

Anne-Gro Årmo og Heming Olsen-Bergem

10

Tettere samarbeid med tannlegene

Suksess for utdanningsprosjekt

Flere år med synkende antall utdannede tannhelsesekretærer har inspirert et nytt prosjekt.



14

Bli samtykke-smart

Hva er reglene for samtykkekompetanse for pasienter over 16 år?



16

Vikar til besvær?

Tilknytningsformene i arbeidslivet er mange. Få oversikten over reglene som gjelder deg.



18

HJELP PASIENTENE DINE MED Å BEHOLDE ET FRISKT TANNKJØTT

PARODONTAX ER EN FLUORTANNKREM TIL DAGLIG BRUK, SPESIelt UTVIKLET FOR UTMERKET PLAKKFJERNING FOR Å HJELPE MED Å STOPPE OG FOREBYGGE BLØDENDE TANNKJØTT*



48%

reduksjon av **blødende tannkjøtt***¹

4X

bedre **plakkfjerning****¹

For mer informasjon:
www.gskhealthpartner.com/en-no/

Kontakt oss for prøver:
scanda.consumer-relations@gsk.com

*sammenlignet med en vanlig tannkrem ved børsting to ganger daglig

**enn en vanlig tannkrem, etter en profesjonell tannrengjøring og børsting to ganger daglig

¹ Jose et al. J Clin Dent. 2018; 29:33-398

Registrerte varemerker tilhører eller er lisensiert av GSK-konsernet.

©2022 GSK eller deres lisensgiver. PM-NO-PAD-22-00012

- 5 Forbundsleder har ordet
- 6 Småstoff
- 10 Forbundsleder og president møtes
- 14 Suksess for utdanningsprosjekt
- 16 Samtykkekompetanse
- 18 Vikar eller frilanser – her er reglene
- 22 Aktive Parat
- 23 Internasjonalt arbeid
- 24 Kan han bli den nye YS-lederen?
- 27 Nytt styre i Parat UNG
- 28 Reise og klima
- 32 Gravemaskinføreren utenom det vanlige
- 36 Parat informerer
- 38 Advokatene svarer
- 40 Kryssord og hjernetrim
- 42 Parats nestleder

Vil samarbeide for å få munnen tilbake i kroppen

I august møtte forbundsleder Anne-Gro Årmo den ferske presidenten for Den norske tannlegeforening, Heming Olsen-Bergem. Sammen vil de fremover jobbe for å rette søkelyset mot tannhelse i norsk helsetjeneste.



Foto: Vette Daler

Braksuksess for utdanningsprosjekt

Etter flere år med synkende antall ferdige utdannede tannhelsesekretærer har et utdanningsprosjekt i Trøndelag gitt gode resultater for styrking av kompetanse i regionen.



Christiane Bogott. Foto: Privat



Foto: Trygve Bergsland

Tenåringer bestemmer over egen tannhelse

Har du lyst til å informere en bekymret mor om at 16-åringens tannhelse forringes av snus- og røykeforbruk? Da burde du tenke deg om en ekstra gang.

Tannhelse- sekretæren

Utgis av: Tannhelsesekretærens Forbund tilsluttet Parat

Tannhelsesekretærens Forbund,
Lakkegata 23
Postboks 9029 Grønland
0133 OSLO

www.thsf.no
www.parat.com

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

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

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

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

Forsidefoto: Vette Daler
Avbildet: Anne-Gro Årmo og Heming Olsen-Bergem

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

Redaksjonen avsluttet: 21.09.2022
Materiellfrist neste nummer: 4.11.2022



Layout:
Storybold
www.storybold.no

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



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



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

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

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

presse.no

SENSODYNE REPAIR & PROTECT DEEP REPAIR

Hjelper til med å danne et **reparerende lag** ved hjelp av NovaMin* og gir **langvarig beskyttelse** mot ising**



Klinisk bevist langvarig beskyttelse mot ising**



Bygger et reparerende lag* over det eksponerte dentinet



Beskytter sensitive tenner ved å lindre ising i tennene, styrke emaljen og vedlikeholde et sunt tannkjøtt**

NR.1 TANNKREMEN FLEST
TANNLEGER ANBEFALER
MOT ISING I TENNENE***



health
partner

Oppdag en verden av kunnskap innen munnhelse

For å finne ut mer og få tilgang til Sensodyne prøvetuber, skann QR-koden og registrer deg på gskhealthpartner.com/en-no/oral-health/



*Danner et beskyttende lag på de sensitive områdene av tennene, og gir langvarig beskyttelse mot ising ved bruk to ganger daglig.

Ved bruk to ganger daglig.*Dental recommendation Tracking in Benelux Nordics; 2021 GSK Data On File

Tettest på tannhelsesekretærene

Når jeg skriver dette, har ThsF nettopp fått vite at vi ikke er tatt med som medlem i det nye, regjeringsnedsatte tannhelseutvalget. Utvalget som skal være med å forme fremtidens tannhelsetjeneste. At jeg er svært skuffet over dette, er ikke noen hemmelighet.

Enhver endring og beslutning som tas rundt tilbud, driftsformer og lovpålagte oppgaver, er endringer vi tannhelsesekretærer vil bli berørt av. Samtidig er vi navet på tannklinikkene, vet hvor skoen trykker, og kjenner pasientene våre og utfordringene. Jeg håper inderlig at når dere leser dette, så vet dere allerede at ThsF, på bakgrunn av klagen som er sendt til helse- og omsorgsministeren, har fått plass i utvalget. Hvis ikke er det en stor skuffelse for vår yrkesgruppe.

23. og 24. november avholder ThsF landsmøte på Gardermoen. Det skjer hvert tredje år. Da skal delegatene på vegne av alle medlemmene i ThsF være med på å vedta planer og satsingsområder forbundet skal arbeide med i den kommende landsmøteperioden.

Sentralstyret vil nok legge frem forslag om at ThsF skal jobbe med kurs og kompetanse, lønn- og arbeidsforhold, tillitsvalgtarbeid, medlemspleie, politisk arbeid og andre viktige temaer som angår oss tannhelsesekretærer. Men det er delegatene på landsmøtet som vedtar om sentralstyret har foreslått de riktige satsingsområdene, eller om noe skal tas ut av planen eller noe skal settes inn. Det blir flott med en god debatt under landsmøtet før endelig vedtak fattes.

En viktig del av et landsmøte er valg. Hvem skal være leder og nestleder, og hvem skal sitte i sentralstyret? Valgkomiteen har allerede jobbet godt og vil legge frem sitt forslag under landsmøtet. Det er et svært viktig verv å sitte i ThsFs sentralstyre og få ansvar og mulighet til å påvirke og bestemme arbeidet vi gjør for våre medlemmer. For styret skal alltid ha medlemmene i sentrum gjennom alt vi gjør – og vi skal ikke glemme å spørre oss selv om dette gagnar medlemmene hver eneste gang vi skal gjøre vedtak i styret.

Jeg gleder meg til å møte engasjerte delegater i november. Følg med på informasjonen om landsmøtet som blir sendt dere på e-post.

Jeg ønsker dere alle en god høst.



Anne-Gro Årmo, leder i ThsF



Foto: Trygve Bergsland.

Ekspertutvalg skal gjennomgå tannhelsetjenesten

Regjeringen ønsker å likestille den offentlige tannhelsetjenesten med andre helsetjenester og har nedsatt et utvalg som skal gjennomgå tannhelsefeltet. Det skal legge frem sine anbefalinger i juni 2024. Ifølge helse- og omsorgsminister Ingvild Kjerkol ønsker regjeringen en gradvis utvidelse av den offentlige tannhelsetjenesten med mål om å likestille den med andre helsetjenester. Statsråden legger til at utvalget blant annet skal gå gjennom tjenestens organisering og finansiering.

