

parat

Parats årsberetning 2022

**VI ER PARAT**

– og vi jobber for at du skal få  
en enda bedre arbeidsdag!

# Innhold

<b>04</b>	Om Parat – organisasjonskart
<b>07</b>	Visjon og politikk
<b>08</b>	Forord: forbundsleder Unn Kristin Olsen
<b>10</b>	Forord: generalsekretær Trond Reidar Hole
<b>12</b>	Hovedstyret
<b>14</b>	Arbeid med klima og pandemi
<b>16</b>	Medlemsutvikling
<b>18</b>	Flaggsak
<b>20</b>	Viktige resultater i 2022
<b>24</b>	Økonomiske resultater
<b>25</b>	Samfunnsansvar og bærekraft
<b>26</b>	Konferanser i 2022
<b>30</b>	Regionutvalg
<b>36</b>	Likestilling- og mangfoldsutvalget
<b>37</b>	Kontrollutvalget
<b>38</b>	Oversikt over tariffavtalene
<b>40</b>	Underorganisasjoner og medlemsgrupper
<b>64</b>	Administrative avdelinger
<b>78</b>	Parats representasjon i YS
<b>80</b>	Årsberetning og regnskap

## Vi jobber for at du skal få en enda bedre arbeidsdag!

Parat er organisasjonen for alle som ønsker en enda bedre arbeidshverdag, som tror på viktigheten av det organiserte arbeidslivet og som ønsker profesjonell bistand i arbeidsforholdet. Vi er en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). Våre rundt 41 000 medlemmer kommer fra alle sektorer i arbeidslivet og representerer et stort mangfold av bransjer og yrker.

**41 055**

medlemmer  
ved utgangen av 2022

**2,3 %**

økning  
i medlemsmassen i 2022

**48 %**

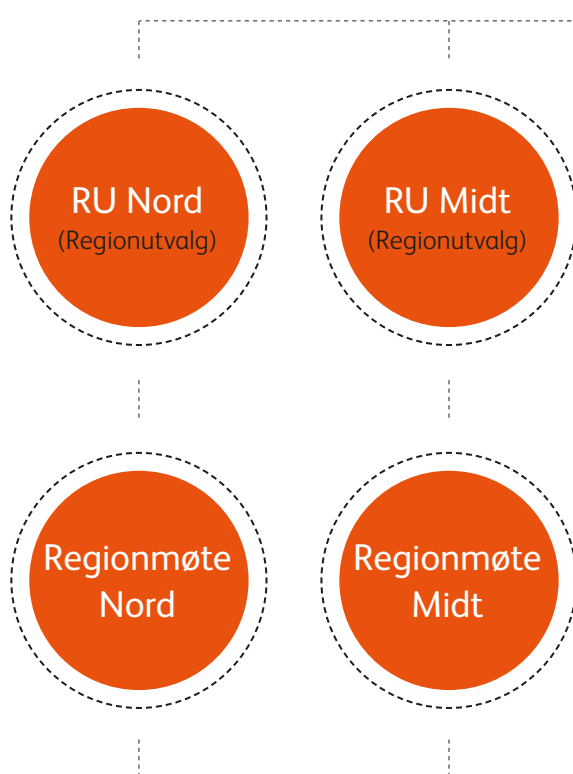
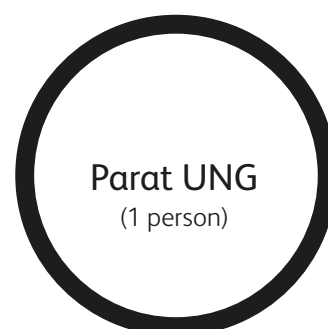
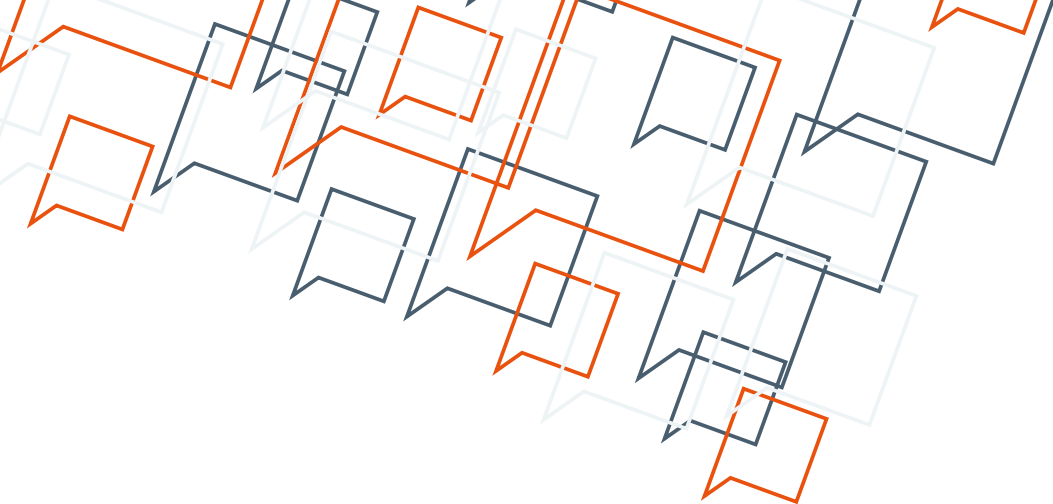
av medlemmene  
har vært med oss i fem år eller lengre

**3756**

tillitsvalgte i hele landet  
fremmer medlemmenes interesser

**35**

kurs  
i regi av Parat i 2022



Parats medlemmer representert ved:

## Vi er til for alle

Parat organiserer alle – privat, kommunalt og statlig ansatte – og er en organisasjon der alle kan oppleve faglig fellesskap.

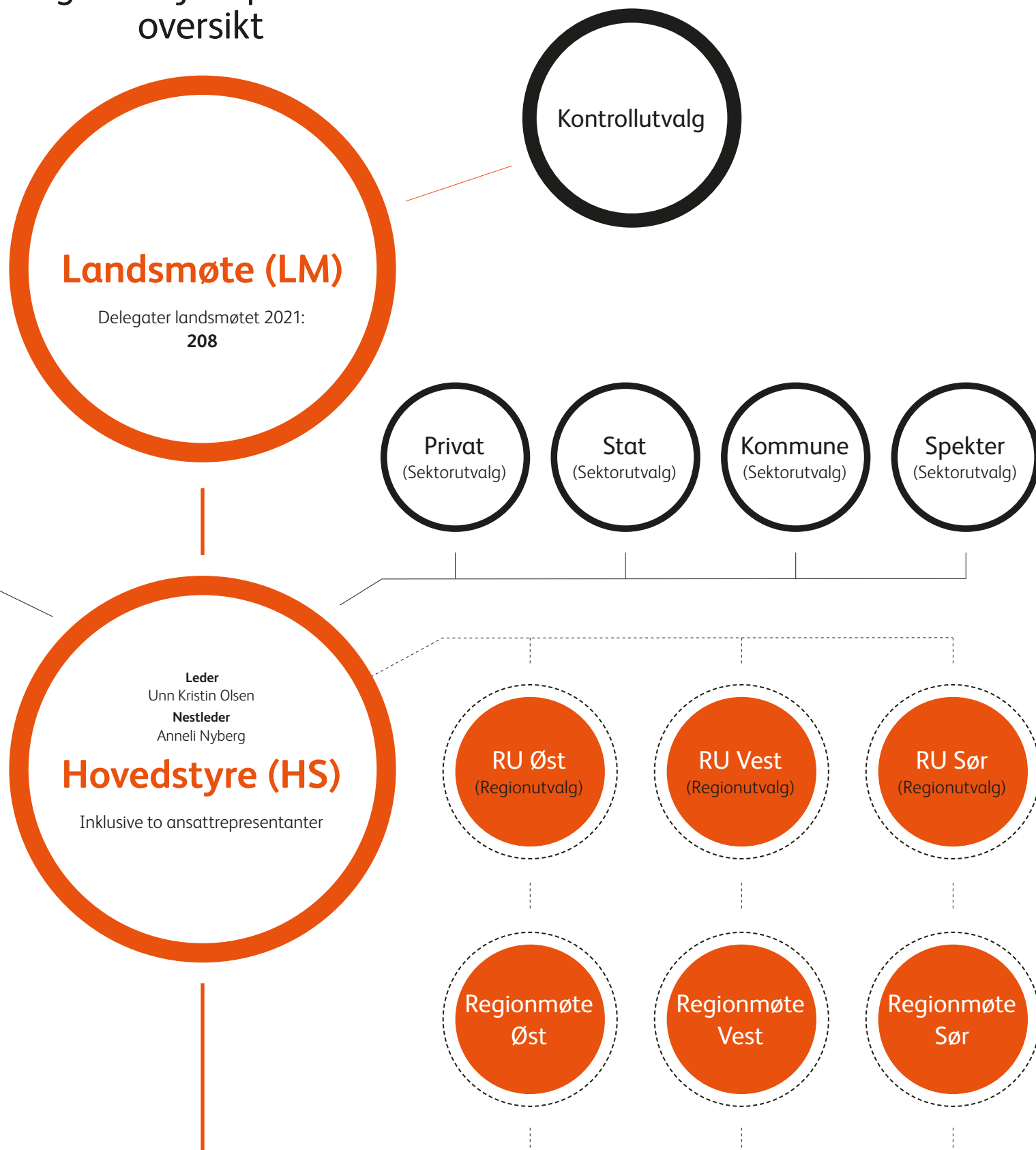
Parat har ni selvstendige underorganisasjoner og en rekke forskjellige medlemsgrupper. Vårt mål er at det yrkes- og bransjefaglige tilbudet skal bidra til å skape faglig og organisatorisk identitet og stolthet blant medlemmene.

Hovedkontoret vårt ligger i Oslo. Vi har også regionkontorer i Oslo, Tønsberg, Kristiansand, Bergen, Trondheim og Tromsø, som arrangerer ulike aktiviteter og møteplasser for medlemmer, og som støtter de fem regionutvalgene.

Landsmøtet holdes hvert tredje år og er Parats øverste myndighet. Hovedstyret velges av landsmøtet og er øverste myndighet mellom landsmøtene. Medlemmene er representert i landsmøtene gjennom delegater valgt fra lokale organisasjonsledd og underorganisasjoner.



# Parats organisasjonspolitiske oversikt



Underorganisasjoner, organisasjonsledd,  
klubber/foreninger og Parat pensjonist.

## Generalsekretæren

### Stab

- Strategisk planarbeid

### Juridisk avdeling

- Behandling av individuelle rettstvister
- Prosedyre for domstolene
- Rådgivning i individuell arbeidsrett

### Kommunikasjonsavdeling

- Kontakt med media
- Medlemsblader
- Medlemskommunikasjon
- Medlemskommunikasjon gjennom sosiale medier
- Analyse og rekrutteringsarbeid

### Forhandlingsavdeling

- Tariffpolitikk
- Tarifforhandlinger
- Kollektiv arbeidsrett
- Rådgivning til politisk og administrativ ledelse

### Serviceavdeling

- Støttefunksjoner
- Medlemsregister
- Personaladministrasjon
- Støttefunksjoner
- IT
- Post og arkiv
- Drift og innkjøp
- Rådgivning til politisk og administrativ ledelse

### Regionavdeling

- Strategisk planarbeid
- Medlemskontakt og medlemspleie
- Opplæring
- Rekruttering og vekst
- Samfunnspolitikk
- Bistand til tillitsvalgte og medlemmer
- Rådgivning til politisk og administrativ ledelse

### Utviklingsavdeling

- Kompetanseutvikling/opplæring
- Rekruttering og medlemsvekst
- Samfunnskontakt og samfunns-påvirkning

### Økonomiavdeling

- Økonomi
- Controlling
- Lønn
- Revisjon

### REGION NORD

Troms og Finnmark  
Nordland

### REGION MIDT

Trøndelag  
Møre og Romsdal

### REGION VEST

Vestland  
Rogaland

### REGION ØST

Viken  
Innlandet  
Oslo

### REGION SØR

Agder  
Vestfold og Telemark

# Vi er Parat

Parat fikk sitt navn for 18 år siden, etter en fusjon mellom de to forbundene 2fo og PRIFO. 2fo har en historie 127 år tilbake i tid, mens PRIFO ble dannet for 43 år siden. Vi er stolte over det vi har skapt, men mer opptatt av å se fremover enn bakover.

## Vår historie

2fo (Flerfaglig Fellesorganisasjon) ble etablert gjennom en fusjon mellom Etatsansattes Landsforbund (ELF), Statsansattes Landsforbund (SL) og Landsforbund for Universitets-, Høyskole- og Forskningspersonell (LUHF). ELF ville i 2022 vært 117 år, mens SL, som opprinnelig var en fusjon fra Departementsforeningen, ville feiret 127 år.

Ved fusjonen mellom 2fo og PRIFO i 2004 fikk forbundet en samlet medlemsmasse på rundt 27 000 medlemmer. Dagens rundt 41 000 medlemmer gjør Parat til det nest største forbundet tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).

## Vår visjon

Visjonen ble skapt i 2018 som et ledd i arbeidet med å fornye Parat og møte morgendagens krav fra eksisterende og potensielle medlemmer. Ved å strekke oss etter visjonen ønsker vi være en skapende kraft for en stadig bedre arbeidshverdag.

## Vår strategi

Den strategiske planen for Parat i perioden 2022–2024 ble vedtatt av landsmøtet i 2021. Strategien skal holde oss unge og relevante i en tid preget av høy endringstakt. I denne perioden har vi prioritert ni innsatsområder, som har utspring i visjonen og er viktige for å gjøre den til virkelighet:

1. Et positivt arbeidsliv.
2. Et utviklende arbeidsliv der ny teknologi finner sin naturlige plass.
3. Et rettferdig arbeidsliv med riktige og rettferdige løsninger for lønn, godtgjørelser og pensjon.
4. Et arbeidsliv hvor stadig flere organiserer seg.
5. Et inkluderende arbeidsliv.
6. Et grønt og bærekraftig arbeidsliv.
7. Et aktivt og demokratisk Parat.
8. Kompetente og motiverte tillitsvalgte i Parat.
9. Et endringsorientert og innovativt Parat.

# VI ER PARAT

– og vi jobber for at du skal få en enda bedre arbeidshverdag!

## Parat for endringer

Det første året i denne landsmøteperioden har vært et godt år for Parat. Ser vi på medlemstallet isolert sett, er det Parats beste år noensinne. Aldri har vi vært så mange medlemmer som i 2022. Men vi sto også overfor utfordringer.



Året starter nok en gang med et nedstengt samfunn grunnet pandemien, det medførte at Paratkonferansen ikke ble gjennomført som planlagt.

Så skjedde det utenkelige, det ble krig i Ukraina, vårt nærområde. Parat var tidlig ute med å vise solidaritet med hele det ukrainske folket og støtte til våre fagforeningskolleger i Ukraina. Vi bidro med økonomisk støtte på vegne av Parats medlemmer, og bidro også gjennom vår hovedorganisasjon YS og vår hovedsammenslutning YS Stat.

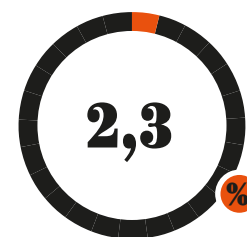
Høye energipriser førte til høye strømpriser, det ble renteøkning, økte matvarepriser og lav lønnsvekst, som alt gjorde hverdagen tøffere for mange av Parats medlemmer. For de aller fleste ble det en reallønnsnedgang, og våre medlemmer fikk ikke den rettmessige delen av verdiskapningen i samfunnet vi mener de skal ha. Våre dyktige tillitsvalgte sto på for sine medlemmer hver eneste dag. Gjennom forhandlinger, politisk påvirkning og i rettsapparatet har vi satt våre spor.

