Tannhelse-sekretæren

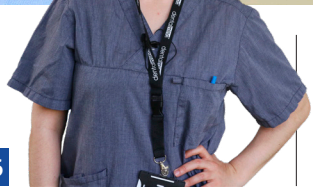
Medlemsblad for Tannhelsesekretærenes Forbund

02/22

Mashal Nadjibolah og Somayeh Asghari

10

Økt anestesikunnskap



Behandler drapsmenn
Tannklinikken på Bastøy er ikke som alle andre.
16

Helseskadelig sliping
Partiklene fra tann-sliping kan være helseskadelige.
14

Dine ferie-rettigheter
Hva er dine rettigheter når det gjelder ferie og feriepenger?
28

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 legerutengrenser.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!

MEDECINS SANS FRONTIERES
LEGER UTEN GRENSER

upartisk // nøytral // uavhengig

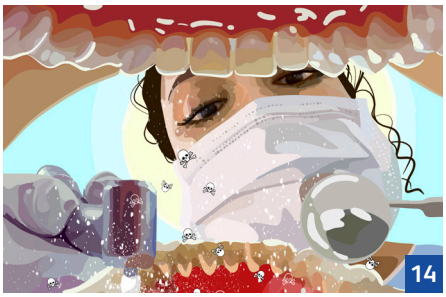
5 Forbundsleder har ordet
6 Småstoff
10 Anestesikurs
14 Helseskadelige partikler
16 Tannhelsesekretærene i fengsel
20 Aktive Parat
23 Internasjonalt arbeidsliv
24 Et krevende lønnsoppgjør
27 Parat UNG
28 Dine rettigheter i ferien
32 Bama: fra tillitsbrudd til trivsel
36 Parat informerer
38 Advokatene svarer
40 Kryssord og hjernetrim
42 Parats nestleder

Øker anestesi-kunnskapen

Flere og flere tannhelsesekretærer utvider sin kompetanse. Denne våren har 29 tannhelsesekretærer gjennomført kurs i lokalanestesi i regi av Tannhelsesekretærenes Forbund.

10

Foto: Vetle Daler



Illustrasjon: Ane Løvereide

14

Helseskadelige partikler fra sliping

Har en pasient tenner med fyllinger av nye komposittmaterialer? Dersom fyllingene slipes, kan det frigjøre partikler som er skadelige for tannhelsepersonell som puster disse inn regelmessig.

Behandler drapsmenn med tannlegeskrekk

Alle mennesker har behov for tannhelsepleie, også innsatte og tidligere kriminelle. På Bastøy får voldsutøvere, innbruddstyver, svindlere og drapsmenn tennene sine sjekket av ansatte på Lystlunden tannklinikk.

Foto: Vetle Daler

16

Tannhelsesekretæren

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: Vetle Daler
Avbildet: Mashal Nadjibolah og Somayeh Asghari

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

Redaksjonen avsluttet: 13.06.2022
Materiellfrist neste nummer: 02.09.2022

Fagpressen

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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

parat
en arbeidstaker-organisasjon i YS

Miljøfyrtårn®
GRØNT PUNKT
SVANEMERKET
Trykksak 2041 0652

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

PRESSENS FAGLIGE UTVALG

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

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

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

presse.no

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.

MEDECINS SANS FRONTIERES
LEGER UTEN GRENSER

upartisk // nøytral // uavhengig

Hvordan gikk tariffoppgjøret?

Vi har kommet oss gjennom mesteparten av årets tariffoppgjør. Det ble enighet i staten, Oslo kommune, kommunal sektor og første del av Spekter-oppgjøret. I august skal det forhandles i privat tannhelse.

Du lurer kanskje på hvorfor tarifforhandlingene i privat sektor ikke foregår samtidig med de andre tarifforhandlingene på våren, men i august? Det er forståelig.

Det skyldes at forhandlerne i arbeidsgiverorganisasjonen Virke, tannlegeforeningen og Parat alle må ha ledig plass i kalenderen for å kunne sette forhandlingsdato. Det er for disse partene ikke bare én avtale som skal forhandles, og dermed blir det vanskelig å finne en felles dato. I år starter forhandlingene 25. august, og du vil få informasjon så fort man er kommet til enighet. Det fine er at som hovedregel vil virkningstidspunktet være det samme som i andre store oppgjør, altså 1. mai. Følger du mønsteravtalen, vil du få tilbakebetalt fra den datoen.

Oppgjørene i staten, kommunal sektor og Oslo kommune måtte ha hjelp av Riksmekleren for å oppnå enighet. I løpet av en helg og et par ukedager i slutten av mai ble man enige om oppgjøret. Alle er vi veldig glade for at vi slapp å ta medlemmene våre ut i streik.

Så er det slik i forhandlinger at vi må gi og ta, og som arbeidstakerorganisasjon håper vi alltid å oppnå enda bedre resultater for våre medlemmer. I alle oppgjørene ble det oppnådd et bedre resultat enn frontfaget, og det er vi veldig fornøyd med. I tillegg fikk vi innfridd flere viktige krav som berører medlemmene.

I Spekter-oppgjøret har partene kommet til enighet om en prolongering av avtalen, noe som betyr at de sosiale bestemmelsene videreføres i to nye år. I tillegg ble det enighet om å videreføre utvalget som jobber med å se på pensjonsforhold i helseforetakene. Lønn blir forhandlet på et senere tidspunkt.

Jeg ønsker dere alle en riktig god sommer og velfortjente feriedager.

Anne-Gro Årmo

Anne-Gro Årmo, leder i ThsF

Foto: Trygve Bergsland.

TannBarn er ferdigstilt

Helsedirektoratet har nå ferdigstilt og publisert en samlet versjon av de nye nasjonale faglige retningslinjene om tannhelsetjenester til barn og unge under 20 år, også kalt «TannBarn». Retningslinjen er omfattende med vel 50 anbefalinger fordelt over 12 kapitler. Målgruppen for retningslinjen er ledere av den offentlige tannhelsetjenesten og personell som yter tannhelsetjenester til barn og unge, også i privat sektor. *@Helsedirektoratet*

3 av 4 søkere på odontologistudiet i 2022 er kvinner

Søkertallene for opptak til høyere utdanning i 2022 viser en nedgang generelt i antall søkere. Dette gjelder også søkertallene til odontologistudiene. Fra 2021 til 2022 er det en oppgang i antall kvinner, fra 73 prosent til 75 prosent, som søker seg til studiet, en trend som er forsterket blant førstegangssøkere (76 prosent). Kun 18 prosent er menn, og NTF deler bekymringen til Akademikernes konstituerte leder Lise Lyngsnes Randeberg som har uttrykt at slik skjevfordeling på sikt vil gå ut over mangfoldet og tjenestene. *@Den norske tannlegeforening*

Positive til merking av tannproteser

En spørreundersøkelse utført blant bestyrere på 22 omsorgsboliger og sykehjem i Oslo viser at alle var positive til merking av tannproteser. Blant tannlegene var 84 prosent positive til merking. Det er Professor emeritus Tore Solheim og tannlege Kristian Haugen som står bak undersøkelsen. De anbefaler blant annet at protesemerking bør inn i tannlegeundervisningen.
Protesemerking vil si at protesene merkes slik at man kan identifisere eieren. Vanligvis legges et merke inn i protesebasisen. Dette er et sosialt tiltak slik at protesepasienter mister protesen sin, lettere kan få den tilbake. Videre kan dette være et verdifullt tiltak om protesebæreren må identifiseres etter sin død. *@tidende*

Camilla Hansen Steinum. Foto: Tannlegeforeningen

Tilbake til tannlegeforeningen

Camilla Hansen Steinum er ansatt i 60 prosents stilling som spesialrådgiver i avdelingen for fag og kommunikasjon i Den Norske Tannlegeforening (NTF). Hun har tidligere vært president i tannlegeforeningen i ti år. Til Tidende sier hun at en av hennes viktigste oppgaver blir å jobbe for å få på plass en helhetlig gjennomgang av tannhelsetjenesten. Dette har tannlegeforeningen etterspurt i mange år.
– Bare slik kan vi skape en tannhelsetjeneste for fremtiden som ivaretar både befolkningen og profesjonen. Tannlegeforeningen har en svært viktig rolle i dette arbeidet, sier hun. *@tidende*

Pfizer vi selge medisiner til fattige land uten profitt

Legemiddelgiganten Pfizer kunngjorde på Verdens økonomiske forum i Davos at de skal selge legemidler og vaksiner til 45 av verdens fattigste land til kostpris. De fem afrikanske landene Rwanda, Ghana, Malawi, Senegal og Uganda er de første som omfattes av avtalen. Pfizer forplikter seg til å levere 23 legemidler og vaksiner som behandler smittsomme sykdommer, enkelte krefttyper og sjeldne betennelsessykdommer. *@NTB*

Tilsyn mot tannhelse-tjenesten

Etterforskningen av en mishandlingssak viser at en gutt i tenårene aldri har vært hos tannlegen. Det var i januar i år at en gutt i tenårene fra Bergen ble innlagt på Haukeland universitetssjukehus med underernæring. Moren ble siktet for å ikke ha skaffet gutten helsehjelp, før siktelsen senere ble utvidet til å gjelde grov mishandling. Senere kom det fram at det yngste av barna aldri hadde vært hos tannlegen, og at han kun hadde vært hos legen én gang, da han var noen måneder gammel. Nå åpner fylkeslegen i Vestland tilsynssak mot tannhelsetjenesten. De vil undersøke om gutten har fått forsvarlig oppfølging av tannhelsetjenesten, og om plikten til å melde fra til barnevernet ble brutt. *@NTB*

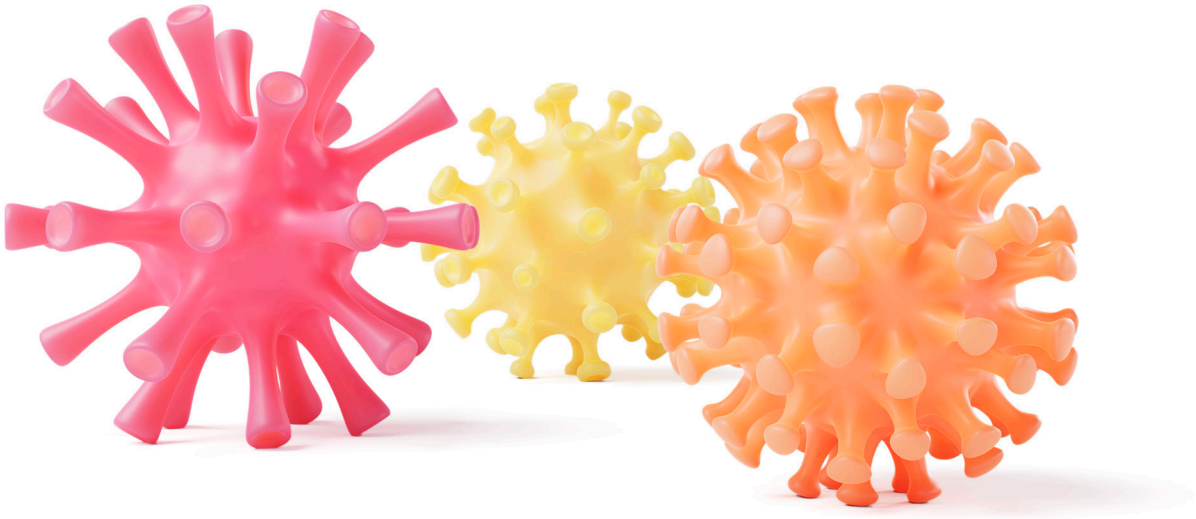
Kan tannleger fange opp vold og overgrep av barn tidlig?

I Norge inkluderes tannleger i rettsmedisinske undersøkelser av barn ved mistanke om vold eller seksuelle overgrep. Forskningsprosjektet OrChid har som mål å gjøre tannhelsetjenesten i bedre stand til å tidlig avdekke slike overgrep. Prosjektet skal se nærmere på om den offentlige tannhelsetjenesten, som er den eneste helsetjenesten i Norge som treffer alle barn på regelmessig basis, kan bidra på dette området.

– Vi ønsker blant annet å få mer kunnskap om tannhelsetjenesten kan bidra til å fange opp vold og overgrep tidlig, sier Unni Mette Stamnes Köpp til Dagens Medisin. *@Dagens medisin*

Oral helse på agendaen i WHO

I mai 2021 vedtok Verdens helseorganisasjon (WHO) en resolusjon om oral helse og ba om at det skulle utvikles et utkast til global strategi for å håndtere orale sykdommer, inkludert en handlingsplan for oral helse. Målet med strategien er å veilede medlemsstatene til å: (a) utvikle tiltak for å fremme oral helse; (b) redusere forekomsten av orale sykdommer og sosiale ulikheter innen munnhelse; (c) styrke innsatsen for å håndtere orale sykdommer og tilstander som en del av universell helsedekning; og (d) vurdere utvikling av mål og indikatorer slik at man kan måle fremgangen innen 2030. *@WHO*



Klorheksidinresistens

En studie foretatt av Sabrena Amjad, Ifrah Ahmed, Sana Shaddiq, Henning Sørum og Hans R. Preus viser at bakteriell resistens mot klorheksidin er et voksende problem. De viktigste funnene i studien er at orale mikroorganismer så vel som E. coli, under gitte omstendigheter kan utvikle nedsatt ømfintlighet mot klorheksidin. De praktiske implikasjonene av disse funnene viser hvordan bruken av klorheksidin i tannhelsetjenesten kan generere bakterieresistens, men også hvordan vi kan motvirke dette. *@tidende*

På vei mot en utredning av tannhelse-tjenestene

Oslo Economics har på bestilling fra NTF utarbeidet en rapport som belyser i hvilken grad samfunns-behovet innen oral helse er ivare-tatt, og som synliggjør utfordringer ved dagens finansieringsordning. Rapporten drøfter ulike faktorer som er viktige for å ivareta befolkningens behov for tannhelse-tjenester, og hvordan en bør sikre en samfunnsøkonomisk optimal bruk av ressursene for å drifte slike tjenester. I rapporten presenteres ulike modeller for organisering og finansiering av tannhelsetjenester på et prinsipielt nivå.
@Den norske tannlegeforening

Tannhelsesekretærer stikker på kurs

Flere og flere tannhelsesekretærer utvider sin kompetanse. Denne våren har 29 tannhelsesekretærer gjennomført kurs i lokalanestesi i regi av Tannhelsesekretærenes Forbund.

Av: Vetle Daler

Tannhelsesekretærer fra hele landet deltok på kurset, som ble holdt av Sigurd Svalestad – spesialist i radiologi, overlege og tannlege. Svalestad er dessuten kommandørkaptein og sjef for Forsvarets tannhelsetjeneste.

Kurset gikk over tre dager fra fredag til søndag. Det besto av 18 timer teori og en halv dag med praktiske øvelser. Mens teoridelen ble arrangert på konferansesenteret på Ullevaal stadion, foregikk praksisdelen på tannklinikken ved Studentsamskipnaden på Universitetet i Oslo.