– I mandatet ber vi utvalget utarbeide og vurdere forslag som kan sikre at tannhelsetjenesten blir likestilt med andre helsetjenester, sier Kjerkol.

@NTB

*Ingvild Kjerkol. Foto Regjeringen/
Esten Borgos-Borgos Foto*



Flere unge vil ha skallfasetter

Trenden er dypt urovekkende og bør stanses, mener Kjetil Nilsen Kaland ved Colosseum Tannlege. Han sier at behandlingen er særlig vanlig blant influensere som ønsker seg rettere, hvitere og mer «perfekte» tenner. Behandlingen er ikke medisinsk begrunnet, men et rent kosmetisk valg. Han mener det er trist at en omfattende tannbehandling med fjerning av frisk tannsubstans blir en snarvei til et pent smil, og at det finnes alternativer som kjeveortopedisk behandling. Behandlingen kan også gi konsekvenser som skeivt bitt, infeksjoner og knekte tenner. @Colosseum Tannlege



150 000 nordmenn har ikke råd til å gå til tannlegen

Det viser levekårsundersøkelsen for 2021. 900 000 nordmenn har ikke mulighet til å klare en uforutsett utgift på 19 000 kroner. I fjor var det 300 000 nordmenn som ikke hadde råd til å reise på ferie, og over 150 000 personer som ikke kunne gå til tannlegen ved behov, ifølge undersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført før den høye inflasjonen og strømkrisen i 2022. Av de spurte sier hele 16 prosent at de ikke hadde råd til minst én av disse godene: bytte ut slitte møbler (9 prosent), bil (6 prosent), gå til tannlegen (4 prosent) eller holde boligen varm (1 prosent). @SSB

Plackers®

THE PLAQUE CONTROL EXPERT

EFFEKTIV RENGJØRING MELLOM TENNENE FOR EN FRISKERE FØLELSE



Vår ekstra sterke
SUPER TUFFLOSS® -tråd



INNEBYGD
TANNSTIKKER



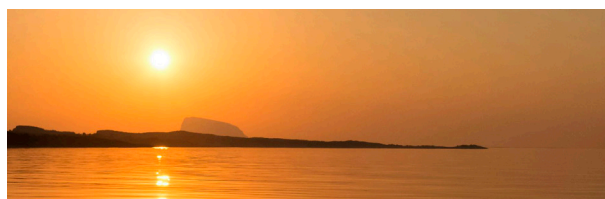
KOMFORTABEL HÅNDTAK
i 100% resirkulert plast



Antibac 100 år: Spriten med helse i hver dråpe

Historien til Antibac strekker seg helt tilbake til 1922 og inneholder blant annet spritsmugling, norske idrettssuksesser og apotekere som mikset rumpesprit med selters til innvortes bruk. I 1922 startet Vinmonopolet produksjon av rektifisert sprit, for medisinsk og teknisk bruk. I årenes løp har produktet bidratt til å hindre smitte hos tannleger, på legekontor og norske sykehus og medvirket til å bedre den norske folkehelsen. Da Vinmonopolet startet salg av såkalt rektifisert sprit på 96 prosent, var det kun spesielle yrkesgrupper som fikk kjøpe. Leger, tannleger og veterinærer var selvkrevne, men også produsenter av blant annet spekepølse fikk handle billig rumpesprit. Slett ikke alle greide å holde fingrene fra fatet når en privat fest sto for døren.

@NTB pressemeldingstjeneste for Kiilto



Midnattssolsymposiet 2022

18. og 19. juni inviterte Den norske tannlegeforening til Midnattssolsymposiet. To dager spekket med faglige kurs for tannhelsepersonell. I forbindelse med kursdagen så er det messeområde hvor ThsF hadde sin stand. ThsF har som målsetting å være til stede på alle tannhelsearrangement hvor vi kan møte våre medlemmer og verve nye. I tillegg er det viktig for ThsF å vise seg frem som den eneste yrkesorganisasjonen som kun er for tannhelsesekretærer og assistenter i tannhelsesekretærstillinger. To hovedtillitsvalgte i Troms og Finnmark, Renate Tangedal Nitter og Siv Hanne Guttormsen, var stand-verter og rapporterte om godt besøkt stand.



Anne-Gro Årmo. Foto: Tellef Øgrim

Samfunnsodontologisk Forum 2022

Vestfold og Telemark fylkeskommune var i år vertskap og hadde lagt årets forum til Sandefjord. Fylkestannlege Turid Kristoffersen ønsket velkommen om lag 250 tannhelseinteresserte til faglig påfyll og inspirasjon.

– Det interessante med forumet er at blikket blir løftet opp mot de store utfordringene for tannhelsetjenesten, mener ThsFs leder Anne-Gro Årmo. Det stilles spørsmål som er vi for få eller for mange behandlere og tannhelsepersonell? Er personellet riktig fordelt mellom behovene som finnes i det offentlige og behovet i privat sektor? Skal tannhelsetjenesten tilby helsetjenester og behandle sykdom, eller er vi tilbydere av markedsstyrte estetiske ønsker og behov?

Ansvar for å informere pasienter som vil ha behandling i utlandet

Tannlegen har ansvar for å informere pasienter som har hatt, eller vurderer å få utført, behandling i utlandet, for å gjøre dem oppmerksom på forhold som kan gi uforutsette problemer. Dokumentasjon på at pasienten har mottatt slik informasjon, skal tas inn i journalen. Informasjonen bør inneholde hva som skjer dersom de velger å avbryte behandling og oppfølging foretatt i utlandet.

@tannlegeforeningen.no



Kullsyre skader ikke tennene

Brus er ikke bra for tennene, men det er ikke kullsyren som skader tennene. Ulla Pallesen, som er overtannlege ved Odontologisk Institut ved Københavns Universitet, sier at kullsyren forsvinner lynraskt i munnen og etser ikke tennene. Sukkerholdig brus er derimot et stort problem som forårsaker omfattende syreskader på tennene. Syre gjør at tannoverflaten – emaljen – går i oppløsning. Kalsium og fosfat, som er det emalje og tannben består, av blir trukket ut. Overflaten forsvinner, og tannen blir tynnere, og mer sårbar og følsom.

@Ulla Pallesen og Line Staun Larsen i Videnskap.dk



parat
ThsF
Tannhelsesekretærenes Forbund

ThsFs landsmøte 2022

Landsmøtet avholdes på Gardermoen 23. og 24. november 2022. Fullstendig kunnngjøring ble sendt ut 23. august til alle våre medlemmer som har registrert sin e-postadresse i medlemsregisteret. Landsmøtet skal vedta politikken og satsingsområdene ThsF skal jobbe med i den kommende landsmøteperioden, samt velge ledelse og sentralstyrets medlemmer.

Har du ikke mottatt kunnngjøringen på e-post, så sjekk i søppelposten eller sjekk ut om vi har rett e-postadresse til deg registrert. Gå inn på Min side. Har du ikke registrert din e-postadresse i medlemsregisteret, men ønsker å motta informasjon fra ThsF, må du registrere adressen. Dette må du gjøre på Min side.