Parat har tross de overnevnte utfordringer bidratt til et bedre arbeidsliv. Arbeidsglede var vår flaggsak, og vi fikk satt betydningen av arbeidsglede på dagsorden. Vi bidro til forskning og debatt om viktigheten av glede på jobb. Vi fikk åpnet øynene til arbeidsgivere for hvor lønnsomt og nyttig arbeidsglede kan være, og sentrale politikere og aktører tok igjen til orde for at arbeidsglede må prege norsk arbeidsliv.

Parat bidro også til at vår hovedorganisasjon satte en ny retning. Vi er helt avhengig av en sterk og tydelig hovedorganisasjon. YS' visjon og verdier er styrke gjennom samspill. YS bygger sin politikk på kunnskap, og skal ivareta og utvikle et inkluderende, nyskapende og rettferdig arbeidsliv. Derfor er vi meget fornøyd med at tidligere Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud ble valgt til leder for YS, og sammen med nestleder Lizzie R. Thorkildsen vil de utgjøre en god lederduo for å nå målene som er satt.

Hovedstyret er godt i gang med å realisere landsmøtevedtakene. Parat er en veldrevet medlemsstyrt organisasjon takket være våre tillitsvalgte som bidrar med gode innspill, som fører til gode vedtak i hovedstyret. Men en god arbeidstakerorganisasjon trenger et godt støtteapparat, og det har vi i Parats administrasjon. Selv om alt går bra i Parat, må vi alltid strekke oss til å

” Parat har tross utfordringer bidratt til et bedre arbeidsliv.



økning i medlemsmassen i 2022



” Våre dyktige tillitsvalgte sto på for sine medlemmer hver eneste dag.

bli enda bedre. Derfor har vi satt ned et hovedstyreutvalg som skal se på videreutvikling og modernisering av Parat til det beste for medlemmene.

Parat UNG satte psykisk helse blant unge på dagsorden. For Parat er det viktig å bidra til god psykisk helse for fremtidens arbeidstakere. Vi vet at pandemien har vært tøff for alle, men spesielt for unge. Derfor besluttet hovedstyret at Parats årlige solidaritetsstøtte skulle gå til Mental Helse Ungdom.

Mars 2023

UK. Olsen

Unn Kristin Olsen  
Forbundsleder



Unn Kristin Olsen, leder i Parat. Foto: Vetle Daler

## Sikkerhet og beredskap i høysetet

2022 brakte oss en ny sikkerhetspolitisk situasjon etter at Russland gikk til en fullskala invasjon av Ukraina. Dette har ført til et økt søkelys på de av Parats medlemsgrupper som står i en særstilling med hensyn til sikkerhet og beredskap, som politi, forsvar, deler av sikkerhetsbransjen og deler av luftfarten.

Samtidig har den økonomiske situasjonen endret seg, noe som har ført til at myndighetene har strammet inn i offentlige budsjetter og offentlig forbruk for å holde inflasjonen og renten i sjakk. Dette har igjen ført til kutt i budsjettene og store omstellingsprosesser for enkelte av våre medlemsgrupper, spesielt i statlig sektor.

For administrasjonen ble 2022 i stor grad preget av også å være det året man gradvis vendte tilbake til normalen etter to-tre pandemiår. Pandemien skapte en virkelighet som vil ha varig effekt på Parats leveranser av medlemstilbud og -tjenester. Vi vil gå tilbake til fysiske kurs på svært mange områder. Men vi vil også – på et voksende antall områder – tilby digitale kurs. Totalt sett vil menyen av tilbud bli større, da digitale tilbud for en stor del vil komme i tillegg til – ikke istedenfor – de fysiske tilbudene og aktivitetene.

Medlemsundersøkelsen som ble utført vinteren og våren 2022, viste at Parat maktet å opprettholde svært mye av den tilfredshetsøkningen som Parats medlemmer meldte inn om fra året 2021 til året 2022.

2022 var også året som ga oss den første luftfartsstreiken som har blitt møtt med overveldende sympati i opinionen og hos kundene. Det lar seg ikke skjule at vi – og andre – ved ulike streiker tidligere har måttet arbeide i betydelig motvind skapt av strandede flypassasjerer

og negativt vinklet medieomtale. Men pilotstreiken i SAS i 2022 ble en streik hvor pilotene og Parat maktet å få frem hvilke prinsipper det ble streiket for. Dette skapte en forståelse og aksept for streiken vi sjelden har sett i tilsvarende konflikter tidligere.

Det er grunn til å merke seg at Parat ut gjennom 2022 kunne konstatere en klar økning i antall innrapporteringer om arbeidsmiljøproblemer.

Arbeidskrevende og viktige prosjekter i 2022 har blant annet vært implementeringen av Winorg i Skyen, nytt og videreutviklet medlemsadministrasjonssystem, kurs/konferanseadministrasjon, ny læringsplattform og tillitsvalgtsverktøy. Disse prosjektene berører alle avdelinger og de fleste funksjonene vi trenger for å forenkle og kvalitetssikre saksbehandling og kommunikasjon med tillitsvalgte og medlemmer. Vi jobber også tettere

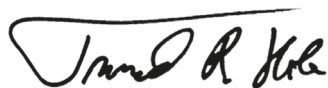
” Pilotstreiken i SAS i 2022 ble en streik hvor pilotene og Parat maktet å få frem hvilke prinsipper det ble streiket for.

” Pandemien skapte en virkelighet som vil ha varig effekt på Parats leveranser av medlemstilbud og -tjenester.

opp mot tillitsvalgte for økt bruk av tillitsvalgtverktøyet og tilrettelegging av annet hjelpemateriell (deriblant brosjyrer og plakater) for tillitsvalgte.

Gjennom 2022 har det blitt arbeidet med å samle og synliggjøre all kompetanse i Parats sekretariat i det digitale verktøyet Educatia. Målet er å sikre at kompetanseutviklingsplanene matcher Parats nåværende og fremtidige behov, og gi enda bedre oversikt over hvilken kompetanse som er tilgjengelig i Parat til enhver tid, noe som igjen kan føre til enda bedre produksjon av aktiviteter og medlemstjenester.

Oslo, mars 2023



Trond Reidar Hole  
Generalsekretær



Trond Reidar Hole, generalsekretær i Parat. Foto: Trygve Bergsland

# Hovedstyret

## Hovedstyret



**Leder**  
**UNN KRISTIN OLSEN**  
Parat



**Nestleder**  
**ANNELI NYBERG**  
Parat



**JOHAN HOVDE**  
Parat forsvar



**HAJO SCHMIDT-HORIX**  
Norad



**HILDE BJØRKLUND**  
Parat Media



**AGATHE OSLAND HELLESEN**  
Parat NAV



**ANITA SVEUM NILSEN**  
Farmasiforbundet



**MARTE RAKNERUD HOEL**  
Parat UNG



**MARIANNE HÅRTVEIT**  
Ansattrepresentant, Parat



**TRULS BJØRHEI**  
Ansattrepresentant, Parat

## Varamedlemmer



**FRANK GRAN**  
Norges Politilederlag (NPL)



**ARVYDAS DRAGONAS**  
Parat Luftfart



**LAILA AAS**  
Tannhelsesekretærenes forbund



**LINDA IVERSEN NORBECK**  
Parat Luftfart

## Ansattes vararepresentanter

## Vararepresentant Parat UNG



**GRETE DIESERUD**  
Parat



**THOMAS LILLOE**  
Parat



**HÅKON HÆGELAND**  
Parat UNG





” Vi mener  
at tillit er vår  
viktigste verdi.



# Klimaverktøy for det grønne skiftet

I 2020 rullet Parat ut klimakurs for alle tillitsvalgte. Målet med kurset var, og er, å bidra til å bygge nødvendig kunnskap og forberede virksomheter på morgendagen. Ved starten av 2022 hadde over 3 000 tillitsvalgte og ansatte i Parat fått tilbud om å ta kurset.

**P**arats digitale læringsplattform med klimaverktøy skal ruste de tillitsvalgte til å sette klima på dagsordenen i deres virksomheter og på sikt utvikle klimamål og føre klimaregnskap.

## Klimainnsikt

Kjernen i plattformen er klimakurset, et såkalt nanokurs stykket opp i tolv mindre deler som gjennomføres i løpet av fire uker. Korte bolker gjør kurset enkelt å ta og sammen gir bolkene god innsikt i ulike problemstillinger knyttet til klima og det grønne skiftet.

Læringsplattformen er et resultat av samarbeidet vi inngikk med Norsk klimastiftelse i 2019, og som fortsatte videre også i 2022. Ett av målene for samarbeidet er bevisstgjøring, men minst like viktig er det å belyse hvordan vi som arbeidstakerorganisasjon kan bidra til å løse klimautfordringene.



**a** Leder i Parat, Unn Kristin Olsen, presenterte Parats klimaverktøy under den internasjonale konferansen for arbeidstakerorganisasjoner i Melbourne, Australia i 2022. Foto: Ned Alley

## Om Norsk klimastiftelse

Norsk klimastiftelse er Norges grønne tankesmie. Den ble etablert i 2010 og er en ikke-kommersiell stiftelse som arbeider for et samfunn uten utslipp av menneskeskapte klimagasser. Klimastiftelsen har hovedkontor i Bergen og arbeider bredt innenfor klima- og energifeltet.

## Internasjonal oppmerksomhet

I november deltok Parat-leder Unn Kristin Olsen på International Trade Union Conference (ITUC) i Melbourne, der arbeidstakerorganisasjonenes bidrag i kampen mot klimaendringer var et av temaene. I en paneldebatt viste hun blant annet til Parats klimaverktøy. – Fra Parats side tok jeg opp tillitsvalgtverktøyet vårt, som inneholder tolv moduler for tillitsvalgte, hvor de får opplæring i klima- og miljøutfordringer, og som gjør det lettere for dem å ta opp spørsmål knyttet til klima- og miljø med ledelsen, sier Olsen.

Hun trekker frem hvordan man ser at klima og arbeidsplasser potensielt kan komme i konflikt i fremtiden.

– Nettopp derfor er vi på vakt mot løsrevne og lettvinne klimakrav. Vi mener at vi som nasjon kan balansere begge hensyn, og at læringsplattformen for klima er ett av mange små steg på veien mot dette målet, sier Olsen.

Målet er at absolutt alle tillitsvalgte tar kurset for å være med å påvirke framtidens arbeidsliv og arbeidsplasser, og for å stå sterkere i tillitsvalgtrollen når takten i det grønne skiftet øker.

## Strategisk klimasatsing

*Et grønt og bærekraftig arbeidsliv er ett av de ni innsatsområdene i Parats strategi for perioden 2022–2024. Klimautfordringene er kjernen i dette innsatsområdet. Samarbeidet med Norsk klimastiftelse er et viktig ledd i arbeidet med å sette strategien ut i livet.*

# I pandemiens kjølvann

En overvekt av medlemmene i Parat jobber i bransjer som ble hardt rammet av pandemien og restriksjonene som fulgte med. Dette satte preg på arbeidet vårt også i 2022, til tross for at restriksjonene ble lettet på og samfunnet sakte, men sikkert åpnet opp igjen.

**P**andemien har utvilsomt satt varige spor i arbeidslivet. Hjemmekontor, permitteringer eller oppsigelser var stikkord for mange av våre medlemmer. I 2022 ble samfunnet sakte, men sikkert åpnet opp igjen, men effektene på arbeidslivet var fremdeles store.

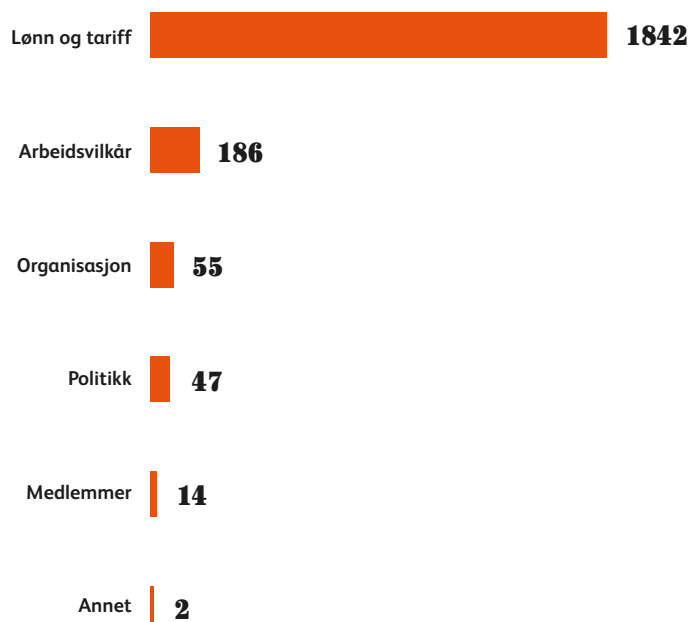
Vi opplevde heldigvis ikke det store antallet masseoppsigelser som vi fryktet i kjølvannet av pandemien. Det er likevel ikke til å komme unna at en rekke bransjer var under et vedvarende press, slik som luftfart, reiseliv, hotell og restaurant. En stor andel av våre medlemmer arbeider i disse bransjene, og mange av dem har valgt å skifte beite på grunn av den usikre fremtiden for arbeidsplassen.

Parat har vært aktivt engasjert i å sikre arbeidstakerne riktige og bedre vilkår i kjølvannet av Covid-19, og har reist debatt om hvilket arbeidsliv vi ønsker når pandemien nå er over. Presse- og påvirkningsarbeidet vårt har vært en viktig del av dette.

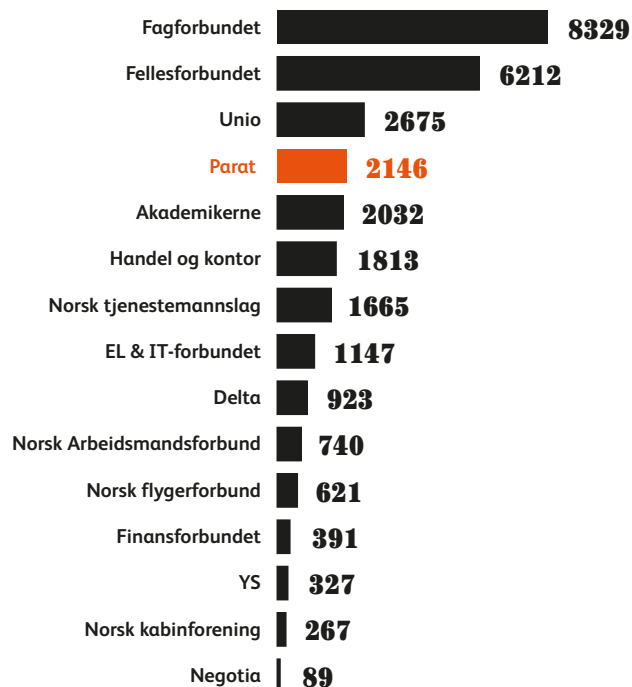
Gjennom egne kanaler, pressemeldinger, medieoppslag, møter og aksjoner har vi rettet oppmerksomheten mot aktuelle problemstillinger og endringer. Virksomheter som organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret, er én av stadig flere utfordringer etter pandemien, og det var kjernen i pilotstreiken i SAS sommeren 2022.

Tiltak for langtidsledige, kompetanseløft for norsk arbeidsliv og rettigheter og regler knyttet til hjemmekontor og den økende bruken av fleksible kontorløsninger var andre saker vi satte på dagsordenen.

Antall medieoppslag i 2022 fordelt på tema



Parats oppslag i 2022 sammenlignet med konkurrenter



# Medlemsmassen vokser igjen

I pandemiårene 2020 og 2021 opplevde Parat en betydelig nedgang i antallet medlemmer. I 2022 snudde dette, og vi så igjen en positiv vekst i medlemstallet.