Veldig spennende

Somayeh Asghari og Mashal Nadjibolah er to av tannhelsesekretærene som fullførte

Hele 29 tannhelsesekretærer har gjennomført anestesikurs denne våren. Foto: Vetle Daler

Sigurd Svalestad er spesialist i radiologi, overlege, tannlege og sjef for Forsvarets tannhelsetjeneste. Foto: Vetle Daler

> *Vi får gode tilbakemeldinger, vi har til og med hørt at vi er flinkere enn tannleger.*
>
> **Somayeh Asghari**

Teoridelen ble gjennomført på Ullevaal stadion i Oslo. Foto: Vetle Daler

vårens kurs. De er strålende fornøyde med kompetansehevingen.
– Kurset var kjempebra, anestesi er rett og slett veldig spennende, sier Somayeh Asghari.

Sammen med Mashal Nadjibolah jobber Asghari på tannklinikken på Blindern, som ligger midt i smørøyet på universitetets campus.
– Det som var vanskelig var teorien – det som handler om nerver, skjelett og så videre. Jeg fikk litt panikk da jeg så alle bildene og alle navnene, men etter hvert gikk det greit. Nå er jeg er veldig glad for at jeg har tatt kurset, sier Asghari.

Flinkere enn tannleger

I praksisdelen inngikk både øvelse med andre kursdeltakere, og øvelse på pasienter. For å få godkjent kurset må hver kursdeltaker sette anestesi på 20 pasienter, under tilsyn fra tannlege.
– I praksisdelen gikk vi sammen to og to og øvde på hverandre. Det var ikke så skummelt som vi trodde det skulle være, sier Nadjibolah.

Asghari er enig.
– Jeg tror hele gruppen grudde seg akkurat til det, men når vi fikk prøve å sette sprøyter, virket det enkelt. Vi har nå satt bedøvelse også på ekte pasienter, og det har gått veldig fint. Vi får gode tilbakemeldinger, vi har til og med hørt at vi er flinkere enn tannleger, sier Somayeh Asghari med et smil. Også Nadjibolag er enig i at det er spennende å få gjort andre ting enn de gjør til vanlig.

Forenkler hverdagen

At flere og flere tannhelsesekretærer kan sette bedøvelse på pasientene, er med på å avlaste tannlegene. Tannlege Vivian Tran Pham ved Studentsamskipnadens klinikk er glad for at tannhelsesekretærene nå kan sette bedøvelse.
– Vi merker økt effektivitet på driften, at det forenkler hverdagen for oss tannlegene. Dessuten er det er mer spennende for sekretærene å få delta i det kliniske arbeidet, sier hun.

ThsF har som ett av sine formål å «ivareta medlemmenes yrkes- og utdannings-

Mashal Nadjibolah og Somayeh Asghari. Foto: Vetle Daler

Somayeh Asghari og Mashal Nadjibolah øver på hverandre. Foto: Vetle Daler

«Nå kommer det et lite stikk». Mashal Nadjibolah klar til å sette anestesisprøyte på Somayeh Asghari. Foto: Vetle Daler

messige interesser», og kompetanseheving er en viktig del av dette. Leder i ThsF, Anne-Gro Årmo, sier tannhelsesekretæren har en sentral rolle i tannhelseteamet og bidrar på mange felt til at tannbehandlingen blir så behagelig som mulig.
– Det at et tannhelseteam har flere å spille på i behandlingen av pasientene, viser seg ved at tannbehandlingsvegring og odontofobi ikke får utvikle seg og at flere blir behandlet på hjemmeklinikken. Derfor arrangerer ThsF anestesikurs, slik at tannhelsesekretæren kan bidra både ressursmessig, kostnadseffektivt og ikke minst forebyggende til at tannbehandling kan gjennomføres, og dette ønskes velkommen av store deler av tannhelsetjenesten, sier Årmo.

Vil fortsette å arrangere kurs

Årmo sier hun har fått mange gode tilbakemeldinger etter kurset.
– Det går på innhold, dyktig kursholder, opplegget og klinikken med veilederne vi hadde den praktiske delen på. Ytringer som «dette er det beste kurset jeg noen gang har vært på» sier jo sitt, og gjør at vi ThsF vil fortsette å arrangere anestesikurs, sier ThsF-lederen.

ThsF arrangerte anestesikurs for første gang i 2016 og deretter i 2018. Pandemi og andre faktorer har gjort at ballen ikke har blitt plukket opp igjen før nå.
– I tillegg til våre kurs har noen tannklinikker arrangert kurs for sine ansatte, så det er mange som ønsker denne kompetansehevingen, sier Årmo.

Hun sier flere og flere etterspør anestesikurset fra ThsF.
– Vi har planer om nytt anestesikurs i 2024 og tenker at to års intervaller mellom hvert kurs foreløpig dekker behovet. Men blir etterspørselen stor, vil vi arrangere oftere, sier Årmo.

> *Vi har planer om et nytt anestesikurs i 2024.*
>
> **Anne-Gro Årmo, leder i ThsF**

Anestesi

Anestesi (fra gresk an- 'nektende' og aisthesis, 'fornemmelse') er et begrep som kan brukes om alle tilstander der en bevisst, normal og forventet opplevelse av berøring eller smerte fra et område av kroppen er blokkert.

Lokalbedøvelse

Lokalbedøvelse er smertefrihet (analgesi) i en begrenset del av kroppen. Lokalbedøvelse fremkalles vanligvis ved injeksjon av et lokalanestesimiddel.

Bedøvelse fremkaller smertefrihet ved at nervefibre som formidler smertesignaler, blokkeres. Denne blokkeringen skjer vanligvis ved at lokalanestesimidler, for eksempel lidokain, midlertidig hindrer passasje av nervenes elektriske impulser.

Lokalbedøvelse brukes i forbindelse med bruddbehandling og andre smertefulle prosedyrer. Lokalanestesimidler kan sprøytes inn i vev eller rundt nerver, eller smøres (i form av gel eller salve) på slimhinner og hudoverflater.

Kilde: Store medisinske leksikon

W&H

Assistina Twin

> Smøring uten ventetid - 10 sekunder
> Perfekt rengjøring før autoklavering
> 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

Ny studie viser at partikler fra tannsliping kan være helseskadelig

Har en pasient tenner med fyllinger av nye komposittmaterialer? Dersom fyllingene slipes, kan det frigjøre mikro- og nanopartikler. Tannhelsepersonell som utfører denne prosedyren regelmessig, kan over lengre tid puste inn så mye av disse partiklene at de opplever helseskadelige effekter.

Av: Ane Løvereide

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) slapp nettopp en ny forskningsartikkel, der de har sett på hvordan sliping og polering av tenner og komposittmateriale kan skape ekstremt små partikler og kompositt-fragmenter. Studien er en del av Dentex-prosjektet ved STAMI, hvor forskere undersøker om det frigjøres slike partikler, og om disse kan være helseskadelig for tannleger, tannpleiere, tannteknikere og tannhelsesekretærer.

Det man helt spesifikt har undersøkt i denne delen av studien, er både ulike kategorier av støv fra polymerbasert tann-fyllingsmateriale som dannes under sliping med forskjellige tannlegebor, og hvorvidt lungecellene våre tar skade av å puste inn støvet.

Partiklene påvirker lungecellene til tannhelsepersonell

Forskning viser nå først og fremst at sliping og polering av komposittmateriale som benyttes i tannbehandlinger, danner ganske høye nivåer av slike støvpartikler. Partiklene er også så små at forskere nå bekymrer seg for hvor dypt de kan sette seg i lungene våre. Celleforsøk i menneskelige lungeceller viser også at de høyeste dosene av partikler påvirket lungecellene toksisk. Samme forsøk viser også at partiklene ble tatt opp i nettopp lungecellene.

Ledende seniorforsker og gruppeleder på STAMI, Shan Narui, forteller ifølge en artikkel publisert på STAMIs egne nettsider at langvarig og hyppig eksponering for disse partiklene kan ha negative helseeffekter for tannhelsepersonell. Dette bekymrer Anne-Gro Årmo, forbundsleder i Tannhelsesekretærenes Forbund.
– Tannhelsesekretærer og assistenter i tannhelsesekretærstillinger jobber i team med tannlegene. De hjelper daglig til med sug og å holde kinn og tunge borte fra arbeidsområdet. Tannhelsesekretærer er i tillegg til dette i behandlingsrommet så og si gjennom hele arbeidsdagen. Dermed er de like eksponert for disse partiklene som tannlegene selv, sier hun.

Undersøker også helseeffekten av andre typer partikler

Dentex-prosjektet jobber også med å karakterisere eksponeringer og mulige helseskadelige effekter av andre typer partikler som tannhelsepersonell kan inhalere i løpet av arbeidsdagen. Her er det blant annet snakk om luftbårne partikler som inneholder mikroorganismer som bakterier, virus og sopparter. Disse partiklene kan transporteres som dråper, men også som genererte partikler – og de kan være en potensiell kilde til luftveisplager.

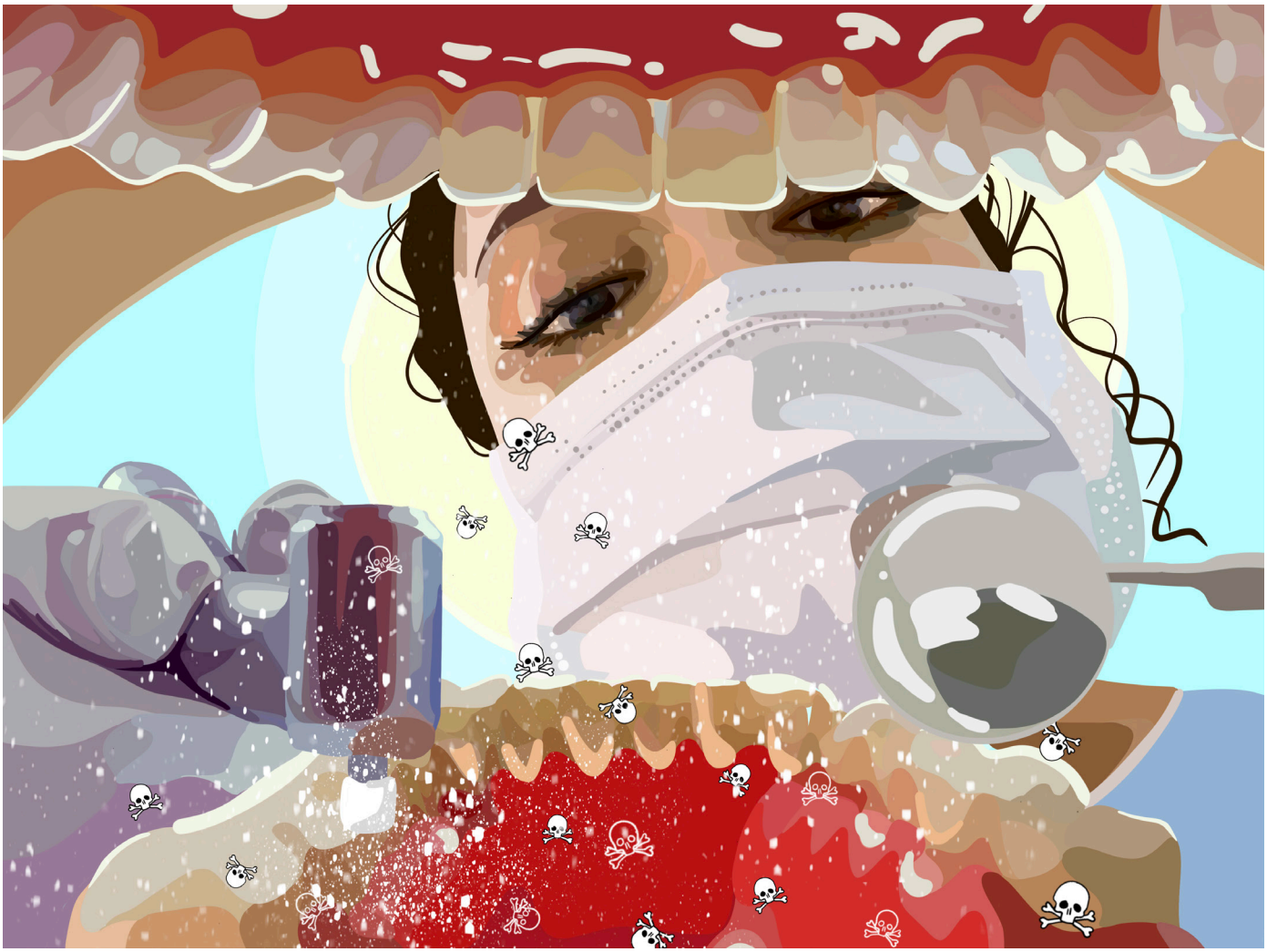
I studier ønsker forskere nå for eksempel å kunne svare på spørsmål som:

- Hvilke arbeidsoperasjoner danner mest aerosoler?
- Hvilke typer partikler og organismer finnes i aerosolene, og hvordan fordeler disse seg når det kommer til størrelse?
- Finner man samme type partikler i lungeceller som i laboratorieforsøkene?

For å finne ut av dette har forskerne i studien begynt å karakterisere eksponeringen fra ulike arbeidsoperasjoner, de overvåker partikkelkonsentrasjonen over tid og ser på avstanden fra arbeidsplasser i tannklinikker. Per i dag har det blitt utført to prøvetakinger i felt. Det er forsker Torunn Kringlen Ervik som har jobbet i felt og utført målingene. Hun mener resultatene så langt tyder på at noen typer arbeidsoperasjoner kan føre til høyere nivå av partikler i lufta.

Vil komme med råd til tannhelsepersonell etter studien

Ervik kan fortelle at de nå skal ansette en stipendiat på prosjektet, og at de håper



Et nytt forskningsprosjekt initiert av STAMI skal karakterisere eksponeringer og mulige helseskadelige effekter av partikler som tannhelsepersonell kan inhalere i løpet av arbeidsdagen. Illustrasjon: Ane Løvereide

å fylle stillingen før sommeren. Da skal den nyansatte ha ansvar for prøvetakinger i tannklinikker gjennom høsten og frem mot sommeren 2023.

– Vi ønsker jo å se på ulike ting i denne studien. Ved siden av å undersøke hvor mye og hvilke aerosoler som genereres under behandling som sliping og boring, vil vi også kartlegge hvor lenge aerosolene, eventuelle nanopartikler, virus og bakterier blir værende i luften. Selv om man for eksempel har på seg beskyttelsesutstyr når man behandler pasienten, er det jo ikke slik at man går rundt med munnbind hele dagen. Dersom partiklene henger lenge i luften, vil det da kunne påvirke de ansatte, så dette skal vi se nærmere på, forklarer hun.

Dersom funnene i studien tilsier at noe må gjøres med måten man arbeider i en tannklinikk på, vil STAMI komme med råd etter prosjektet.

– Det er vanskelig å si noe konkret om hva eventuelle råd kan bli per i dag. Vi vet ikke nok enda, vi har ingen konklusjon på bordet, men vi vil hente inn kunnskapen slik at vi kan gi råd til tannhelsepersonell fremover, sier Ervik.

