier hun. ■

Oppsigelsessak i Høyesterett

Høyesterett behandlet tidligere i år en oppsigelsessak som blant annet gi svar på til hvilken grad arbeidsgivere har plikt til å tilrettelegge for ansatte med nedsatt arbeidsevne. Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad fører saken.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Etter å ha tapt i både tingretten og lagmannsretten har Parat på vegne av et medlem brakt saken inn for Høyesterett. Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad fører saken på vegne av Parat-medlemmet. LO er partshjelper i saken, som har stor prinsipiell betydning.

Hvor langt går plikten for å tilrettelegge?

Saken dreier seg om hvor lang arbeidsgivers tilretteleggingsplikt går, etter arbeidsmiljølovens § 4-6. Etter denne bestemmelsen skal arbeidsgiver så langt det er mulig sette i gang nødvendige tiltak for at den ansatte skal kunne beholde, eller få, et passende arbeid.

Saken som nå behandles i Høyesterett, dreier seg om en ansatt som har vært lang-



Parat-advokat Sigurd Øyvind Kambestad fører saken. Forhandlingene foregikk digitalt. Foto: Trygve Bergsland

tidssykmeldt. Det ble laget en opptrappingsplan hvor den ansatte gradvis skulle komme tilbake i arbeid.

Opptrapping med vikar

I januar 2018 startet Parat-medlemmet opptrappingen og jobbet 10 prosent i sin stilling, mens en vikar jobbet 90 prosent. Fra og med april 2019 hadde opptrappingen kommet så langt at medlemmet og vikaren arbeidet 50 prosent hver. I løpet av denne perioden ble det klart at den ansatte ikke ville kunne jobbe mer enn 50 prosent. Han ble da sagt opp fra sin stilling.

Under behandlingen i tingretten sa både vikaren og den oppsagte at delingen av stillingen fungerte bra – dette ble også hevdet av flere vitner.

Nå skal altså Høyesterett ta stilling til om oppsigelsen av Parat-medlemmet var saklig eller ikke, og om bedriften har plikt til å la ham fortsette i halv stilling.

Siste: Parat tapte saken i Høyesterett. Se Parat24.com for mer informasjon ■

YS-lederen vil ha reallønna opp

Det er gode utsikter for norsk økonomi, men når det går godt, må også arbeidstakerne ta ut sin del av verdiene som blir skapt, mener YS-leder Erik Kollerud. I februar deltok han i Regjeringens kontaktutvalg sammen med de andre organisasjonene i arbeidslivet.

Av: Liv Hilde Hansen

I februar diskuterte regjeringen de økonomiske utsiktene og inntektsoppgjøret med organisasjonene på begge sider av bordet. I Regjeringens kontaktutvalg for inntektsoppgjørene møter partene i arbeidslivet, deriblant LO, YS, Unio

og Akademikerne på arbeidstakersiden og NHO, Virke, Spekter og KS på arbeidsgiversiden.

I tillegg til statsministeren deltar som regel også en rekke statsråder, som for eksempel finansministeren, arbeidsministeren og næringsministeren.

Viktig at reallønna øker, sier YS-lederen

Økte priser legger press på folks økonomi. – Derfor er det viktig at vi sørger for at reallønna øker i årets oppgjør, sier YS-leder Erik Kollerud i etterkant av møtet.

Reallønna vil si den mengden varer og tjenester vi kan kjøpe for lønna vi mottar.

– Strømprisene er en veldig stor belastning for mange. De som har gjeld, vil i tillegg merke at det er slutt på tiden med rekordlav rente, for den skal opp igjen, advarer han. ■



YS-leder Erik Kollerud vil i årets tariffoppgjør rette opp skjevheten i lønnsveksten og sikre en økning i reallønna. Foto: YS

Laveste arbeidsledighet i eurosonen siden 1998

Arbeidsledigheten i eurosonen er på sju prosent, viser tall fra Eurostat. Det er det laveste tallet på 24 år. Tallet på nyansettelser i Europa har vært skyhøyt etter at kontinentet åpnet samfunnet igjen sommeren 2021. Ansettelsesbølgen har fortsatt til tross for at omikronvarianten tvang europeiske land til å innføre nye koronarestriksjoner i november og desember. @NTB



Ikea kutter utbetaling for uvaksinerte i isolasjon

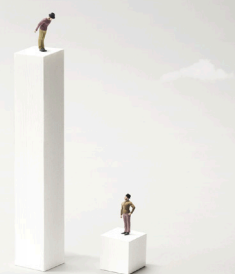
Ikea har besluttet å kutte i sykelønna til britiske uvaksinerte ansatte som må være i isolasjon etter å ha testet positivt for koronaviruset. De som er vaksinerte, og må holde seg hjemme etter å ha blitt smittet, vil få utbetalt full sykelønn. Selskapet mener det er riktig beslutning på dette tidspunktet i pandemien. @NTB

Flere melder seg arbeidsledige i USA

Flere søker arbeidsledighetstrygd i USA, der omikronvarianten av koronaviruset rammer mange virksomheter hardt. Den siste uken i januar kom det 286 000 nye søknader om arbeidsledighetstrygd, en oppgang på mer enn 55 000 fra uken før. Det er det høyeste antallet siden oktober i fjor, viser tall fra myndighetene. @NTB

Fortsatt ulik lønn mellom vest og øst i Tyskland

Arbeidere i det tidligere Øst-Tyskland tjener i snitt flere hundre euro mindre enn arbeidere i det tidligere Vest-Tyskland, over 30 år etter gjenforeningen. Lønnsgapet blir mindre, men det går sakte, viser tall fra det tyske statistiske sentralbyrået. En fulltidsansatt i landets vestlige delstater og Berlin har en snittlønn på 4237 euro i måneden. I de fem østlige delstatene er snittlønnen på 3442 euro. @NTB



130 svenske arbeidere fikk sparken på epost

Gjennom en lenke til en forhåndsinnspilt video fikk 130 ansatte ved Bergendahls Food i Hässelholm i Sverige vite at de kom til å bli oppsagt. En ansatt forteller at de ikke fikk anledning til å stille noen spørsmål, for så fort filmen var over, ble skjermen bare slått av. Bergendahls Food ble overtatt av selskapet Dagab i fjor høst, og mange ansatte har siden den gang ventet at det ville komme oppsigelsesvarsel – bare ikke gjennom en video. @NTB



Valget kan stå mellom å inntektsføre det vi kan få fra strømmen, alternativt subsidiere og opprettholde kraftkrevende industri som i dag.

Kan de høye strømprisene egentlig komme det norske samfunnet til gode?

De skyhøye strømprisene har fått fart på diskusjonen om hvorvidt kraftindustrien er skodd for fremtiden. Mange lurer nå på om høye strømpriser er positivt for økonomien og fellesskapet, eller om vi bør subsidiere strømmen slik at den kan utnyttes av kraftkrevende industri.

Av: Ane Løvereide

Strømpriser, strømkrise, strømsøtte – hele vinteren har vært preget av samtaler og debatter om energi, kraft og strøm. For forbrukerne koker mye ned til regninger som må betales. Mange har lurt på hvorfor strømprisene er så høye denne vinteren, og sett med gru på strømregninger som stiger måned for måned. Det har blitt avholdt demonstrasjoner over hele landet, hvor aksjonsgrupper har krevd stans i krafteksport ved lav fyllingsgrad i vannmagasinene, forutsigbare og langsiktige kraft-

priser for industri og landbruk, samt et toprissystem på strøm for husholdninger.

Hva i alle dager er det egentlig norsk kraftindustri holder på med? Og vil disse strømprisene til syvende og sist komme samfunnet til gode?

Ikke lenger lønnsomt å gi kraftkrevende industri billig strøm

Historisk sett mener professor i samfunnsøkonomi ved Universitetet i Oslo, Nils-Henrik M. von der Fehr, at det

tidligere ga mening å bruke mye strøm til kraftkrevende industri. Da norsk industri skjøt fart, hadde man nemlig oppdaget at mye energi kunne bli høstet fra vannet i fosser over hele landet. Den gangen hadde man derimot ikke mulighet til å eksportere strøm eller sende den over lange avstander. Derfor ble mye av næringsvirksomheten bygget opp rundt eller i nærheten av slike fosser.