**M**edlemsutviklingen snudde seg til det positive etter hvert som restriksjonen forsvant utover i 2022, og den økonomiske aktiviteten tok seg opp. Ved utgangen av året hadde Parat 41 055 medlemmer, en oppgang på 2,3 prosent fra 2021. I de aller fleste månedene har Parat hatt nettovekst, og det var kun i april og juni at flere meldte seg ut enn inn. Totalt har vi hatt 4717 innmeldinger gjennom 2022.

## Reduserte utmeldinger

Vi har gjennom året jobbet strukturert for å gjenoppta den gode veksten vi opplevde før pandemien, både ved å redusere utmeldinger, følge opp inaktive medlemmer og grupper uten tariffavtale, og rekruttere nye medlemmer. Dette har blant annet innebåret igangsettingen av et nytt prosjekt der vi tar kontakt med medlemmer som ikke har betalt kontingent for å sjekke at vi har riktige opplysninger, i stedet for å melde dem ut automatisk. Dette har vist seg å være svært vellykket.

## Utnytte nettverk

De tillitsvalgte er vår aller viktigste ressurs i rekrutteringsarbeidet. Det er gjennom egne nettverk vi verver flest nye medlemmer, og både tillitsvalgte og ansatte i Parat gjør en god og viktig jobb med å øke medlemstallet. Dette ønsker vi å utnytte enda bedre fremover. Utviklingsavdelingen i Parat koordinerer arbeidet og bidrar til å dra enda bedre nytte av de ressursene som allerede finnes i Parats organisasjon. Det gjelder også i rekrutteringsarbeidet. Samtidig ønsker vi å nå bredere ut og rekruttere fra nye målgrupper, utenfor våre etablerte nettverk.

## Digital rekruttering og dialog

Gjennom de siste årene har Parat investert stort i digital rekruttering. Dette har bidratt godt til oppsvingen vi så i medlemstallet i 2022. Vi

har styrket bruken av vår egen Parat-app, og tatt grep for å øke medlemmenes bruk av fordelskalkulatoren, som får frem de økonomiske fordelene ved medlemskap.

Gjennom hele 2022 gjennomførte vi digitale kampanjer med tilbud om tre måneders gratis medlemskap til nye medlemmer, med god effekt. Disse ble annonsert på flere plattformer, blant annet i de sosiale mediene Facebook, Instagram, TikTok og Snapchat.

Medlemmer som melder seg inn gjennom de digitale kampanjene, blir i Parat i samme grad som nye medlemmer vervet gjennom andre kanaler. Det er svært få som melder seg ut når gratisperioden løper ut. Testing av vervepremier under de digitale kampanjene viste at slike insentiver også har en positiv effekt på rekrutteringen, og i 2022 var hele 45 prosent av alle innmeldinger et resultat av verving.

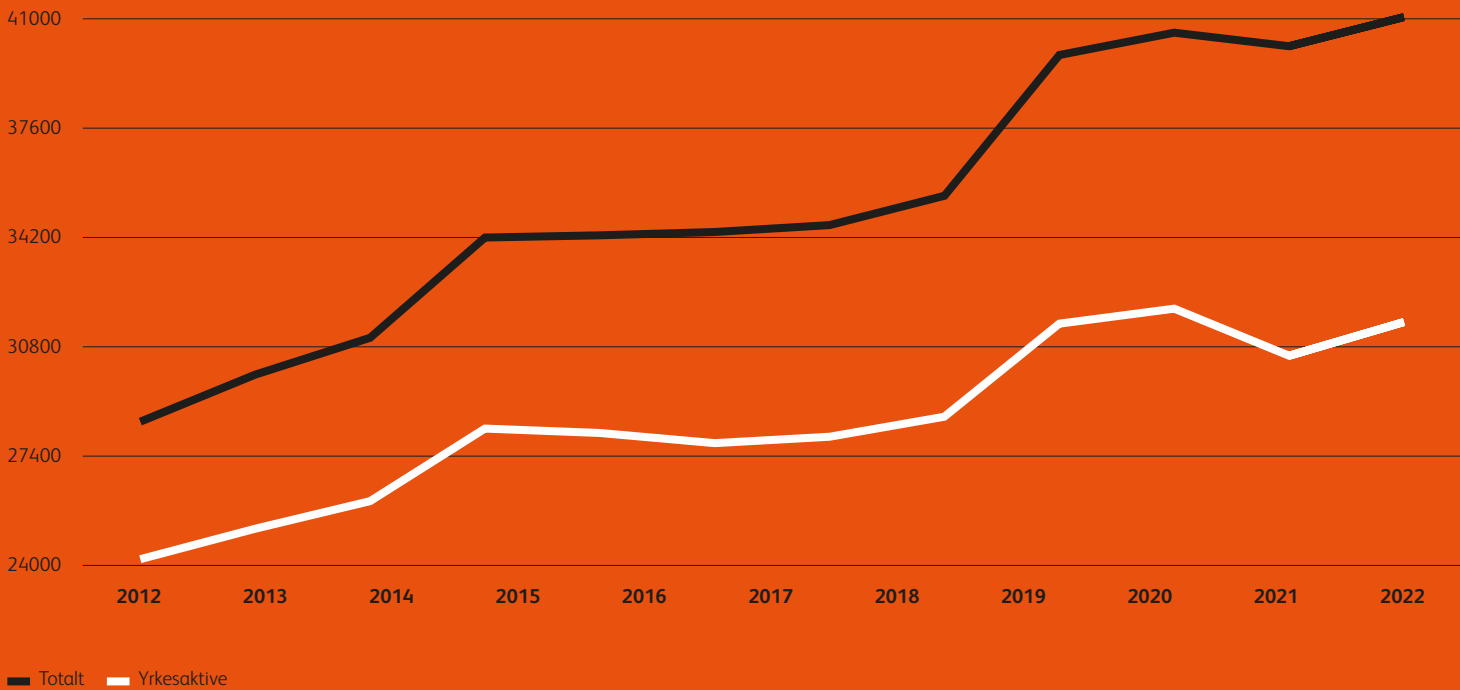
**”** De tillitsvalgte er vår aller viktigste ressurs i rekrutteringsarbeidet.



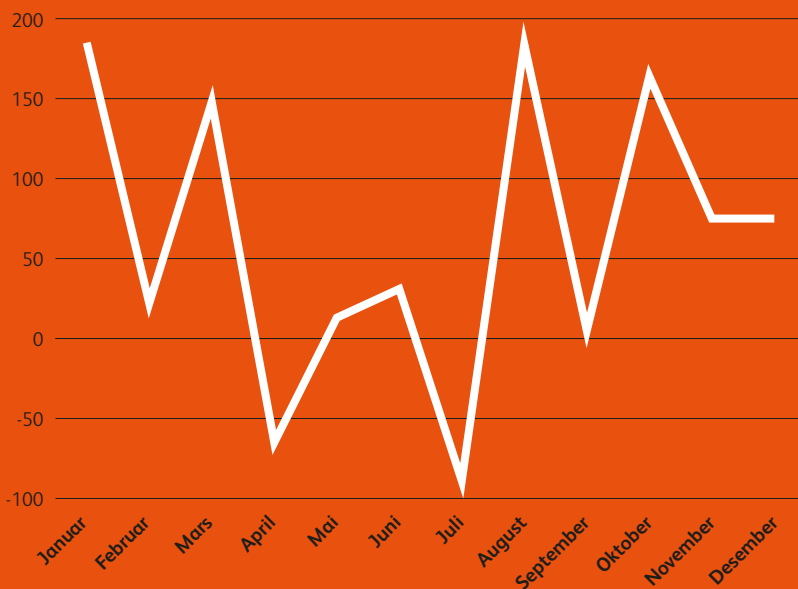
# Nøkkeltall

## Medlemsutvikling

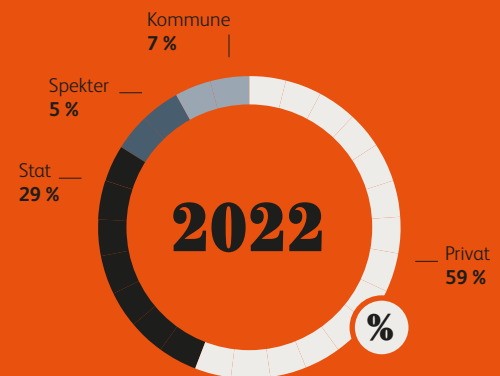
Det totale antallet medlemmer økte med 2,3 prosent fra 2021 til 2022.



## Netto innmeldinger per måned i 2022



## Medlemmenes fordeling i sektorer



## Våre flaggsaker

Hvert år heiser Parat en flaggsak. I 2022 viet vi ekstra oppmerksomhet til temaet arbeidsglede. I 2023 blir tillitsvalgte satt i søkelyset.

### Flaggsak 2022: Arbeidsglede



**a** Med pandemien som bakteppe ønsket Parat å rette søkelyset mot arbeidsglede og hva det faktisk betyr for arbeidstakere rundt om i landet. Foto: Getty Images

Etter noen krevende år med permitteringer, hjemmekontor og en arbeidshverdag de færreste hadde forutsett, besluttet hovedstyret i Parat at flaggsaken for 2022 skulle være nettopp arbeidsglede.

#### Hva ville vi?

Arbeidsglede er et mangfoldig begrep. Noe går på følelser, eksempelvis hvorvidt en ansatt opplever å bli sett og anerkjent. Andre aspekter, som for eksempel grad av innflytelse på eget arbeid, dreier seg om organisatoriske forhold.

Med pandemien som bakteppe ønsket Parat å rette søkelyset mot arbeidsglede og hva det faktisk betyr for arbeidstakere rundt om i landet. Vi ønsket å vie oppmerksomhet til hva som skal til for at vi kjenner på glede rundt jobben vår og i arbeidet vårt, og øke kunnskapen blant ledere og arbeidstakere i Norge om hva som kjennetegner et arbeidsliv der arbeidsglede står i sentrum.

Leder i Parat, Unn Kristin Olsen sier at ingen noen gang blitt utbrent eller syke av for mye arbeidsglede.

– Arbeidsglede fører til mer jobbengasjement, og gjennom forskning har man gjort funn som viser at arbeidsglede både utløser lønnsomhet og økt produktivitet. Og best av alt, at arbeidsglede er smittsomt, sier Olsen.

#### Hva gjorde vi?

Parat samarbeidet med Høgskolen i Kristiania om flaggsakens tema gjennom hele 2022. En rekke forskningsartikler om arbeidsglede, forfattet av professorer og førstelektorer ved høyskolen, ble publisert på Parats nettsider og i medlemsbladene gjennom året.

I september lanserte Parat, i samarbeid med det samme fagmiljøet, en felles forskningsrapport under tittelen

” Arbeidsglede fører til mer jobbengasjement, og gjennom forskning har man gjort funn som viser at arbeidsglede både utløser lønnsomhet og økt produktivitet.

Unn Kristin Olsen, leder i Parat

## Flaggsak 2023: Tillitsvalgte

«Arbeidsglede – moteord eller nødvendighet? En kunnskapsoversikt». Denne tok for seg nasjonal og internasjonal forskning om temaet, og ga gode innspill til hvordan partene i arbeidslivet kan anvende funnene om arbeidsglede. Rapporten kan leses på Parats nettsider.

Flaggsaken ble gjennom året belyst på konferanser, møteplasser for medlemmer og tillitsvalgte og gjennom Parats ulike publikasjoner og plattformer. Temaet ble også presentert under Arendalsuka, der Parat arrangerte en debatt med representanter fra NHO, Høyskolen Kristiania og Agder Fylkeskommune.

### Hva oppnådde vi?

Målet med Parats flaggsak er å gjøre den godt kjent blant medlemmer og tillitsvalgte, samt bidra til positiv oppmerksomhet for Parat. Med årets flaggsak lykkes vi å øke oppmerksomheten og spre kunnskap om hva arbeidsglede er, hva det innebærer og hvilke grep man kan ta som leder og arbeidstaker for økt arbeidsglede.

Gjennom samarbeidet med Høyskolen i Kristiania har vi funnet gode løsninger for å heve arbeidsglede, gjennom å lytte hva medlemmene sier om jobbutforming, og fremme tillit mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette er også et hovedmoment i den norske modellen.

Parat ønsker med årets flaggsak å feire våre tillitsvalgte og vise fram hvor viktig disse er på arbeidsplassen; for den enkelte, for virksomheten og for samfunnet. Våre tillitsvalgte legger ned en stor frivillig innsats og har et engasjement som betyr enormt mye for mange. Derfor er det viktig å synliggjøre denne innsatsen og vise frem verdien av våre tillitsvalgte. Vi ønsker å bruke flaggsaken til å kartlegge arbeidsbetingelser og behov blant våre egne tillitsvalgte med mål om å gi også tillitsvalgtrollen en enda bedre arbeidshverdag.

Vi ønsker også å samle kunnskap og fakta i en rapport for å kunne påvirke arbeidsgivere og myndigheter til å støtte opp under tiltak og incentiver som er med på å gi bedre arbeidsbetingelser for tillitsvalgte på arbeidsplassen. Som en del av arbeidet med flaggsaken for 2023 videreføres nå samarbeidet med Høyskolen Kristiania, som sammen med Parat utvikler et eget deltidsstudium i arbeidsglede, ledelse og selvledelse for tillitsvalgte.



**b**  
Leder i Parat, Unn Kristin Olsen, har gjennom 2022 jobbet for å spre arbeidsglede og jobbengasjement blant Parats medlemmer.  
Foto: Vetle Daler



## Viktige resultater i 2022

Vi opplevde heldigvis ikke det store antallet masseoppsigelser som vi fryktet i kjølvannet av pandemien. Likevel skapte ettervirkningene av korona og redusert økonomisk vekst som følge av Ukraina-krigen store usikkerheter i norsk økonomi, og dermed også usikkerhet for Parats medlemmer i forkant av lønnsoppgjøret.

Lønsoppgjøret i 2022 skulle være det første ordinære hovedoppgjøret etter pandemien, og det var en rekke grupper i arbeidslivet som hadde høye forventninger. Likevel var det sterk økonomisk usikkerhet knyttet til oppgjøret, og til TBUs anslag for prisvekst på 3,3 prosent.

### Hovedoppgjøret 2022

#### Privat sektor

Frontfagsoppgjøret, der Parat og Fellesforbundet forhandler parallelt med NHO, gikk til mekling og endte med enighet 23 timer på overtid. Den økonomiske rammen ble anslått til 3,7 prosent, hvorav tariff-tilleggene utgjorde 1,3 prosent og overhenget 0,9 prosent. Forventet lønnsglidning ble beregnet til 1,5 prosent.

SAS-pilotene streiket i 15 dager midt i fellesferien. Meklingen ble gjennomført felles for alle land, og Parat var til stede i Stockholm under hele meklingen. Parat kom godt ut av streiken og var synlige langt utover hva vår andel av de ansatte skulle tilsi. Pilotene fikk også mye sympati og faktisk økende støtte i løpet av streken. Resultatet av streiken var at pilotene fikk gjennomslag for sitt hovedkrav om felles ansettelse, felles ansiennitetsliste og felles tariffavtale for alle selskaper i SAS-konsernet i Skandinavia.

Vi har i ettertid evaluert streiken og vår egen innsats. Her var det mye positivt, og Parat har tydelig utviklet seg i positiv retning sammenlignet med den store streiken i Norwegian i 2015. Synliggjøringen av Parat som organisasjon, sett i lys av størrelsen vår, er spesielt imponerende, og noe vi tar med oss inn på andre tariffområder og kommende oppgjør. Et forbedringspunkt som bør nevnes, er en enda bedre oppdatering av andre tillitsvalgte både i SAS og andre selskaper som kunne bli berørt av den pågående streiken.

YS og Virke ble enige om oppgjøret for varehandelen, reiseliv og begravellesbyråene uten selv å havne i mekling. Rammen ble også her 3,7 prosent, den samme som for frontfaget. Farmasiforbundet og Parat havnet i mekling, og etter åtte timers mekling på overtid fikk vi på plass ny arbeidstid for apotekene samt nye regler for ubekvem arbeidstid. Omleggingen ble kompensert fullt ut.