Prosjektet utføres i samarbeid med Tannhelsetjenestens kompetansesenter Øst (TkØ) og Nordisk Institutt for Odontologiske Materialer (NIOM). ■

> *Dersom partiklene henger lenge i luften, vil det da kunne påvirke de ansatte.*
>
> **Torunn Kringlen Ervik, forsker**

Jehona Halitaj er en av tannhelsesekretærene på Bastøy. Hun trives på øya og føler seg trygg på jobb. Foto: Vetle Daler

Behandler drapsmenn med tannlegeskrekk

Alle mennesker har behov for tannhelsepleie, også innsatte og tidligere kriminelle. På Bastøy får voldsutøvere, innbruddstyver, svindlere og drapsmenn tennene sine sjekket av ansatte på Lystlunden tannklinikk. Og det foregår helt som alle andre tannlegetimer.

Av: Ane Løvereide

Midt mellom Moss og Horten ligger en liten øy på 2,28 km². Bastøy har spilt mange ulike roller opp gjennom årene. I 1840 brukte man øya til et eget fyr for skipslosing. I 1902 fikk øya sin egen kirke, og fra 1900 til 1970 ble Bastøy brukt til det den kanskje er mest kjent for – et «særlig skolehjem for forsømte gutter». I dag kan eldre menn fortsatt mimre tilbake til en tid da det å bli sendt til Bastøy ble brukt som en trussel hvis de ikke oppførte seg. Og øya er på mange måter fortsatt et hjem for menn som har slitt med å oppføre seg. Bastøy er nå Norges største lavsikkerhetsfengsel.

Det tar kun noen få minutter med en liten båt fra Horten havn til vi går i land på den sagnomsuste og historiske øya. Vi legger til kai i en grøt av maneter. Frank Gran, som

er Parat-medlem og tidligere leder i Norsk Politilederlag (NPL) i Parat fra 2021 til 2022, er nå øyas nyeste fengselsleder og tar oss godt imot. Når vi spør om manetene er ansatt i kriminalomsorgen for å hindre innsatte i å hoppe i sjøen og svømme til friheten, humrer han. – Kriminalomsorgen har nok ikke midler til så mange ansatte, og heldigvis er det lenge siden noen prøvde å svømme fra Bastøy, smiler han.

Alle typer innsatte samlet på et åpent sted

På Bastøy er det plass til 125 innsatte. Det er kun menn som soner her ute, og alle har ulik bakgrunn og hver sin historie om hvorfor de endte opp på øya. Noen har stjålet, andre har drept, men én ting mener Gran de har til felles – de er alle mennesker som har begått feil.
– Dette er et helt unikt sted å jobbe. Området i seg selv er utrolig spennende, også har du samfunnsansvaret som tilhører jobben. Kriminalomsorgens visjon, «straff som endrer», kommer virkelig til syne på et sted som Bastøy. Vi skal hjelpe de innsatte med å vokse som mennesker og forsøke å gi dem verktøyene de trenger til å fungere som gode borgere når de kommer ut, sier han.

Samtidig er Gran tydelig på at domstolen har avsagt en dom, at de innsatte har fått en straff, og at de selv må jobbe med å forstå sitt eget ansvar og sin egen skyld.
– Det er helt klart en grunn til at de som er her ute, faktisk er her ute. De har gjort noe kriminelt, men ofte har de også vært gjennom et liv som har banet vei for det kriminelle. Mange har opplevd vold eller psykisk mishandling, noen har rusproblemer eller kommer fra områder med krig og konflikt. Bakgrunnen deres er selvsagt ikke en unnskyldning for deres kriminelle handlinger, men det hjelper oss forstå hva de trenger for å bli bedre mennesker, sier han.

Menneskers bakgrunn og identitet er noe Gran interesserer seg for i stor grad, og interessen tror han kommer til å være en styrke i den nye jobben.
– Jeg synes personlig det er veldig interessant å lære mennesker å kjenne. Det vi for eksempel vet om de innsatte her, er at mange har traumer etter kriger i andre land. Noen har blitt kidnappet, fått en sekk over hodet og opplevd scenarioer som de fleste nordmenn heldigvis aldri vil måtte oppleve. Andre har blitt truet med machete eller tvunget til å gjøre ting de ikke vil. Igjen, dette er ikke noe jeg sier for å unnskylde deres kriminelle handlinger, men i jobben min mener jeg det er viktig å være medmenneskelig og forstå at det finnes mange ulike skjebner her. På Bastøy er vi opptatt av mennesket – dommen er det rettsapparatet som har avsagt, forklarer Gran.

Fengselsleder Frank Gran forteller at Bastøy er et unikt sted å jobbe. Foto: Vetle Daler

Bastøy samarbeider med skoler, psykologer og en tannklinikk

For å hjelpe de innsatte har Bastøy flere samarbeidspartnere som støtter rehabiliteringsprosessen. På Bastøy får de ved siden av muligheten til å ta utdanning og arbeidstrening også tilgang på psykolog, helsetjenester, en tannlege og en tannhelsesekretær.
– Støtteapparatet her ute er veldig godt. Likevel er det også store mangler når det kommer til finansiering. Kriminalomsorgen er generelt sett svakt finansiert, og det bekymrer meg. Jeg vet at mange har en holdning til kriminelle som går ut på at de fortjener straff – og det stemmer delvis, men vi kan ikke bare kaste folk i et mørkt fangehull frem til de løslates. Da vil de mye raskere returnere til sine kriminelle handlinger, og det vil på sikt koste samfunnet langt mer enn god rehabilitering, mener Gran. Han er tydelig på at visjonen i «straff som endrer» går ut på å produsere morgendagens gode naboer av innsatte

Lystlunden har ansvaret for tannhelsen på Bastøy

Lystlunden er en fylkeskommunal tannklinikk i Horten ledet av klinikkleder Hanne Eftedal. Eftedal kan fortelle at det er fylkeskommunen som har ansvaret for tannbehandlingen av innsatte i fengsel. Nettopp derfor er det Lystlunden som har fått ansvaret for tannhelsa til de innsatte på Bastøy. Hver eneste uke sender klinikken ut en tannlege og en tannhelsesekretær, slik at alle på Bastøy er sikret god behandling.
– Vi har et fast team som er der ute, og det består i hovedsak av vår tannlege Samira, som har vært der ute siden 2013, og vår tannhelsesekretær Jehona, som har holdt på siden 2017, sier Eftedal.

Ifølge Eftedal har de opparbeidet seg en god og ryddig rutine på Bastøy. Både tannlegen og tannhelsesekretæren er vant med utstyret, lokalene og pasientene på øya. Flere ved Lystlunden kan sendes ut til Bastøy, men som oftest drar det faste teamet på to.

– Nå skal ikke jeg snakke på vegne av hverken Samira eller Jehona, men det virker som begge trives på Bastøy. Vi har også fått veldig gode tilbakemeldinger på dem. De innsatte er både takknemlige og stoler på teamet vårt, sier hun.

Tirdager gikk fra å være den verste dagen i uka, til å bli den beste

Selv om Lystlunden sender sine ansatte til Bastøy, kan Eftedal fortelle at de ikke har behov for hverken sikkerhetskurs eller vakthold på klinikkrommet der ute.
– For å dra til Bastøy og jobbe må du gjennom en bakgrunnssjekk, men utenom det er det ikke sånn at våre ansatte må kurses i sikkerhetsrutiner eller selvforsvar. Det er ryddige forhold på Bastøy, og trygge omgivelser, sier Eftedal.

Jehona Halitaj, en av tannhelsesekretærene på Bastøy, er medlem i Parat. Hun bekrefter det Eftedal forteller. Halitaj både trives på øya og føler seg trygg på jobb.
– Det er rett og slett kjempehyggelig der ute. Jeg føler meg som et kjent ansikt, og vi blir jo behandlet litt som to stjerner når vi kommer ut på øya. Vi har et godt forhold til pasientene, også er det hilseplikt på Bastøy – så alle sier hei og smiler, sier Halitaj.

Hun har begynt å glede seg til tirsdagene og båtturen som tar henne til den lille øya. Da hun først begynte, var hun derimot ofte usikker og grudde seg til å forlate Horten til fordel for Bastøy.
– Jeg må ærlig innrømme at jeg var mer usikker da jeg først begynte å jobbe på Bastøy. Jeg vet jo hvor trygt det er der nå, men de første ukene var jeg veldig skeptisk. Jeg tenkte mye på hva som kanskje kunne gå galt, og syntes det var litt ubehagelig. Vi vet jo alle at det soner ulike kriminelle på Bastøy, så jeg hadde noen fordommer og gledet meg ikke akkurat til tirsdagen. Men erfaring hjelper jo på det meste, og erfaringen min tilsier at det ikke er noe å være redd for når man jobber der ute som tannhelsesekretær. Nå er tirsdagene et absolutt høydepunkt, smiler Halitaj.

Drapsmenn med tannlegeskrekk

Som på alle andre tannklinikker får Halitaj pasienter som har ulike behov på Bastøy. Noen har ising i tennene, andre sliter med tannstein – også er det de som har tannlegeskrekk og trenger behandlere som kan berolige.
– Mange pasienter er enkle å behandle, men selvsagt får vi også de med tannlegeskrekk. Det kan komme inn store menn som vi vet har begått drap tidligere, og når de setter seg i tannlegestolen krymper de nesten. Uansett hvem du er, kan du slite med tannlegeskrekk. Da er det viktig at vi behandler dem med verdighet, forståelse og kompetanse, mener hun.

Ifølge klinikkleder for Lystlunden tannklinikk, Hanne Eftedal, er det blitt opparbeidet en god og ryddig rutine på Bastøy. Foto: Vetle Daler

De fleste pasientene til Halitaj er ofte åpne om bakgrunnen sin, og noen forteller gjerne hvorfor de nå soner på Bastøy.
– Men så er det jo ofte «ikke deres feil», når de kommer mot slutten av historien sin, ler Halitaj med et glimt i øyet.

Hun mener det er noe menneskelig ved å ville dele sin historie, og kanskje noe enda mer naturlig over det å ikke ville bli sett på med et dømmende blikk.
– Jeg synes vi har en veldig god relasjon til pasientene på Bastøy. Det er en tillit der, og vår jobb er jo ikke å være dommer over deres tidligere handlinger. Vi er der for å behandle dem og sørge for at tannhelsen deres er på topp, sier Halitaj.

Tilbys ekstra dessert på tirsdager

I løpet av fem år har Halitaj fått mange minner fra tiden på Bastøy. Noe av det hun kanskje setter mest pris på, er hvor verdsatt hun føler seg.
– Vi ser at pasientene er takknemlige. Vi merker at de er glade for at vi er på plass uke etter uke for å tilby behandling. Vi vet at de føler seg komfortable med oss, fordi vi behandler dem som helt vanlige pasienter. Det er utrolig viktig, og jeg er så glad for at vi gjennom vår jobb får bidra til å gjøre overgangen til tiden etter Bastøy mer smidig, sier hun.

Pasientene viser sin respekt og takknemlighet på flere måter. De slår av en prat, drar en vits eller tilbyr litt ekstra dessert.
– På Bastøy har de en kantine der det serveres varmmat, salat og diverse gjennom uka. Det er pasientene våre som jobber på kjøkkenet, så når vi spiser i kantina med dem, er det ikke uvanlig at de kommer bort med litt ekstra dessert, smiler Halitaj.

Og noen ekstra søtsaker må være greit mener hun, spesielt når det bare er én gang i uka.
– De skjemmer oss bort når det spises lunsj, og det er ikke for å bestikke oss til å gi dem bedre behandling. Den vet de er lik uansett hva de gjør. Jeg tror de tilbyr

ekstra dessert fordi det er noe helt konkret de kan gi oss for å vise at vi er satt pris på, sier Halitaj.

Ulike pasienter, samme behandling

Eftedal er glad for at de ansatte på Lystlunden trives på jobb, uansett om det er inne i Horten eller ute på Bastøy. Som klinikkleder er det viktig for henne at alle pasienter får den samme kvaliteten på tannbehandlingen sin, uansett hvem de er.
– Selve tannbehandlingen er den samme. Vi tilbyr like god kvalitet på Bastøy som vi gjør i Horten. Det er ikke alle typer behandlinger vi har mulighet til å gi på Bastøy derimot, men da kan vi ta imot pasientene fra øya på klinikken vår i sentrum. Trenger de større kirurgiske behandlinger, får de komme hit, forklarer hun.

Halitaj er enig i at de behandler alle pasientene sine likt. På fastlandet går det ofte i barn og eldre, mens på Bastøy er pasientene tidligere kriminelle menn. Det tenker hun egentlig ikke så mye på lenger.
– Vi kaller dem ikke innsatte. De er pasienter på lik linje som alle andre pasienter, sier hun.

En av årsakene til at hun liker jobben sin på Bastøy så godt, er nettopp følelsen av at hun får være med på å skape en større likhet mellom pasienten på innsiden og utsiden av Bastøy fengsel. Hun anser jobben sin som samfunnsnyttig og verdifull.
– Å yte god service for pasienter som gjør seg klare til å gjenoppta et vanlig liv i samfunnet igjen, det er en god følelse. Jeg synes det er fantastisk at vi får hjelpe folk i ulike situasjoner, at vi får komme litt tettere innpå kriminalomsorgen, og at vi får bidra til god tannhelse for alle i Horten, også de på Bastøy, sier hun.

Et mål om psykologisk trygghet og samarbeid

Bastøy har alltid vært en øy i endring. De 2,28 km² har opplevd historiske hendelser, huset utallige mennesker og gått fra å være et fryktet sted for unggutter til å bli et ettertraktet soningssted for mannlige innsatte. Så hva er egentlig målet til Frank Gran som ny fengselssjef for Bastøy?
– Hovedmålet mitt er at vi skal lykkes å få Bastøy fengsel opp og gå på en god måte. Jeg vil at vi skal kunne skape et godt samarbeidsklima, samt et trygt og godt arbeidsmiljø, der alle føler psykologisk trygghet, har tillit til hverandre og ikke minst støtter hverandre i individuelle og felles oppgaver. Det er målet mitt. Og hvordan jeg skal få det til? Det må vel bli ved å bygge på trepartssamarbeidet. Involvering må til for å avle frem de gode løsningene sammen med de ansatte. Hvis vi klarer det her ute, da vil jeg være skikkelig fornøyd, avslutter han. ■

– Selve tannbehandlingen er den samme. Vi tilbyr like god kvalitet på Bastøy som vi gjør i Horten, forteller Halitaj om behandlingene de tilbyr de innsatte. Foto: Vetle Daler

Mener studentene vil få trangere kår

Nytt revidert statsbudsjett ble lagt frem i mai. Blant de mest oppsiktsvekkende kuttene er bevilgningen til campusprosjektet ved NTNU i Trondheim. Hovedtillitsvalgt for Parat NTNU, Morten Mørch, ber Stortinget ta grep.

Av: Helene Husebø

Hovedbygningen ved NTNU i Trondheim. Foto: Wikimedia Commons

Regjeringen foreslo torsdag å redusere bevilgningen til campusprosjektet ved NTNU med 176 millioner kroner. Forslaget er at prosjektet skal avsluttes i sin nåværende form, og at det utredes en betydelig nedskalering av prosjektet.
Campusprosjektet innebærer en samling av campusene i Trondheim fra spredte lokasjoner til én samlet campus. I tillegg skal det bygges et senter for psykisk helse, et samlet bygg for NTNUs helse- og sosialfag og studentenes idrettstilbud, samt Ocean Space Centre, som skal bli NTNU og SINTEFs forskningssenter innen havrom.