Setter bærekraft innen tannbehandling på agendaen

Tannbehandling i dag er ikke bærekraftig. Det brukes store mengder engangsartikler og smittevernutstyr i klinikkene, og forbruket av dette har økt betraktelig under covid-19-pandemien. Ingeborg Knedahl er stipendiat ved Institutt for klinisk odontologi og har startet på doktorgrads-prosjektet «Bærekraftig odontologisk klinisk praksis». Prosjektet skal undersøke miljøpåvirkningen av ulike prosedyrer og produkter, for å kunne gjøre best mulig avveininger mellom alternativene, til miljøets beste. Prosjektet vil i tillegg arbeide for å få inn mer bærekraft i utdanningen av fremtidig tannhelsepersonell. @UiT Norges arktiske universitet





Nå skal munnen tilbake i kroppen

Etter et halvt år som president for Den norske tannlegeforening har Heming Olsen-Bergem sett verdien av sterke allianser både i og utenfor fagmiljøet. Han møtte i august forbundsleder i Tannhelsesekretærenes Forbund, Anne-Gro Årmo, til samtale om et tettere samarbeid i tiden fremover.

Av: Ulrik Øen Johnsen

Olsen-Bergem ble enstemmig valgt inn som president på Tannlegeforeningens representantmøte rundt årsskiftet. Før han ble valgt til president, har Olsen-Bergem sittet som visepresident i foreningens styre.

Den relativt ferske presidenten har i flere år jobbet som spesialist og kirurg både i Forsvaret og tidligere ved Drammen sykehus. Samtidig har han undervist ved Universitetet i Oslo. Den første perioden som president i Tannlegeforeningen har han brukt mye av tiden på å bygge tettere allianser i fagmiljøet, i tillegg til flere politiske møter med folkevalgte for å bidra til å rette søkelyset mot tannhelse i norsk helsetjeneste.

– Nå skal munnen tilbake i kroppen, smiler Olsen-Bergem. Tannlegeforeningen har blitt en del av regjeringens oppnevnte



*President i Tannlegeforeningen, Heming Olsen-Bergem, ønsker å bidra til å løfte tannhelsesekretærenes status og kompetanse på tannlegekontor rundt om i landet. Det støtter ThsF-leder Anne-Gro Årmo fullt ut.
Foto: Vetle Daler*

utvalg som skal se på helheten i tannhelsetjenesten i Norge. Da er det viktig for oss å også lytte til og være i dialog med de gruppene som inngår i denne, sier han.

Et bredt mandat

12. august i år oppnevnte regjeringen et utvalg som skal utarbeide og vurdere forslag som kan sikre at tannhelsetjenesten blir likestilt med andre helsetjenester. Utvalgets mandat er ifølge Olsen-Bergem svært bredt, og det vil i realiteten vurdere alle dagens løsninger og prosedyrer i tjenesten. Det er særlig utjevning av sosiale, økonomiske og geografiske forskjeller, samt forholdet mellom tilbud i offentlig og privat regi som skal til vurdering.

I august ble det også kjent at Tannhelsesekretærenes Forbund ikke ble inkludert i utvalget Olsen-Bergem refererer til. Det ønsker likevel ikke forbundsleder i ThsF Anne-Gro Årmo å dvele ved.

– Vi var overrasket og oppgitt da vi ikke ble valgt ut til å være representert i utvalget. Det har vi ikke tid til å dvele med. Nå skal vi komme med innspill og samarbeide med de andre i utvalget, slik at tannhelsetjenesten i Norge kan få det løftet den fortjener, forteller Årmo.

Vil løfte tannhelsesekretærene

Den holdningen får støtte av presidenten i Tannlegeforeningen, som ønsker å bidra til å løfte tannhelsesekretærenes status og

kompetanse ved tannlegekontorene rundt om i landet.

– Det var flere som ikke kom med i utvalget, som kanskje burde vært representert. Likevel har jeg tro på at vi kan få til mye bra sammen med utvalget som nå er satt. Noe av det vi vil se på, er roller. Her har jeg selv erfart hvor verdifullt det er å ha kompetente tannhelsesekretærer, forteller Olsen-Bergem.

Rekruttering gjennom kompetanse

En av utfordringene i dag er å rekruttere nok autoriserte tannhelsesekretærer til tannlegekontorene. Ved å utvikle kompetansen til tannhelsesekretærene og øke ansvarsområdet mener Olsen-Bergem at fagfeltet kan tiltrekke seg flere søkere som faktisk ender opp med å jobbe som tannhelsesekretærer.

– Jeg ser på tannhelsesekretærene som avgjørende for at jeg kan gjøre min jobb. Det er de som passer på at jeg ikke tukler det til med smittevernet, og det er de som er der fra pasienten ringer inn, til den går ut døren etter behandling. Her må vi løfte tannhelsesekretærene opp. Tannlegene kan ikke erstatte jobben tannhelsesekretærene gjør. Vi er avhengig av hverandre, sier Olsen-Bergem.

Både lederen for Tannlegeforeningen og ThsF er enige i at kvaliteten og effektiviteten i utførelse av tjenesten øker når lagarbeidet mellom alle de ansatte fungerer.

– Vår erfaring er at det er for lite oppmerksomhet på praksis og samkjøring av praksis mellom tannlegene og tannhelsesekretærene i dag. Det ønsker vi å gjøre noe med. Derfor jobber ThsF for at den fremtidige utdanningen til tannhelsesekretærene må tilbys av de odontologiske instituttene, sier Årmo.

Ikke fastlåst om anestesi

Et av områdene flere autoriserte tannhelsesekretærer har uttrykt interesse for og villighet til å utvikle seg i, er anestesi. I dag er det i stor grad opp til den enkelte tannlege om tannhelsesekretæren får opplæring og kompetanseutvikling i å sette bedøvelse.

Årmo mener dette er noe man må se nærmere på, og trekker frem verdien av tannhelsesekretærens omsorgsrolle i møte med barn og pasienter med sterk tannlegeangst. – Vi mener at det ville hjelpe mange til en tryggere opplevelse med tannhelsetjenesten om tannhelsesekretærene også kan bli involvert i anestesidelen av behandlingen. Særlig små barn og personer med odontofobi kan ha nytte av tannhelsesekretærenes omsorgsrolle i dette tilfellet, mener Årmo.

Olsen-Bergem sier han er usikker på om løsningen er å delegere anestesi til tannhelsesekretærene, men er samtidig åpen for å vurdere nytten av en slik løsning.

– Jeg vil si at jeg ikke er fastlåst på at tannhelsesekretærene ikke skal kunne



”Jeg ser på tannhelsesekretærene som avgjørende for at jeg kan gjøre min jobb.

Heming Olsen-Bergem,
president i Den norske tannlegeforening

Tannlegeforeningens ferske president, Heming Olsen-Bergem, ble enstemmig valgt inn på Tannlegeforeningens representantmøte rundt årsskiftet. Foto: Vetle Daler



Årmo og Olsen-Bergem deler syn når det gjelder viktigheten av autorisasjon. – Autoriserte tannhelsesekretærer har en spisset kompetanse til å ta på seg ansvar og utføre arbeidet de er utdannet til, sier Årmo. Her under samtale med Olsen-Bergem, med Ulrik Øen Johnsen fra Parat som samtaleleder. Foto: Vetle Daler

bidra med anestesi. Det vil likevel kreve mer kunnskap om effekten og nytten av en slik ordning før jeg kan ta stilling til om det er noe vi kan støtte som forening, sier Olsen-Bergem.

Ønsker større oppmerksomhet på autorisasjon

Flere tannlegekontorer ansetter i dag uautoriserte sekretærer til å dekke inn mye av arbeidet en autorisert tannhelsesekretær skal utføre. Dette er en av sakene forbundsleder Årmo ønsker å ta fatt på, for å sikre kvaliteten i tjenesten i fremtiden.