#### a

Nestleder i Parat, Anneli Nyberg, var representert i Parats forhandlingsdelegasjon for frontfaget. Foto: Ulrik Øen Johnsen.



#### a

#### Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)

Parat og MEF kom til enighet om en ramme i tråd med frontfagsoppgjøret. Medlemmer omfattet av anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører fikk et generelt tillegg på fem kroner per time fra 1. mai. Samtidig ble minstelønnsatsene øket kraftig. Tillegget for arbeid under dagen er økt med 10 kr. Det ble også oppnådd diverse endringer i bestemmelsene om reise og tjenestepensjon, og enighet om egne protokoller om innarbeidingsordninger og drift og vedlikehold av veier.



## b

Frontfagsoppgjøret, der Parat og Fellesforbundet forhandler parallelt med NHO, gikk til mekling og endte med enighet 23 timer på overtid. F.v.: Leder for forhandlingsavdelingen, Turid Svendsen, samfunnsøkonom Tonje Krakeli Sneen og forhandlings-sjef Kjell Morten Aune. Foto: Helene Husebø

### Statlig sektor

I det statlige oppgjøret ble det også mekling til langt på overtid. Partene endte opp på 3,84 prosent. Unio stat gjorde alvor av sine trusler fra mellomoppgjøret om å melde overgang til den andre avtalen, hvilket gjorde at YS ikke lenger er tilknyttet den største avtalen i sektoren. I tillegg til at man kom inn et stykke over frontfaget, fikk YS gjennomslag for et mangeårig krav om 200 prosent overtid etter nattvakt.

### Kommunal sektor

I KS-oppgjøret ble det mekling til langt på overtid. Partene endte opp på 3,84 prosent. Det ble også en del endringer i fellesbestemmelsene i hovedtariffavtalen. Det ble ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger for ansatte i kapittel 4.

### Oslo kommune

Etter mer enn ett døgn på overtid ble det i mekling oppnådd en akseptabel løsning. Rammen ble noe over frontfaget, rundt 3,84 prosent. Noe av rammen ble brukt til å øke ulempetilleggene. Det ble ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger.

### Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter (KA)

Partene ble enige om å utsette hovedoppgjøret til september 2022.

Dette fordi KS-oppgjøret gikk til mekling, og man har vanligvis fulgt resultatet i KS. Forhandlingene startet 27. september og endte med enighet lørdag 29. oktober. Rammen ble noe over frontfaget, rundt 3,84 prosent. Det ble avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger for ansatte i fellesrådene/menighetsrådene. Det ble også en forbedring i bestemmelsen om beregning av lønnsansiennitet. Men spørsmålet om nye felles tilleggslønnsatser ble man ikke enige om, det går til nemnd.

### Samfunnsbedriftene

Det ble oppnådd enighet i forhandlingene både på bedriftsavtalen og på energiavtale I. På begge avtalene ble resultatet på nivå med frontfaget. På bedriftsavtalen ble det gitt generelle tillegg på minimum 12 000 kr, og det ble avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger. På energiavtale I ble det gitt tillegg på minimum kr 10 900.



## Spekter-området

A-delsforhandlingene i Spekter endte med ramme og sentralt tillegg som frontfaget.

Parat hadde ingen grupper i fase 3-forhandlinger i 2022, så alle kom frem til enighet i lokale forhandlinger. Spekter helse (område 10) fikk et resultat med et generelt tillegg på kronebeløp mellom kr 13 000 og 17 000 for dem på lønnskalaer, 3 prosent for gruppe 4 og 5, og 4,1 prosent på individuell lønn.

## Arbeidsrett og -vilkår

Det var ikke til å komme fra at en rekke bransjer var under et vedvarende press etter pandemien, slik som luftfart, hotell og restaurant og reiseliv. Selv om masseoppsigelsene ikke kom som fryktet, var det i 2022 en økende tendens til arbeidsmiljøkonflikter, hvor Parat har måttet bistå med juridisk bistand.

### Arbeidsmiljøkonflikter – Parat som medspiller til løsning

Noen av konfliktene har vært av såpass omfattende karakter at det har medført omfattende prosesser med arbeidsmiljøundersøkelser, hvor også Parats advokater har vært aktive medspillere for å bidra til et bedret arbeidsmiljø i virksomhetene. Dette har vært opplevd som konstruktivt både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, idet partene har vært enige om at de har hatt et felles mål, nemlig å bidra til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Et fellestrekk ved disse sakene har vært at partene ikke har fulgt det formalistiske varslingssporet, noe som ville ha tvunget prosessene inn i en lite fleksibel prosess. Ved å legge opp til alternative og mer fleksible prosesser har partene lyktes med å oppnå gode resultater.

### Oppsigelser begrunnet i arbeidstakers forhold

Selv om det ikke har vært så mange store nedbemanningssaker, har det

vært en rekke oppsigelsessaker begrunnet i arbeidstakers eget forhold. Med dette sikter vi til oppsigelser og avskjedssaker begrunnet i manglende kompetanse til å fylle stillingen, illojalitet og brudd på arbeidsreglement og manglede vilje til å innrette seg etter arbeidsgivers pålegg. De fleste av disse sakene har vært løst i forhandlingsmøter, enten ved at oppsigelsen er blitt opprettholdt fordi den har vært saklig begrunnet, eller, i noen tilfeller, ved at oppsigelsen har blitt trukket tilbake.

Felles for alle sakene er uansett at medlemmene har fått juridisk bistand fra Parat, blant annet i forhandlingsmøter, slik at deres rettigheter er blitt ivaretatt.

### Rettslige prosesser

I 2022 ble det tatt ut cirka 25 stevninger eller anker, og i flere av disse ble det inngått forlik. Det ble ført syv saker for tingrettene, tre saker for lagmannsretten, én sak for Høyesterett og ni saker for arbeidsretten.

Det er viktig og bra at Parat jevnlig fører saker i Høyesterett. Slike saker styrker vår posisjon som fagforening, og det styrker vår kompetanse. For inneværende år er Parat involvert i to nye saker for Høyesterett.

Parat har forholdsvis mange saker i Arbeidsretten. Dette skyldes både at vi, særlig innen luftfart, har mange selskapsespesifikke avtaler – altså ingen bransjeavtaler – der det ofte oppstår uenigheter om tolkningen. Tariffavtalen er helt grunnleggende for en fagforening, og for å unngå at tariffavtalen ikke undergraves som styringsinstrument, mener vi det er viktig å prøve uenigheter for domstolene. Dette er dessuten billigere og raskere enn å gjøre uenigheter om til interessedivert med en potensiell streik. Mange av de søksmålene vi tar ut, ender med forlik. Dette gjelder både i tingretten/lagmannsretten og i Arbeidsretten.



**C** Parat fører jevnlig saker i Høyesterett. Slike saker styrker vår posisjon som fagforening, og det styrker vår kompetanse. Foto: Vetle Daler



d



## Kompetanseutvikling og rekruttering

2022 har vært preget av arbeidet med å få tilbake flest mulig av de medlemmene Parat mistet under koronaen. En betydelig andel av våre medlemmer ble permittert, og mange ble arbeidsledige. Det førte til en reduksjon i både det samlede antallet medlemmer og i antallet yrkesaktive medlemmer.

Parat gjennomførte i hele 2022 nettbaserte kampanjer, hvor nye medlemmer fikk tre måneders gratis medlemskap. Dette ga nye medlemmer anledning til å teste ut medlemskapet kostnadsfritt. Gjennomgang av medlemstall indikerer at dette har gitt større medlemsvekst enn kampanjer uten gratis prøveperiode. Nye medlemmer opplever at Parat er et godt og relevant fagforeningsalternativ, og det er svært få som melder seg ut når gratisperioden løper ut.

Det er en sammenheng mellom kompetente, engasjerte tillitsvalgte på et arbeidssted og medlemsvekst. Utvikling av tillitsvalgtapparatet er en del av grunnarbeidet for medlemsvekst. Tillitsvalgte som har god oversikt over relevant lov- og avtaleverk, og som evner å skape en god dialog med arbeidsgiver, oppnår bedre resultater for medlemmene. Vi gjennomførte gjennom året 18 grunnkurs for tillitsvalgte, og 17 fordypningskurs.

Etter pandemien har vi sett verdien av å kunne tilby både nettbaserte og fysiske kurs, og til og med tilby enkelte kurs som en kombiløsning. Det gir stor fleksibilitet. Samtidig blir Parats webinarer stadig mer etterspurt, og Parat har det siste året gjennomført webinarer med

flere hundre deltakere. Særlig har webinarer om lønnsoppgjørene vært populære blant våre tillitsvalgte. For medlemmer er det framtidfullmakt og fritt rettsråd som topper statistikken. Høsten 2022 fikk vi et nytt tv-studio i Lakkegata, og webinarne får nå en mye bedre teknisk kvalitet.

## Kommunikasjon

Parat kommuniserer i egne medier gjennom medlemsblader, nettsider, nyhetsbrev og på sosiale medier, i kombinasjon med digitale og fysiske arrangementer, konferanser og infomøter. Alle våre kanaler ble i 2022 oppdatert hyppig med informasjon, og vi legger stor vekt på å opprettholde en kontinuerlig og proaktiv kommunikasjon med både medlemmer og andre interessenter. Vi ser at tilstedeværelsen vår på sosiale medier blir viktigere og viktigere, og at et økende antall eksisterende og potensielle medlemmer interagerer med oss på disse digitale plattformene.

Vi ser også at målrettet og kontinuerlig arbeid mot presse, medier og andre samfunnskontakter gir god effekt i form av pressedekning og interesse for jobben vi gjør for norsk arbeidsliv. Denne dekningen utenfor Parats egne kanaler beskriver godt Parats samfunnsengasjement. I 2022 oppnådde vi totalt 2146 medieoppslag.

I tillegg ser vi god effekt i form av merkevarebygging som følge av de digitale rekrutteringskampanjene vi gjennom 2022 har hatt gående på ulike sosiale flater, deriblant på Facebook, Instagram, Snapchat og Google. Dette har også gitt god effekt i form av medlemstall.

d

Vi ser at målrettet og kontinuerlig arbeid mot presse, medier og andre samfunnskontakter gir god effekt i form av pressedekning og interesse for jobben vi gjør for norsk arbeidsliv. Illustrert ved Parats nestleder, Anneli Nyberg. Foto: Ned Alley

# Virksomheten i 2022

Parat har gjennom 2022, som første tilnærmede normalår etter pandemien, hatt positive økonomiske resultater. Organisasjonen har fortsatt arbeidet med å investere i løsninger som gjør det enklere å vokse i tiden fremover.

Parat oppnådde et aktivitetsresultat på 11,3 millioner kroner i 2022. Dette er en nedgang på 9,9 millioner kroner fra 2021.

Aktivitetsresultatet endte på nivå med siste «normalår», altså 2019. Inntektene gikk opp med over 11 millioner kroner fra 2021 til 2022. Økningen ligger særlig i medlemsinntekter og opptjente inntekter fra operasjonelle aktiviteter.

Samfunnet åpnet helt opp igjen etter pandemien i 2022. Dermed ble også Parats aktiviteter, som tillitsvalgtopp-læring, medlemsmøter og konferanser, i stor grad gjennomført fysisk. Vi har likevel valgt å gjennomføre visse aktiviteter digitalt, som medlemsforedrag og forberedelser til lønnsforhandlinger, men i langt mindre grad enn foregående år.

Gjennom året ble den digitale rekrutteringen ytterligere styrket. Investeringene i digital rekruttering kan bidra til å sikre fremtidige inntekter, og vi fortsetter dette arbeidet også i 2023.

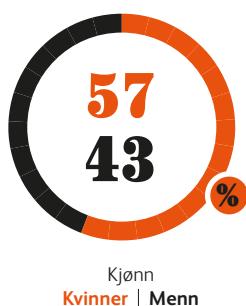
## Arbeidsmiljø og likestilling

Ved utgangen av 2022 hadde Parat 70 ansatte, av disse 40 kvinner og 30 menn. Gjennom året var det gjennomsnittlige 4 prosent, mot 4,42 prosent i 2021. Det ble ikke rapportert om skader eller ulykker på arbeidsplassen.

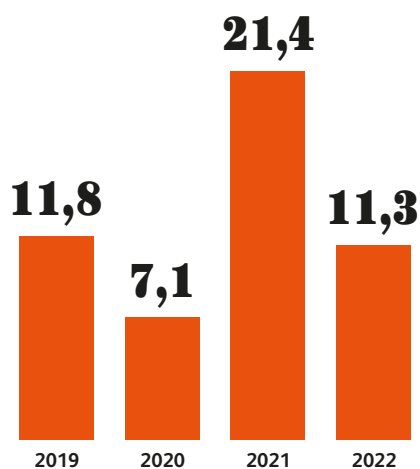
Parat tilstreber lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi. Spørsmålet om kjønnsbaserte lønnsforskjeller ble drøftet under lønnsforhandlingene i 2022. Partene konkluderte med at det ikke var grunnlag for å gjøre særskilt diskrimineringsdempende tiltak knyttet til lønnsforskjellen som ble funnet.

Parat arbeider målrettet for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter, og for å hindre diskriminering. Arbeidet vårt med dette omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

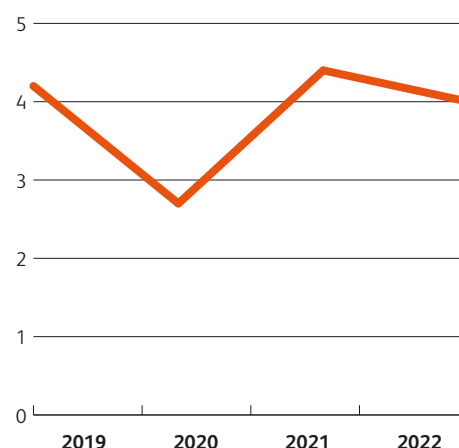
Kjønnsfordeling blant ansatte



Aktivitetsresultat  
(millioner kroner)



Sykefravær blant ansatte  
(gjennomsnitt i prosent)



# For mennesker og miljø

Bærekraftsarbeidet i Parat er solid forankret i vår rolle som arbeidstakerorganisasjon. Vi jobber bredt for å fremme menneskerettigheter, faglige rettigheter, demokratiutvikling, fattigdomsbekjempelse og klima- og miljørelaterte saker i alle deler av arbeidslivet.

**R**etten til å organisere seg er en grunnleggende menneskerett. Som arbeidstakerorganisasjon bidrar Parat til å organisere arbeidslivet og sikre at arbeidere får trygge arbeidsforhold og en lønn å leve av.

## Etiske retningslinjer og etisk handel

Parat har godt etablerte etiske retningslinjer for ansatte, tillitsvalgte og medlemmer. I tillegg har vi utarbeidet retningslinjer for etisk handel for å bidra til orden i våre leverandørkjeder. Parat har vært medlem av Etisk handel Norge (tidligere Initiativ for etisk handel) siden 2015. Vi gjennomgår kontinuerlig egne innkjøpsrutiner og rapporterer årlig om leverandøroppfølgingen og tiltak i verdikjeden til Etisk handel Norge.

I 2022 fulgte vi opp og operasjonaliserte landsmøtets resolusjon om menneskehandel og trafficking. Vi bidro til å skape oppmerksomhet omkring de krevende sosiale forholdene for arbeidere i Europa og øvrige deler av verden gjennom vårt internasjonale arbeid, dialog i EU og informasjonsutveksling med organisasjoner i andre land.