Nå som vi har andre alternativer, tror von der Fehr det gir mer mening at Norge

Professor i samfunnsøkonomi ved UiO, Nils-Henrik von der Fehr, påpeker at det gir mening at Norge tjener på strømmen i seg selv, fremfor på produkter fra kraftkrevende industri. Foto: Universitetet i Oslo



tjener på strømmen i seg selv, fremfor på produkter fra kraftkrevende industri.

– Det er enkelt. Kaka blir større ved at vi selger strømmen til dem som betaler mest for den. Hvordan kaka så skal fordeles, blir et politisk spørsmål. Det er også slik at når strømprisen går opp, vil vi på sikt sløse mindre med strømmen. Det blir en miljøvennlig del av gevinsten, men fører også til mer strøm som kan eksporteres, sier han.

Sammenligner strøm med olje og gass

Det er åpenbart at strøm er en verdifull ressurs. Von der Fehr forklarer det slik: Gull er dyrt fordi det er ettertraktet og kan brukes til mye. Det samme kan sies om strøm.

– Poenget er at det hjelper ikke å late som at strømmen er billig, eller kutte kabler som gjør at den ikke blir like verdifull for Norge. Selvsagt vil prisene kunne nedjusteres dersom vi dropper å eksportere strøm, men det blir å lure seg selv, sier professoren.

Von der Fehr mener vi bør se på det hele som med olje og gass. Høye priser på olje og gass feires, det samme mener han bør gjelde høye strømpriser.

– Vi tenkte at industri ville gi arbeidsplasser og verdi, men så oppdaget vi at verdien ble mye høyere ved å eksportere. Vi må derfor innrømme at virksomheter som var lønnsomme tidligere, ikke lenger er det. Fremfor å sikre billig strøm til kraftkrevende industrier burde vi kutte ulønnsomme virksomheter og heller selge strøm direkte, sier han.

Han mener derfor at å eksportere strøm til en høy pris er mer fornuftig enn å redusere

strømpriser slik at denne typen bransjer overlever.

– Dette er det mange som ikke liker å høre, spesielt de i industrien selv, og det kan jeg forstå. Det er surt for dem at strømmen er så verdifull og dyr, men det er også et faktum, sier økonomiprofessoren.

En tydelig systemfeil i hele kraftbransjen

Administrerende direktør i Norsk Industri, Stein Lier-Hansen, har et annet syn på saken og skriver i en e-post til Parat at de ser en tydelig systemfeil som hele kraftbransjen må ta inn over seg.

– Det er et åpenbart behov for å designe markedet på en måte som bedre sikrer nasjonale interesser, skriver direktøren i Norsk Industri til Parat-bladet.

Lier-Hansen tror verdenssamfunnet nå opplever problemer med kraft da flere land har bygget ned sin regulerbare kraftforsyning, og kun valgt å satse videre på vindkraft og solenergi.

– Dagens strømpriser, og faren for en anstrengt kraftbalanse fremover, skremmer så klart alle bedrifter innenfor kraftforedlende industri. Dette er bedrifter som har behov for rikelig tilgang til grønne elektroner for å kunne konkurrere globalt. Det

vil si en kraftbalanse som gir, relativt sett, kraft til en fornuftig pris, skriver han.

Lier-Hansen merker også betydelig uro hos en rekke små og mellomstore bedrifter som vaskerier og støperier med relativt stort energibehov som har fått femdoblet regningen i januar 2022. Dette tror han vil føre til nedstengninger og permitteringer.

– Vi mener regjeringen må innføre en midlertidig kompensasjonsordning, slik at faren for permitteringer reduseres, skriver han.

Høye strømpriser påvirker konkurransekraften til Norge

Norsk Industri mener de høye strømprisene i Norge påvirker konkurransekraften til eksportindustrien, noe Lier-Hansen mener vil svekke muligheten for Norge til å trekke til seg investeringer i nye grønne verdikjeder, som for eksempel batterier, hydrogen og ammoniakk.

– Norsk kraftindustri må utredes nøye basert på det faktum at markedene rundt oss har endret seg voldsomt på få år. Land som Tyskland og Storbritannia har i sum redusert sin egen produksjon av regulerbar kraft med anslagsvis 100 TWh. Det betyr at vi må få på plass ny markedsdesign som sikrer overordnede nasjonale interesser, skriver han.



– Det er et åpenbart behov for å designe markedet på en måte som bedre sikrer nasjonale interesser, mener Stein Lier-Hansen, direktøren i Norsk Industri. Foto: Tone Buene



” Norsk kraftindustri må utredes nøye basert på det faktum at markedene rundt oss har endret seg voldsomt på få år.

Stein Lier-Hansen,
direktør i Norsk Industri

Norsk Industri mener de høye strømprisene i Norge påvirker konkurransekraften til eksportindustrien, noe som kan svekke muligheten for Norge til å trekke til seg investeringer i nye grønne verdikjeder.



Ifølge Lier-Hansen er kraftproduksjon et viktig strategisk virkemiddel for å sikre overordnede nasjonale mål, utover at staten skal tjene penger, noe han mener må være utgangspunktet for den kommende debatten.

– Hvis vi ikke vektlegger det poenget, vil vi aldri nå våre målsettinger knyttet til klima og utvikling av grønne verdikjeder. Skal vi kunne videreutvikle eksportindustrien i tråd med Hurdalsplattformens klare mål, må Norge ta i bruk hele handlingsrommet når det kommer til aktive industrielle virkemidler, slik EØS avtalen åpner for. Det vil sikre både verdiskapning og sysselsetting fremover, noe velferdsstaten er helt avhengig av, skriver Lier-Hansen.

Tenker kraftbransjen mest på egen vinning?

Norsk Industri får også støtte fra enkelte samfunnsøkonomer. I en artikkel publisert i Samfunnsøkonomen skriver økonomiprofessor ved Institutt for samfunnsøkonomi, NTNU, Anders Skonhøft, at når overskuddet til kraftprodusentene øker, er det bedrifter og husholdninger som taper. – Økte strømpriser rammer norsk næringsliv generelt og den kraftkrevende

industrien spesielt. Høye strømpriser vil gjøre tidligere ulønnsomme vindkraftprosjekter bedriftsøkonomisk lønnsomme. Resultatet blir flere vindturbiner og mer ødelagt norsk natur og villmark, skriver Skonhøft.

Økonomiprofessor ved Institutt for samfunnsøkonomi ved NTNU, Anders Skonhøft, mener økte strømpriser rammer norsk næringsliv generelt og den kraftkrevende industrien spesielt.
Foto: Elin Iversen



Han mener at eksportmengden av kraft fra Norge årlig kan gi et overskudd på mellom 1,7 og 2,6 milliarder kroner for kraftprodusentene, og han mener norske forbrukere vil tape tilsvarende.

Et argument som ofte brukes for å bygge opp under mer eksport av norsk strøm, er at det kan konkurrere mot forurensende

kullkraft i andre land, og sikre mindre utslipp. Norske strømkabler har derfor blitt kalt «Europas grønne batteri» tidligere, noe Skonhøft fnyser av i sin tekst. – Noe stort batteri kan det ikke være, skriver han og viser til at norsk krafteksport vil utgjøre en liten del av EUs årlige elektrisitetsforbruk.

Ifølge Nettavisens tolkning av regnestykket hans vil norsk strøm faktisk kun stå for 1/350 av elektrisitetsforbruket til EU hvert år.

Hvorvidt kraftpriser bør reguleres i Norge, mener han er et fordelingsspørsmål, og han er selv tilhenger av et toprissystem, med høy pris ved høyt forbruk.

– Hvis den norske satsingen på kraftkabler til utlandet er feilslått, hvorfor tror du ikke enda flere fagfolk har tatt til orde for å stanse eller endre utviklingen?