– Autoriserte tannhelsesekretærer har en spisset kompetanse til å ta på seg ansvar og utføre arbeidet de har utdannet seg til. Det er gjennom spesialisering og utdanning vi sikrer kvaliteten i tannhelsetjenesten. Da er det viktig at flere tannlegekontorer setter søkelys på å ansette autoriserte tannhelsesekretærer. Arbeidsgivere må kreve at nyansatte tar autorisasjon, og dette bør fremgå tydelig av arbeidskontrakten, mener Årmo.

Presidenten i Tannlegeforeningen deler synet til Årmo når det gjelder viktigheten av autorisasjon.

– Fra min egen karriere som kirurg vet jeg hvor viktig det er at folkene i teamet mitt er kompetente og spesialiserte i det de gjør. Jeg husker selv gleden av å jobbe fihendig med dyktige tannhelsesekretærer som lå ett skritt foran meg og leste både pasienten og neste steg i behandlingen før jeg fikk blunket, forteller Olsen-Bergem. ■



W&H NORDIC SØKER MEDARBEIDER, ADMINISTRASJON

Arbeidsgiver

W&H Nordic AB Avdeling Norge/Oslo

Stillingstittel

Administrasjonsmedarbeider

Frist

Snarest

Ansettelsesform

Fast

Les mer om stillingen på vår hjemmeside:

wh.com/se_nordic



För mer info

Emil Sebastian Karijord,
office@whnordic.no
+47 485 17 395

W&H Nordic AB, Emil Sebastian Karijord t: +47 485 17 395,
office@whnordic.no, wh.com

Braksuksess for trønderprosjekt

Etter flere år med synkende antall ferdig utdannede tannhelsesekretærer har et utdanningsprosjekt i samarbeid mellom NAV, Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF) og Tannlegeforeningen i Trøndelag gitt gode resultater for styrking av kompetanse i regionen.

Av: Ulrik Øen Johnsen

Utdanningen ved Verdal videregående har vært for voksne elever, i en modell hvor de vekselvis har sittet på skolebenken og vært ute i praksis. I juni gikk ti av dem ut av skolen som autoriserte tannhelsesekretærer.

Gode resultater

De neste 10 årene vil 80 av 150 tannhelsesekretærer i Trøndelag gå av med pensjon ifølge fylkeskommunen. Derfor er initiativet med å omskolere voksne inn i faget

ekstra viktig nå. Det er også mye som lover godt for de ferske tannhelsesekretærene – åtte av ti hadde allerede fått seg fast stilling før de var ferdig utdannet.

Hovedtillitsvalgt for ThsF i Trøndelag fylkeskommune, Christiane Bogott, er svært fornøyd med utviklingen og glad for å se at prosjektet virker.

– Vi er veldig stolte over at vi har fått til dette sammen med Tannlegeforeningen, NAV og Verdal videregående skole. Her har vi funnet et samarbeid som fungerer

utrolig bra, og vi er kjempeimponerte over elevene, forteller Bogott.

Stort behov

Tannhelsesekretær er mangelvare også nasjonalt, forteller Bogott. Det er særlig det utvidede ansvaret og handlingsrommet som kommer med autorisasjon, som gjør at arbeidsgruppen er ekstra attraktive i bransjen, forklarer hun.

– Vi vet at tannlegekontorene vi har dialog med etterspør denne kompetansen, og at de ser verdien av autoriserte tannhelse-

” Vi har utarbeidet en gjennomføringsplan som gjør at våre kandidater klarer å fullføre utdanningen på halvannet år.

Kristin Myhr, kontaktlærer

Kristin Myhr er kontaktlærer ved Verdal videregående og har vært med på å utdanne de ferske tannhelsesekretærene gjennom skolens voksenopplæring. Foto: Privat



” Vi kan ikke ta inn alle, men det gjør det også ekstra stas når dem vi tar opp lykkes, og finner den rette veien.

Christiane Bogott, hovedtillitsvalgt for ThsF i Trøndelag fylkeskommune

Hovedtillitsvalgt for ThsF i Trøndelag fylkeskommune, Christiane Bogott, er optimistisk til at regionen nå har klart å finne en løsning som kan sikre flere tannhelsesekretærer i årene som kommer.

sekretærer fremfor å ansette andre uten denne spisskompetansen, forteller Bogott.

Bogott er optimistisk til at regionen nå har klart å finne en løsning som kan sikre flere tannhelsesekretærer i årene som kommer. Hun ser heller ikke bort fra at også andre regioner kan ha nytte av å se på liknende modeller.

– Andre regioner har akkurat samme problem med bemanning fremover. Vi vil mer enn gjerne hjelpe andre til å få til liknende løsninger. For å komme i gang kan de ta kontakt med meg, eller med sin lokale hovedtillitsvalgte i ThsF, så hjelper vi hverandre, sier Bogott.

Viktige intervjuer

For å finne de beste kandidatene til programmet ved Verdal videregående skole forteller Bogott at intervjuer var avgjørende. Gjennom å kartlegge søkerne, deres motivasjon for programmet og erfaringer fullførte ti av tolv elever som ble tatt opp på den intensive linjen.

– Intervjuer er viktig. Det gir oss en innsikt i kandidatens ambisjoner, mål og erfaringer. Vi kan ikke ta inn alle, men det gjør det også ekstra stas når dem vi tar opp lykkes, og finner den rette veien. Det er vi veldig stolte av, sier Bogott.

Hektisk hverdag

Kristin Myhr er kontaktlærer ved Verdal videregående og har vært med på å utdanne de ferske tannhelsesekretærene gjennom skolens voksenopplæring. Hun beskriver en hektisk hverdag for elevene,

som har bestått det som i utgangspunktet er en treårig utdanning på kun halvannet år.

– Vi har utarbeidet en gjennomføringsplan som gjør at våre kandidater klarer å fullføre utdanningen på halvannet år. Dette er voksne og svært motiverte individer som imponerer, forteller Myhr.

Praksis har gitt gode resultater

Det er særlig balansen mellom praksis og teori i modellen skolen har benyttet, som gjør at Myhr er mer enn trygg nok på at de som består, stiller både kompetente og klare til oppgavene som venter dem i yrket.

– Nesten 50 prosent av det elevene gjør er praksis. Samtidig har vi dekket inn alle læreplaner som Utdanningsdirektoratet stiller krav om. Praksisordningen har også bidratt positivt til at så mange av elevene har fått fast stilling som tannhelsesekretær, sier Myhr.

Fikk seks jobbtillbud

En av dem som gikk ut av linjen fra Verdal denne sommeren, var Andrea Nordseth. Hun har tidligere jobbet som frisør, men er nå blitt autorisert tannhelsesekretær i fast stilling på avdeling for kjeve- og ansiktskirurgi ved St. Olavs hospital i Trondheim. Nordseth forteller om en hektisk, men spennende hverdag under det intensive programmet.

– Jeg var litt skeptisk i begynnelsen, siden jeg aldri hadde tenkt på en karriere i denne retningen før, og med tanke på at det kom til å bli hektisk å få unnagjort så mye på

så liten tid. Men jeg ble veldig positivt overrasket, både av faget og av de dyktige underviserne, sier Nordseth.

At Nordseth har funnet noe hun er dyktig til, er det heller ingen tvil om. Før hun var ferdig på linjen, hadde hun fått intet mindre enn seks jobbtillbud.