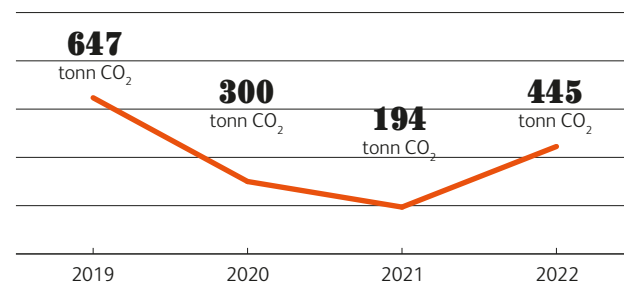
## Klima og bærekraft

Et grønt og bærekraftig arbeidsliv er ett av de ni innsatsområdene i Parats strategiplan for perioden 2022–2024. Vårt mål er å være løsningsorienterte og konkrete i møte med klimautfordringene. Sammen med Norsk klimastiftelse utforsker vi hvordan vi kan bidra som arbeidstakerorganisasjon, og sprer kunnskap og verktøy til vårt store tillitsvalgtapparat. Vi bruker også Arbeidslivets klimauke til å rette oppmerksomhet mot saken og oppmuntre medlemmer til å sette klima på dagsordenen i virksomhetene. I 2023 planlegger vi en egen klimakonferanse for å rette enda mer oppmerksomhet mot miljø og klima i fagbevegelsen.

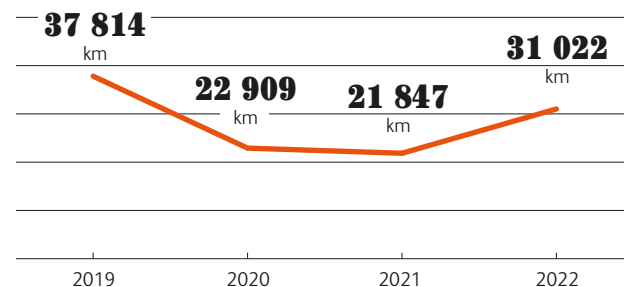
Parat ble resertifisert som Miljøfyrtårn-virksomhet i 2022. Vi jobber kontinuerlig med å innarbeide miljøhensyn og skape forbedringer i prosjekter, produkter og tjenester. Både reisevirksomheten og energibruken i hovedkontoret gikk ned under pandemien, og i kjølvannet av denne jobber vi for at disse klimagevinstene ikke bare blir forbigående effekter. Vi lyktes dessverre ikke med å utarbeide et mer komplett klimaregnskap for 2022, men dette har fortsatt høy prioritet.

## Nøkkeltall

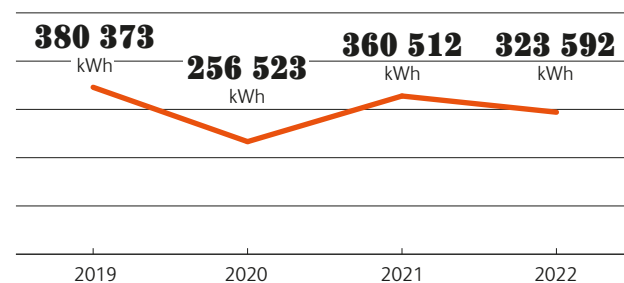
### CO<sub>2</sub>-utslipp flyreiser



### Antall kilometer kjørt i bil



### Energiforbruk i hovedkontor i kWh



### Parats miljøpolicy 2020 2021

- Vi arbeider for kontinuerlig miljøforbedring i prosjekter, produkter og tjenester.
- Virksomheten skal drives i samsvar med gjeldende myndighetskrav og egne krav.
- Vi bestreber oss på å ivareta helse og sikkerhet for våre ansatte.



# Statskonferansen 2022

Hvert år arrangeres Parats Statskonferanse for ansatte i staten. I 2022 ble den avholdt 8. og 9. juni på Gardermoen og samlet 185 tillitsvalgte.

**a**



**a** Kristin Clemet fra tankesmien Civita deltok i politisk debatt om tillitsreformen. Foto: CF Wesenberg / kolonihaven.no

**T**ema for konferansen var hvordan tillitsreformen kan bidra til motivasjon og arbeidsglede. Tillitsreformen er en reform som regjeringen har besluttet at skal gjennomføres i offentlig sektor. Et viktig mål med tillitsreformen er å finne løsninger som gir mer rom og tid for førstelinjene både i stat og kommune, slik at de kan gi innbyggerne bedre tjenester.

Parat-leder Unn Kristin Olsen åpnet konferansen ved å trekke frem pandemiens utfordringer for de tillitsvalgte, både når det gjaldt kontakt med medlemmer, rekruttering og aktiviteter. Deretter loset konferansier Christian Strand deltakerne trygt gjennom konferansens program.

Robert Steen, byråd for helse, eldre og innbyggertjenester i Oslo, holdt innlegg om hvordan Oslo kommune iverksetter tillitsreformen. Forsker Louise Bringselius snakket om tillitsbasert styring og ledelse, og statsviter og forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), Kristin Reichborn-Kjennerud, holdt foredrag om hva overdreven styring og kontroll kan gjøre med offentlig sektor.

I tillegg var det politisk debatt om tillitsreformen, med Kristin Clemet fra Civita og Stian Nyhus, statssekretær i Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Forfatter Per Henrik Stenstrøm avsluttet det faglige programmet med sitt foredrag om hvordan man takler primadonnaer og andre vanskelige kolleger.

Konferansen ble streamet og kan ses på Parats nettsider.

## Statskonferansen 2022

Tid: 8. og 9. juni

Sted: Radisson Red Oslo Airport

Antall deltakere: 185

# Lederkonferansen 2022

Parats lederkonferanse samler ledere fra alle sektorer og bransjer, men med hovedvekt fra offentlig sektor. I 2022 ble konferansen arrangert 7. og 8. september på Scandic Oslo Airport Hotel, og samlet 106 leder-medlemmer.



**T**ema for konferansen var arbeidsglede og tillit. Hvorvidt tillitsreformen vil motivere og engasjere, og om den vil skape arbeidsglede, var det Parat ønsket å rette søkelyset mot under konferansen.

Parat-leder Unn Kristin Olsen og leder for Norges Politilederlag i Parat, Kjetil Ravlo, åpnet konferansen. Generalsekretær i Parat, Trond R. Hole, var konferansier.

Konferansens første dag bød blant annet på statssekretær John-Erik Vika, som snakket om tillitsreformen og dens betydning for ledere. Riksadvokat Jørn Sigurd Maurud holdt et forrykende innlegg om forvaltning av tillit i skjæringspunktet mellom politisk ledelse og fagledelse. Cathrine Jansson, IT-direktør i Politiets IKT-tjenester, snakket om tillit og arbeidsglede i sammenheng.

Andre dag ble kickstartet av direktør i Folkehelseinstituttet, Camilla Stoltenberg, som holdt innlegg om ledelse, tillit og kommunikasjon. Deretter fikk forsvarssjef Erik Kristoffersen scenen, der han snakket om tillitsbasert ledelse. Ståle Einarsen, professor ved Institutt for Samfunnspsykologi ved Universitetet i Bergen, foredro om hvorvidt en forutsetning for tillit er mistillit, og direktør for Patentstyret, Kathrine Myhre, avsluttet konferansen med sitt innlegg om ledelse under tillit.

**a** Leder for Parat forsvar, Johan Hovde, i samtale med forsvarssjef Erik Kristoffersen under Lederkonferansen 2022. Foto: Vetle Daler

## Lederkonferansen 2022

**Tid:** 7. og 8. september  
**Sted:** Scandic Hotel Oslo Airport  
**Antall deltakere:** 106



## Jan Levi Skogvang ble kåret til «Årets tillitsvalgt» i Parat

Jan Levi Skogvang har siden 2002 vært leder for SAS Norge Flyverforening i Parat. Han ledet sine medlemmer gjennom SAS-streiken sommeren 2022 og har gjennom lang tid vært en synlig og markant skikkelse i Parat.



Jan Levi Skogvang har mer enn 35 års fartstid som tillitsvalgt i ulike flyselskaper, i tillegg til å inneha vervet som leder for SAS Norge Flygerforening (SNF). Skogvang ledet Parat Luftfart i mange år, og har også sittet i Parats hovedstyre.

Som tillitsvalgt i SAS har han vært gjennom mange tunge og krevende prosesser, deriblant fusjoner og omstillingsprosesser i konsernet. Sist, men ikke minst, var han en bauta under den 15 dager lange pilotstreiken i SAS i 2022.

– Der klarte han det kunststykket det er å ta fra oss vår første sommerferie på flere år, uten å miste vår sympati eller

forståelse. Det var en fantastisk bragd, sa Parat-leder Unn Kristin Olsen under utdelingen av prisen for årets tillitsvalgt.

Hun la til at SAS-streiken handlet om så mye mer enn lønn og arbeidstid. Det handlet først og fremst om hvordan vi alle skal ha det på jobb fremover med samarbeid, lojalitet og anstendighet mellom partene. – Dette var en kamp om den norske og nordiske modellen. Det var det streiken handlet om. Og det var den kampen pilotene i SAS tok for oss alle med Skogvang i førersetet, sa Olsen.

Parat-lederen fremhevet også Skogvangs synlighet i organisasjonen. – Skogvang har gjennom lang tid vært en synlig og markant skikkelse i Parat. For oss i Parat er det aldri kjedelig når Skogvang går i gangene. Alt som sies, kommer rett fra levra, alltid.

I tillegg til den gjeve tittelen «Årets tillitsvalgt» består prisen av en kunstglassbolle og en reisegavesjekk fra Parats samarbeidspartner Gjensidige.

**a**  
Årets tillitsvalgt  
i Parat, Jan Levi  
Skogvang.  
Foto: Ned Alley





” Vi mener  
at inkludering  
vil løfte alle.



# RU Midt

## UTVALGETS SAMMENSETNING:

Morten Mørch, leder  
*NTNU*

Ronny Johannesen, nestleder  
*NAV IT Forretningspartner*

Karina Holm Johansen  
*Distrikstannklinikken Hareid*

Vigdis Rønningen, sekretær  
*NTNU*

Håvard Indgaard Rotmo  
*Parat UNG*

Arne Duun  
*NAF*

**Varamedlemmer**

Mona Susan Kolstad (Sluttet)  
*Steinkjer tannklinikk*

Pall Ragnar Olafsson  
*St. Olavs Hospital*

Bjørng Ingrid Width  
*Politiets Fellestjenester*

Lise Grimen (Sluttet)  
*Parat UNG*

**Ressursperson**

Anita Rosmæl



RU Midt er regionutvalget for Parats medlemmer i Trøndelag og Møre og Romsdal.

### Møter og andre aktiviteter

RU Midt har i perioden hatt møter før hvert hovedstyremøte og har i tillegg hatt ekstramøter ved behov. Etter nesten to år med korona ble fellessamlingen mellom RU og Parats hovedstyre arrangert digitalt i februar. Flere av RU Midts medlemmer deltok på fellessamlingen.

I april hadde RU Midt en todagers samling i Hustadvika. I midten av september var det duket for fysisk samling mellom RU og hovedstyret. Tillitsvalgtkonferansen og regionmøte i region midt ble arrangert i Trondheim 5. og 6. oktober. Parats flaggsak for 2022 - arbeidsglede, var et gjennomgående tema. Steinar Krokstad, professor i sosialmedisin, foredro om ABC'en til god psykisk helse (Act, Belong, Commit).

På RU Midts møte i desember var grunnrenteskatt i oppdrettsnæringen meldt inn som sak. Flertallet i regionutvalget støttet forslaget om at politisk ledelse i Parat ser på innretningen for grunnrenteskatt i oppdrettsnæringen. Denne saken resulterte i enda et ekstramøte i RU Midt på nyåret.

### Samarbeid

Lederen av RU Midt har hatt digitale møter med de andre RU-lederne i forkant av hvert hovedstyremøte, i tillegg til å delta på digitale møter etter hvert hovedstyremøte med forbundslederen. Arbeidsutvalget i Parat oppnevnte i oktober en arbeidsgruppe bestående av lederne i regionutvalgene, samt nestleder i Parat sentralt og leder av regionavdelingen. Gruppens oppgave var å vurdere utvalgenes funksjon og virke i fremtidens Parat. Leder av RU Midt var sekretær i denne arbeidsgruppen.

**a**

Morten Mørch, leder i  
RU Midt. Foto: Privat

# RU Nord

## UTVALGETS SAMMENSETNING

Lars Raymond Holm, leder  
*Luftfartstilsynet*

Åse Helen Andersen  
*Apotek 1*

Anne Katrine Thomassen  
*Brønnøysundregistrene*

Per-Christian Størkersen  
*Nordland fylkeskommune*

Jorunn Kristin Trøen  
*Nord-Hålogaland heimevernsdistrikt 16*

Dina Høyenes  
*Finnmark fylkeskommune (UNG-representant)*

### Varamedlemmer

Per Kanestrøm  
*Blatchford Ortopedi*

Monika Nilsen  
*Apotek 1*

Anette Rypeng  
*Nordlandssykehuset*

Aleksander Brynjulfsen  
*Widerøe Technical Services (UNG-representant)*



RU Nord er regionutvalget for Parats medlemmer i Nordland og Troms og Finnmark.

### Møter og andre aktiviteter

RU Nord har arrangert digitale møter i forkant av møtene med Parats hovedstyre, for å gjennomgå sakspapirer og kommentarer. Den 3. og 4. mai møttes utvalget i Tromsø for å evaluere og planlegge medlemsaktiviteter i regionen, og for å planlegge regionkonferansen. I tillegg møttes utvalget fysisk på Gardermoen i september i forkant av fellessamling med hovedstyret og regionutvalgene.

Regionkonferansen ble arrangert den 27. og 28. oktober med foredrag om blant annet arbeidsglede og medarbeiderskap, erfaringer med omorganiseringer og frontfagsmodellen. Gjensidige bidro med informasjon om forsikring og verving.

### Samarbeid

Leder av regionutvalget har deltatt på digitale møter med de andre lederne i forkant av hvert hovedstyremøte, der det ofte har blitt gitt felles innspill. I tillegg har det blitt avholdt møter i etterkant av hvert møte, da også med Parat-leder Unn Kristin Olsen til stede. Arbeidsutvalget i Parat oppnevnte i oktober en arbeidsgruppe bestående av lederne i regionutvalgene samt nestleder i Parat sentralt og leder av regionavdelingen. Gruppens oppgave var å vurdere utvalgenes funksjon og virke i fremtidens Parat. Leder av RU Nord var leder av gruppen.

**a**

Lars Raymond Holm,  
leder i RU Nord.  
Foto: Luftfartstilsynet



## UTVALGETS SAMMENSETNING

Anja Pangård Ahlstrøm, leder  
*NIBIO*

Ronny Kjøsø  
*ASKO Øst*

Rigmor Christensen  
*Forsvaret*

Lene Nordrum  
*Tekna*

Erik Olerud  
*Jungheinrich AG*

Idar Nesset Gundersen  
*UNG-representant*

### Varamedlemmer

Kathrine Fjell  
*UNG-representant*



RU Øst er regionutvalget for Parats medlemmer i Viken, Innlandet og Oslo.

### Møter og andre aktiviteter

Utvalget har avholdt møter i forkant av hvert hovedstyremøte. De fleste av disse er gjennomført digitalt. Det ble avholdt fellessamling for hovedstyret og regionutvalgene 1. og 2. februar, samt 15. og 16. september.

Regionkonferansen ble avholdt på Holmenkollen Scandic Park 27. og 28. september, med arbeidsglede som tema. Politisk ledelse innledet konferansen, og deltakerne fikk innlegg om blant annet tillit, arbeidsmiljø, arbeidsglede, hovedoppgjøret og frontfagsmodellen.