Hovedtillitsvalgt for Parat NTNU, Morten Mørch, mener det er svært beklagelig at regjeringen nå velger å kutte i campusprosjektets budsjett.
– Sett fra NTNUs ståsted vil utsettelsen av Ocean Space Centre være det aller mest kritiske. Vi er kommet langt i prosessen, og byggestart er planlagt i august. Dette vil nå bli utsatt. Det er også klart at dette kuttet vil påvirke campussamlingsprosjektet, som er veldig beklagelig, sier han.

Mørch er også bekymret for studentenes personlige økonomi, da det ikke er lagt opp til økning i studiestøtten utover to prosent.
– Studentene vil få stadig trangere kår, og kjøpekraften deres vil bli kraftig svekket. Høyere strømpriser og en kraftig prisvekst vil uten økt støtte gjøre det utfordrende å være fulltidsstudent. Vi kan se en tendens der studenter uten noen mulighet til å få hjelp av foreldre blir presset ut av utdanningssystemet. Vi ser derfor på det reviderte statsbudsjettet som en mistillit til universitet- og høyskolesektoren, og håper Stortinget tar grep, sier Mørch.

Regjeringen valgte i juni å reversere kuttplanene. Nå ser det ut som byggingen av Ocean Space Centre fortsetter som planlagt. Dette etter press blant annet fra ansatte og tillitsvalgte.

Parat-klubber donerer til Ukraina

Flere Parat-klubber, deriblant Travel Retail Norway, Oslo Kommune og Bymiljøetaten i Oslo, donerer penger til veldedig arbeid i Ukraina. Også Parat-klubben ved ISONOR Industrier valgte å ta initiativ til en innsamlingsaksjon. De ansatte donerer nå alle et beløp tilsvarende én timelønn hver.

Av: Helene Husebø

Også arbeidsgiveren, ISONOR Industrier, har bestemt at de vil bidra ved å doble det totale beløpet som blir samlet inn blant de ansatte.

Klubbleder for Parat ved ISONOR Industrier, Frode Roberto Rettore, forteller at pengene vil bli donert til Leger uten grensers arbeid i Ukraina.

Foto: iStock

– Vi er veldig fornøyde med å ha fått dette til, og ikke minst med at arbeidsgiver velger å støtte oss ved å doble beløpet. Som klubbleder oppfordrer jeg andre ISO-bedrifter, og alle andre virksomheter, til å være med på å gi og støtte det de kan, sier han.

Parats nestleder:
– ETF er vår vei inn på Europa-nivå

European Transport Workers' Federation (ETF) avholdt i mai kongress i Budapest. Parat er medlem og aktiv part i føderasjonen, noe nestleder Anneli Nyberg mener er svært viktig. – Vår eneste vei inn på Europa-nivå er via ETF, sier hun.

Av: Helene Husebø

ETF er en paraplyorganisasjon for transportforbund i hele Europa. Denne uken arrangeres en kongress, med 161 forbund til stede fra verdensdelen.

Parats nestleder, Anneli Nyberg, deltar aktivt i føderasjonen og er blant annet valgt inn som kvinnerepresentant i sivilflyseksjonen. Hun mener det er uhyre viktig at Parat deltar som en aktiv part.
– Alt av reell lovgivning innen blant annet luftfart og andre transportsektorer skjer på Europa-nivå. Norge er ikke medlem i EU, og skal vi kunne påvirke det som skjer når det gjelder lover og beslutninger er vi nødt til å bruke ETF aktivt. Det er vår eneste vei inn, sier hun.

ETFs generalsekretær, Livia Spera, forteller at målet er et ETF som er nærmere arbeiderne.
– Vi vil ikke være et byråkrati i Brussel, vi vil være en organisasjon som ser medlemsforbundene, deres reelle problemer og utfordringer, og som kan handle raskt på det medlemmene våre mener er de høyeste prioriteringene ute på arbeidsplassene. Vi jobber for innflytelse når det gjelder politiske beslutninger og lovgivning innen transportsektorene, og da er det viktig at vi er nære på medlemsforbundene og lærer dem å kjenne, sier hun til Parat24.

ETFs generalsekretær Livia Spera og Parats nestleder Anneli Nyberg. Foto: Helene Husebø

Norges Politilederlag ønsker flere studieplasser velkommen

I sitt forslag til revidert nasjonalbudsjett legger regjeringen opp til å bevilge 13,2 millioner kroner ekstra til 100 nye studieplasser ved Politihøgskolen. Norges Politilederlag i Parat ønsker bevilgningen velkommen.

Av: Vetle Daler

Mellom 2018 og 2020 ble antall studieplasser ved oppstart til politiutdanningen ved Politihøgskolen redusert fra 720 til 400 plasser. For å opprettholde den samme politidekningen som i dag vil det årlige antallet uteksaminerte kandidater på sikt være lavere enn det forventede behovet i årene fremover. Det er bakgrunnen for forslaget, som skal sørge for de ekstra studieplassene allerede fra og med høsten 2022.

Kjetil Ravlo, leder i Norges Politilederlag i Parat (NPL), er svært fornøyd med regjeringens beslutning.
– Norges Politilederlag i Parat er svært fornøyd med at regjeringen i revidert nasjonalbudsjett ønsker å opprette 100 nye studieplasser ved Politihøgskolen. Vi etterlyste en økning allerede i 2020, og vi gjentok behovet i mars 2022. At den nye regjeringen følger opp forslaget gir politiet bedre forutsetninger for å løse samfunnsoppdraget i ei tid med usikkerhet, sier Ravlo til Parat24.

Kjetil Ravlo, leder i Norges Politilederlag (NPL). Foto: Vetle Daler

Han er imidlertid klar på at det forplikter å utdanne flere politifolk.
– Norges Politilederlag forutsetter at økningen i antall studieplasser også følges opp med økonomiske rammer for politidistrikter og særorgan til å ansette politihøgskolestudentene etter avsluttet eksamen, sier han.

Tips-saken ankes til Høyesterett av arbeidsgiver

Hotellansatte vant i april frem i lagmannsretten for sine rettigheter til å beholde all tips, uten at arbeidsgiver skal kunne trekke arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader. Nå anker arbeidsgiverne i Hotel Bristol og Oslo Plaza saken til Høyesterett.

Av: Helene Husebø

Parat gikk til sak for sine medlemmer på Oslo Plaza Hotel. Det samme gjorde Fellesforbundet for sine medlemmer på Hotel Bristol.
Spørsmålet som ble avgjort i lagmannsretten, var om arbeidsgiverne hadde rett til å trekke de ansatte i tips for å dekke papirarbeidet som kreves for å rapportere dette inn som skattepliktig inntekt.

– Retten kom frem til at hotellene ikke har rett til å foreta trekk i tips tilknyttet arbeidsgiveravgift og administrative kostnader. Ifølge dommen kan ikke hotellene beholde disse pengene i kraft av den såkalte styringsretten. Blir dommen stående vil den få stor betydning for alle ansatte i hotell- og restaurantbransjen, sa Parat-advokat Grete Dieserud etter seieren i lagmannsretten.

Advokat i Parat, Sigurd Øyvind Kambestad, vil føre saken for Parats medlemmer dersom Høyesterett velger å oppta anken.
– Vi mener lagmannsrettens dom er riktig, og mener de ansatte har krav på å beholde den tipsen de mottar. Lagmannsretten har lagt til grunn at tips er noe gjestene gir til de ansatte som en ekstra belønning og som skal gå utenom den vanlige lønnen. Da dette er en såpass prinsipiell sak, er vi likevel ikke overrasket over at arbeidsgiver anker, sier Kambestad.
Det er arbeidsgiverne Oslo Plaza Hotel og Bristol Hotel som anker dommen til Høyesterett. Grunnlaget for anken er ifølge arbeidsgiverne lagmannsrettens rettsanvendelse og bevisbedømmelse. I tillegg vektlegger arbeidsgiverne betydningen av tipsreformen i 2019.

parat

Gjensidige

28% medlemsrabatt på en av markedets beste reiseforsikringer

Blir du syk mens du er på ferie, er det godt å vite at du både kan få snakke med noen som forstår deg, og hjelp til alle nødvendige utgifter og kostnader. Reise Pluss gjelder hele året, både i inn- og utland.

Reise Pluss gir deg blant annet

- fri tilgang til Online lege – videosamtale med skandinavisk lege når du er på ferie i utlandet
- svært god dekning ved forsinkelse av bagasje eller ved transport
- ingen egenandel ved skade

Se alle fordelene dine på
gjensidige.no/ys

Én av tre ukrainere har mistet jobben

Totalt har 4,8 millioner ukrainere mistet jobben siden krigen brøt ut i februar, melder FN. Det er 30 prosent av landets arbeidsstyrke. FNs arbeidsorganisasjon ILO opplyser at forstyrrelser i økonomien kombinert med store flyktningstrømmer har forårsaket store tap i form av sysselsetting og inntekt. Ifølge ILO kunne 3,4 millioner ukrainere ha vært tilbake i jobb dersom krigen stanset umiddelbart.

Hellas øker minstelønnen

Den greske regjeringen har besluttet å heve minstelønnen som følge av kraftig prisstigning på mat og energi. Minstelønnen er nå satt opp til 731 euro, som tilsvarer rundt 6800 kroner. Tidligere har den ligget på 663 euro, drøyt 6300 kroner. Hellas' statsminister Kyriakos Mitsotakis begrunner beslutningen med at prisene på matvarer og energi har gått opp, og at regjeringen ønsker å hjelpe folk flest med å få økonomien til å gå rundt.

Laveste britisk ledighet på 48 år

Arbeidsledigheten i Storbritannia falt til 3,7 prosent i første kvartal. Det er det laveste nivået siden 1974. Det er også rekordmange 1,3 millioner ledige stillinger på arbeidsmarkedet, ifølge statistikkbyrået ONS. Disse tallene skaper problemer for sentralbanken Bank of England, da den høye ansettelsesgraden skaper press på lønninger samtidig som inflasjonen stiger.

Matbud streiket i Dubai

Et forslag om lavere lønn og lengre arbeidsdager utløste en sjelden massestreik blant matbud-ansatte i selskapet Deliveroo i Dubai i mai. Det London-baserte selskapet hadde foreslått å kutte den provisjonsbaserte lønna fra 2,79 dollar per levering til 2,38 dollar, i tillegg til et forslag om å utvide arbeidstiden til 14 timer. Dette førte til streik, noe som paralyserte et av Dubais mest populære matbud-selskaper. I samme slengen kastet det et nytt lys over arbeidsvilkårene i landet, som har et noe frynsete rykte. Selskapet droppet etter hvert kravene og beholder de nåværende satsene.

428 000 nye jobber i USA

April ble en sterk måned for veksten i arbeidsplasser i USA. Det ble skapt hele 428 000 nye arbeidsplasser, noe som var mer enn forventet. Store industrier som fornøyelse- og overnattingsbransjen, produksjon og transport bidro til den sterke veksten. Arbeidsledigheten holder seg samtidig på et lavt nivå på 3,6 prosent.

Krevende oppgjør

Årets tariffoppgjør har vært mer krevende enn på lenge – men de største forhandlingene har kommet i havn uten streik og konflikt. Alle de store oppgjørene har imidlertid blitt løst hos Riksmekleren. Her får du oversikten.

Av: Vetle Daler

Forventet prisstigning i år er 3,3 prosent. For at du som arbeidstaker skal få reallønnsvekst og økt kjøpekraft, må lønnstilleggene ligge over dette.

Natt til søndag 3. april ble det enighet i meklingen i det såkalte frontfagsoppgjøret. Her forhandler arbeidstakerorganisasjonene Parat og Fellesforbundet med NHO-tilknyttede Norsk Industri på arbeidsgiversiden om tariffavtalen som heter industrioverenskomsten.

Poenget med frontfaget er at industribedrifter som konkurrerer på det internasjonale markedet, forhandler først, slik at lønnsnivået ikke blir så høyt at vi ikke får solgt produktene våre i utlandet.

Resultatet i frontfaget legger føringer for alle oppgjørene som kommer etter. I år er det ventet en prisstigning på 3,3 prosent, og for at arbeidstakerne skal få reallønnsvekst – og dermed økt kjøpekraft – må lønnstilleggene ligge over dette. Resultatet i frontfagsoppgjøret ble en ramme på 3,7 prosent.

Parat er part i mer enn 90 tariffavtaler, og fordi årets oppgjør er et såkalt forbundsvist oppgjør, forhandles det om hver enkelt av disse avtalene.

Fullstendig oversikt over årets oppgjør finner du på parat.com/tariff.

Flere av årets tariffoppgjør gikk til mekling hos Riksmekleren. Foto: Vetle Daler

Den økonomiske rammen for tariffoppgjøret 2022

Forhandlingsmodellen i Norge bygger på at lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet, skal være normgivende for øvrige oppgjør.

Den økonomiske rammen er beregnet til 3,7 prosent. I dette ligger:

- Sentrale tillegg 1,3 prosent (generelle tillegg/lavlønnstillegg/heving av satsene i avtalen).
- Overheng 0,9 prosent
- Anslått lønnsglidning 1,5 prosent

Anslått lønnsglidning baserer seg på forventet resultat fra lokale forhandlinger, endringer som følge av garantiordninger, akkorder og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

Lønnsglidningen uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for forhandlinger i enkeltbedrifter eller områder, der resultatet, og dermed glidningen, kan bli høyere eller lavere.

Lokale lønnsforhandlinger skal baseres på de fire kriteriene: Bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Frontfaget:

Parat-enighet i lønns-oppgjøret

Forhandlingsleder for Parat, Kjell Morten Aune, sier arbeidstakerne fikk gjennomslag for flere viktige krav i meklingen, blant annet reallønns-økning med en ramme på 3,7 prosent.

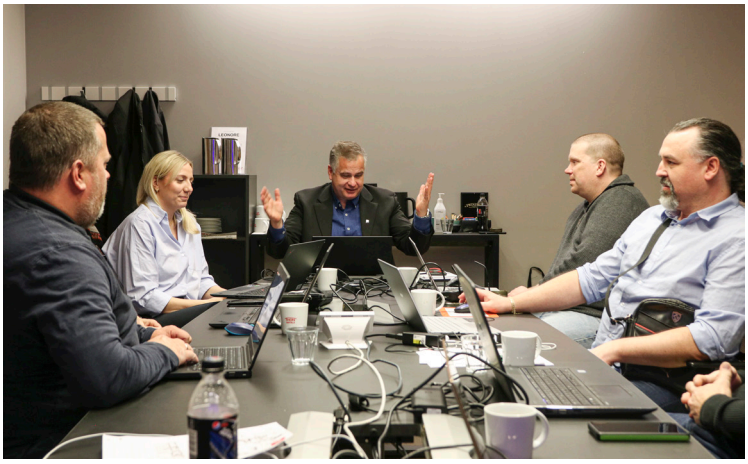
Parats forhandlingsleder sier enigheten innebærer en ramme for front-faget som er i tråd med kravet om en reallønnsutvikling.
– Dette har vært krevende forhandlinger, men vi har oppnådd 4 kroner i generelle tillegg og ekstra 2 kroner til de ansatte i tekstilindustrien. Minstelønnssatsene er økt med 10 kroner. Det er fortsatt usikkerhet om hvordan den faktiske prisstigningen kommer til å bli, men vi har valgt å legge tallgrunnlaget fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) til grunn når vi nå har oppnådd en ramme på 3,7 prosent, sier Aune.