– Det har vært fantastisk å få så mange tilbud om jobb! Jeg kunne ikke bedt om et bedre utfall. Jeg jobber nå i en veldig spennende jobb på St. Olavs i Trondheim og gleder meg til fortsettelsen, forteller Nordseth.

Nytt kull i år

Etter forrige skoleårs suksess viderefører Verdal videregående det vellykkede samarbeidet med NAV, ThsF og Tannlegeforeningen. Myhr forteller at et nytt kull tannhelsesekretærer allerede er i gang, og at utsiktene også for disse ser lovende ut.

Flere av elevene pendler lange strekk for å få med seg undervisningen. Samtidig er praksisplassene på hjemstedene til elevene, noe som ifølge Myhr også sikrer god kompetanse i distriktene elevene kommer fra.

– Nå er kull to i gang med tolv nye elever. De virker svært motiverte og engasjerte. En av elevene i klassen pendler helt fra Soknedal, en tur på over to timer hver vei. Siden praksisplassene er i elevenes nærområde, er en tilleggsverdi av arbeidet vårt at vi sikrer god kompetanse også utenfor byene, sier Myhr. ■



Tenåringer over 16 år bestemmer over sin egen tannhelse

Har du lyst til å informere foreldrene til en 16-åring om når neste tannlegetime er? Eller kunne du tenke deg å informere en bekymret mor om at 16-åringens tannhelse forringes av økt snus- og røykeforbruk? Da burde du tenke deg om en ekstra gang.

Av: Lene Liknes Hansen, advokat i Parat

I Norge er det slik at helsehjelp bare kan gis med pasientens samtykke, med mindre det foreligger lovhjemmel eller annet gyldig rettsgrunnlag for behandling uten samtykke. For å kunne samtykke til helsehjelp må man ha samtykkekompetanse. Samtykkekompetanse betyr at en pasient har rett både til å samtykke til behandling, og til å nekte å motta behandling.

Den helserettslige myndighetsalder

16 år kalles ofte den «helskerettslige myndighetsalder». Dette betyr at man som hovedregel har samtykkekompetanse fra man fyller 16 år – altså rett til å samtykke til, eller å nekte behandling.

Det kan tenkes unntak fra denne regelen, som innebærer både lavere og høyere aldersgrense. Noen avgjørelser kan personer under 16 år beslutte for seg selv. Andre avgjørelser kan ikke tas før vedkommende har nådd myndighetsalder på 18 år. Eksempler på dette er deltakelse i forskningsprosjekter eller eksperimentell behandling, smertefull eller risikofylt behandling og behandling som er irreversibel. Det er også situasjoner hvor pasienter av ulike grunner ikke har samtykkekom-



Lene Liknes Hansen er advokat i Parat og har spesialkompetanse på GDPR. Foto: Trygve Bergsland

petanse eller har mistet denne, selv om vedkommende er over 16 år.

Kravet til samtykke innebærer ikke at samtykke eksplisitt må innhentes før hver eneste behandling. I tannhelsetjenesten er det slik at når pasienter godtar og møter til timen, enten det er til undersøkelse eller til behandling, så har de samtykket til behandlingen. Tannhelsepersonell bør ikke ved hvert besøk spørre om pasienten samtykker i behandlingen. Det forutsetter selvfølgelig at det er gitt god informasjon om hvilken behandling som skal gjennomføres, og hva den innebærer for pasienten.

Helsepersonells taushetsplikt

Helsepersonell har taushetsplikt. Dette er blant annet lovfestet i helsepersonelloven paragraf 21 som fastsetter:

Helsepersonell skal hindre at andre får adgang eller kjennskap til opplysninger om folks legems- eller sykdomsforhold eller andre personlige forhold som de får vite om i egen- skap av å være helsepersonell.

Taushetsplikten er helt sentral for å sikre befolkningens tillit til helsepersonell. Det er viktig at folk ikke unnlater å oppsøke helsepersonell av frykt for at uvedkommende skal få tilgang til opplysninger.

Taushetsplikten er til hinder for at det enkelte helsepersonell gir opplysninger videre til pasientens familie, andre profesjonsutøvere, etater eller andre personer. Det finnes unntak fra denne klare regelen, men det er likevel viktig at helsepersonell er bevisst sin taushetsplikt. Brudd på taushetsplikten kan medføre straff.

Hva betyr dette?

Den helserettslige myndighetsalder og taushetsplikten er nært knyttet til hverandre.

Taushetsplikten er et hinder for at opplysninger gis videre, også til en pasients familie. Frem til fylte 16 år er det som hovedregel foreldrene som kan samtykke til helsehjelp på vegne av barnet. Etter fylte 16 år er det barnet selv som har denne myndigheten. Dette innebærer at helsepersonell ikke lenger kan forholde seg til barnets foreldre, men må forholde seg til ungdommen på 16 år. Gjør man ikke dette, forholder man seg ikke til den helserettslige myndighetsalder, og man risikerer å bryte sin taushetsplikt som helsepersonell.

Mange kan kanskje mene at det er riktig å informere foreldrene til en 16-åring om når neste tannlegetime er for vedkommende, at ungdommen ikke møtte opp til timen, at personens røyk- og snusforbruk medfører misfarging på tennene, eller at personen må bruke tanntråd oftere. Dette har man dessverre i utgangspunktet ikke anledning til å gjøre på grunn av taushetsplikten og den helserettslige myndighetsalder.

Helsepersonell må også være bevisst hvem innkalling til tannlegetimen sendes til, og hvilket telefonnummer som benyttes ved kontakt. Frem til fylte 16 år er det ofte barnas foreldre som er oppført som kontaktpersoner. Om dette er noe som skal fortsette etter at barnet er fylt 16 år, må avklares med barnet.

God dialog og samtykke

Regelverket oppfattes kanskje ganske strengt for noen. Et ønske om å informere foreldre eller andre omsorgspersoner er som regel begrunnet i et ønske om sikre god tannpleie for ungdommen. Det er jo heller ikke slik at foreldre slutter å bry seg om sitt barns helse og tannhygiene

når det plutselig fyller 16 år, og mange foreldre har et ønske om å kunne fortsette å følge ungdommen sin tett også i de eldre ungdomsårene. Dette er selvsagt forståelig og kan medføre at man som helsepersonell opplever at man kommer i en skvis.

Helsepersonell må alltid forholde seg til myndighetsalderen og taushetsplikten. Det er helt sentralt. Det er likevel slik at ungdommen har mulighet til å gi tillatelse til at hans eller hennes opplysninger gjøres kjent for andre, for eksempel foreldrene. Det kan derfor tenkes at en dialog med ungdommen kan gjøre at man finner gode løsninger som innebærer involvering av foreldre eller andre omsorgspersoner.

Men her skal man være nøye. Samtykke til å gi informasjon til andre fordrer en tydelig tillatelse fra ungdommen. Samtykke må være frivillig, etter moden overveielse og med oversikt over konsekvensene. Det er også viktig å være klar over at ungdommen kan trekke tilbake samtykke. ■

Forbundslederen ber deg være føre var

Leder i Tannhelsesekretærenes Forbund, Anne-Gro Årmo, erfarer at det viktigste er å ha god dialog med barnet og de voksne i forkant av at barnet fyller 16 år. Her er hennes tanker rundt saken.

«Vi i tannhelsetjenesten har fulgt barnet og foreldrene fra barnet er 3 år, og vi vet og har erfart at noen kan ha flere utfordringer enn andre. Det er ikke slik at disse barna ikke vil ha samtykkekompetanse rent juridisk når de blir 16 år, men de kan likevel trenge omsorgspersoner tett rundt seg.