### Samarbeid

RU-lederne har gjennomført digitale møter i forkant av hvert hovedstyremøte og deltatt på digitale møter med Parat-leder Unn Kristin Olsen i etterkant av hvert hovedstyremøte. Sammen med de andre regionutvalgene har RU Sør levert innspill til de fleste saker, og kom med innspill om å tariffmerke bedrifter, noe som har blitt fulgt opp av Parat. Arbeidsutvalget i Parat oppnevnte i oktober en arbeidsgruppe bestående av lederne i regionutvalgene samt nestleder i Parat sentralt og leder av regionavdelingen. Gruppens oppgave var å vurdere utvalgenes funksjon og virke i fremtidens Parat. Leder av RU Sør var nestleder i denne arbeidsgruppen.



Anja Pangård  
Ahlstrøm, leder i RU  
Øst. Foto: Vetle Daler

## UTVALGETS SAMMENSETNING

Sissel Eilefstjønn, leder  
*Stat*

Anne Britt Skomedal  
*Farmasi*

Anne Lise Olsen  
*Mandal Tannklinikk*

Knut Agnar Bøstein  
*Falck*

Hanne Kristine S. Korsvik  
*Universitetet i Agder*

Lise Marie Midland  
*UNG-representant*

### Varamedlemmer

Kim Finseth  
*Kystverket*

Cecilie Holt  
*NAV*

Jan Morten Lillehagen  
*Securitas*

Tommy Abrahamsen  
*UNG-representant*



RU Sør er regionutvalget for Parats medlemmer i Agder og Vestfold og Telemark.

### Møter og andre aktiviteter

Regionutvalget har gjennom året avholdt elleve utvalgsmøter, to av dem fysisk. I forbindelse med regionkonferansen og fellessamlingen for regionutvalgene og hovedstyret har utvalget avholdt fysiske møter.

Gjennom 2022 behandlet utvalget saker som årshjul for 2022, planlegging av regionmøtene, drøfting av aktiviteter, budsjetter, flaggsaken og gjennomgikk hovedstyredokumenter. Det har i løpet av året blitt en endring i utvalgets sammensetning. Hanne Kristin S. Korsvik og Kim Finseth valgte å trekke seg på grunn av endringer i arbeidssituasjonen. I den forbindelse ble Cecilie Holt fast utvalgsmedlem, med Jan Morten Lillehagen som første vara.

### Samarbeid

Leder av utvalget har hatt digitale møter med de andre RU-lederne i forkant av hvert hovedstyremøte for å gjennomgå saksdokumenter og sette sammen felles innspill eller merknader. I etterkant av hvert hovedstyremøte har Parat-leder Unn Kristin Olsen hatt informasjonsmøter med RU-lederne. Arbeidsutvalget i Parat oppnevnte i oktober en arbeidsgruppe bestående av lederne i regionutvalgene, samt nestleder i Parat sentralt og leder av regionavdelingen. Gruppens oppgave var å vurdere utvalgenes funksjon og virke i fremtidens Parat.



Sissel Eilefstjønn, leder  
i RU Sør. Foto: Privat

# RU Vest

## UTVALGETS SAMMENSETNING

Gro Nondal Buvik, leder  
*Sygnir AS*

Erik Andreassen  
*Gate Gourmet*

Odd Bertin Eide  
*Sjøfartsdirektoratet*

Anett Solen  
*Bergen Kommune*

Hege Solbakken Sæbø  
*Stavanger Aftenblad*

Aina Helene Malja  
*UNG-representant*



RU Vest er regionutvalget for Parats medlemmer i Rogaland og Vestland.

### Møter og andre aktiviteter

RU Vest avholdt syv møter i tillegg til regionkonferansen i 2022. Fire møter ble avholdt på regionskontoret i Bergen og tre ble avholdt digitalt.

Årets regionkonferanse ble avholdt den 3. og 4. oktober 2022 på Scandic Ørnen Hotel i Bergen. 91 tillitsvalgte deltok. Parats flaggsak «arbeidsglede» var en rød tråd i programmet. Det ble holdt foredrag om blant annet konflikthåndtering og psykososialt arbeidsmiljø. I forbindelse med konferansen inviterte vi til medlemsarrangement med «fenriken» Geir Aker fra Kompani Lauritzen. Medlemsarrangementet samlet 332 medlemmer, noe som er rekord i region vest.

Den 31. mai 2022 arrangerte regionskontoret sammen med RU Vest blåtur for medlemmer. Turen gikk med buss til Solhovden på Kvamskogen, der 60 medlemmer fikk plass. På programmet var både konkurranser, mat og drikke. Slike arrangement er svært populære.

### Samarbeid

RU-leder har deltatt på møter med de andre RU-lederne i forkant av hvert hovedstyremøte. I etterkant av hovedstyremøtene har Parats leder orienteringsmøte med RU-lederne.

Arbeidsutvalget i Parat oppnevnte i oktober en arbeidsgruppe bestående av lederne i regionutvalgene samt nestleder i Parat sentralt og leder av regionavdelingen. Gruppens oppgave var å vurdere utvalgenes funksjon og virke i fremtidens Parat. Leder av RU Midt var sekretær i denne arbeidsgruppen.



Gro Nondal Buvik,  
leder i RU Vest.  
Foto: Privat



” Vi mener at  
det grønne skiftet  
gir bærekraft og  
flere jobber.





# Likestilling- og mangfoldsutvalget

## Leder

Kari Nestaas

## Medlemmer

Anneli Nyberg  
Arvydas Dragonas  
René-Charles Gustavsen  
Para Paranthaman



Utvalgsleder  
Kari Nestaas.  
Foto: Vetle Daler



Parats hovedstyre har oppnevnt et eget likestillings- og mangfoldsutvalg som skal være et rådgivende organ for hovedstyret i likestillings- og diskriminerings spørsmål.

**P**arats likestillings- og mangfoldsutvalg skal være pådriver for og bidragsyter til at Parat oppfyller sin politikk på området.

Utvalget har som hovedmål at Parat skal være en inkluderende organisasjon, der alle skal kunne delta uavhengig av etnisitet, religion, funksjonsevne, kjønn, alder, seksuell legning, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Likestilling, mangfold og arbeid mot diskriminering skal være en naturlig del av Parats arbeid.

Utvalget skal adressere problemstillinger og utfordringer knyttet til så vel den globale arenaen, som til den nasjonale arenaen og de lokale arenaene – og hele tiden med prioritet til arbeidslivet. Utvalget rapporterer årlig til hovedstyret.

Utvalget består av Kari Nestaas Ruud, Anneli Nyberg, Arvydas Dragonas, Rene- Charles Gustavsen og Para Paranthaman. Fra administrasjonen ble Indianna Lind Grippo utnevnt som ressursperson, men ble etter kort tid erstattet av Siren Somby.

Det er holdt fire møter i 2022. Utvalget arrangerte møte 24. juni for å kunne delta i Pride-markeringen i Oslo sammen med YS, noe som dessverre ikke ble gjennomført etter planen.

Utvalgets mandat for 2022–2024 er vedtatt av hovedstyret i junimøtet og det har blitt utarbeidet en handlingsplan for perioden.

Det ble i april sendt inn et hørings svar fra utvalget om ratifisering av ILO-konvensjon nummer 190, som gikk ut på en tydeliggjøring av vernet mot seksuell trakassering i arbeidsmiljøloven. Utvalget kommenterte også YS' hørings svar, og sendte inn nominasjon for YS likestillingspris, der utvalget nominerte vinneren Lise Klaveness.

# Kontrollutvalget (KU)

Kontrollutvalget (KU) skal påse at Parats hovedstyre iverksetter landsmøtets vedtak, og forestå den politisk og økonomiske kontrollen av Parats virksomhet.



**Leder**  
Einar Follesøy Kaldhol

**Medlemmer**  
Berit Meyer  
Geir Krogh  
Mohammad Asif  
Rune Skaar (vara)  
Ragnhild Negård (vara)

**a**  
Einar Follesøy Kaldhol er leder av kontrollutvalget. Foto: Ned Alley

**K**ontrollutvalget vurderer også bruken av Parats midler i henhold til gyldige vedtak fattet av Parats organer.

## Møteaktivitet

Kontrollutvalget har i 2022 hatt fem møter. Fire av møtene har vært fysiske, mens ett møte var digitalt. Det har vært mer krevende i år å finne tidspunkt for møter, dette antas å ha sammenheng med at en større del av nåværende utvalgsmedlemmer er i yrkesaktiv alder og tillitsvalgte for Parat på sin arbeidsplass. Året har vært svært spesielt på grunn av pandemien. Parats ledelse har, etter det utvalget har observert, håndtert situasjonen på en god måte.

## Saker og arbeid

I likhet med tidligere år ha utvalget gjennomgått alle styrende dokumenter vedtatt på landsmøtet, og har ikke funnet avvik av betydning.

Utvalget ønsker å gi ledelsen i Parat honnør for innstasen under SAS-streiken.

Dette var en streik som rammet store deler av samfunnet i en tid på året da mange er på reise, og på tross av dette klarte Parat, gjennom god håndtering av media, å få allmenn respekt i befolkningen for behovet for streiken.

Kontrollutvalget har i sine tidligere rapporter påpekt deres syn knyttet til retningslinjene for Parats underorganisasjoner. Utvalget er av den oppfatning at det fortsatt er behov for en gjennomgang av disse retningslinjene med sikte mot å oppnå en bedre struktur og likhet. Utvalget er positive til det arbeidet hovedstyret har iverksatt med organisasjonsstrukturen.

Utvalget vil sin første årsrapport etter Landsmøtet 2021 be hovedstyret iverksette tiltak for å sikre at landsmøtet 2024 blir et landsmøte hvor utvikling av Parat og vår politikk står i fokus. Landsmøtet 2021 ble i for stor grad preget av valg til ulike verv og roller.

## Økonomi

Kontrollutvalget har holdt seg fortløpende orientert om Parats økonomiske situasjon, særlig relatert til det faktum at Parat var den arbeidstakerorganisasjon i Norge som ble hardest rammet av permitteringer i medlemsmassen, og dermed hadde større inntektstap enn andre. Generalsekretæren har orientert utvalget om at Parats likviditet på tross av dette fortsatt er god, og bedre enn for fem og ti år siden. Utvalget vil imidlertid også i det videre arbeidet vokte den økonomiske utvikling for Parat, og legger til grunn at likviditeten, så vel som sikringsfondets størrelse, vil bli ytterligere styrket i årene som kommer.



# Oversikt over tariffavtalene

Parat er part i nærmere 90 forskjellige tariffavtaler og har medlemsgrupper i alle sektorer av arbeidslivet. Noen av disse er omtalt i beretningen, men som oversikten viser, er mangfoldet svært stort.

## NHO

Hovedavtalen mellom NHO og YS  
Biloverenskomsten  
Bristow Redningsmenn  
E-overenskomsten  
Fellesoverenskomst for Byggfag  
Flyavtalen Del A  
Flyavtalen Del B  
Flykabinavtalen SAS Norge  
Flykabinavtalen TUIfly Nordic  
Flykabinavtalen Widerøe  
Flykabinavtalene i Norwegian-konsernet  
Flyoverenskomsten  
Forsknings- og undervisningsoverenskomsten  
Funksjonæravtalen  
Glassoverenskomsten  
Handelsoverenskomsten  
Industrioverenskomsten  
Landbaseoverenskomsten  
Norsk Luftambulans Redningsmannsforening  
Oljeoverenskomsten  
Oljetransportavtalen  
Overenskomst for Arbeidsledere  
Overenskomst for Asfaltarbeid og veivedlikehold  
Overenskomst for Barne- og ungdomsverntjenesten  
Overenskomst for Bergindustri  
Overenskomst for Byggeindustri  
Overenskomst for Elektrofagene  
Overenskomst for Fiskeindustrien  
Overenskomst for fiskemel- og fiskefôrindustrien

Overenskomst for seismikkbedrifter  
Overenskomst for trykkerier og grafiske bedrifter  
Overenskomst Lufttransport Redningsmennforening  
Pilotavtale Bristow Norway Flygerforening  
Pilotavtale Lufttransport Rotorwing Forening  
Pilotavtalen SAS Norge  
Pilotavtalen i Norwegian-konsernet  
Presse- og Mediaoverenskomsten  
Renholdsoverenskomsten  
Riksavtalen  
Service- og vedlikeholdsoverenskomsten  
Tømmermåleroverenskomsten  
Vekteroverenskomsten

## Spekter

Hovedavtale Spekter-YS/Parat  
Spekter område 3: Avinor  
Spekter område 4: Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag (herunder Innovasjon Norge)  
Spekter område 8: Posten  
Spekter område 9: Øvrige virksomheter (herunder NMD/Vitus og AIM Norway)  
Spekter område 10: Helseforetak med sykehusdrift (offentlige)  
Spekter område 11: Øvrige helseforetak (herunder sykehusapotek)  
Spekter område 12: Virksomheter innen helse, velferd og oppvekst (private og ideelle)  
Spekter område 13: Sykehus med driftsavtaler (Lovisenberg)  
Informasjon om overenskomster i Spekter

## Virke

Hovedavtalen Virke-YS/Parat  
Avtale for Begravelsesbyråer  
Biloverenskomsten  
Energistasjonsoverenskomsten  
Farmasiavtalen  
Fritids- og opplevelsesavtalen  
Funksjonæravtalen  
Grossistoverenskomst  
HUK - Landsoverenskomst for barnehager  
HUK - Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester  
HUK - Landsoverenskomst for utdanning  
HUK - Landsoverenskomst for virksomheter  
HUK - Landsoverenskomst for høyskoler  
HUK - Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner  
HUK - Landsoverenskomst for Spesialisthelsetjenesten  
Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale  
Landsoverenskomst for Studensamskipnader  
Mønsteravtale for Tannhelsesekretærer  
Reiselivsavtalen  
Service- og vedlikeholds overenskomsten  
Verkstedoverenskomsten

## Kommunenes Sentralforbund (KS)

Hovedavtalen KS-YS/Parat  
Energiavtalen I (Samfunnsbedriftene-Parat/YS-K)  
Hovedtariffavtale (Kommune/KS-YSK/Parat)  
Hovedtariffavtale for konkurranseutsatte bedrifter (Samfunnsbedriftene-Parat/YS-K)

## Oslo kommune

Hovedavtalen Kommune/Oslo kommune/YSK/Parat  
Hovedtariffavtale dok 25 i Oslo kommune 2014–2016

## Staten

Hovedavtalen KDD/YS  
Hovedtariffavtale i staten 2020–2022

## Kirken

Hovedavtalen i KA  
Hovedtariffavtalen i KA-området 2020–2022

## Glass og Fasadeforeningen (GF)

Glassoverenskomsten mellom Glass og Fasadeforeningen og Parat 2020–2022

## Maskinentreprenørens Forbund (MEF)

Hovedavtalen MEF – YS/Parat  
Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører med MEF 2020–2022

## Direkteavtaler (Avtaler inngått med uorganisert arbeidsgiver)

Yilport-avtalen Direkteavtale Parat-Yilport  
Flykabinavtalen Cabin Services Denmark ApS  
Flykabinavtalen Sunclass Direkteavtale  
H. Clausen-avtalen Direkteavtale  
Statistisk Sentralbyrå - overenskomst for intervjuere Direkteavtale  
Norsk Sykepleierforbund-avtalen  
Tariffavtale Arkitektbedrifter Direkteavtale  
Overenskomst for Kjemisk Teknisk Direkteavtale  
Pilotavtalen Pilot Services Danmark Direkteavtale  
Pilotavtalen Pilot Services Sverige Direkteavtale  
Tariffavtale for Colosseumklinikene Direkteavtale  
Tariffavtale for Finn.no Direkteavtale  
Tariffavtale for Stortinget Direkteavtale

# Parat Media

paratmedia

**Leder**  
Liz Ovesen

**Nestleder**  
May Thingelstad

Medlemmer 2022  
**1069**



Gjennom året har Parat Media sett en positiv vekst i medlemstallet. Ved inngangen til 2022 var det stor optimisme knyttet til utvikling av inntekter i mediebransjen, men Russlands invadering av Ukraina snudde dette brutalt.