Fortsatt usikker prisutvikling

Han sier usikkerhet knyttet til krigen i Ukraina og sanksjonene mot Russland fortsatt vil kunne føre til uforutsett økning i energipriser og matvarepriser.
– I årets oppgjør har vi også måttet ta hensyn til store økonomiske forskjeller mellom virksomhetene i konkurranseutsatt industri. Mange bedrifter går svært godt og leverer store overskudd, mens for eksempel deler av leverandørindustrien er hardt rammet av pandemien, sier Aune.

Starten på lokale forhandlinger

Den økonomiske rammen fra oppgjøret er noe alle berørte virksomhe-ter må ta hensyn til.
– Vi vil imidlertid nå i etterkant veilede våre tillitsvalgte til å starte lokale forhandlinger der resultatet fra dette oppgjøret ligger i bunn og ytterligere lønnsøkninger tilpasses den enkelte bedrifts økonomi og lønnsevne. Det er viktig at våre medlemmer får sin del av verdiskapnin-gen i den enkelte bedrift, sier Aune.



Forhandlingsutvalget under frontfagsforhandlingene. I midten forhandlingsleder for Parat, Kjell Morten Aune. Foto: Helene Husebø

Kommune og fylkeskommune:

Enighet i kommune-oppgjøret

Meklingen førte fram på overtid tirsdag 24. mai, og det ble ikke streik i kommunene.

Anne-Gro Årmo og Bjørn Are Sæther representerte Parat i YS Kommunes forhandlingsutvalg.

De er glade for å ha kommet fram til en løsning i en svært krevende mekling, mer enn 13 timer på overtid.
– Med en ramme på 3,8 prosent ligger vi noe over årets frontfagoppgjør, det var viktig for oss i og med at KS kom noe dårligere ut enn frontfaget i fjorårets oppgjør, sier Anne-Gro Årmo.
– Bedring av ansiennitetsbestemmelsene er en av endringene i tariffavtalen, og det har Parat kjempet for i mange år, sier Årmo til Parat24.

Oslo kommune:

Enighet lønns-oppgjøret

Etter mer enn ett døgns mekling på overtid, ble partene i Oslo kommune enige natt til onsdag 25. mai.

Morten Dahl er hovedtillitsvalgt for Parat i Bymiljøetaten og har representert Parats medlemmer i forhandlingene.
– Etter vanskelige forhandlinger er vi tilfreds med at kommunen har kommet oss noe i møte når det gjelder en høyere ramme enn i frontfagene. For oss har det vært viktig at Oslo kommune viser at de tar de utfordringene de ansatte har, på alvor og ikke kun i festtaler, sier han til Parat24.

Det økonomiske resultat ble et generelt tillegg på 18 800 kroner frem til lønnstrinn 32, fra lønnstrinn 33 er påslaget 3,71 prosent. Oslooppgjøret har en ramme på 3,84 prosent.

– Vi er også glade for at arbeidsgiver fullt ut har etterkommet vårt krav om å øke tillegget for ubekvem arbeidstid med fem kroner på hvert trinn. Vi er også fornøyd med at det ikke avsettes midler til lokalt opp-gjør. Etter vår mening gjør det oppgjøret mer rettferdig, sier han.

Alt om årets lønnsoppgjør finner du på parat.com/tariff.

Staten:

Enighet i statsoppgjøret

Etter en krevende mekling 18 timer på overtid kom staten og YS Stat til enighet tirsdag 24. mai.

Resultatet ble et gjennomsnittlig lønnstillegg på 3,84 prosent, noe som er mer enn det som ble oppnådd i frontfaget. Alle er garantert et sentralt lønnstillegg på minst 10 000 kroner, og i tillegg kommer lokale forhandlinger.

Partene er dessuten enige om modernisering av lønnssystemet i staten.

Statsoppgjøret gikk til mekling hos Riksmekleren. I front YS Stat-leder Pål Arnesen. Foto: Vetle Daler

Fornøyd

Pål N. Arnesen, leder i YS Stat, er tilfreds med resultatet.
– Med dette resultatet har vi sikret at våre medlemmer får kompensert både prisstigningen og deler av etterslepet fra tidligere år, sier Arnesen.

Parat-leder Unn Kristin Olsen er også fornøyd.
– Etter to år med pandemi og en tøff arbeidshverdag for mange statsansatte er jeg glad for at vi unngikk konflikt og dermed slapp å føre våre medlemmer ut i en streik, sier hun til Parat24

Tar igjen etterslep

Lønnstilleggene blir fordelt med 70 prosent sentrale tillegg og 30 prosent som blir fordelt i lokale forhandlinger, og har virkning fra 1. mai.
– Det er gledelig at rammen ble noe høyere enn frontfaget og man dermed tok igjen noe av etterslepet, men jeg skulle gjerne sett at avsetningen til lokale forhandlinger var noe høyere. Vi har dyktige tillitsvalgte i Parat, så selv med en mindre lokal pott enn ønsket, vet jeg de tillitsvalgte vil gjøre en god innsats for våre medlemmer, sier hun.

Nytt lønnssystem

YS Stat-leder Pål N. Arnesen er fornøyd med å ha fått på plass et enklere og bedre lønnssystem i staten.
– Vi får nå et system som er mer moderne, lettere å bruke for de tillitsvalgte, og som sikrer flere av våre medlemmer en automatisk lønnsutvikling. Dette har vi jobbet med siden 2016, og vi er glade for at arbeidet endelig er i mål, sier han.

I tillegg er minstelønnssatsene økt, og alle førstekonsulenter heves ett lønnstrinn.
– Det er mange kvinner som har denne stillingsbetegnelsen, så dette ivaretar vårt ønske om en likelønnsprofil, sier Arnesen.

Tillitsvalgte skal ikke tape

Unn Kristin Olsen er svært fornøyd med at dette kom på plass i avtalen.
– Det er en seier at vi denne gang klarte å gjøre noe med førstekonsulentkoden. Og så er jeg strålende fornøyd med at vi fått inn i hovedtariffavtalen at lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling, og ikke minst at tillitsvalgte ikke skal tape lønnsmessig på vervet, sier hun.

YS Stat

YS Stat er en sammenslutning av følgende YS-forbund som har statsansatte medlemmer: Parat, Delta, Befalets Fellesorganisasjon, Norsk Tollerforbund, Skatteetatens landsforbund, Stafo, Kriminalomsorgens Yrkesforbund, Finansforbundet og Skolelederforbundet.

Arbeidsglede, pølser og politikk

Parat UNG-samlingen står snart for tur, og i år drar 50 heldige UNG-medlemmer til Canvas Hove ved Arendal den 12.–14. august. Arbeidsglede, pølser og politikk er tema for samlingen.

Av: Kari Nestaas, UNG-leder, og Helene Husebø

Søkelyset vil rettes på at flest mulig skal bli kjent med UNG-arbeidet og gruppens satsningsområder.
– Samtidig vil det bli god tid til det sosiale med aktiviteter og engasjerende diskusjoner, sier Parat UNG-leder Kari Nestaas.

Hvert tredje år er samlingen litt ekstra spesiell, og i år er et slikt år. Da starter en ny styreperiode og alle styreplasser er på valg. I workshops og gjennom årsmøte vil deltagerne også bli invitert til å bidra til å forme hva som skal være Parat UNGs satsningsområder i perioden 2022 til 2025.
– Som unge arbeidstakere er vi i en annen livsfase enn de eldre. Da ser vi at det er svært nyttig å ha en god arena hvor vi sammen kan diskutere hvilke endringer som trengs for at vi kan få en enda bedre arbeidshverdag. Hva gir oss arbeidsglede? spør Nestaas.

Parat UNG-samlingen vil ta plass på Canvas Hove. Foto: Canvas Hove

Mange muligheter til å bidra

Om du ønsker å være med på å bidra i arbeidet Parat UNG skal gjøre gjennom neste periode, er mulighetene mange.
– Har du lyst til å sitte ved roret gjennom perioden, håper vi du vil melde deg som kandidat til å bli styremedlem. Det kan gjøre ved å enkelt sende en e-post til lederen av valgkomiteen, Idar Gundersen, på Idar.Gundersen@outlook.com. Påmeldingsfristen til samlingen var 12. juni, men vi holder av noen plasser til styrekandidater om de ikke har meldt seg på enda, sier UNG-lederen.

Parat UNG-styret samles minimum fire ganger i løpet av året. De har et eget budsjett som fordeles utover satsningsområdene, samlingene og aktivitetene de ønsker å arrangere. Det er også tradisjon for at man fordeler oppgaver i styret etter hvilken saker eller oppgaver de ulike medlemmer brenner for. Leder av UNG sitter på en fast plass i hovedstyret.
– Det setter vi stor pris på, da det gir de unge et godt grunnlag for å bli hørt rundt hva som opptar oss i våres livsfase, sier Nestaas.

Trygg organisasjon i ryggen

UNG-styret har ifølge Nestaas gjennom den forrige perioden opplevd en organisasjon i ryggen som har gitt godt med plass og vist oppriktig interesse for UNG-arbeidet.
– Et styreverv er en god anledning til både å lære og få være med å påvirke. Har du ellers spørsmål til styret, må du gjerne ta kontakt på parat.ung@gmail.com, avslutter Nestaas.

FERIE: Hva er dine rettigheter?

Sommeren er snart her, og snart er det tid for ferie. Men hvilke rettigheter har du egentlig når det gjelder ferie og feriepenger. Og hva skjer hvis du blir syk blir syk i ferien? Her finner du svarene.

Av: Lill Jacqueline Fischer

Alle arbeidstakere har ifølge ferieloven krav på minst 25 virkedager ferie hvert år, der lørdager regnes med som virkedager. Normalt vil seks virkedager tilsvare én uke, noe som betyr at alle arbeidstakere altså har krav på fire uker og én dag ferie hvert kalenderår.

Tariffoppgjøret i 2000/2001 ga i tillegg mange arbeidstakere en femte ferieuke. Den femte ferieuken er en del av tariffavtalen, og ikke omfattet av ferieloven. Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret, har som følge av ferieloven krav på én uke ekstra ferie.

Du kan ikke kreve å dele opp ferien i enkeltdager uten avtale med arbeidsgiveren din. Dersom din vanlige arbeidstid er tre dager i den uken du tar ferie, har du brukt én ferieuke og ikke tre feriedager.

Arbeidsgiver kan ikke, uten at dere er enige om det, pålegge deg å ta ferie i den perioden du mottar foreldrepenger og er i permisjon.

Rett og plikt til ferie

Du har både rett og plikt til å avvikle full ferie. Dette gjelder også når du skifter arbeidsgiver. Arbeidsgiveren er pliktig til å sørge for at arbeidstakeren tar ut full ferie. Du kan likevel nekte å ta ferie dersom feriepengene du har opptjent hos din nåværende og/eller tidligere arbeidsgiver, ikke dekker lønnsbortfallet under ferien. Du kan imidlertid ikke nekte å ta ferie hvis virksomheten stanser driften helt eller delvis i forbindelse med ferieavvikling, for eksempel under fellesferien.

Det er brudd på ferieloven om arbeidsgiveren ikke sørger for at arbeidstakeren tar ferie, og det kan medføre erstatningsplikt for arbeidsgiveren.

Fastsettelse av ferie

Arbeidsgiveren skal drøfte tidspunkt for ferien med arbeidstakeren eller arbeidstakerens tillitsvalgte i god tid før ferien skal avvikles. Hovedregelen er at du skal få vite når ferien skal avvikles, senest to måneder på forhånd. Både regelen om drøfting av når ferien skal tas ut og «to-måneders regelen» er såkalte ordensregler. Dette betyr at det ikke får noen konsekvenser dersom arbeidsgiveren ikke følger disse reglene.

Tidspunkt for ferie

De fleste tar ut mesteparten av ferien i skoleferien. Hovedferieperioden etter ferieloven regnes fra 1. juni til 30. september. I denne perioden har arbeidstakere rett på tre uker sammenhengende ferie. Det er likevel arbeidsgiveren som til syvende og sist bestemmer når ferien skal tas ut, dersom partene ikke blir enige.

Restferien kan også kreves tatt i sammenhengende arbeidsdager. Arbeidsgiveren kan altså få problemer med å dele opp denne, ved for eksempel å si at arbeidstakeren må ta ut tre feriedager i påskeuken og to dager i romjulen.

Har man den tariffestede femte ferieuken, vil dette bli enklere for arbeidsgiveren. Da kan arbeidsgiveren kreve at arbeidstakeren tar ut restferien samlet i påskeuken og deretter den avtalefestede ferien samlet i for eksempel romjulen.

Når det gjelder ekstraferien for arbeidstakere over 60 år, er det arbeidstakeren selv som bestemmer når den skal tas ut. Du kan ta ut denne ferien akkurat som det passer deg, enten samlet eller med én eller flere dager om gangen. Deles ekstraferien, kan du imidlertid bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som du normalt har i løpet av en uke. Du skal gi arbeidsgiveren din minst to ukers varsel før avvikling av ekstraferien.

Endring av ferie

Dersom ferien er fastsatt og du som arbeidstaker har mottatt informasjon om dette, kan arbeidsgiveren din som hovedregel kun endre tiden for ferie dersom dette er nødvendig på grunn av uforutsette hendelser som vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder. Endringer skal drøftes, og du kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter dersom avtalt ferie endres. Du som arbeidstaker plikter i så fall å gi opplysninger om merutgiftene i drøftingene.

Disse reglene om endring av ferie gjelder likevel ikke dersom ferien endres som følge av ferieavvikling i oppsigelsestid eller ferieavvikling ved sykdom, permisjon, arbeidskamp eller lignende.

Ferie og oppsigelsestid

Dersom du har sagt opp stillingen din, kan du be om uttak av ferie i oppsigelsestiden. Dette krever at arbeidsgiveren din er enig. Du kan kreve tre uker sammenhengende ferie dersom oppsigelsestiden er i hovedferieperioden. Tiden for fastsatt ferie kan ikke, uten ditt samtykke, endres på grunn av oppsigelse, med mindre det er nødvendig på grunn av uforutsette hendelser, og dette vil skape vesentlige driftsproblemer der det ikke kan skaffes stedfortreder.

I situasjoner hvor arbeidsgiveren har gått til oppsigelse, kan arbeidsgiveren kreve at du tar ut ferie i oppsigelsestiden, men kun dersom oppsigelsesfristen er tre måneder eller lengre. Ved kortere oppsigelsesfrist må du samtykke til at ferien blir lagt i oppsigelsestiden. Dersom du og arbeidsgiveren din allerede før oppsigelsen har avtalt ferie som faller i oppsigelsestiden, kan du som arbeidstaker likevel motsette deg avvikling av ferie i denne perioden.