– Mange fagfolk har gått med tanker om dette. Men motargumentene drukner i en enorm lobbyvirksomhet fra dem som tjener på dette, skriver Skonhøft til Paratbladet. ■

Muligheter for fremtidens tillitsvalgte

De unge er fremtiden. Fremtidens ledere, ansatte, medarbeidere og ikke minst fremtidens tillitsvalgte. Parat har et ønske om at flere unge tar på seg et tillitsverv. Men hva skal til? Parat UNG har sett på muligheter og løsninger.

Av: Kari Nestaas og Helene Husebø

Avære tillitsvalgt kan bety mer enn den ene rollen mange ser for seg: plasstillitsvalgt. En tillitsvalgt taler også gruppens interesser, fronter gruppen i vanskelige situasjoner og fungerer rett og slett som en lagkaptein.

Nettverk for unge tillitsvalgte

Som et ledd i arbeidet for å få flere i tillitsverv er Parat UNG i gang med å lage et nettverk i Parat for unge tillitsvalgte, blant annet ved å lage en egen gruppe på Facebook der de tillitsvalgte kan dele erfaringer, finne info om aktuelle kurs og bli kjent med andre i samme rolle. Det arrangeres også en årlig konferanse for unge medlemmer som allerede har eller ønsker et tillitsverv. Konferansen vil inneholde faglig påfyll, gi trygghet i rollen og engasjement i videre arbeid.

Å få en rolle som tillitsvalgt kan oppleves som lærerikt, engasjerende og utfordrende. For noen kan det likevel virke som en stor oppgave, for eksempel i et firma med mange ansatte eller med uro mellom ledelse og arbeidstakere.

Mange muligheter

Leder i Parat UNG, Kari Nestaas, ønsker å rette oppmerksomheten mot hvilke muligheter som finnes for dem som tenker at tillitsvervet er skummelt, men likevel er engasjerte og vil bidra.

– En mulighet vi vil trekke spesielt frem, er muligheten for en ung-tillitsvalgt i klubben. Rollen innebærer å fremme de



Parat UNG jobber for et bedre nettverk mellom unge tillitsvalgte.

unge medlemmers interesser i klubben, samt være synlig ut mot unge, potensielle medlemmer, sier hun.

Ifølge Nestaas fører vervet til at den unge tillitsvalgte får innblikk i og kjennskap til tillitsvalgtarbeidet.

– Dette er en smart inngang til det å være ordinær tillitsvalgt senere, sier hun.

Teste ut rollen

Løsningen over er mye lik de mulighetene som finnes i Parat UNGs egne tillitsverv, som styremedlem, valgkomité og regionkontakt.

– I disse rollene får man muligheten til å fremme de unge medlemmenes syn og

interesser, i tillegg til at man får prøve seg i en rolle som tillitsvalgt og bli bedre kjent med organisasjonen, sier Parat UNG-lederen.

Hun oppfordrer alle unge medlemmer til å engasjere seg.

– I år er det tid for nytt valg, og vi håper mange vil vurdere å ta på seg et verv hos oss under årsmøtet 12.–14. august, sier Nestaas. Hun ber medlemmer til å ta kontakt på e-post parat.ung@gmail.com både dersom de kunne tenke seg et verv, og for å komme med innspill. ■



Arbeidsglede er særlig koplet til mestringsfølelse, men også til følelsen av å være på høyden, påvirke positivt og det å oppleve glede og lidenskap for arbeidet, skriver professor Rune Bjerke.

Arbeidsglede skaper sunne organisasjoner

Arbeidsglede kan ifølge professor Rune Bjerke representere en positiv, justerende energikilde og være en motiverende faktor på arbeidsplassen. Det motsatte av arbeidsglede oppstår ved uklare rolleforståelse, uklare ansvarsforhold og opphopning av arbeidsoppgaver.

Av: professor Rune Bjerke, Institutt for ledelse og organisasjon ved Høgskolen Kristiania

Enten vi jobber i privat næringsliv, offentlig sektor eller for ideelle organisasjoner, kjenner vi på forventninger om hva vi skal prestere. Vi blir målt på produktivitet i større eller mindre grad. Vi skal oppnå resultater ved å gjennomføre en serie med oppgaver som er koplet til målstyring og strategier.

Hva gir arbeidsglede?

Forskningen på arbeidslivet viser at manglende mestringsstro, uklare rolle- og ansvarsforhold og opphopning av oppgaver kan føre til opplevd stress, utbrenthet, redusert trivsel og sykefravær. Vi vet også fra forskningen at en positiv, støttende organisasjonskultur og med-

arbeidere som er motiverte og opplever jobbtilfredshet, skaper resultatoppnåelse og lønnsomhet over tid.

Jeg er i gang med et forskningsprosjekt om selvledelsespraksis blant ledere i privat og offentlig sektor. Foreløpige resultater viser hvilke selvutviklingsområder som er høyest

prioritert for å takle hverdagen. Fysiologi (ernæring, søvn, trening/mosjon) og den hverdagslige energibalansen går igjen som viktige faktorer. Deltakerne i studien oppnådde styrket energibalanse og mentalt og fysisk overskudd og indre ro som resultater etter uker med øvelser og trening for å nå mål innenfor disse områdene.

Jeg finner at energibalanse og indre ro er koplet til begreper som følelser (mestringsfølelse, trivsel, selvfølelse m.m.), stress, produktivitet/effektivitet og motivasjon. I hverdagen er det noen oppgaver og aktiviteter som suger energi, mens andre oppgaver gir energi. Et interessant spørsmål i denne sammenhengen er om arbeidsglede kan representere en justerende energikilde til positive følelser, energibalanse og indre ro.

Arbeidsglede har med følelser å gjøre

I Norden er det gjennomført forskning på arbeidsglede i helsesektoren. Arbeidsglede er særlig koplet til mestringsfølelse, men også til følelsen av å være på høyden, påvirke positivt og det å oppleve glede og lidenskap for arbeidet. Arbeidsglede blir i disse studiene forvekslet med begreper som arbeidshelse, motivasjon, mestring, engasjement og jobbtilfredshet. Dette er begreper som likevel er relaterte til arbeidsglede. Det er altså noe uklart hva som ligger i begrepet arbeidsglede i den nordiske forskningslitteraturen. Likevel er

det naturlig å tenke seg at arbeidsglede har med følelser å gjøre.

Mental helse gir sunn prestasjonskultur

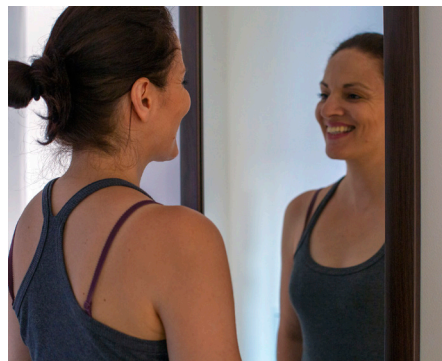
Jeg har tidligere utviklet en teoretisk modell som viser hvor viktig det er å investere i interne aktiviteter, gøy på jobben og eventer på arbeidsplassen for å styrke ansattes fysiske og mentale helse.

Mental helse er i denne modellen en av flere viktige ansatte-drivere for å utvikle en sunn prestasjonskultur i organisasjonen. Mental helse består av subjektivt velvære, arbeidsvelvære og psykologisk velvære. Arbeidsvelvære utgjøres av jobbtilfredshet og lykkefølelser for jobben. Jobbtilfredshet har mer med holdning til jobb og arbeidsplass og evalueringer av disse å gjøre, og bør ikke erstatte arbeidsglede som begrep.

Glede seg til å gå på jobben

En av de mest grunnleggende menneskelige følelsene er glede, en positiv følelse av psykologisk nytelse og velvære. Betydningen av denne følelsen og hvordan den kan påvirke organisasjonen og dens strategiske valg, bør ikke undervurderes.

Arbeidsglede kan dermed defineres som positive følelser eller velvære-emosjoner som oppleves i forkant av å gå på jobben (glede seg til), i løpet av arbeidsdagen eller etter endt arbeid i forbindelse med mestring og oppnådde resultater. Det betyr



Det er ikke bare enkelt å bli enig med seg selv om hvem som har ansvaret for opplevelsen av arbeidsglede i hverdagen.

antakelig at arbeidsglede som en følelse kan representere en positiv, justerende energikilde og representere en motiverende faktor på arbeidsplassen.