Ved inngangen til 2022 var optimismen stor med sterk utviklingen på både annonseinntekter og brukerinntekter. Ifølge tall fra IRM har levende bilde-kategorien, som består av TV og strømmetjenester, hentet inn alle inntektene de tapte under pandemiperioden, i løpet av 2022.

Internettannonsering tok seg også opp igjen i 2022 og kom seg tilbake på tilsvarende omsetning som før pandemien. Flere mediekonsern satset stort på nye områder som lyd, podkast og innholdsproduksjon.

### Øke kostnader

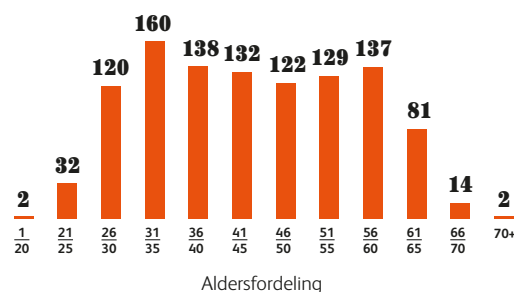
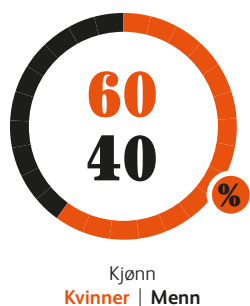
Den positive inntektstrenden snudde brått da Russland invaderte Ukraina i slutten av februar 2022. Økte papirpriser, høyere distribusjonskostnader, kraftig oppgang i energiprisene og usikkerhet i markedet medførte lavere annonseinngang.

Dette har tvunget frem frekvensendringer, større oppmerksomhet på kostnader og organisasjonsmessige endringer. Denne utviklingen skaper større pessimisme og en stor usikkerhet ved inngangen til 2023.

### Lønn og tariff

For klubber i Parat Media har lønnsveksten totalt i snitt ligget på rundt

## Fakta



**a**  
Liz Ovesen, leder  
i Parat Media.  
Foto: Helene Husebø



**b**

**b** Mangeårige tillitsvalgt i Amedia, Berit Bruerberg, ble kåret til årets tillitsvalgt i Parat Media. Her sammen med Parat Media-leder Liz Ovesen under overrekkelse av prisen. Foto: Privat

**c** Katrine Roald, forhandlingsleder for Parat og Therese Korsmo Mjaaland, forhandlingsleder for Mediebedriftenes Landsforening, kom til enighet under oppgjøret for Parat Media. Foto: Vettle Daler

fire prosent i 2022, uten overheng og glidning.

Fra de sentrale forhandlingene mellom Parat Media og Mediebedriftenes Landsforening (MBL) og NHO lå det 10 900 kroner per år på bordet før lokale forhandlinger. Minstelønns-satsene ble hevet med 14 000 kroner per år.

De som forhandlet etter sommerferien, endte med noe høyere lønnsvekst enn de som var tidlig ute.

Samtidig ser vi at noen få ønsket å pynte på lønnsveksten ved å legge inn overheng. Dette ble heldigvis gjort hos langt færre bedrifter enn de to foregående årene.

Utover rene kronetillegg var lønns-politikk, lønnsdifferensiering og drøftingsplikt på provisjon viktige krav i forhandlingene. Kravene knyttet til lønnspolitikk og lønnsdifferensiering var viktige for at klubben og

**c**

medlemmene skulle kunne påvirke egen lønnsvekst, og ikke minst være kjent med hva som vektlegges når det gjelder bruk av pott og individuelle lønnsstillegg.

Dette ble også fulgt opp under en samling for tillitsvalgte i september 2022. Vi så at mange klubber fulgte opp dette i lokale forhandlinger, og de er blitt enige om å starte arbeidet med å lage en lønnspolitikk sammen med lokal ledelse.

#### Medlemsvekst

I 2021 hadde vi 992 medlemmer fordelt på 192 arbeidsteder. Ved utgangen av 2022 hadde Parat Media 1069 medlemmer fordelt på 200 arbeidssteder. Dette er en utvikling vi er svært fornøyde med.

#### Årets tillitsvalgt

Mangeårige tillitsvalgt i Amedia, Berit Bruerberg, ble kåret til årets tillitsvalgt i Parat Media. Ved overrekkelse av prisen sa Parat Medias leder Liz Ovesen at det til tross for at det er mange gode kandidater, ikke var vanskelig å finne en soleklar vinner.

Bruerberg ble beskrevet som uredd, tydelig, faglig sterk og samtidig omsorgsfull i forhold til både medarbeidere og ledere.

– Hun er løsningsorientert, og ønsker å finne veier som gagnar både medarbeider og arbeidsgiver. Hun har evnen til å se ting fra forskjellige perspektiver, og kommer med betraktninger og spørsmål vi andre ikke har tenkt på, sa Ovesen.

# Parat forsvar

paratforsvar

**Leder**  
Johan Hovde

**Nestleder**  
Eivind Olsen

Medlemmer 2022  
**2539**



Omstillinger i forsvarssektoren har preget 2022, og det ble gjennomført flere omorganiseringer for å kunne kutte i kostnader. Norge ligger under NATOs toprosentmål, men likevel er sektoren pålagt å spare inn flere milliarder for å kunne få fremtidige økninger av budsjetttrammen.

Omstillingene i forsvarssektoren har i stor grad truffet støttefunksjoner. Parat forsvar er skeptiske til å kutte i disse, da vi mener at det er viktig med nok personell i støttefunksjoner for å kunne oppbeholde Forsvaret.

## Omstillinger

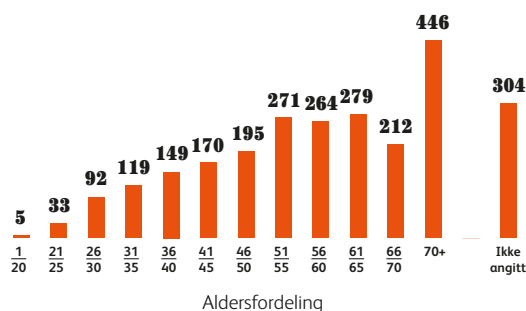
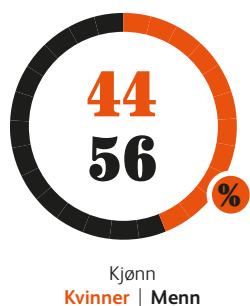
MAST og Modernisering og effektivisering (M&E) er store prosjekter, som har gått gjennom hele 2022. Disse programmene vil være med å prege forsvarssektorens utvikling de kommende årene. Parat forsvar har vært tydelig på at vi er bekymret for at vi mister mange av våre dyktige medarbeidere på grunn av stor usikkerhet knyttet til pågående omstillinger.

Det har blitt jobbet med å fornye personellreglementet i Forsvaret i løpet av 2022. Vi har også reforhandlet kompensasjonsavtalen i Forsvaret, der Parat forsvar fikk inn noen viktige endringer for å sikre like rettigheter mellom ansatte i Forsvaret.

## Politisk arbeid

Samfunnet var på vei tilbake til normalen etter en lang periode med nedstenging grunnet pandemien, da Russland valgte å invadere

## Fakta



Leder Johan Hovde og nestleder Eivind Olsen under Parat forsvars kongress i 2022. Foto: Unn Kristin Olsen



**b****b**

Johan Hovde, leder av Parat forsvar.  
Foto: Ned Alley

**c**

2022 har vært preget av utfordringer for forsvaret. Her er norske soldater og allierte under øvelse.  
Foto: Lea Bauer / Forsvaret

**c**

Ukraina. Russlands angrep har preget Forsvaret på flere måter. Utstyr har blitt avgitt, norske instruktører har bidratt til opplæring, og ikke minst har det vært viktig å følge nøye med på vår store nabo i øst.

Sverige og Finland valgte i 2022 å søke medlemskap i NATO, og vi har hatt flere møter med våre kollegaer der NATO har vært tema. Det har generelt sett vært svært høy aktivitet i Forsvaret, og det gjennomføres veldig mange møter med arbeidsgiver

på sentralt nivå. Det siste året har også avdekket en rekke varslingsaker i Forsvaret, som har krevd ekstra oppmerksomhet for å få til en forbedring.

#### Lønn og tariff

Lønnsoppgjøret i 2022 medførte store endringer av hovedtariffavtalen i staten. Det var lite penger å forhandle om lokalt, men ut ifra tilbakemelding fra våre hovedtillitsvalgte, fikk Parat forsvar god uttelling til medlemmene.

#### Møter og aktiviteter

I juni 2022 ble det gjennomført kongress i Parat forsvar. Johan Hovde ble gjenvalgt som leder, og Eivind Olsen som nestleder.

Parat forsvar var til stede på Arendalsuka, og gjennomførte et arrangement sammen med Befalets Fellesorganisasjon. For oss er det viktig å være med for å løfte debatten om Forsvarektoren og de utfordringer vi står overfor.

#### Medlemsrekruttering

Parat forsvar har klart å stabilisere medlemsmassen, og det er lite endringer gjennom året i totalen. Det melder seg inn tilsvarende antall medlemmer som det forsvinner ut i løpet av året. I all hovedsak er det pensjon som «stjeler» våre medlemmer.

” Det har generelt sett vært svært høy aktivitet i Forsvaret.



# Farmasiforbundet

a

farmasiforbundet

**Leder**  
Bodil Røkke

**Nestleder**  
Monika Nilsen

Medlemmer 2022  
**2732**



Gjennom 2022 har Farmasiforbundet hatt et kontinuerlig søkelys på utdanningen for apotek teknikere, og har jobbet tett med Utdanningsdirektoratet. Ressurser har også blitt rettet mot arbeidet for massevaksinering mot Covid-19.

**E**n samlet apotekbransje sto klare til å bidra i arbeidet med massevaksinering og avlaste et presset helsevesenet for å nå en best mulig vaksinasjonsgrad i befolkningen. Farmasiforbundet har i flere omganger

påpekt at apotekene kan og bør benyttes i større grad for å avlaste helsetjenesten i vaksinasjonsarbeidet, men også i andre helsetjenester der det er naturlig å benytte apotekets kompetanse.

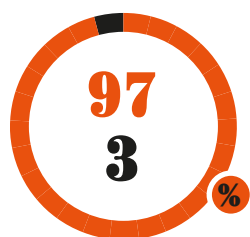
## Rekruttering

For å sikre medlemsvekst i Farmasiforbundet har det vært særskilt søkelys på å sikre at elever ved VG3 Apotekteknikk innmeldes som elevmedlemmer. Farmasiforbundet har vært på skolebesøk ved alle landets apotekteknikk-klasser for å informere om Farmasiforbundet og verdien av å være organisert. Farmasiforbundet har i samarbeid med Parat gjennomført flere vervekampanjer via Facebook.

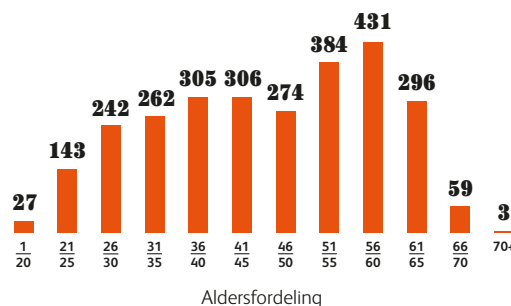
## Politisk arbeid

I tillegg til arbeidet gjort mot myndigheter i forbindelse med vaksinering mot Covid-19, har Farmasiforbundet levert innspill til flere høringer.

## Fakta



Kjønn  
Kvinner | Menn



a

Nestleder Monika Nilsen (t.v.) og leder Bodil Røkke under Farmasikongressen 2022. Foto: Vetle Daler

**b****b**

Bodil Røkke, leder i Farmasiforbundet. Foto: Vetle Daler

**c**

Farmasiforbundet opprettet i 2022 et tettere samarbeid med Norges Farmaceutiske forening. Her fra et møte i september 2022. Foto: Vetle Daler

Disse innebærer:

- skriftlig innspill til NOU av apotekenes rolle og rammevilkår i fremtiden
- skriftlig innspill til Helsepersonellkommisjonen
- endringer i blåreseptforskriften
- nasjonal e-helsestrategi for helse- og omsorgssektoren
- innretning av legemiddelberedskapslager for primærhelsetjenesten
- forslag til prinsipper for bruk av markedet på e-helseområdet

I tillegg har forbundet jobbet tett med Utdanningsdirektoratet sitt faglig råd for helse- og oppvekstfag samt lærere på utdanningsinstitusjoner for utarbeidelse av nye læreplaner og forbedring av utdanningen.

### Lønn og tariff

Ved inngangen av lønnsoppgjøret 2022 ble partene i frontfaget enig om en ramme på 3,7 prosent. Frontfagsrammen fungerer som en rettesnor i norsk lønns-

**c**

politikk og er noe Farmasiforbundet sine forhandlingsutvalg tar med seg inn i sine forhandlinger. Alle tariffområder i Farmasiforbundet kom til et resultat over frontfagsrammen i 2022.

Hovedmålet med årets oppgjør var å få til en økning av lønnsnivået for apotekteknikerne. Dette har vi klart. Det ble enighet om at arbeidstiden skal økes fra 36 til 37,5 timer per uke, og at ulempetilleggene skal utbetales som lønn. I tillegg ble det gitt et godt tillegg. Til sammen bidrar dette til et solid løft av lønnen for de ansatte.

### Møter og aktiviteter

Farmasiforbundet arrangerte medlemsmøter i forbindelse med alle Parate sine regionkonferanser høsten 2022. Disse møteplassene var en god arena for samtaler og diskusjoner mellom medlemmer og politisk ledelse. Det ble i 2022 rettet oppmerksomhet mot arbeidsplassbesøk for å møte medlemmene der de er, og forbundet gjennomførte totalt 25 slike besøk.

Den internasjonale apotekteknikerdagen avholdes den tredje tirsdagen i oktober. Farmasiforbundet benyttet i 2022 muligheten dagen gir til å skape aktivitet og blest på vegne av sine medlemmer. Aktivitet har først og fremst foregått på arbeidsplassene der Farmasiforbundet har bistått med promoteringsmateriale og arrangert konkurranser med premier blant medlemmene.

# Tannhelsesekretærenes forbund (ThsF)



**Leder**  
Anne-Gro Årmo

**Nestleder**  
Laila Aas

Medlemmer 2022  
**1861**



Tannhelsesekretærenes Forbund i Parat organiserer tannhelsesekretærer og assistenter i tannhelsetjenesten i alle sektorer. 2022 var for forbundet preget av arbeid med fagfornyelsen og læreplaner.

**2022** var et travelt år for Tannhelsesekretærenes Forbund.

I november ble landsmøtet avholdt, der administrasjonen fikk ny organisering, med leder, nestleder og sekretær med henholdsvis 100 prosent, 60 prosent

og 40 prosent frikjøp. Vekstendringer og den nye visjonen om å være «tydelig, målrettet og til stede» ble vedtatt.

## Medlems- og tillitsvalgtarbeid

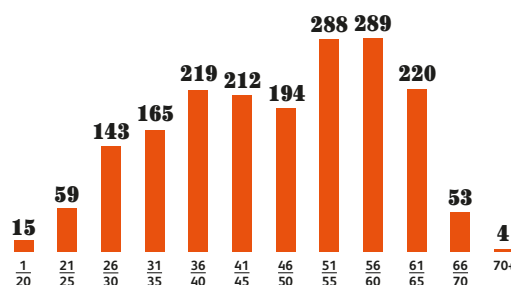
ThsF er opptatt av å gi både medlemmer og tillitsvalgte god informasjon, kurstilbud, bistand og oppfølging. I 2022 innebar dette blant annet tilbud om kurs i odontologisk anestesi for medlemmer. 29 tannhelsesekretærer deltok på kurset. Det har i tillegg blitt avholdt medlemsmøter, og medlemmene har fått tilbud om digitale kurs de kan følge når de har tid og anledning.