Du kan uansett kreve at ferie avvikles før oppsigelsesfristens utløp, hvis det etter dette tidspunktet ikke er tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden eller ferieåret. Om du selv sier opp stillingen din etter 15. august, kan du likevel ikke kreve at ferie legges til tiden før 30. september.

Syk i ferien

Om du blir syk før ferien starter, kan du kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag før ferien starter.

Blir du syk mens du har ferie, kan du kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Igjen må kravet dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt. Er du fortsatt syk etter at ferien er avsluttet, bør du så snart som mulig melde fra til arbeidsgiveren din at du krever ferien utsatt. Dette kan du for eksempel gjøre samtidig som du sender inn sykemelding. Går det for lang tid, risikerer du å tape kravet om utsatt ferie.

Husk å gi beskjed til arbeidsgiveren din om at du er syk, også mens du har ferie. Da er du sikker på å få sykepenger i den perioden du er syk.

Ferieavvikling under foreldrepermisjon

Arbeidsgiver kan ikke, uten at dere er enige om det, legge ferie til den perioden du mottar foreldrepenger etter folketrygdloven. Dette gjelder imidlertid ikke hvis du kun har gradert permisjon. Dette gjelder også fedre og andre omsorgspersoner som har permisjon i tilknytning til fødsel etter arbeidsmiljølovens bestemmelser om omsorgspermisjon. Faller permisjonstiden sammen med allerede fastsatt ferie, kan du som arbeidstaker kreve utsettelse av de feriedagene som omfattes av permisjonstiden.

Ferie og permittering

Ferieloven gjelder selv om du er permittert. Det innebærer at du både har rett og plikt til å ta ut ferie. Allerede fastsatt ferie skal avvikles som planlagt, med mindre arbeidsgiveren og arbeidstakeren blir enige om annet.

Du har både plikt og rett til å avvikle ferie i løpet av arbeidsåret. Kanskje blir noen av årets feriedager brukt på Norgestur?

Arbeidsgiveren din og du som arbeidstaker kan også bli enige om at du skal ta ut ferie mens du er permittert, eller arbeidsgiveren din kan, innenfor rammene av ferieloven, pålegge deg å ta ut ferie. Ved feriefravær opphører virkningen av permitteringen, både når det gjelder betaling av lønn i arbeidsgiverperioden og når det gjelder forbruk av den tiden du kan være permittert.

Overføring av ferie

Ifølge ferieloven kan du avtale med arbeidsgiveren din å overføre inntil tolv virkedager av den lovfestede ferien til neste ferieår. Det samme gjelder den avtalefestede ferien. Dette innebærer altså at du kan avtale å overføre inntil 17 virkedager (14 arbeidsdager) totalt til neste ferieår. Overføring av ferien skal avtales skriftlig.

Ferie som i strid med lovens bestemmelser, eller som på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon, ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til neste ferieår. Hvis arbeidsgiver er skyld i manglende ferieavvikling, kan du som arbeidstaker kreve erstatning. Husk at arbeidsgiveren din plikter å sørge for at du tar ut minst 25 virkedager i ferie hvert år, og at du som arbeidstaker har tilsvarende plikt til å avvikle disse feriedagene.

Rett til forskuddsferie

Man kan avtale forskuddsvis avvikling av ferie i inntil tolv dager. En slik avtale skal være skriftlig.

Feriepenger

Feriepenger fra arbeidsgiver beregnes på grunnlag av lønn som er utbetalt i opptjeningsåret. Ved vanlig ferieavvikling får du utbetalt feriepenger av lønn opptjent året før. Dersom arbeidsforholdet avsluttes, har du krav på å få feriepengene utbetalt også for året du slutter, uavhengig av om det er tatt ut ferie det året.

Den vanlige satsen for feriepenger er 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget. Arbeidstakere som omfattes av en tariffavtalt femte ferieuke, har en prosentsats på tolv prosent. For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie forhøyes prosentsatsen ytterligere med 2,3 prosent.

Forholdet mellom ferie og feriepenger

Det er viktig å være klar over at det ikke er noen direkte sammenheng mellom ferie og feriepenger. Ferie er rett og slett krav på fri uten lønn for en nærmere bestemt periode. Feriepenger er penger opptjent året før, og skal dekke lønnsbortfallet i ferien.

Du kan kreve å få ferie uavhengig av opptjente feriepenger, men du kan også motsette deg avvikling av ferie hvis ferie-

pengene ikke dekker lønnsbortfallet under feriefraværet. Dette gjelder ikke dersom bedriften har «fellesferie».

Utbetaling av feriepenger

Etter ferieloven skal feriepengene utbetales siste lønningsdag før ferien. Det vanligste er likevel at arbeidsgiveren utbetaler opptjente feriepenger i mai eller juni og samtidig «trekker» arbeidstaker i lønn for de antall uker man skal ha ferie. Arbeidsgiveren slipper på den måten å trekke i lønn når ferien faktisk tas ut. Dette er en praktisk måte å løse utbetaling av feriepenger på. Denne fremgangsmåten medfører at mange arbeidstakere opplever å bli trukket mer enn én månedslønn når lønningen for juni utbetales. Dette skjer fordi mange arbeidstakere har fem uker ferie i året.

Feriepenger og skatt

Det trekkes ikke skatt av feriepengene som er opptjent året før. Det betyr ikke at feriepengene er skattefrie. For at vi skal ha litt ekstra å rutte med i ferien, trekkes det litt mer skatt de andre månedene. Feriepenger opptjent samme år kan utbetales når et arbeidsforhold avsluttes. Da trekkes det skatt av feriepengene.

Feriepenger ved permittering

Hvis du er permittert og arbeidsgiveren din normalt utbetaler feriepenger i mai eller juni og trekker lønn for feriedagene, kan det oppstå et problem. Da vil ikke arbeidsgiver ha noen lønn å trekke. En mulig løsning er at en følger ferielovens hovedregel, en annen at feriepengene utbetales, og at du trekkes i lønn når ferien avvikles. Parat anbefaler at en drøfter hvordan dette skal gjøres med arbeidsgiver sin på forhånd.

Hvis du er permittert og avvikler ferie, skal dette meldes via meldekort til NAV, og du vil ikke få dagpenger for disse dagene.

Feriepenger av dagpenger

Du har rett til feriepenger hvis du mottok dagpenger i 2021 og ikke lenger mottar dagpenger per 30. mai 2022. Feriepengene utgjør 10,2 prosent av dagpengene du fikk i fjor.

Du trenger ikke å søke om feriepengene. Du vil få et brev innen utgangen av juni der det står om du får utbetalt feriepenger eller ikke. Du har i utgangspunktet ikke rett til feriepenger hvis du i perioden 1. januar til 30. mai 2022 har rett til fire uker ferie med dagpenger. Dette gjelder uavhengig av om du har tatt feriedager eller ikke i 2022.

Hvis du ikke har rett til feriepenger, kan du ha rett til inntil 4 uker ferie mens du får dagpenger. Men du kan stanse dagpengene dine for å få rett til feriepenger av dagpengene. Du må selv vurdere om det lønner seg for deg å stanse dagpengene i en kort periode for å få utbetalt feriepenger. Du bør se på hva du vil få utbetalt i feriepenger sammenlignet med det du mister i dagpenger i stansperioden

Hvis du stopper dagpengene, må du søke dagpenger på nytt. Ifølge NAV kan det være lang saksbehandlingstid for gjenopptak av dagpenger.

Du har midlertidig rett til feriepenger av dagpenger mottatt i 2021, dersom du per 30. mai 2022 ikke mottok dagpenger.

Bama, Norges ledende selskap innen frukt og grønt, gikk fra konflikter og utfordringer til god trivsel blant de ansatte. Illustrasjon: Ane Løvereide

Bama gikk fra tillitsbrudd på arbeidsplassen til trivsel blant de ansatte

For noen arbeidsgivere vil konflikt på arbeidsplassen skape uro, strammere regler og mer misnøye. For andre er konflikter en mulighet til å bli bedre. Hos Bama har ledelsen jobbet hardt for å gå fra tillitsbrudd til trivsel.

Av: Ane Løvereide

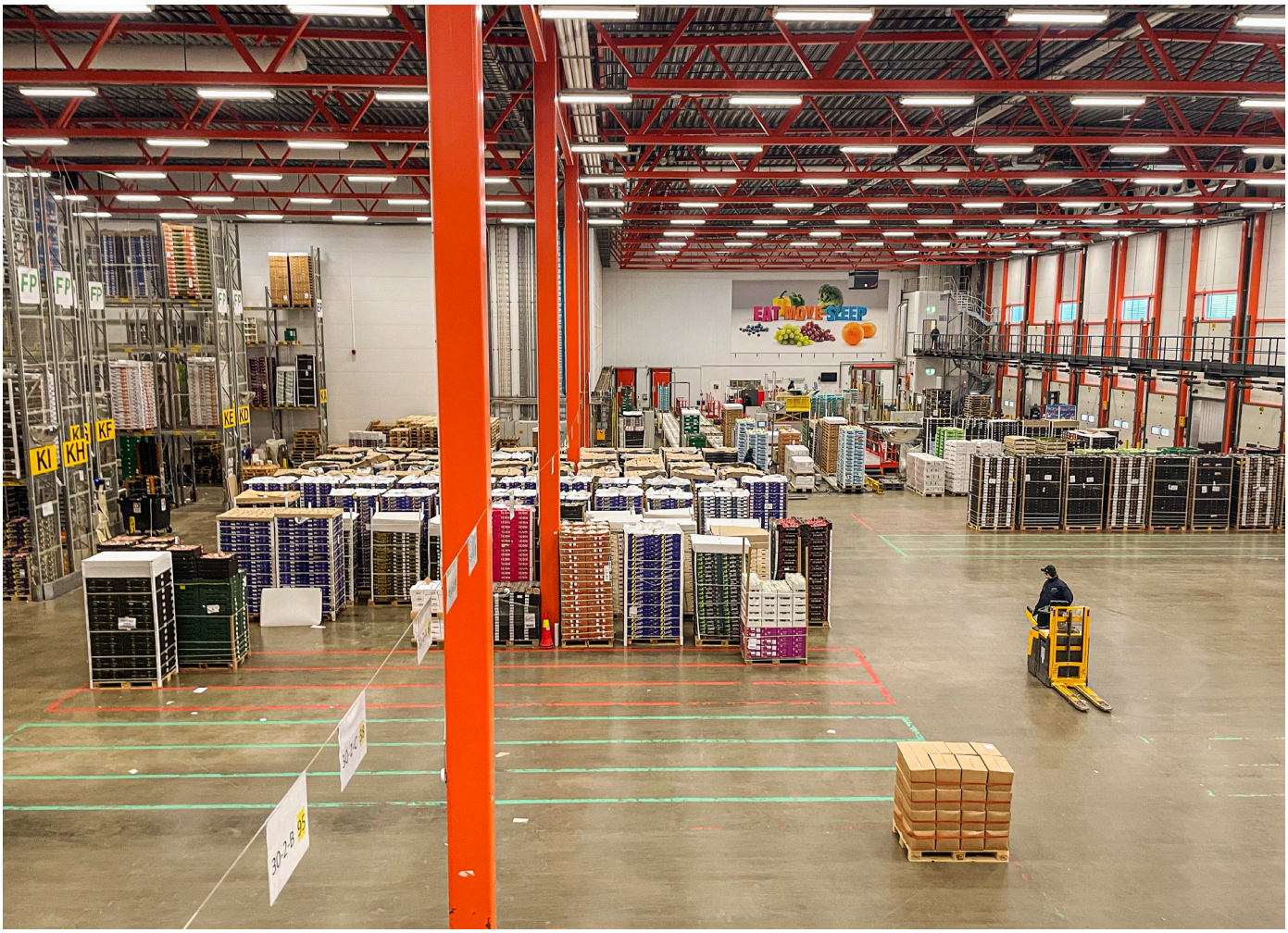
Bama er Norges ledende selskap innen frukt og grønt og har rundt 2300 ansatte i Norge fordelt over hele landet, og mangfoldet blant de ansatte er stort. BAMAs hovedkontor, Nyland Syd, ligger på Alnabru, der det jobber cirka 600 fast ansatte. Her ligger også Bamas hovedterminal. Med så mange ansatte er det kanskje ikke rart det oppstår kommunikasjonsutfordringer til tider. Nettopp dette skjedde i Bama. I en lengre periode følte de ansatte at de ikke ble hørt, og ledelsen på sin side føte at de ikke ble forstått.

– Over tid kan små problemer bygge seg opp. Til slutt har du en situasjon der de ansatte er lei, frustrerte og ikke kjenner at de blir lyttet til når de prøver å ta opp utfordringer. Å møte ledere som ikke har tid til deg, er skuffende, men disse problemene er borte nå, forteller Alejandro Esteban Arancibia Barrera, tillitsvalgt på Bamas terminal i Oslo.

Arancibia Barrera er tillitsvalgt på Terminalen i Oslo for Bama. Foto: Ane Løvereide

Det var nettopp på terminalen, Bamas kjøleareal på Nyland Syd på rundt 30 000 kvadratmeter, der frukt og grønnsaker lagres før de pakkes og sendes videre, at konflikten utspilte seg. Her er det aktivitet og arbeid hele døgnet, seks dager i uken. Da Parats juridiske avdeling fikk oversikt over konflikten, tok de raskt kontakt med ledelsen for å bistå og finne en god løsning for alle parter.

– Vi opplevde at Parat hadde stor tillit til at vi kunne klare å løse dette på en ryddig



På Bamas hovedterminal i Oslo ble partene underveis i arbeidet med konfliktløsningen enige om viktigheten av å respektere hverandre, avklare forventninger og gjøre roller mer tydelige. Foto: Ane Løvereide

måte sammen. Fremfor å sparke ned døren og kreve at vi ryddet opp, banket de på og ba om å komme inn for at vi sammen kunne løse problemene på den best mulige måten. Vi fant raskt ut at vi måtte få alle kortene på bordet for å kunne se omfanget av konflikten og hvordan vi best kunne få en varig endring. Vi så ganske fort at løsningen lå lokalt, men at det var viktig å bistå begge parter da vi igangsatte kartlegging og undersøkelser av konflikten, sier Helene Korvald, HR-direktør i Bama.

Alle mann på dekk for å grave i utfordringen

For å løse arbeidsplasskonflikten hos Bama var det viktig å nøste i hva utfordringen bestod av, og hvorfor den hadde oppstått.

I starten av sommeren 2021 begynte gravingen, og alle parter ble involvert i prosessen fra begynnelsen av.

– Det var et krevende arbeid, som utspilte seg i rundt tre måneder. Vi holdt jo på med dette under pandemien, men når en konflikt skal løses, kan man ikke sitte på hver sin kant og prate sammen gjennom et webkamera. Man må møtes. For å få til det leide vi lokaler på Ullevaal Stadion. Dette var ett av få steder vi kunne få plass til alle og samtidig opprettholde god nok avstand, forklarer Jørgen Rasch, terminalsjef hos Bama.

Alle tillitsvalgte var til stede under graveprosessen, og det samme var verneombud og ledelse. For Bama var det viktig at alle fikk høre de samme tingene, ufiltrert og ærlig.