Gjennom selvsnakk er det ikke enkelt å bli enig med seg selv om hvem som har ansvaret for egen opplevelsen av arbeidsglede i hverdagen. I et selvledelsesperspektiv er det mulig å skape mening i det som oppleves som kjedelige, men nødvendig oppgaver. Det gjelder uavhengig av om ledere eller HR-avdelingen svikter i tilretteleggingen for å kunne oppleve arbeidsglede gjennom for eksempel variasjon i arbeidsoppgaver. ■

Fra redaktøren: *Hele teksten til professor Rune Bjerke kan leses på parat.com, under «Flagsak 2022». Her finner du også referansene til forskningen på området.*

” *Arbeidsglede kan defineres som positive følelser som oppleves i forkant av å gå på jobben.*

Rune Bjerke

Professor ved Høyskolen i Kristiania, Rune Bjerke, har utviklet en teoretisk modell som viser hvor viktig det er å investere i interne aktiviteter, gøy på jobben og eventer på arbeidsplassen for å styrke ansattes fysiske og mentale helse.

Foto: Høyskolen i Kristiania



Har sjefen ansvar for din arbeidsglede?

De viktigste kildene til arbeidsglede – autonomi, mestring, mening og gode relasjoner på jobben – er et lederansvar ifølge professor Tom Karp. Han mener samtidig at den enkelte arbeidstaker selv har et ansvar for å finne glede, lykke og mening på jobben.

Av: professor Tom Karp, Institutt for ledelse og organisasjon, Høyskolen Kristiania.

Arbeidsglede er en av de siste ny-ordene innen arbeidslivet. Det er ikke nok å ha et arbeid, man skal også ha rett, og mulighet, til å oppleve glede med det arbeidet. Det er en del av en trend.

Arbeidsglede historisk, filosofisk og i ett med tiden
Mennesker søker ikke lenger frelse fra høyere makter, men fra et egendefinert problemfritt liv. Reaksjoner på protestantisme, puritanisme og kalvinisme ga opphavet til New Thought-bølgen i USA og Europa på slutten av 1800- og begynnelsen av 1900-tallet.

Dette var en tankeretning som hyllet lykken, livsgleden og mennesket som Guds nærmeste. Det var også en filosofi som hadde beholdt noe av idégrunnlaget fra sitt opphav, nemlig den moraliserende fordømmelsen, men av det negative: De negativt tenkende er synderne.

Sinnet skal renses for negative tanker, som skal byttes ut med positivitet og jakten på lykke. Always look on the bright side of life, sang Brian da han hang på korset i Monthly Pythons (den gang) kontroversielle og elleville film «Life of Brian» fra 1979.

«Ha en fin dag»

New Thought-bølgen kan man daglig kjenne på i arbeidslivet, når mange, nesten litt påtrengende, insisterer på at man skal ha «en fin dag». Det legger et stort, og litt

kvalmt, men muligens nødvendig press på den enkelte om å gjøre noe spesielt med «dagen sin».

Lykke og glede er ikke bare noe vi søker, men noe vi skal ha rett til. Den franske filosofen og forfatteren Pascal Bruckner hevdet at vi lever i det første samfunnet der mennesker føler seg ulykkelige fordi vi ikke føler oss fullstendig lykkelige.



Lykke og glede er ikke bare noe vi søker, men noe vi skal ha rett til, skal vi tro den franske filosofen og forfatteren Pascal Bruckner. Foto: Lutz Munhoz

Det er et premiss som er i ferd med å feste seg i arbeidslivet. Og mye i arbeidslivet er jo et lederansvar. Det er det vi betaler ledere mye penger for. Realitetsorienterer vi arbeidsglede til et norsk arbeidsliv, bør det imidlertid også handle om at den enkelte arbeidstaker selv har et ansvar for å finne glede, lykke, mening på jobben. Nå er det selvfølgelig avhengig av hva slags jobb man har, men man bør begynne der.

To veier til å ha det bra på jobben

Den amerikanske psykologen Martin Seligman mener at livskvalitet er en funksjon av positive følelser, det å bli engasjert og oppslukt av noe, finne mening, kunne prestere og mestre, samt ha gode og nære relasjoner med andre mennesker.

Det kan overføres til et arbeidsliv og ansvaret den enkelte har. Det er i tråd med tanken fra Aristoteles. Han mente at det var to veier til å ha det bra. Den ene kalte han eudaimonia, det vil si å være i harmoni med sitt indre og finne mening, og den andre kalte han hedonisme, den positive øyeblikksopplevde selvcentrerte godfølelsen.

Godt forhold til leder og kolleger

Hva som deretter er arbeidsgivers, og følgelig lederes, ansvar når det gjelder opplevelse av glede, bør handle om det jeg vil kalle mer prosaiske forhold. Det absolutt viktigste for de fleste arbeidstakere for å oppleve arbeidsglede er et godt forhold til egen leder og kolleger.

Mange arbeidstakere vil få mye mer arbeidsglede hvis ledere unngår å ty til destruktiv ledelse. To til tre prosent av medarbeidere i norske virksomheter mener lederen mobber dem på jobben. Omtrent én av fem medarbeidere mener mobbing fra ledere reduserer deres jobbtrivsel. Det er klart at situasjonsfaktorer påvirker et slikt bilde. Å finne sosialt akseptable måter å utøve makt på, samtidig som en er tydelig og konsekvent som leder, ser ut til å være vanskelig i vår kultur.



Det absolutt viktigste for de fleste arbeidstakere for å oppleve arbeids glede er et godt forhold til egen leder og kolleger, skriver professor Tom Karp.

Du trives når du selv kan bestemme

Er det én faktor som går igjen i arbeidsmiljøundersøkelser på tvers av landegrensene og ansattes mistrivsel, og følgelig manglende arbeids glede, er det mangel på autonomi. Skal ansatte trives, er autonomi på arbeidsplassen, lite detaljstyring, hyppige tilbakemeldinger, opplevelsen av å ha valgmuligheter og å kunne utøve innflytelse over viktige ting som skjer i virksomheten, sentralt. Manglende bestemmelse over eget arbeid

stresser dessuten ansatte, samt går utover motivasjon, trivsel og helse.

Motivasjonsforskerne Edward Deci og Richard Ryan hevder at behov som autonomi, kompetanse og relasjoner er basale behov på tvers av kulturer. Mennesker flest har en iboende trang til å finne ut av ting og bruke sine evner til å lære, utforske og vokse. I tillegg er det å oppleve selvstendighet når en gjør noe, føle mestring og finne mening med det en gjør, viktige drivkrefter.

Arena for selvrealisering

Mange i arbeidslivet ønsker å gjøre sitt beste og realisere sitt potensial, samt oppleve glede på arbeidsplassen. Det er legitimt. Det moderne livet skaper et forventningspress om at vi skal leve et helt spesielt liv hvor arbeidslivet spiller en viktig rolle for iscenesettelse, glede og lykkefølelse.

Arbeidslivet er blitt en arena for selvrealisering for stadig flere, og det er mange som har behov for å lykkes, få anerkjennelse og bli sett. Det er å legge lista for høyt.

Men at det er noe å hente på å legge til rette for at den enkelte arbeidstaker ikke opplever destruktiv ledelse, men i stedet autonomi, mestring, mening og gode relasjoner på jobb kan det ikke være tvil om. Det er de viktigste kildene til arbeids glede. Og det er et lederansvar. ■

Fra redaktøren: Hele teksten til professor Tom Karp kan leses på parat.com, under «Flaggsak 2022». Her finner du også referansene til forskningen på området.



Professor ved Høyskolen i Kristiania, Tom Karp, mener du som arbeidstaker selv har et ansvar for å finne mening i jobben din. Foto: Høyskolen i Kristiania

Egypt: Den frie fagbevegelsen som forsvant

Med revolusjonen i Egypt i 2011 ble det skapt en fri fagforeningsbevegelse. I dag, elleve år senere, er det meste av den smuldret bort. Egypt er rangert som et av verdens dårligste land for arbeidere og fagforeninger.