Tannhelsepersonellet bør derfor være 'føre var'. Pass på å ha god dialog med barnet og de voksne i forkant av at barnet fyller 16 år, slik at det kan avtales om innkal-

lingen skal sendes til de voksne fortsatt, at omsorgspersonene skal få vite om barnet ikke møtte til timen, og også om det skal informeres om tannhelseutfordringer ungdommen fremdeles har.

Vi bør ikke i disse forberedende samtaler med barnet og foreldrene legge løkk på at fra 16 år inntre den helserettslige myndighetsalder, og at ungdommen kan nekte omsorgspersonene innsyn, men håpe på at gjennom god dialog vil ungdommen fremdeles tillate innsyn.

Og om 16-åringene gir beskjed om at de ikke ønsker at foreldre skal vite noe, så oppfordrer jeg tannhelsepersonellet til å ta seg tid til en ekstra prat med de ungdommene som har ekstra utfordringer i livet og trenger hjelp og støtte fortsatt.» ■



Anne-Gro Årmo. Foto: Parat

Vurderer du å bli frilans tannhelsesekretær? Det er langt ifra sikkert at avtalen vil være lovlig

Fast ansatt, innleid fra vikarbyrå, selvstendig oppdragstaker eller frilanser? Tilknytningsformene til arbeidslivet er mange og omdiskuterte, og vanskelig å skille fra hverandre for folk flest.

Av: Anders Lindstrøm, avdelingsleder for juridisk avdeling i Parat, og Vetle Rasmussen, advokat i Parat



Leder for juridisk avdeling i Parat, Anders Lindstrøm. Advokat i Parat, Vetle Rasmussen. Foto: Vetle Daler

Det er i de såkalte «friyrkene» at det har vært lengst tradisjon for å være selvstendig næringsdrivende eller frilansere. Som eksempel kan nevnes journalister, ingeniører og arkitekter, oversettere, fotografer, IT-konsulenter, skuespillere og musikere.

Årsaken til at mange i disse yrkesgruppene har vært «selvstendige», er sammensatt. Dels har det vært fordi det i noen av bransjene har vært store nedbemanninger, hvor det å etablere seg som selvstendig har vært en del av løsningen for å sikre fortsatt inntekt. Dels har det også vært slik at fagpersoner har funnet det attraktivt å selge sine tjenester fordi etterspørselen har vært stor, og de dermed har hatt muligheten til å øke inntektene parallelt med ønske om å selv å regulere egen arbeidsdag.

Hva med helsesektoren?

Tannhelsesekretærer har i hovedsak vært fast ansatte hos fylkeskommunene eller hos privatpraktiserende tannleger. Dette vil nok gjelde for de aller fleste også i fremtiden, men vi ser at bruken av «løse tilknytningsformer» er i ferd med å endre seg noe også innenfor helsesektoren.

Det etableres stadig nye firmaer som formidler autorisert personell, enten som vikarbyråer eller som en ren koblings-tjeneste mellom oppdragsgiver (arbeidsgiver) og oppdragstaker (arbeidstaker). Fluid Staffing er et slikt nyetablert firma som driver med digital formidling av tannleger, tannpleiere og tannhelsesekretærer. Selv omtaler de sin virksomhet som en ren digital møteplass for helsepersonell og oppdragsgiver. Er dette en ønsket utvikling?

«Hva er hva?» – begrepsavklaring

La oss først bruke litt tid på begrepsbruken. Begrepene som brukes er mange og til dels uklare i sitt innhold. Jeg vil forsøke å avklare de viktigste begrepene.

Fast ansatt arbeidstaker:

I folketrygdloven er en arbeidstaker definert som «enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse».

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast og direkte ansettelse. En arbeidsgiver må derfor ha grunnlag i loven for å bruke en annen ansettelsesform for arbeidstakere, men det er ikke til hinder for at en kan tilby tjenester som oppdragstaker. Fast ansettelse medfører en rekke rettigheter og plikter, og viktigst er rettighetene som følger av arbeidsmiljøloven, deler av fol-



ketrygdloven, ferieloven, yrkesskadeloven og permitteringsloven. Her reguleres forhold som arbeidsgiveransvar, stillingsvern og rett til feriepenger og trygdeytelser.

Selvstendig næringsdrivende:

Selvstendig næringsdrivende er i folketrygdloven definert «enhver som for egen regning og regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt».

En selvstendig næringsdrivende må være registrert i Brønnøysundregisteret som enten enkeltpersonforetak (ENK), ansvarlig selskap med solidarisk ansvar (ANS) eller ansvarlig selskap med delt ansvar (DA). Hvis virksomheten din er registrert som aksjeselskap (AS), er du ikke å anse som selvstendig næringsdrivende, men arbeidstaker.

Det er sannsynligvis ikke så aktuelt for deg som tannhelsesektører å etablere firma for å bli selvstendig næringsdrivende. Å bli frilanser er derfor sannsynligvis mer aktuelt. Jeg kommer derfor til å konsentrere meg mest om frilansere videre i denne artikkelen.

Frilanser:

Ordet frilanser kommer fra engelske «freelance» og referer til leiesoldater eller riddere («fri lanse») som tok oppdrag for den høyest betalende krigsherre. I nyere tid er en frilanser betegnelsen på en «ikke-ansatt» som mottar lønn for oppdrag. I folketrygdloven er frilanser definert som «enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende». I tillegg til å betale lønn til frilanserne skal oppdragsgiver også trekke skatt og betale arbeidsgiveravgift.

Hva er kjennetegner både selvstendig næringsdrivende og frilansere?

- Har påtatt seg å utføre et bestemt oppdrag
- Er ikke underlagt en annens instruksjonsmyndighet
- Arbeidet utføres for egen regning og egen risiko
- Kan helt eller delvis overlate til andre å utføre arbeid i forbindelse med oppdraget
- Benytter egne redskaper og materialer
- Utfører oppdrag for flere oppdragsgivere
- Godtgjørelsen skal dekke både fortjeneste og utgifter

Hva er likheten og forskjellen mellom en selvstendig næringsdrivende og en frilanser?

Likheten mellom selvstendig næringsdrivende og frilansere er at begge grupper utfører oppdrag utenfor ansettelse, og



er å anse som sin egen sjef. Arbeidet skjer for egen regning og risiko, og de er ikke underlagt en arbeidsgivers instruksjonsmyndighet eller kontroll.

Hovedforskjellen mellom næringsdrivende og frilansere er at førstnevnte ofte driver en virksomhet av en mer varig karakter og i et større omfang. Videre mottar frilansere lønn for oppdragene og trekkes skatt og betales arbeidsgiveravgift, i motsetning til selvstendig næringsdrivende som selv administrerer dette. I og med at frilansere er lønsmottakere, er de heller ikke pliktige til å føre regnskap, og de er heller ikke merverdiavgiftpliktige.

Frilanser eller et fordekt ansettelsesforhold?

Ettersom tannlegene lett kan organisere seg med stor grad av selvbestemmelse, vil ofte vilkårene for et oppdragstakerforhold være oppfylt. For deg som tannhelseekretær, som ofte har liten grad av selvbestemmelse i yrkesutøvelsen, vil det derimot stille seg annerledes. En tannhelseekretær vil normalt være underlagt tannlegens instruksjonsmyndighet og løpende kontroll med arbeidet. Det vil heller ikke være naturlig at en tannhelseekretær holder egne redskaper og materialer. Hvis lovens vilkår for frilanse ikke er oppfylt, vil det i realiteten foreligge et vanlig ansettelsesforhold med de rettigheter og plikter som følger av et ansettelsesforhold. Du som tannhelseekretær kan da fremme krav om fast ansettelse, uavhengig av hva som står i kontrakten.