– Så klart er det vondt og ubehagelig for en ledelse å høre negative opplevelser fra sine ansatte. Men så er det også viktig å høre alt, og få det lagt frem på bordet. Kun da kan man virkelig begynne å rydde opp og se etter løsninger, mener Korvald.

Den viktige, men krevende rollen som tillitsvalgt

For én av de tillitsvalgte på terminalen, Arancibia Barrera, var prosessen spesielt krevende. Han forteller om lange dager og netter, der det ble jobbet med å innhente informasjon fra de ansatte.

– Som tillitsvalgte er vi en kanal for de ansatte. Vi skal ikke komme med egne initiativer eller meninger i slike prosesser.

Derfor har vi blant annet grupper på nett der vi deler informasjon, og vi skal være enkle å huke tak i. De tillitsvalgte brukte mange timer på dette, også av vår egen fritid. Vi er jo ansatte og skal gjøre jobben vår, samtidig som vi har dette viktige vervet. Og siden Bama er bemannet døgnet rundt, kan det plutselig tikke inn meldinger midt på natta, sier han.

Rasch og resten av ledelsen hos Bama har lenge vært imponert over arbeidet de tillitsvalgte har lagt ned. Under konflikthåndteringen var de spesielt stolte av sine tillitsvalgte.
– Det er utrolig viktig å vise at man setter pris på de tillitsvalgte, de har tatt på seg et verv det er et stort behov for i de fleste bedrifter. For min del var det også avgjørende å gi de tillitsvalgte plass til å være nettopp tillitsvalgte under denne prosessen. Dette jobber vi kontinuerlig med, og vi prøver hele tiden å styrke den enkelte tillitsvalgte i deres rolle, sier han.

Viktig tillit

Ifølge Rasch er ingenting bedre enn at de ansatte har stor tillit til sine tillitsvalgte. Det tror han skaper et bedre klima på arbeidsplassen.
– Mandatet de har fått, bidrar med utrolig mye og kan være helt avgjørende når konflikter oppstår og skal løses. Vi vet hvor mye innsats Alejandro og alle de andre tillitsvalgte på terminalen har lagt ned i denne perioden, og uten dem hadde vi ikke klart å komme til en så god løsning som vi nå har, smiler Rasch.

Selv mener Arancibia Barrera at resultatet av arbeidet var verdt slitet.
– Slike konflikter må løses lokalt. Det har vi fått til her på terminalen. De ansatte er veldig fornøyde, trivselen er bedre, kommunikasjonen flyter bedre, og man opplever at ledelsen nå har en åpen dør, men det er klart det tok tid. Og vi er fortsatt ikke helt i mål, forklarer han.

Parat som initiativtaker til å løse konflikten

Initiativtakerne bak konflikthåndteringen hos Bama var Parat.. Etter å ha vært i dialog med ledelsen, ble hovedtillitsvalgt for Parat, Bjarte Gravdal, tett knyttet opp mot å finne en løsning på arbeidsplasskonflikten.

Jørgen Rasch, terminalsjef hos Bama. Foto: Ane Løvereide

– Hos Bama på terminalen hadde det vært utfordringer over lengre tid før ledelsen tok skikkelig tak i problemet. Det hadde nok ballet på seg, og plutselig fikk ansatte bare nok. Kommunikasjonen var dårlig. Den manglet eller eksisterte ikke i flere tilfeller, og istedenfor å prate sammen valgte enkelte mellomledere å dele ut advarsler for småting. Ansatte på sin side henvendte seg kun til fagforeningen og dokumenterte alt ledere sa og gjorde, forteller Gravdal.

Ifølge ham kontaktet Bama etter hvert Parat sin juridiske avdeling for veiledning og assistanse. Dette førte til et tett og til slutt fruktbart samarbeid med Parat.
– Som klubb visste vi at dette kom til å bli en lang prosess. En konflikt kan sjeldent løses enkelt og raskt, men endringene vi ser er positive og arbeidsmiljøet er mye bedre allerede, sier Gravdal.

Går i riktig retning

Han kan blant annet fortelle at sykefraværet hos Bama begynner å synke, at flere ansatte stiller opp for hverandre, og at de trives bedre.
– Det er det viktigste, at folk trives på jobben. Det har vært et tydelig mål for Parat i denne situasjonen. Det har også blitt et resultat av måten Bama har valgt å håndtere konflikten på. Trepartssamarbeidet vi har gått inn i, har vært avgjørende for å lykkes, mener Gravdal.

Korvald er enig med Gravdal, og synes noe av det Bama fikk mest hjelp med fra Parat, var å vise at gjennom dialog og åpenhet finner vi løsningen på konflikten.
– Det oppstår alltid mange spørsmål når man jobber med konfliktløsninger. Hva skal prioriteres? Hva skal vi starte med? Hvor stort er tillitsbruddet mellom ledelsen og de ansatte? Hva er målet fremover? Sammen med Parat og også Fellesforbundet fikk vi lagt en god plan. Vi fikk kartlagt utfordringene, og da ble det mye enklere å finne løsninger. Vi hadde møter med begge fagforeningene, fikk delt oss inn i arbeidsgrupper, ryddet i ulike områder av konflikten og begynte å jobbe sammen i fellesskap, sier hun.

Konflikt og mistillit kommer fra misforståelser

Hovedgrunnen til at konflikten hos Bama oppstod, mener både Korvald, Gravdal, Rasch og Arancibia Barrera, var manglende kommunikasjon og flere misforståelser fra begge parter. For Bama lå også løsningen i selve problemet.
– Kommunikasjon var roten til mistilliten både de ansatte og ledere lokalt følte på, og til konflikten som utspilte seg. Men kommunikasjon var også én av nøklene når det kom til å løse konflikten, sier Korvald.

Alle parter ble raskt enige om at det underveis i arbeidet med konfliktløsningen var viktig å respektere hverandre, avklare forventninger og gjøre roller mer tydelige. Ett av målene ble å bygge ned muren mellom de ansatte og ledelsen og gjenopprette tilliten mellom partene..
– Noen grep var komplekse og tok tid, andre var enkle. Én av tingene vi bestemte oss for, var å slutte å ha låste kontordører. Tidligere var det kun lederne som kunne åpne visse dører, og personalkantina var ikke tilgjengelig på nattestid. Ved å vise mer tillit og gi alle tilgang til slike rom og oppholdssteder har vi fått opp trivselen, sier Rasch.

Korvald nikker, og legger til at det også har blitt lagt ned mer arbeid i å tydeliggjøre rolleforventninger. Det har i seg selv redusert misforståelser.
– Se for deg at du tenker at du skal få lov til være med i avgjørelser og bestemmelser på arbeidsplassen når det egentlig ikke faller inn under din rolle. Det er klart slike opplevelser vil skape frustrasjon og misforståelser. Dette er noe vi har ryddet i, og det har ført til færre uenigheter, forteller hun.

Både store og små tiltak har bidratt til bedre stemning på jobb

I dag har Bama iverksatt flere ulike strategier og helt konkrete tiltak. Disse har ført til en konfliktløsning og som ledelse og tillitsvalgte håper vil fungere preventivt for fremtidige uenigheter.
– Nøkkelordet er dialog. Å skape rammer for å komme til bunns i en konflikt, få alle parter til å lufte sine tanker, og ikke minst – sørge for at ledere går foran og viser respekt og tillit til sine medarbeidere, sier Rasch.

Noe av det Bama gjør på terminalen i dag, er å sørge for regelmessige møter mellom tillitsvalgte, verneombud og ledelsen, for å skape god flyt i kommunikasjonen mellom alle de ulike leddene. Lederutvikling har også blitt vektlagt den siste tiden, og Rasch forteller at dette er noe de kommer til å satse mer på fremover.
– Lederutvikling er noe som aldri stopper. Man er aldri «ferdigutviklet» som leder, så dette er noe vi skal fortsette å jobbe med, sier han.

Ellers har det også blitt bestemt at små og store hendelser skal markeres oftere, for å skape en følelse av tilhørighet og arbeidsglede. Terminalen har også blitt flinkere til å arrangere regelmessige allmøter, der de ansatte kan komme med innspill og egne meninger om hvordan miljøet er på jobb.
– Vi har merket en stor forskjell på hvor engasjerte folk er i disse møtene. Under det første møtet var det ikke så mange som snakket, men etter kun tre møter er det flere som uttaler seg og kommer med tanker. Det kommer flere spørsmål og kommentarer, og det er nettopp det vi ønsker, sier Arancibia Barrera.

I tillegg til dette får de ansatte på terminalen nå i større grad være med på ulike beslutninger. Verneombudet ble eksempelvis involvert i en prosess der en ny truck skulle velges ut, og dette ble positivt tatt imot.
– Dette er bare noen eksempler på de helt konkrete grepene vi har tatt, og vi ser at det fungerer. Det er vi absolutt glade for, og vi kommer til å fortsette dette arbeidet i lang tid fremover, sier Rasch.

Endringer skjer ikke over natta

Selv om mye har blitt bedre hos Bama, er ledelsen enige i at de fortsatt har en vei å gå før de er helt i mål. Likevel mener de tillitsvalgte at stemningen er snudd på hodet, og at alle er langt mer motiverte for å skape et godt arbeidsmiljø.
– Det vil alltid være enkelte som forventer endringer over natta og er utålmodige, men Rom ble ikke bygget på én dag.

Selv om noen gjerne skulle ønske at ting skjedde raskere, har ingen sagt til meg at de ikke gidder prøve å snu situasjonen. Dette er et kontinuerlig arbeid som pågår hele tiden, og vi får håpe slike store konflikter er lettere å avverge i fremtiden, takket være innsatsen som legges ned nå, sier Arancibia Barrera.

Arancibia Barrera er enig, og legger til noe av det han selv synes har vært viktigst i arbeidet med å løse konflikten på terminalen.
– Som tillitsvalgt vet jeg hvor grunnleggende det er å sørge for at de ansatte ikke føler seg som et tall eller en del av et regnskap som skal gå opp. Alle vil føle seg som mennesker og individer, også på jobb. Tidligere eksisterte det nok en følelse av å ikke bli skikkelig sett og satt pris på blant de ansatte, men nå er situasjonen en helt annen. Folk føler seg verdsatt, avslutter han.

Terminalsjef Jørgen Rasch og Parat-tillitsvalgt Arancibia Barrera foran Bamas hovedterminal i Oslo. Foto: Ane Løvereide

Parat informerer

Parat Pensjonist på tur. Foto: Lill J. Fischer

Pensjonistene er i gang igjen

Etter en periode med lite aktivitet er det igjen full aktivitet i Parat Pensjonist, og det planlegges mange arrangementer i pensjonistgruppene rundt om i landet. I begynnelsen av juni var kontaktpersonene samlet, og de kan friste med alt fra faglige møter, kulturelle samlinger og turer både med og uten overnatting. Har du lyst til å involvere deg? Ta kontakt med leder Ingunn Bråten på ingunn.braaten@gmail.com.

Flere hundre på medlemsmøte om arv og testamente

Thore Eithun Helland under medlemsmøtet i Oslo.

Foto: Helene Huseby

Parat-advokat Thore Eithun Helland reiser stadig rundt på medlemsmøter med sitt populære foredrag om arv, testamente og fremtidsfullmakt. I mai møtte hele 360 medlemmer opp i Oslo for å få tips og råd rundt temaet. Helland minnet også om at alle medlemmer nå har rett på to timer fritt rettsråd i året, og om at han stadig holder foredrag om temaet både digitalt og fysisk rundt om i landet.

– Og husk at enten dere har problemer med en plagsom nabo, eller om dere ønsker hjelp til å sette opp en fremtidsfullmakt, er det bare å ta kontakt med meg, sier han.

Gjenvalgt leder Agathe Osland Hellesen. Foto: Lise Harstad

Parat NAV-leder gjenvalgt

Parat NAV avholdt landsmøte 1. juni. Agathe Osland Hellesen fikk fornyet tilliten som leder for de neste tre årene, og nestleder Paal Herman Bergman Seivaag blir sittende i sin rolle. Styret og valgkomiteen fikk også fornyet tillit fra medlemmene.

Medlemsmøte om pensjon

Den 2. juni arrangerte Parats region Øst medlemsmøte om pensjon. Advokatfullmektig Thany Thileepan holdt foredrag for 60 oppmøtte Parat-medlemmer, og gikk stegvis gjennom alt man trenger å vite om pensjon som «nybegynner», deriblant alderspensjon fra folketrygd, tjenestepensjon fra arbeidsgivers pensjonsordning og avtalefestet pensjon fra tariffordning. I tillegg ble det informert om Parats pensjonstilbud YS Pensjon.

Advokatfullmektig Thany Thileepan under medlemsmøtet. Foto: Parat

Hvem fortjener å bli årets tillitsvalgt?

Kjenner du til en tillitsvalgt som har gjort en utmerket innsats, og som fortjener å bli årets tillitsvalgt i Parat 2022? Nå er det igjen på tide å nominere kandidater. Vinner av prisen vil bli kunngjort på samlingen mellom Parats hovedstyre og regionutvalgene, som finner sted 15. og 16. september 2022. Prisen består av en kunstglassbolle samt en reisegavesjekk på 10 000 kroner fra Gjensidige. Den tildeles en tillitsvalgt som har vist fremragende utøvelse av tillitsvalgtrollen, er høyt respektert av medlemmer og arbeidsgiver, og som har ivaretatt medlemmenes interesser i krevende situasjoner. Arbeidsutvalget vurderer alle kandidater. Begrunnede forslag sendes til lill.fischer@parat.com innen 30. august.

Parats regionutvalg (RU)

RU region nord
(Nordland, Troms og Finnmark):
Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet
E-post: lrh@caa.no
Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest
E-post: aasehelande@hotmail.com
Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne
E-post: akt@brreg.no
Per-Christian Størkersen, Nordland Fylkeskommune
E-post: perst@nfk.no
Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms
E-post: jorunntroen@gmail.com
Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, UNG-representant
E-post: dina.kaino@tffk.no

RU region midt
(Trøndelag, Møre og Romsdal):
Leder: Morten Mørch, NTNU
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: Anja P. Ahlstrøm, NIBIO
E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no
Nestleder: Ronny Kjønsø, Asko Øst
E-post: ronny.kjonso@asko.no
Rigmor Christensen, Forsvarets Personellservice
E-post: Richristensen@mil.no
Stein Grindheim, SAS Ground Handling
E-post: stein.grindheim@sas.no
Erik Olerud, Jungheinrich AG
E-post: erik.olerud@jungheinrich.no
Idar Nesset Gundersen, NAV Drammen, Ungrepresentant
E-post: idar.nesset.gundersen@nav.no

RU region vest
(Rogaland og Vestland):
Leder: Gro Nondal Buvik, Sygnir AS
E-post: gro.buvik@sygnir.no
Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen
E-post: eandreassen@gategourmet.com
Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen
E-post: odd.eide@sjofartsdir.no
Anett Solen, Bergen kommune, Bergen
E-post: anett.solen@bergen.kommune.no
Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger
E-post: hege.solbakken.saebo@aftenbladet.no
Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune, UNG-representant
E-post: ainahelene@hotmail.com

RU region Sør
(Agder, Vestforld 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 Elefanten Kristiansand
E-post: annebritt1962@hotmail.com
Hanna Kristine S. Korsvik, Universitetet i Agder (UIA)
E-post: hanna.korsvik@uia.no
Lise-Marie Midlang, ungrepresentant
E-post lisemarie.midlang@gmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:

Renate Messel Hegre
Forhandler

Katrine Andresen Roald
Advokat

Guro Løkken Bærø
Advokat

Anders B. Lindstrøm
Leder juridisks avd.
Advokat

Stein-Inge Abelvik
Rådgiver

Thore Eithun Helland
Advokat

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.