Av: Bengt Sigvardsson

51 år gamle Howaida el-Said Awat Hassani nipper til et glass søt te mens tankene hennes går elleve år tilbake i tid. Frem til våren 2011. Da var hun og kollegene i selskapet Telecom-Egypt i full gang med å bygge opp

en av tusenvis av frie fagforeninger som ble dannet i kjølvannet av den egyptiske revolusjonen. I dag gjenstår bare rester av den. – Fagforeningen kan ikke lenger tale arbeidernes sak. Loven sier «nei». Hvis vi

likevel prøver å gjøre noe, blir vi møtt av «hvem er dere, hva vil dere, og vis meg fagforeningsbevisene deres», sier hun.

Fritt frem for fagforeninger

Vi møtes i leiligheten der hun bor sammen med mannen sin i Kairo sentrum. Noen få kilometer unna ligger Tahrirplassen – epistenteret for protestene under den egyptiske revolusjonen som startet 25. januar 2011. 18 dager senere, 11. februar, ble diktatoren Hosni Mubarak avsatt etter 30 år ved makten. Dagen etter kunngjorde arbeids-



Nødlover og streng antiterrorlovgivning skremmer mange egyptere til taushet. Foto: Bengt Sigvardsson



Menneskerettighetssituasjonen i Egypt har forverret seg siden tidlige militæroffiser Abdel Fattah al-Sisi ble president sommeren 2014. Foto: Bengt Sigvardsson



Howaida el-Said Awat Hassani var president for den frie fagforeningen i Telecom-Egypt frem til utgangen av 2017. Foto: Bengt Sigvardsson

ministeren at det var fritt frem å danne frie fagforeninger.

Tidligere var det kun fagforeninger tilknyttet den regjeringskontrollerte ETUF, Egyptian Trade Union Federation, som hadde vært tillatt.

– Man ble automatisk tilsluttet ETUF når man ble ansatt, sier Howaida.

Til tross for dette brøt det ut tusenvis av streiker og protester, utenfor ETUFs kontroll, fra 2004 og utover. Noen frie fagforeninger ble dannet, men de ble aldri godkjent av regjeringen. Den 30. januar 2011, midt under revolusjonen, ble The Egyptian Federation of Independent Trade Unions, EFITU, offentliggjort på Tahrirplassen. Dermed begynte ballen å rulle. Ifølge Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) ble 1800 fagforeninger på bedriftsnivå, 63 nasjonale forbund og 24 paraplyorganisasjoner dannet frem til mai 2017.

Massakrer

Howaida har jobbet i Telecom-Egypt HR-avdeling siden 1987. Hun var en av initiativtakerne til den frie fagforeningen i selskapet, som har rundt 40 000 ansatte. Hun ble valgt til fagforeningsleder i 2012.

– At jeg, en kvinne, ble valgt til leder, var stort. Det fantes et kvinneutvalg i ETUF, men det var bare en fasade – et antall navn på en liste for at en viss prosentandel av fagforeningsledelsen skulle være kvinner, men de hadde ingen stemme, sier hun.

ETUFs rolle var fremfor alt å kontrollere arbeiderne.

– Fagforeningen vår var helt uavhengig. Vi kunne fremme arbeidernes sak for ledelsen

og klarte å forhandle frem flere fordeler. Fra 2012 til 2017 sluttet 6000 kolleger seg til den, sier Howaida.

Fagforeningene er borte

I dag er de fleste frie fagforeningene borte, noe vi må se i lyset av utviklingen i Egypt. De første demokratiske valgene resulterte i at Mohamed Morsi, fra Det muslimske brorskapet, ble president sommeren 2012. Ett år senere ble han styrtet av hæren og fengslet. Protester mot militærkuppet ble møtt med vold. På bare én dag, i august 2013, ble minst 900 demonstranter i Kairo massakrert av militæret. Tusenvis ble såret. Det muslimske brorskapet ble forbudt og dets tilhengere dømt til døden eller fengsel i masserettssaker. I juni 2014 ble tidligere forsvarsminister Abdel Fattah al-Sisi president.

Siden den gang har menneskerettighetssituasjonen blitt verre enn før revolusjonen. Myndighetene begynte blant annet å se frie fagforeninger som ulovlige. På slutten av 2017 ble det vedtatt en ny fagforeningslov som tvang de frie fagforeningene til å oppløses. De som var tilsluttet ETUF, fikk bli værende.

– Vi, de frie fagforeningene, fikk 60 dager på oss til å omregistrere oss, sier Howaida. >>



Kamal Abbas, leder for Center for Trade Unions and Workers Services (CTUWS). Foto: Bengt Sigvardsson

Ingen frie paraplyorganisasjoner

Etter den nye loven måtte en bedriftsbasert fagforening ha minst 50 medlemmer. Det kravet oppnådde den frie fagforeningen i Telecom-Egypt med glans.

– Men saksbehandlerne i Arbeidsdepartementet nektet å ta imot omregistrerings-søknadene våre, sier Howaida.

Hun og kollegene ble sendt mellom ulike myndigheter. Uansett hvor de kom, fant saksbehandlerne grunner til ikke å godta søknadene.

– Arbeidsdepartementet gjorde alt det kunne for at vi ikke skulle rekke fristen for omregistrering, sukker Howaida.

De rakk ikke fristen. Ifølge den internasjonale fagforeningsorganisasjonen ITUC ble bare 122 av 1000 bedriftsbaserte fagforeninger anerkjent før fristen gikk ut. Det har nå gått over tre år. Howaida og kollegene hennes går rundt i samme sirkel.

– Myndighetene finner stadig noe nytt å bemerke i søknadene våre og ber oss gjøre om alt på nytt eller legge ved flere dokumenter, sier hun.

For å bli anerkjent som en nasjonal fagforening må 15 bedriftsbaserte fagforeninger, med minst 15 000 medlemmer, slutte seg til. Bare ett fritt forbund, ambulansesjåførenes, er anerkjent. Paraplyorganisasjoner

må bestå av 7 forbund med over 150 000 medlemmer. Dermed finnes det ingen frie paraplyorganisasjoner lenger.

– Tidligere hadde vi 6000 medlemmer, men nå har vi bare 1200. Noen har gått av med pensjon, men de fleste har latt seg overtale til å melde seg inn i ETUF, sier Howaida.

Etter intervjuet har Howaida el-Said Awat Hassanis fagforening blitt godkjent.

Livsfarlig å snakke om

Bare det å i det hele tatt snakke om fagforeningsspørsmål er livsfarlig. I januar 2016 ble den 28 år gamle italienske studenten Giulio Regenis funnet drept utenfor Kairo. Han hadde vært i Egypt i fire måneder og forsket på den politiske betydningen av fagorganisering. Regenis kropp var alvorlig lemlestet, og skadene lignet på dem som blir påført av de egyptiske sikkerhetstjenestenes torturmetoder.

I 2015 ble det vedtatt streng antiterrorlovgivning, og siden april 2017 har det vært unntakstilstand. Ifølge Amnesty International har tusenvis av regjeringskritikere blitt arrestert og fengslet. Ofte på svært vagt grunnlag. Et innlegg på Facebook kan føre til at du blir anklaget for å være en sikkerhetstrussel eller terrorist. Lovene har til tider blitt brukt til å bringe arbeidsrettsaktivister til taushet.

Dette forteller Kamal Abbas, leder for Center for Trade Unions and Workers Services, CTUWS, da vi møtes på kontoret hans i Kairo-bydelen Helwan.

– Det er fremfor alt frykten for selve lovene som bringer folk til taushet, sier Kamal.

I ITUCs Global Rights Index, 2020, er Egypt rangert som et av verdens ti dårligste land for fagforeninger og arbeidere.