Hvilke feller må du være oppmerksom på som frilanser?

Som ansatt har du et lovbestemt stillingsvern som forutsetter et saklig grunnlag for å avslutte ansettelsesforholdet. Er du enten fast eller midlertidig ansatt, kan arbeidsgiver ikke bytte deg ut med annen billigere arbeidskraft, eller true med det for å presse deg til å akseptere dårligere betingelser. De kan heller ikke bytte deg ut bare fordi de heller ønsker noen andre i din stilling. Er du derimot selvstendig oppdragstaker, trenger ikke oppdragsgiver å begrunne avslutningen av oppdragsforholdet med mindre dette er spesielt regulert i oppdragskontrakten.

Sosiale rettigheter

Tap av sykepenger

Er du frilanser, har du færre sosiale rettigheter enn arbeidstakere. Du har ikke krav på sykepenger fra før 17. sykedag, men du kan tegne tilleggsforsikring, dette påfører deg derimot ekstrautgifter.

Ferieloven gjelder ikke – ikke rett til feriepenger

Du vil som frilanser ikke ha rett til feriepenger av lønnen. Dersom du vil sikre deg feriepenger, må derfor du sørge for å få inn i kontrakten at det skal beregnes feriepenger av lønnen.

Ikke rett til yrkesskadetrygd eller yrkesskade-forsikring

Som frilanser har du ikke krav på yrkesskadetrygd, og du er heller ikke omfattet av selskapets yrkesskadeforsikring. Du kan

tegnes frivillig yrkesskadeforsikring hos forsikringsselskap og frivillig yrkesskadetrygd hos NAV, men dette er en tilleggs-kostnad som de færreste påtar seg.

Pensjonsordning

Frilansere er ikke omfattet av lov om obligatorisk tjenstepensjon. Skal frilansere ha en pensjonsordning, må det derfor tegnes en egen pensjonsordning.

Oppdragstaker – omfattes ikke av tariffavtaler

Mange av rettighetene i et ansettelsesforhold er regulert av tariffavtaler som er opprettet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverforeningen. Disse rettighetene gjelder ansatte som er omfattet av tariffavtalene. Mønsteravtalen for tannhelseekretærer, som mange tannlegekontor og tannhelseekretærer er omfattet av, inneholder rettigheter som kommer i tillegg til det som følger av lovverket. Som eksempel nevnes rett til korte velferdsemisjoner (tilvenning i barnehage, begravelse, legeundersøkelse mm.), AFP (avtalefestet pensjon) og 5. ferieuke. Disse ordningene vil ikke frilansere være omfattet av, med mindre det avtaltes særskilt.

Fleksibelt og spennende, eller en trussel mot ordnede ansettelsesforhold?

Selv om det innenfor noen yrkesgrupper har vært en viss tradisjon å være selvstendige, viser undersøkelser at de fleste ønsker å være i trygge og ordnede arbeidsforhold. Fast ansettelse med løpende lønnsutbetalinger er normalt en forutsetning for å kunne få boliglån, og derved inngangen til boligmarkedet. Dette er et av flere argumenter mot at ordninger med frilanseavtale skal få for stor plass i arbeidsmarkedet.

I Parat og ThsF er vi av den oppfatning at den klare hovedregel skal og bør være faste og direkte ansettelsesforhold i hel-

” Dersom du blir tilbudt kontrakt som frilanser er vårt råd at du kontakter juridisk avdeling i Parat før du signerer kontrakt.

” *Mange av rettighetene i et ansettelsesforhold er regulert av tariffavtaler. Disse ordningene vil ikke frilansere være omfattet av, med mindre det avtales særskilt.*

tidsstilling. Dette mener vi gir trygghet og forutsigbarhet for både arbeidstaker og arbeidsgiver. I tillegg bidrar ordnede arbeidsforhold til å skape stabilitet, og derigjennom tillit og effektivitet i samfunnet.

At ThsF og Parat vil kjempe for flest mulige faste direkte ansettelser og tariffregulerte forhold innebærer ikke at vi er imot fleksibilitet. Flexibiliteten kan derimot ikke gå på bekostning av trygge og ordnede ansettelsesforhold. Vi må heller ikke organisere arbeidslivet på en slik måte at det evner å støtte fra oss mange som ellers kunne bidratt. Dette mener ThsF og Parat best gjøres ved å sikre forutsigbare livsgrunnlag for dem som er, og dem som bør være, en del av arbeidslivet.

Dersom frilanseavtaler benyttes som supplement til faste ansettelsesforhold, og er basert på reell frivillighet hos oppdragstaker, er dette positivt. Et eksempel på dette kan være deltidsansatte som benytter sin restarbeidsevne hos en annen tannlege med et akutt eller av annen grunn midlertidig behov på fritiden.

Er du i tvil – søk råd hos ThsF og Parat

Dersom du blir tilbudt kontrakt som frilanser / selvstendig oppdragstaker, er vårt råd at du kontakter juridisk avdeling i Parat før du signerer noen kontrakt. Da får du både hjelp med kontaktens innhold og en vurdering av om det er et lovlig frilanseforhold eller egentlig et fordekket ansettelsesforhold (ulovlig frilanseavtale).

Dersom du allerede er i et frilanseforhold, og er i tvil om det er lovlig, anbefaler vi at du kontakter oss for rådgivning. Vi vil da gjennomgå saken din og vurdere om det er grunnlag for å kreve fast ansettelse.

Kontakt oss gjerne på juridisk@parat.com dersom du har spørsmål til dette. ■

Hvilke regelverk gjelder for arbeidstakere, frilansere og selvstendig næringsdrivende? Her får du oversikten.

REGELVERK/RETTIGHETER	ARBEIDSTAKER	FRILANSER (OPPDAGSTAKER)	SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE
Sykepenger (Folketrygdloven)	100 % dekning opptil 6 G (arbeidsgiver dekker de første 16 dagene)	Ingen dekning første 16 dager. 100 % dekning fra og med 17. dag. Kan tegne tilleggstrygd.	Ingen dekning første 16 dager. 80 % dekning fra og med 17. dag. Kan tegne tilleggstrygd.
Arbeidsmiljøloven. Arbeidstvistloven. Ferieloven. Lønnsgarantiloven. Permitteringslønnsloven. Yrskeskadeforsikringsloven. Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven).	Omfattes	Faller som hovedregel utenfor	Faller som hovedregel utenfor
Særfordeler ved yrkesskade (Folketrygdloven)	Omfattes	Faller utenfor med mindre det er tegnet frivillig yrkesskadetrygd	Faller utenfor med mindre det er tegnet frivillig yrkesskadetrygd
Dagpenger ved arbeidsledighet	Omfattes	Omfattes	Faller som hovedregel utenfor

Utelatt fra nytt tannhelse-utvalg

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

Av: Helene Husebø

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

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

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



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

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

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

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

YS etterlyser et nytenkende statsbudsjett for 2023

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

Av: YS-redaksjonen

Parats hovedorganisasjon etterlyser et nytenkende og ansvarlig statsbudsjett for 2023.

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

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

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

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

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



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

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

Fagforeninger ber EU sette temperaturgrenser for arbeid

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



Franske folkevalgte vil øke pensjon og trygd

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



Arbeidsledigheten faller i USA

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



Ukrainere sliter fortsatt med å få jobb

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



Fortsatt rekordlav arbeidsledighet

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

Skjæggerud vil kjempe for den norske modellen

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

Av: Vetle Daler

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

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

Fra leder til nestleder

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

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

Null innsikt

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

arbeidsformidlingen som senere ble en del av NAV.