Ekstra ferieuke etter fylte 60

Spørsmål: Jeg blir 60 år i september, og i den forbindelse har jeg et par spørsmål når det gjelder den ekstra ferieuken for de 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 kan avvikle denne ferieuken?
Karianne

Svar: *Ifølge Ferieloven har du rett til en ekstra ferieuke allerede 1. januar det året du fyller 60. Det betyr at du i år har krav på den ekstra ferieuken selv om du ikke har hatt bursdag enda. Når det gjelder avvikling av denne ferieuken kan du selv bestemme når du vil avvikle den i løpet av ferieåret, med mindre noe annet er avtalt. Arbeidsgiveren din skal likevel varsles minst to uker i forveien før avvikling av ekstraferien.*
Renate

Lønnsoppgjør som Parat-medlem

Spørsmål: Jeg har ikke fått lønnsoppgjør på tre år, og har nå meldt meg inn. Hva får jeg i lønnsoppgjør i år, som medlem av Parat?
Balder

Svar: *Dette er det ikke noe fasitsvar på. Ifølge våre systemer har dere akkurat fått på plass Funksjonæravtalen med NHO i din virksomhet. Før dere hadde tariffavtale, var det opp til arbeidsgiveren din å beslutte om de skulle ha en lønnsregulering, med mindre dette direkte er fastsatt i din arbeidsavtale. Funksjonæravtalen sier at det skal gjennomføres årlige lokale lønnsforhandlinger. Arbeidet med lokale forhandlinger bør være i gang nå. Jeg anbefaler deg derfor å ta kontakt med din tillitsvalgte i din virksomhet for å få mer informasjon om dette.*
Katrine

Sykdom i ferien

Spørsmål: Jeg har fått kreft og får nå stråling i tre uker. Prognosene er svært gode, og uken etter siste stråling har jeg avtalt fire uker ferie, da jeg skal på en utenlandstur jeg bestilte før jeg ble syk. Jeg har begynt å kjenne meg dårlig etter strålingen nå. Hva gjør jeg med ferien dersom jeg ikke får reist? Sjefen min er veldig forståelsesfull med tanke på sykdommen, men har hele tiden sagt at hen gleder seg veldig til jeg er tilbake i august, da jeg har ansvaret for to store konferanser.
Elin

Svar: *Håper du ikke blir mer dårlig, og at du kan få reise! Blir du syk før ferien starter, må du be om å få utsatt ferien senest siste dagen før ferien begynner. Blir du syk etter at ferien har startet, må du fremsette krav om utsettelse med en gang arbeidet gjenopptas. For at arbeidsgiveren din skal kunne planlegge bedre, anbefaler vi å si ifra så snart som mulig, altså mens du har ferie. Husk at dokumentasjonen (legeerklæringen) ikke kan dateres tilbake i tid. Du må altså gå til lege med en gang du blir syk for å dokumentere sykdommen.*

Avvikling av ny ferie krever at du snakker med arbeidsgiveren din. Kravet om at minimum tre uker ferie skal avvikles i hovedferieperioden, som er frem til 30. september, gjelder fortsatt. Det kan likevel være at arbeidsgiver ikke godkjenner at du tar all ferie i august. Vil du ha tre uker sammenhengende, kan arbeidsgiver da plassere den så sent som i september.
Guro

Advarsel fra arbeidsgiver

Spørsmål: Jeg jobber som vekter i resepsjonen i et kontorbygg, og har fått en advarsel fra arbeidsgiver etter at eieren av bygget har klaget på meg. Jeg har fått en klage fra samme kunde tidligere, men er to klager er nok til å gi meg advarsel? Hva sier arbeidsmiljøloven om dette?
Knut-Ivar

Svar: *Det står faktiske ikke noe om advarsler i arbeidsmiljøloven, selv om mange tror det. Advarsel er en reaksjon arbeidsgiveren din kan komme med dersom hen mener at du har brutt pliktene som følger av arbeidsforholdet. En advarsel er altså arbeidsgivers måte å si ifra på om arbeidstakeren må endre sin atferd eller måte å utføre jobben på. Dersom du innretter deg etter arbeidsgiveren din sitt pålegg om å endre atferd, vil advarselen ikke få noen konsekvenser, og etter en viss periode vil den heller ikke lengre ha noen særlig aktualitet.*

Mitt råd er å innrette deg etter pålegget som følger av advarselen, dersom forholdene som ligger til grunn for advarselen, er riktige. Dersom du derimot er uenig i grunnlaget, eller mener at advarsel er en for streng reaksjon, er mitt råd at du meddeler dette til arbeidsgiveren din. Dette kan gjøres på en enkel måte ved å sende en e-post der du bekrefter at advarselen er mottatt, men at du er av den oppfatning at en advarsel er for sterk reaksjon. Du bør samtidig be om at din e-post arkiveres sammen med advarselen i personalmappen. Du vil da ha dokumentasjon for at advarselen er bestridt, noe som kan være nyttig ved en senere anledning.
Anders

Lønnsplassering i staten

Jeg jobber i dag som førstekonsulent i staten, i lønnsramme 21 og er for tiden i lønnstrinn 54. Dette utgjør for tiden kr 483 700,- per år. Hva innebærer årets lønnsoppgjør i Staten for meg?
Elisabeth

Svar: *Alle i Staten i lønnstrinn 19-64 får et kronetillegg på 10 000 i lønnsøkning, med tilbakevirkende kraft fra 1. mai i år. I tillegg vil alle førstekonsulenter i stillingskode 1408 få ett lønnstrinn ekstra. Siden du er lønnet i lønnstrinn 54, så vil du i forbindelse med årets sentrale lønnsoppgjør i Staten bli plassert i lønnstrinn 55, i tillegg til at du vil få 10 000 kroner i ekstra tillegg. Virkningsdato er 1. mai 2022. I tillegg vil alle lønnsrammene i staten fjernes. I stedet vil det bli laget to lønnsstiger, en kort (med ti års ansiennitet) og en lang (med 16 års ansiennitet). Begge lønnsstigene vil gi 1,1 prosent lønnsøkning i året i ti år, men den lange lønnsstigen vil gi 0,55 prosent etter ti år, til og med 16 år.*
Stein-Inge

Tesla til besvær

Spørsmål: Jeg kjøpte for noen måneder siden en helt ny Tesla. Lenge hadde jeg ønsket meg en elektrisk bil slik at jeg kunne slippe utgiftene med den dyre bensinen. Men det gikk ikke helt som jeg hadde håpet. En dag jeg var i butikken, fikk jeg ikke åpnet bilen da jeg kom ut igjen med varene. Bilen var helt død, og verken dører eller vinduer rørte seg. Og inne i baksetet satt min snille hund, Nusse. Jeg kom ikke inn, og hunden kom ikke ut. Jeg fikk fullstendig panikk. Heldigvis hjalp en mann meg med å knuse et vindu på bilen slik at jeg fikk ut min trofaste følgesvenn. Hva skal jeg nå gjøre med bilen som bare står der, med vinduet knust? Jeg har helt mistet lysten på en elektrisk bil, og vil gjerne ha min gamle bensinbil tilbake.
Sandra Alice

Svar: *Du må først få noen til å sikre bilen, og det kan hende at en mekaniker kan få bilen i gang igjen slik at den kan komme på verksted eller tilbake til selger. Det at en helt ny bil ikke fungerer som den skal, er en kjøpsrettslig mangel du må reklamere på. Selgeren har rett å foreta retting, men dersom det ikke hjelper, kan du kreve omlevering. Det vil si at du får en ny bil i stedet for den du har. Har du hatt utgifter i forbindelse med mangelen, kan du kreve beløpet erstattet av selger. Men du kan nok ikke uten videre heve kjøpet; da må det være noe mer omfattende feil ved bilen. Selvsagt kan selgeren likevel velge å ta bilen tilbake, og kanskje har han fremdeles din gamle bil stående til salgs.*
Thore

				REISE MED SYKEBIL		LYD-RETT		HEN-GIVEN	KJØRE-TØY		VETT-SKREMTE / KULØR
				→				↴	KV.-NAVN / SNU HØY		
				BYDEL I NEW YORK							
				PÅ DØR			TRASKE / HODE			3,14 / SLIT	
				GA LOV TIL / GJESTING				↓	KUNST / PLAGE		
				◣							
				DOKU-MENT-SKRIVER						PRON.	
ANNEKS		ER F.EKS. MUS	SPORT		FINTE					IN-STRUK-TØR	LUKT	FEST
KJØLE-MIDDEL / HARM						SLAG-STED	FOR-SVERGE / OLDER					
◣			TITTEN …		LOJAL / TRENTE			↓	STRÅLE / ÆRLIG			
TEST / SKUR												
◣				VASSE / POLITISK PARTI (FORK.)		KRØLL-ALFA	ELVER / LØM-MELEN				GRAM / 1000	
AN-FØRER								↵				
◣			ROMERSK GUDINNE / REGNBUE-HINNE					EN MOORE / BYGE				
NARR-AKTIG-HETER	LEVERE / TO-SPANN			EN AMIN	= PORTU-GAL	EN EDGAR ALLAN		KLOK				
◣					GIR SLIPP PÅ						AVTAG-ENDE	
TØRR					DEMPE			ARVE-ANLEGG				500
MOT-STANDS-DYKTIG									BÅT-PLASS			

Løsningen på kryssordet i medlemsbladet Parat nummer. 1 – 2022 er:
«PÅ VEI MOT NYE HIMMELSTRØK». Den heldige vinneren er: Elisabeth Årstad, fra Stavanger.
Frist for å sende inn løsning på neste kryssord er: 2. september 2022.

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

Husk å merke e-posten/konvolutten «Kryssord 2/2022». Husk også å skrive på ditt eget navn og adresse.

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

Løsning: .....

.....

Navn: .....

Adresse: .....

.....

MINI KRYSSORD

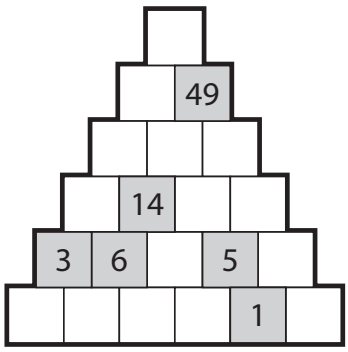
1	2		3	4	5	6
7		■	8			
■	9					
10		■	11		■	
	■	12			13	
14	15		■	16		
17			18			
19					■	
20						

Vannrett
1. Utførsel
7. Puttet i seng
8. Forstyrrelsen
9. Sinna
10. Øyne
11. Klukke
12. Lille
14. Bevege
16. Gårdsplass
17. Ikke ytterst
19. Under-liggende
20. Ulykkestall

Loddrett
1. Byge
2. Fugl
3. Dulle
4. Ensemblet
5. Dempe
6. Pianodelen
10. Flis
12. Snu
13. Utøy
15. Gullgutt
18. Frø

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.



SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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

1. BERØRE
2. DIVERGERE
3. FARGERIK
4. FASTSPENNE
5. FILLETE
6. FLYTUR
7. KANONADE
8. NEMI
9. NIDKJÆR
10. PARODIERT
11. POTETOPPTAKER
12. RESIPERE
13. RØYKEN
14. SKJØRTEJEGER
15. STRAFF
16. SØNNEN
17. UNDERVISNING
18. UVESEN
19. VEKTER
20. VOGNKORT

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.

NOEN SMÅ HINT

- *Ordet starter med bokstaven J*
- *En gnager*
- *Kalles også vannrotte eller vånd*

T R R O T D O J E

FYLL INN ORDET:

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av et Horizon, alpakka-pledd av 50 prosent alpakkaull, 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 2. sep. 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 2/2022» og påfør eget navn, adresse og telefonnummer.
Vinneren av hjernetrim i 1/2022 er Tove Vognild, fra Trondheim.

Sommer, penger og internasjonalt fellesskap

Sommeren er allerede godt i gang, og for første gang på to år har det vært mulig å planlegge litt. Det kan være en etterlengtet ferietur for å se familie og venner, eller til sol og varme i sydligere strøk.

Vi hører stadig sjeldnere ordet pandemi, og heldigvis er det veldig få som nå blir syke hvis de blir smittet av koronaviruset. Arbeidstakere som var permittert, er nå tilbake i jobb. Alt dette er selvfølgelig en stor lettelse, og de fleste føler nok at livet normaliserer seg.

Samtidig har krigen i Ukraina skapt en ny og ubehagelig usikkerhet. Jeg tror at mange med meg fortsatt synes det er uvirkelig med Russlands angrep på et naboland, og tanken på en langvarig krig i Europa er skremmende. Vi i Norge påvirkes også av krigen, noe den økonomisk situasjon med høye strømpriser og økende inflasjon er et eksempel på.

Ingen av våre planer, beregninger eller kalkyler innfor årets hovedoppgjør tok høyde for dette, og når forhandlingene begynte i mars var det vanskelig å spå hvordan prisstigningen skulle utvikle seg. Nå er de fleste oppgjørene ferdige, og det er dessverre sannsynlig at den enkelte lønnsmottaker ikke vil få særlig mye mer å rutte med i 2022, selv om målet er å sikre kjøpekraften for våre medlemmer.

Krig og ustabilitet i Europa påvirker også internasjonale samarbeid, ikke minst i organisasjonslivet. Jeg tror alle kjenner et større behov for fellesskap, tilhørighet og solidaritet. Det føles viktigere enn noen gang å knytte vennskapsbånd over grensene, starte nye felles prosjekter og å hjelpe hverandre både praktisk og økonomisk. Ganske snart etter krigens utbrudd organiserte fagforeninger fra hele Europa nødhjelp, koordinerte transporter og satte opp nettverk for flyktningene fra Ukraina. Jeg er også veldig stolt over det engasjementet dere her hjemme har vist gjennom innsamlingsaksjoner og støttemarkeringer. Det nytter å hjelpe, og det er godt å kunne hjelpe.

I Parat og YS vil vi fortsette med å styrke det internasjonale samarbeidet, både på nordisk, europeisk og på globalt nivå. Vi kan gjennom medlemskap i internasjonale arbeidstakerføderasjoner

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland

være med å påvirke fremtidens arbeidsliv. Vi kan bidra til med å fremme dialog fremfor trusler og likeverd fremfor segregering. Vi kan i felleskap arbeide for at den nødvendige omstillingen for et bedre klima skjer på en rettferdig og god måte for alle arbeidstakere.

Solidaritet er ikke utgått på dato folkens – vi er Parat!

Anneli Nyberg

Anneli Nyberg
Nestleder i Parat

Facebook: facebook.com/AnneliNybergParatYS

parat

Parat med egen kleskolleksjon

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

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

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

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

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

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

Liten sekk, 17 liter
185 kroner *

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

* Frakt kommer i tillegg.

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

YS Fordel