– Egypt har blitt svartelistet av ILO fem ganger, og vi ligger jevnlig blant de ti verste landene på ITUCs liste. Rangeringen samsvarer med virkeligheten. Regjeringen bekjemper frie fagforeninger, arbeiderbevegelsen og arbeidsrettsaktivister. En del fengsles. Vi kjenner til fem arbeidsrettsaktivister som har sittet fengslet i over ett år nå. I tillegg blir mange arbeidere arrestert under streiker, sier Kamal.

Merkelig situasjon

ETUF har nok en gang styrket grepet om arbeidstakere, spesielt blant de rundt fem millioner offentlig ansatte. De meldes automatisk inn.

– Rundt åtte millioner egyptere jobber i privat sektor. Der er en veldig lav andel med i fagforeninger. Blant annet fordi arbeidsgivere stopper ethvert forsøk på organisering, forteller Kamal.

Det er ikke uvanlig at ansatte blir sagt opp når en fagforening holder på å dannes.



Bilder av medlemmer av CTUWS (Centre for Trade Unions and Workers Services) drept under revolusjonen i 2011. Foto: Bengt Sigvardsson

Bilder fra Tahrir-plassen i Kairo våren 2011. Siden 2013 har det vært forbud mot demonstrasjoner i Egypt. Foto: Bengt Sigvardsson

– Det er ingenting i arbeidslovgivningen som hindrer en arbeidsgiver i å si opp arbeidstakere, annet enn at de har krav på kompensasjon, sier Kamal.

Ingen garanti

Selv om det er greit for en arbeidsgiver å ha en fagforening på arbeidsplassen, finnes det ingen garanti for at Arbeidsdepartementet vil godkjenne den. – Det er en veldig merkelig situasjon når loven tillater det, men Arbeidsdepartementet bremser prosessen, sier Kamal.

I 2020 forhandlet CTUWS med Arbeidsdepartementet om å anerkjenne 30 frie fagforeninger. Bare seks ble godkjent. Samtidig sier Kamal at den nye fagforeningsloven er bedre enn den gamle, og at de frie fagforeningene som er godkjent, utgjør en forskjell på arbeidsplassen.

– Det går fremover. Vi har også deltatt på parlamentsmøter hvor vi har diskutert arbeidslovgivning, sier Kamal.

60 prosent av Egypts arbeidere jobber i den uformelle sektoren. De er derfor ikke omfattet av arbeidsretten og kan ikke danne eller melde seg inn i fagforeninger. Lønnen deres ligger ofte under minstelønnen på rundt 640 kroner i måneden. Ifølge Kamal er anstendige lønninger, og trygge ansettelsesformer, også det arbeiderne i den formelle sektoren etterspør mest. – Derfor er det viktig å kunne danne frie fagforeninger som kan jobbe for disse rettighetene, sier han.

Vill streik

De frie fagforeningene må overveie hvert skritt de tar for ikke å havne i trøbbel. På en kafé i Kairo-bydelen Nasr City treffer vi noen arbeidere fra den frie fagforeningen ved det tyske kabelproduksjonsselskapet Leonis tre fabrikker i Egypt. De forteller at i slutten av april 2021 brøt det ut en vill streik blant de 5400 ansatte. Bakgrunnen var at lønningene var økt med sju prosent etter forhandlinger mellom fagforeningen og bedriftsledelsen.

– Økningen var høyere enn regjeringens anbefalinger, men arbeiderne hadde forventet mer, sier Ahmed Ali, som er en av grunnleggerne av fagforeningen.



F.v.: Abd el-Rahman, Ali Mohamed Ismail og Ahmed Ali sitter i styret for den frie fagforeningen i det tysk-eide selskapet Leoni i Egypt. Foto: Bengt Sigvardsson

Arbeiderne var forbannede, men forhandlingene var over. Siden 2013 har demonstrasjoner vært forbudt, noe som også inkluderer streiker. Det var en overhengende fare for at fagforeningsledelsen ville bli arrestert dersom det ble oppfordret til streik.

– Vi sa til arbeiderne at «nå er det opp til dere å avgjøre hvordan dere vil gå frem videre», sier Ahmed.

Uten fagforeningens velsignelse gikk de ansatte ut i streik. Myndighetene holdt fagforeningen ansvarlig.

– Vi fortalte at fagforeningen ikke sto bak. Streiken var arbeidernes egen beslutning, sier Ahmed.

Etter en tre dager lang streik ble lønningene hevet med 13 prosent uten at noen ble arrestert. Det er imidlertid tvilsomt om utfallet ville blitt det samme dersom selskapet hadde hatt egyptiske eiere, eller om det da i det hele tatt hadde funnet en fri fagforening. Etter revolusjonen organiserte arbeiderne ved Leoni seg i all hemmelighet.

– Men da sjefen oppdaget det, hoppet all av, forteller Ahmed.

Viktig med kunnskap

Det skulle gå helt til august 2019 før en fri fagforening ble stiftet i selskapet. Da hadde fagforeningene ved Leonis fabrikker i Marokko og Tunisia først blitt kontaktet. De ble en bro til eierne i Tyskland.

– Den tyske ledelsen sendte en e-post til Leonis ledere i Egypt og ba dem om å akseptere en egyptisk fagforening, sier Ahmed.

Da arbeiderne sendte inn sin søknad om registrering av fagforening, understreket de at den tyske ledelsen sto bak dem.

– Det var hovedgrunnen til at fagforeningen vår ble godkjent, sier Ahmed.

Siden august 2019 har medlemstallet økt fra 188 til 2100. Arbeidsforholdene har blitt betydelig bedre. Dette skyldes i hovedsak at de ansatte har studert arbeidslovgivning og annet som er knyttet til fagforeningsarbeid. Ahmed sier at kunnskapen om dette generelt er lav. Han ønsker mer samarbeid med fagforeninger i land hvor de har lang erfaring.

– For at frie fagforeninger i Egypt skal bli effektive og sterke, må vi lære oss mer om arbeids- og fagforeningslovgivning, forhandlingsteknikk med mer og ta del i andres erfaringer, avslutter Ahmed. ■

Parat
informerer



Fristen for å søke utdanningsstipend er 1. april.

Utdanningsstipend

Parats utdanningsstipend skal motivere og bidra til at du som medlem eller tillitsvalgt utvikler egen kompetanse i organisasjons- og yrkesliv. Her kan du få dekket inntil 75 prosent av egne dokumenterte kostnader til læremateriell, kurs- eller studieavgifter og eksamensavgifter. Mer informasjon om vilkårene og søknad finner du på parat.com/kompetanse. Fristen for å søke utdanningsstipend fra Parat er 1. april.



Utvalgets leder, Kari Nestaas.
Foto: Vetle Daler

Nytt likestillings- og mangfoldsutvalg

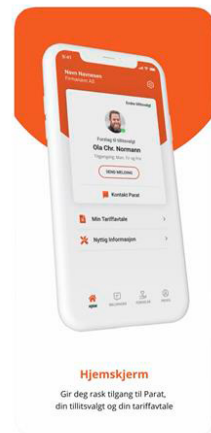
Parats hovedstyre har oppnevnt Kari Nestaas som ny leder av Parats likestillings- og mangfoldsutvalg. Med seg i utvalget har hun Parats nestleder Anneli Nyberg, Arvydas Dragonas, Rene Charles Gustavsen og Para Paranthaman. Utvalget skal være en pådriver og bidragsyter for likestillingsutvalget i Parat, og jobber innenfor alle diskrimineringsområder.

Nye kontingentsatser

Fra 1. januar 2022 er kontingenten til Parat 1,2 prosent av brutto lønn, maksimalt 520 kroner i måneden. For medlemmer i underorganisasjoner som har 1,4 prosent kontingent, er den maksimale kontingenten 609 kroner i måneden. Medlemmene i Norges Politilederlag betaler 1,15 prosent kontingent. Studenter, elever og lærlinger har gratis medlemskap i Parat. Pensjonister og passive medlemmer betaler 520 kroner per år i kontingent.

Har du lastet ned Parat-appen?

Nå kan du ha med deg Parat hele tiden. Parat-appen gir deg blant annet mulighet til rask kommunikasjon med din tillitsvalgte, du kan enkelt finne og lese tariffavtalen din, få informasjon om medlemsfordelene dine og mye mer. Parat-appen lastes ned i App store eller Google Play.