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

Noen bevisst ambisjon om tillitsvalgtkarriere hadde han imidlertid ikke.

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

Ønsker seg ledervervet

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

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

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

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

Styrke arbeidslivsmodellen

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

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

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

Hans-Erik Skjæggerud

Alder: 49

Bosted: Bodø

Familie: Gift, to barn

Utdanning: Cand. mag. fra
Høgskolen i Bodø

Aktuell som: Lederkandidat til YS



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



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

Tydlig og synlig

Ifølge Skjæggerud handler det også om å skape intern stolthet.

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

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

Samordne kreftene

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

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

Vil ha færre hovedorganisasjoner

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

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



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

Nødvendig streik

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

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

Hyppige endringer i arbeidslivet

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

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

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

Lidenskapelig fotballtilhenger

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

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

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

Nytt styre i Parat UNG

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

Av: Helene Husebø

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

Nytt styre

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

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

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

Takker for seg

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

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

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



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

Vil sette livsfasepolitikk på agendaen

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

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

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

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

Reise foran klima:

Hva vil vinne?

Pandemien satte en rask stopper for nordmenns utenlandsturer. Men samfunnet har sakte, men sikkert åpnet opp igjen, og det samme har grensene. Stadig flere vil reise, og flytrafikken har gjennom sommeren økt kraftig, både innenriks og til utlandet. Men hvordan skal vi få de økende flyreisene til å henge sammen med forpliktelsen til og behovet for å kutte CO₂-utslipp?

Av: Helene Husebø

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

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

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

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

Et samlet EU for nullutslipp

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

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



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

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



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

ICAO har ansvaret, men det går for sakte

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

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





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

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

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

Det sosiale aspektet er like viktig

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

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

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

Hva gjør vi i Norge?

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

Fra regjeringens side pekes det i hovedsak på to tiltak: CO₂-avgift på innenriksflyvninger og biodrivstoff. Ifølge regjeringen er Norge et av få land i verden som har en slik karbonavgift på luftfart. I tillegg har vi sluttet oss til internasjonale tiltak.

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

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

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

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

– Ikke nok

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

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

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

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



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

Toulouse-deklarasjonen

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

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

Kilde: French Presidency of the Council of the European Union

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

Hvem tar initiativet?

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

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

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

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

Offensivitet er svaret

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

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

Garvet graver

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

Av: Vetle Daler

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

legger vi separate kloakk- og overvannsledninger, forteller han.

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

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

Gikk til Parat

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



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



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

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

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

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

Hadde vært arbeidsledig

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

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

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

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

Rivende utvikling

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

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

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

Nye rutiner

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

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

Organisering mer akseptert

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

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

”Jeg er stor tilhenger av organisert arbeidsliv.

Gullik Klepaker



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

Gullik Klepaker

Alder: 64

Bosted: Tjølling i Larvik kommune

Familie: «Kjerring og fire unger»

Arne Olav Lund

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



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

Klepaker føler organisering er stadig mer akseptert.

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

Lite gnisninger

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

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

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

Hverdag med mennesker

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

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

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

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

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

Gullik Klepaker

Parat informerer



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

Videreutvikling og modernisering av Parat

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

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

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

Husk søknadsfrist til stipend 1. oktober

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



Nyansatt i økonomi-avdelingen

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



Kjetil Aaen.
Foto: Vetle Daler

Kommunikasjonsavdelingen styrket

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



Ulrik Øen Johnsen.
Foto: Vetle Daler

Kompetanseheving i kommunikasjonsavdelingen fra oktober

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



Marianne Baksjøberg.
Foto: Trygve Bergsland

Parats regionutvalg (RU)

■ RU region nord

(Nordland, Troms og Finnmark):

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: lrh@caa.no

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Per-Christian Størkensen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms

E-post: jorunntrøen@gmail.com

Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, ungrepresentant

E-post: dina.kaino@tffk.no

■ RU region midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal):

Leder: Morten Mørch, NTNU

E-post: morten.morch@ntnu.no

Ronny Johannessen, NAV It Forretningspartner

E-post: ronny.johannessen@nav.no

Karina Holm Johansen, distriktstannklinikken Hareid

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

Vigdis Rønningen, NTNU

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Arne Duun, NAF

E-post: arne.duun@naf.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS, ungrepresentant

E-post: havard@rotmo.net

■ RU region øst

(Innlandet, Oslo og Viken):

Leder: Anja P. Ahlstrøm, NIBIO

E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no

Nestleder: Ronny Kjønso, Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Rigmor Christensen, Forsvaret

E-post: Richristensen@mil.no

Stein Grindheim, SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Erik Olerud, Jungheinrich AG

E-post: erik.olerud@jungheinrich.no

Idar Nettet Gundersen, NAV Drammen, Ungrerepresentant

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

■ RU region vest

(Rogaland og Vestland):

Leder: Gro Nondal Buvik, Sygnir AS

E-post: gro.buvik@sygnir.no

Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen

E-post: odd.eide@sjofartsdir.no

Anett Solen, Bergen kommune, Bergen

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

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger

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

Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune, ungrepresentant

E-post: ainahelene@hotmail.com

■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark):

Leder: Sissel Eilefstjøn, Skatteetaten

E-post: sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no

Anne Lise Olsen, VAF tannhelse

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

Knut Agnar Bøstein, Falck Redning AS, Larvik

E-post: knut.boestein@falck.com

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefantene Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

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

E-post: hanna.korsvik@uia.no

Lise-Marie Midlang, ungrepresentant

E-post: lisemarie.midlang@gmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



Lene Liknes Hansen
Advokat



Thore Eithun Helland
Advokat



Renate Messel Hegre
Forhandler



Stein-Inge Abelvik
Rådgiver



Kjell Morten Aune,
Forhandler



Guro Løkken Barø
Advokat

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

Lengre oppsigelsestid

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

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

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

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

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

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

Vil ikke betale for mye for strøm

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

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

Gunn Anita

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

Thore

Fars rett til fødselspermisjon

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

Kristian

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

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

Renate

Taushetsplikt under lokale lønnsforhandlinger

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

Christina

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

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

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

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

Stein-Inge

Informasjon fra arbeidsgiver før lokale forhandlinger

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

Erik

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

For dere er det følgende som gjelder:

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

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

Kjell Morten

Fri for å flytte

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

Anastasia

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

Guro

SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

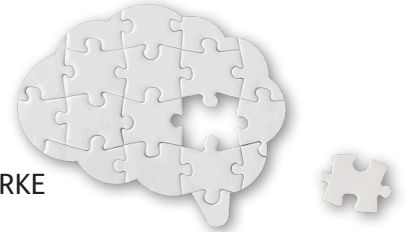
© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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

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



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

Ordplunder

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

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

L M T E I N K E N

FYLL INN ORDET:

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

NOEN SMÅ HINT

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

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

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



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

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

Vi er alle arbeidsglede-ansvarlige

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

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

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

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

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

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

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



Nestleder i Parat, Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland

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

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

Johan Velten

Anneli Nyberg

Anneli Nyberg
Nestleder i Parat

Facebook: facebook.com/AnneliNybergParatYS

T-skjorter med nytt design



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

Medlemmer og tillitsvalgte kan nå bestille t-skjortene, og mange andre Parat-artikler, i parat.shop.idegroup.no, og betaler kun vår innkjøpspris.

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

160 kroner

Frakt kommer i tillegg.

Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea!

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



parat

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

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