Finn god informasjon i Parat-appen. Foto: Parat

Nye avdelinger i Parat

En omorganisering i administrasjonen har gitt Parat to nye avdelinger. Dette er gjort innenfor dagens antall ansatte. Økonomimedarbeiderne i serviceavdelingen er skilt ut og etablert som en selvstendig økonomiavdeling. Leder av avdelingen er Janne Johnsrud.

Den nye utviklingsavdelingen har ansvar for områdene vekst, rekruttering og opplærings- og kompetanseutvikling. Avdelingen har også ansvar for samfunnskontakt og samfunnspåvirkning. Avdelingen ledes av Odd Jenvin-Steinsvåg.



Janne Johnsrud og Odd Jenvin-Steinsvåg leder Parats to nye avdelinger. Foto: Bente Bjercke / Helene Husebo

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 Størkensen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms

E-post: jorunntroen@gmail.com

Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, UNG-representant

E-post: dina.kaino@tffk.no

■ RU region midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal):

Leder: Morten Mørch, NTNU

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 Kjønso - Askø Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Anja P. Ahlstrøm – NIBIO

E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no

Idar Nettet Gundersen, NAV Drammen, UNG-representant

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

■ RU region vest

(Rogaland og Vestland):

Leder: Gro Nondal Buvik, Sygnir AS

E-post: gro.buvik@sygnir.no

Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen

E-post: odd.eide@sjofartsdir.no

Anett Solen, Bergen kommune, Bergen

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

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger

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

Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune,

UNG-representant

E-post: ainahelene@hotmail.com

■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark):

Leder: Sissel Eilefstjønn, Skatteetaten

E-post: sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no

Anne Lise Olsen, VAF tannhelse

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

Knut Agnar Bøstein, Falck Redning AS, Larvik

E-post: knut.boestein@falck.com

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefantene Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

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

E-post: hanna.korsvik@uia.no

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:



*Vetle W. Rasmussen,
Advokat*



Stein-Inge Abelvik



*Renate Messel Hegre
Forhandler*



*Thore Eithun Helland
Advokat*



*Lene Liknes Hansen
Advokat*



*Bjørn Are Sæther
Rådgiver*

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.

Hjemmekontor og fleksibilitet

Etter lang tid er vi endelig tilbake på kontoret, og det trives jeg veldig godt med. Samtidig skulle jeg gjerne beholdt noe av den fleksibiliteten jeg opplevde i hjemmekontortilværelsen. Må jo innrømme at det gjorde deler av logistikken hjemme enklere. Har jeg krav på å benytte meg av hjemmekontor, og hvordan går jeg i så fall frem?

Ingrid Kathrine

Svar: Mange har sett fordeler av hjemmekontortilværelsen, og det er en forventning om at arbeidsgivere i tiden fremover utviser større fleksibilitet i hvor og hvordan de ansatte utfører sine arbeidsoppgaver. Utstrakt bruk av hjemmekontor gir mulighet for overgang til mindre kontorlokaler samt økt konsentrasjon, fleksibilitet og trivsel for mange.

Det er derimot ikke slik at vi etter loven har krav på hjemme- eller hyttekontor, så dette må i så fall avtales med arbeidsgiver. Dersom

fleksible kontorløsninger er forenelig med dine arbeidsoppgaver og arbeidsgivers behov, ville jeg utfordret arbeidsgiver enten direkte eller gjennom tillitsvalgte til å ta standpunkt til bruk av hjemmekontor i deres virksomhet. Merk at reguleringene av hjemmekontorløsningen må skje innenfor rammen av lov, forskrift og avtaleverk. Her kan vi i Parat gi råd om hva dere må være oppmerksomme på ved etablering av slike avtaler.

Vetle

Rettigheter ved omsorg for eget barn

Jeg er nettopp skilt og er fast ansatt i staten. Jeg har forsørgeransvar for et barn som fyller tolv år i mai. Hvor mange omsorgsdager har jeg krav på, og når mister jeg mine omsorgsdager?

Ahmed

Svar: Du har rett til inntil ti dager permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med ditt barn når det er sykt, for barn til og med tolv år.

Siden du er alene om omsorgen for ditt barn, har du rett til inntil 20 dager permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonsnedsettelse, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold. For mer informasjon, se Hovedtariffavtalen i staten § 20.1

Stein-Inge

Ekstra ferieuker etter 60 år

Jeg fyller 60 år i november i år og har i den forbindelse et par spørsmål når det gjelder den ekstra ferieuken for dem over 60. Er det slik at jeg først har rett til å avvikle denne ekstraferien etter fylte 60 år? Og er det da arbeidsgiver som bestemmer når jeg eventuelt kan avvikle denne ferieuken?

Petter

Svar: I henhold til ferielovens bestemmelser inntreffer retten til en ekstra ferieuke allerede 1. januar det året man fyller 60. Det betyr med andre ord at du kan avvikle den ekstra ferieuken før du har hatt bursdag i år, hvis ønskelig. Når det gjelder tidspunkt for avvikling av den ekstra ferieuken, er dette noe du kan bestemme selv, med mindre det er inngått avtale om noe annet. Tidspunktet for avvikling av ekstraferien skal varsles arbeidsgiver så snart som mulig og minst to uker før.

Renate

Sviktet av venninne

Spørsmål: Jeg har leid en sokkelleilighet hos en venninne etter at vi begge var gjennom dramatiske samlivsbrudd, men det har skåret seg mellom meg og min venninne på grunn av hennes ønske om kontroll. Jeg har flyttet ut og etablert meg et annet sted, men utleieren, som venninnen min også er, har bare betalt meg tilbake halvparten av depositumet på kr 16 000. Fremdeles har hun en sum på sin private brukskonto, og hun har sagt til meg at hun vil beholde pengene fordi jeg sviktet henne som venninne i en vanskelig tid. Hva skal jeg gjøre for å få pengene mine tilbake?

Vibeke

Svar: I et leieforhold kan det opprettes en depositumskonto til sikkerhet for ikke betalt leie, skade på husrommet og andre krav som springer ut av husleieavtalen. Dersom utleieren kan bevise at hun har et krav mot leieren som springer ut av avtalen, for eksempler at leieren har skadet leiligheten, kan utleieren ta seg dekt av depositumet når vilkårene for dette er oppfylt. I ditt tilfelle er ikke kravet hjemlet i leieavtalen, men i venninneforholdet, og da mangler kravet et rettslig grunnlag. Av den grunn skal hele summen betales tilbake til deg umiddelbart.

Summen skal også betales tilbake fordi depositumet er ulovlig opprettet. Det er et vilkår i husleieloven at det deponerte beløpet skal settes på en særskilt konto i leierens navn. I ditt tilfelle har utleier summen på sin egen konto. Betaler ikke venninnen din frivillig etter påkrav fra deg, anbefaler jeg deg å klage henne inn til Husleietvistutvalget, htv.no, for å få en avgjørelse der.

Thore Eithun Helland



Bruke overtid som krav på høyere stilling

Spørsmål: Jeg er deltidsansatt i en 50 prosent stilling. Det siste året har jeg jobbet mye mer enn 50 prosent. Kan dette gi meg rett på en større stillingsprosent?

Lars-Sigurd

Svar: Dersom du de siste tolv månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, kan du ha rett til en stilling som tilsvarer den faktiske arbeidstiden i perioden. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-4 a. I vurderingen ser man på hva du faktisk har arbeidet i perioden fra du fremmer krav om utvidet stilling og tolv måneder tilbake i tid. Du vil ikke ha rett til utvidet stilling dersom arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger.

Lene

Høyere lønn med flere arbeidsoppgaver

Spørsmål: Jeg jobber i en fylkeskommune. Min nærmeste leder er for tiden langtids-sykmeldt. Arbeidsgiver har nå pålagt meg å overta noen av hennes oppgaver den tid hun er sykmeldt. Har jeg krav på høyere lønn?

Anne

Svar: I hovedtariffavtalen for KS (kommuner og fylkeskommuner) er det en egen bestemmelse som omhandler slike situasjoner, den finner man i § 13.2 (stedfortredertjeneste). Så lenge du har stedfortredertjeneste utover en uke sammenhengende, og du tar over en del av hennes oppgaver, har du krav på en godtgjøring / et lønnstillegg. Hadde du overtatt alle oppgavene til din leder, ville du hatt krav på samme lønn som henne i den tiden du fungerer i hennes sykefravær. Størrelsen på godtgjøring/lønnstillegg skal arbeidsgiver drøfte med deg eller din tillitsvalgt.

Bjørn Are

						NRK- PRO- GRAM	▼	BLOD- KAR	FEST- HALL	EGEN- HENDIG	KOR- STEMME KARTBOK	▼
						→			↓			
						↑						
						KRIGS- SKIP						PRES- ENS
						VIRKE- LIG		RUSSE- IKKE				
						ØYNE BORD- GULV			↓	GLØTTET FYRSTE- DØMME		
						GLØTT PAKT						FROT- TERER
	UTØY							KRANSE				
								NUT SLANKE- PULVER				
	TYVERI- SIKKERT ROM		VEKST- ER		MINST AV ALT		↓		←			IKKE SAM- TIDIG
	MYNT- ENHET							UNION INNE- HAVERE		SPORTE PAPE- GØYE		
	FINS				KUNDE					HATE- FULL		DRIFT
	BORT			HAVNEBY I FINLAND HYPO- TESE				FRED SNØV- LETE			OM- DØMME TOKSIN	
	SOKNE							SYNS- PUNKT- ET				
	SMÅ- REGNE ÅLREIT				LÆREN OM VÅPEN- SKJOLD							
			SVIM- MEL		FORE- VISE			PUGGE SENIOR			FLUOR	GRUS- RYGG
	FØLJE- TONGER								⌋	KONJ.		LOJAL
										KNA		LEGG NOEN PÅ DAMENE PÅ FEST

MINI KRYSSORD

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

Vannrett

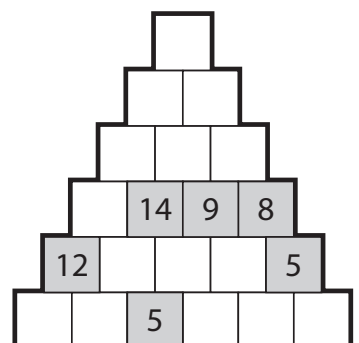
- 1. Fiskene
- 7. Morene
- 8. Fare
- 9. Leie
- 11. Kosmos
- 12. Ulydighet
- 14. Fryse
- 16. Ledelse
- 17. Smidige
- 19. Kiste
- 20. Europeeren

Loddrett

- 1. Somre
- 2. Prek
- 3. Overveier
- 4. Kompenserer
- 5. Sølje
- 6. Kostbarhet
- 10. Lengst ute
- 11. Indoeuro-
peiske
- 13. Upreis
- 15. Moro
- 18. Svelle opp

TALL PYRAMIDEN

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



Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 4 – 2021 er: «BREVANDRING I SVEITS». Den heldige vinneren er: Solfrid Linde Furre, fra Fyllingsdalen. Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: 27. mai 2022.

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

Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 1/2022». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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



Løsning:

Navn:

Adresse:

SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

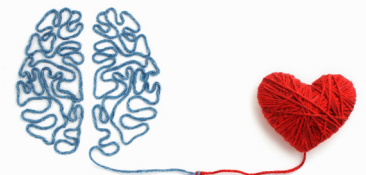
© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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

- AZERI
- BAKEPRODUKT
- BALLETTER
- BELEVEN
- BESTÅ
- BØNNFALLER
- CHRISTIANIA
- DAGMAMMA
- DISNEYLAND
- ENKEN
- ENORMT
- GIGI



- HETEBØLGE
- ILLEGAL
- KAFEARBEIDER
- RADIOOPERATØR
- SKIPSREDERE
- SPRELL
- SYKEHUSAPOTEKER
- SØNDRÅL

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.

P E H S J T P K E

FYLL INN ORDET:

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

NOEN SMÅ HINT

- Ordet starter med bokstaven K
- Et leketøy
- Ofte laget av et kosterkaft

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

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



Frist for å sende inn løsningen er 27. mai 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 1/2022». Vinneren av hjernetrim i 4/2021 er Hege Høvik, fra Halden.

Tillit og trygghet gir arbeidsglede

«Arbeidsglede er et samlebegrep om en rekke positive faktorer knyttet til arbeidsforholdet», er Arbeidsforskningsinstituttets definisjon av arbeidsglede. Det er ikke mye schwung over den definisjonen, men la oss håpe at når vår flaggsak «Arbeidsglede» er på hell, har Parat vekket så mye oppmerksomhet om arbeidsglede, at en ny definisjon er skapt.

Humor og lekenhet i arbeidslivet er ikke bare for moro skyld. Arbeidsglede skaper ikke bare jobbengasjement, men også høyere energinivå, mer entusiasme, økt konsentrasjonsevne, lavere sykefravær, lavere turnover og mer effektivitet.

Effekten vi ønsker flaggsaken skal ha eller skape, er relasjoner preget av tillit og trygghet som igjen åpner for mer deling, spørsmål og latter. Altså mer arbeidsglede. Vi mener det må på plass tre grunnleggende sosiale plikter for å oppnå arbeidsglede: plikten til å gi, ta imot og gi tilbake.

Vårens vakreste eventyr er for mange av oss tarifforhandlinger. I år er det hovedoppgjør i de fleste av våre tariffområder. Det innebærer at det kan forhandles om både lønn og alle andre bestemmelser og vilkår i tariffavtalene.

Tradisjonen tro er det frontfaget som forhandler først. Dette betyr at partene i konkurranseutsatt industri starter for å sikre konkurransevnen i industrien. Parat har respekt for frontfagsmodellen, og vi har respekt for trepartssamarbeidet. Slik har vi bygget velferdsstaten, det skal vi fortsette med. Gjennom frontfaget legger vi normen for de andre tariffoppgjørene, men ikke alltid taket. Unntak kan, og skal, skje. Det kan være gode grunner til at enkelte grupper faktisk skal overskride den rammen som frontfaget setter.

Den norske modellen forplikter, og en av våre fremste oppgaver er å sikre at våre medlemmer får sin rettmessige andel av verdiene som skapes – og at vi klarer å opprettholde en god balanse mellom arbeid og kapital. Akkurat som gevinsten skal fordeles rettferdig når det går godt, skal byrdene deles når det butter imot. Dette er det modellen vår er tuftet på, og som har bidratt til å gi oss det samfunnet vi kjenner, med små forskjeller, høy tillit og stor omstillingsevne.



Unn Kristin Olsen. Foto: Vetle Daler.

Det er ingen tvil om at vi står fremfor noen krevende oppgjør i alle sektorer. Vi vil kreve at våre medlemmer får en del av den verdiskapningen som skjer i de ulike virksomhetene og bedriftene.

«Jeg tror på menneskenes godhet, som jeg tror på våren når jeg ser gåsungene blomstre.»

Phil Bosmans

UK.Olsen

Unn Kristin Olsen
Leder i Parat

Facebook: facebook.com/UnnKristinOlsenParatYS

Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea!

Som medlem av Parat får du et av Norges
beste billån. Med rente fra 3,10%.



parat

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

Priseksempel:
Eff.rente 4,62 %
kr 150.000,- o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,-
Tot.: kr 167.880,-

Nordea Direct **Scandic** **milrab.no** GEARS YOU THERE Gjensidige 

 *ColorLine*  Gudbrandsdal Energi  Norsk Tannhelseforsikring  **DFDS**

 Pensjon **AVIS**[®] IN FLOW²⁴ 
Comfort QUALITY Clarion
NORDIC CHOICE HOTELS SM

THON
HOTELS



Fordelsrabatter lønner seg

Parat er et YS forbund. Det gir deg tilgang til alle YS Fordel sine rabatter. Bruker du fordelsrabattene, kan de betale for medlemskontingenten og vel så det.

Les mer på ysfordel.no



parat

 **Fordel**