De tillitsvalgte har vært aktive gjennom året med å bistå medlemmene og jobbet målrettet opp mot arbeidsgiverne. Det ble den 9. og 10. juni arrangert tillitsvalgtkonferanse på Gardermoen, der 37 tillitsvalgte fra offentlig sektor deltok. I tillegg var forbundet til stede med stand på tre

## Fakta



Kjønn  
Kvinner | Menn



Aldersfordeling

**a** Leder av Tannhelsesekretærenes Forbund, Anne-Gro Årmo. Foto: Trygve Bergsland



**b****b**

Anne-Gro Årmo og president i Den norske tannlegeforening, Heming Olsen-Bergem. Foto: Vetle Daler

av Norsk Tannlegeforenings arrangementer. ThsFs stander ble godt besøkt, og mange valgte å melde seg inn under arrangementene.

#### Lønn og tariff

2022 var et hovedoppgjør, og forbundsleder var med i forhandlingene for kommunal og privat sektor. Kommuneoppgjøret var krevende, og gikk til meklings.

Oppgjøret i privat sektor ble utsatt og ble ikke ferdig før i november. Mønsteravtalen ble i år forhandlet direkte med NTF. Det ble også forhandlet for tariffavtalen i Colosseum-klinikken AS. Det ble enighet på begge disse avtalene.

” ThsF er opptatt av å gi både medlemmer og tillitsvalgte god informasjon, kurstilbud, bistand og oppfølging.

**c**

#### Politisk arbeid og utdanning

Tannhelsesekretærenes Forbund har vært med i arbeidsgruppen for ny læreplan for VG3 Tannhelsesekretærer. I tillegg har forbundet hatt to møter med dekan Tiril Willumsen ved Universitetet i Oslo som et ledd i prosessen med å få utdanningen tilbake til universitetet. Forbundet vil fortsette påvirkningsarbeidet og kontakten med UiO.

Sentrale og lokale tillitsvalgte har besøkt mange videregående skoler på VG1 og VG2 for å informere om yrket og rekruttere til tannhelsesekretærlinjen. I tillegg har de besøkt mange elever på VG3 for å informere om plikter og rettigheter i arbeidslivet, og vervet til forbundet. Å stå på stand på utdanningsmesser har vært en del av dette arbeidet.

Forbundet har i 2022 vært høringsinstans og levert innspill til følgende høringer:

- «Endringer i lov om endringer i helselovgivningen (oppheving av overføring av det offentlige tannhelsetjenesteansvaret)».
- Forslag om forskrift om gebyr ved behandling av søknad om autorisasjon, lisens, spesialistgodkjenning og godkjenning av etterutdanning for spesialister.

Forbundet har opprettet et godt samarbeid med Den norske tannlegeforening, og har avholdt ett formelt samarbeidsmøte med presidenten, i tillegg til mer uformell kontakt gjennom året. I tillegg har forbundet holdt godt på samarbeidet med Nasjonalt lederforum for den offentlige tannhelsetjeneste (NLDOT).

# Norges Politilederlag (NPL)



**Leder**  
Kjetil Ravlo

**Nestleder**  
Marit Ellingsen

Medlemmer 2022  
**479**



Norges Politilederlag har hatt et innholdsrikt 2022. Forbundet gjennomførte et ekstraordinært landsmøte i mars, der Kjetil Ravlo ble valgt som ny leder.

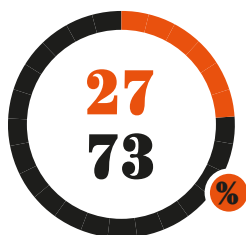
Forbundsleder for landsmøteperioden, Frank Gran, trakk seg fra vervet i forbindelse med at han takket ja til et jobbtillbud utenfor politiet. Kjetil Ravlo ble valgt som ny leder, med Marit Ellingsen som nestleder.

## Medlemsmøter og aktiviteter

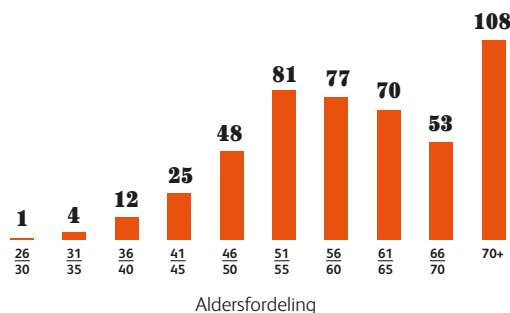
Medlemmer av forbundsstyret deltok på Arendalsuka i august. Sammen med Parat politiet arrangerte NPL debatt med temaet «Er politiet der når du trenger dem?». Forbundet var også synlig til stede på flere andre arrangementer, og fikk noe medieomtale. Viktigste er likevel nettverksbyggingen under et slikt arrangement, og det planlegges å gjennomføre et utvidet antall NPL-arrangementer i 2023.

Lederkonferansen i Parat ble gjennomført i september, med arbeids glede og tillit som hovedtemaer. Konferansen fikk meget gode tilbakemeldinger for både innhold og gjennomføring, og forsamlingen fikk høre foredrag fra blant andre riksadvokaten, politidirektøren og

## Fakta



Kjønn  
Kvinner | Menn



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



**b****b**

Kjetil Ravlo og statssekretær i Justis- og beredkapsdepartementet, John-Erik Vika, under lederkonferansen.  
Foto: Vette Daler

**c**

Norges Politilederslag organiserer politiledere over hele landet. Foto: Getty Images

**c**

forsvarssjefen. NPL samarbeidet tett med Parat forsvar, Parat NAV og Parat sentralt i forkant av konferansen.

Lokallagene har gjennomført flere medlemsmøter og årsmøter, og lokallagslederne samlet seg i forbindelse med lederkonferansen. Her ble det rettet oppmerksomhet mot hva som skal være NPLs historie og kjernesaker i tiden fremover.

#### Politisk arbeid

NPL har over tid vært opptatt av at politiet får på plass en politisk omforent langtidsplan etter mal fra forsvaret. Det var et arbeid på gang under forrige regjering, men dette ble stanset av den nye regjeringen. Forbundet har sammen med Parat

politiet jobbet videre med saken, og har gjennom en rekke møter og utspill i media rettet oppmerksomhet mot saken.

NPL har levert flere høringsinnspill, både til Stortinget og internt til politidirektoratet, blant annet i forbindelse med følgende:

- maktmiddelutvalget
- høring om statsbudsjett for justis- og beredkapssektoren
- høring om dokumentoffentlighet i straffesaker
- høring om forslag til endring i gjeldsinformasjonsforskriften
- høring om forskrift om tilskudd til politiforeninger

Forbundsleder Kjetil Ravlo har deltatt som fast observatør i Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) i Politiet. Dette oppleves som svært nyttig, og gir god forankring av det øvrige partssammensatte arbeidet.

Forbundsleder er fast representant for YS i Næringslivets sikkerhetsråd. Medlemsorganisasjonene er berørt av den nye sikkerhetspolitiske situasjonen, og totalberedskap er aktualisert. Dette var tema på flere møter og arrangementer i regi av sikkerhetsrådet.

” NPL har over tid vært opptatt av at politiet får på plass en politisk omforent langtidsplan.



# Parat NAV



**Leder**  
Agathe Osland Hellesten

**Nestleder**  
Paal Herman Bergman Seivaag

Medlemmer 2022  
**1232**



For Parat NAV var 2022 landsmøteår. Under landsmøtet ble Agathe Osland Hellesten og nestleder Paal Herman Bergman Seivaag gjenvalgt som lederduo.

Landsmøtet ble gjennomført på Gardermoen den 8. juni, med påfølgende fagdag den 9. juni. Her var tema helse, miljø og sikkerhet, med foredragsholderne Trude Fjærli Giskås og HR-direktør i NAV, Gunnhild Løkkevold.

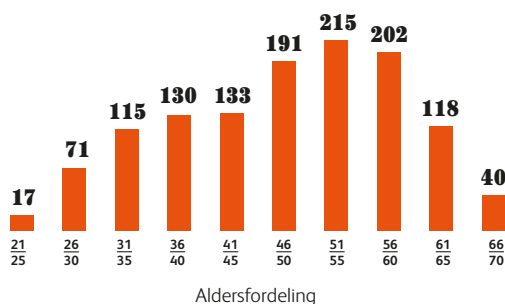
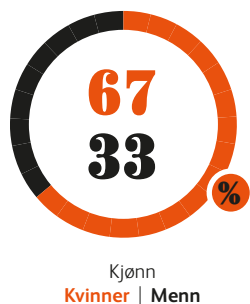
## Drift og politisk arbeid

Det daglige arbeidet har i 2022 i hovedsak bestått av bistand til tillitsvalgte og medlemmer, samt daglig drift og lønnsforhandlinger sentralt.

Parat NAV har forhandlet i alle enheter og i de kommunene vi har medlemmer. I tillegg ble mye arbeid lagt ned rundt forberedelsene til landsmøtet og fagdagen.

Styret har som mål å være et arbeidende styre, og styremedlemmene er nedsatt i arbeidsgrupper. Tema for disse har i 2022 vært vekst og verving, samt drift av Parat NAV. Faste saker i styret har ellers vært strategi, vekst, medlemsutvikling, regnskap og budsjett.

## Fakta



**a**  
Agathe og Paal  
Nestleder Paal  
Herman Bergman  
Seivaag og leder  
Agathe Osland  
Hellesten.  
Foto: Vette Daler

**b****b**

Parat NAV har sett en god medlemsutvikling i 2022.  
Foto: Gorm K. Gaare

**c**

Leder i Parat NAV, Agathe Osland Hellesten.  
Foto: Vette Daler

**c**

Andre saker som har vært til behandling i styret, er søknader til økonomisk støtte, vekstaktiviteter, YS Stat, og Parat NAVs fremtid. I tillegg behandlet styret prosessspørsmålet om kontingentreduksjon. Forbundet har gjennom 2022 vært politisk aktivt i høringsprosesser, både skriftlig og i åpne høringer på Stortinget.

#### **Aktiviteter og rekruttering**

Medlemsmøter i Parat NAV ble i stor grad avholdt som hybridmøter, altså

fysisk møte kombinert med digitalt. Dette har ført til en betydelig større deltakelse enn vanlig, noe styret er svært fornøyd med.

Medlemsutviklingen i 2022 har fortsatt å øke, og ved slutten av 2022 nærmet man seg 1300 medlemmer i stat og kommune. Styret retter en stor takk til alle medlemmer og tillitsvalgte, som gjør en kjempejobb med å spre det gode ord om Parat NAV og Parat. Parat NAV har med andre ord jobbet svært god med vekst og verving i 2022.

Parat NAV har hatt god støtte og hjelp fra Parat i 2022 og setter stor pris på dette samarbeidet som arbeidet med å spre det gode budskap om at vi sammen skal gjøre arbeidsdagen enda bedre.

**” Parat NAV har jobbet svært god med vekst og verving i 2022.**

# Parat politiet



**Leder**  
Einar Follesøy Kaldhol

**Nestleder**  
Tonje Hoem Lundli

Medlemmer 2022  
**659**



2022 ble et spesielt år for Parat politiet og dets medlemmer. Endelig kunne man glede seg over å igjen kunne møtes fysisk, men samtidig har krigen i Europa påvirket forbundet kraftig.

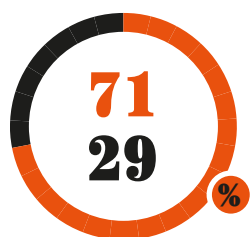
**P**olitiet har hatt flere store utfordringer i 2022 og de tillitsvalgte har sammen med medlemmene bidratt på en god måte til løsning av politiets samfunnsoppdrag, deriblant flyktningkrisen og passkrisen. Gjennom godt tillitsvalgsarbeid har man i samarbeid med arbeidsgivere rundt omkring i landet klart å finne gode løsninger.

Medlemmene har også i år vært en del av omorganiseringer og store endringer. Tilbakemeldingene tyder på at de tillitsvalgte har klart å ivareta de ansatte på en god måte, men det er alltid spennende for den enkelte å få en ny hverdag med nye kollegaer.

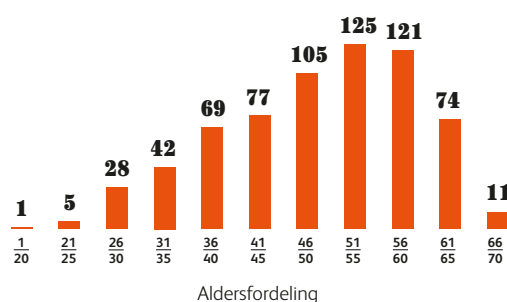
Parat politiet har gjennom året hatt en positiv vekst i antall medlemmer, og har klart å opprettholde representasjonen i alle politiets 20 politidistrikter, særorgan og enheter. Medlemmene dekker et vidt spekter av ulike arbeidsoppgaver i politiet og på mange ulike arbeidssteder. Forbundet har vært aktive opp mot Justis- og beredskapsdepartementet og Stortinget i ulike saker som påvirker medlemmene.

De lokale lønnsforhandlingene ble i år noe annerledes enn man har vært vant til, som en konsekvens av UNIO sitt bytte av avtale. De lokale lønnsforhandlingene ble i år noe annerledes enn man har vært vant til. På tross av dette klarte de tillitsvalgte i Parat politiet å gjøre gode forhandlinger og få gode resultat for sine medlemmer.

## Fakta



Kjønn  
Kvinner | Menn



**a**  
Einar Follesøy Kaldhol, leder i Parat politiet. Foto: Vette Daler



# Pilotforbundet



**Leder**  
Oddbjørn Holsether

**Nestleder**  
Carl Gilbert Rego

Medlemmer 2022  
**1051**



a

Den største enkelthendelsen for Pilotforbundet i 2022 var SAS-streiken. En rasing av arbeidsvilkår og en ledelse som presset på for stadig større kutt, gjorde til slutt at en streik var unngåelig.

Streiken startet i fellesferien, og det var forventet at opinionen ikke ville peke i SAS-pilotenes favør. Likevel, etter relativt kort tid, opplevde pilotene svært bred støtte i befolkningen. Mange av SAS-sjefens krasse utspill i media kom som en gavepakke til de tillitsvalgte.

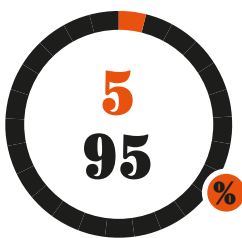
## Rekruttering

I 2022 meldte ytterligere to foreninger seg inn i Parat og Pilotforbundet, dette var henholdsvis CHC Flygerforening og Hems Flygerforening. Sistnevnte er piloter i Norsk Luftambulansse. Et samarbeid med Politipilotene er startet, med hovedmål om å støtte dem på det flyfaglige feltet, men også innen andre områder.

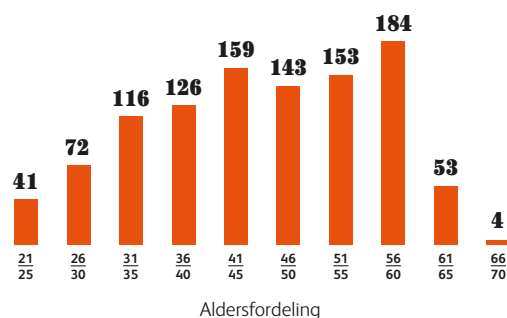
## Aktiviteter og møter

Pilotforbundets egne podcast, «På innsiden av luftfarten», rundet 10 000 nedlastninger, og det er svært gledelig. Vi når ut til et bredt publikum, på tvers av alder og yrkesgrupper. Pilotforbundet startet et prosjekt med å samle aktører fra bemannet og ubemannet luftfart under samme tak til dronekonferansen 2022. Det viste seg at dette ikke hadde vært gjort før. Her var en rekke private og offentlige aktører til stede, deriblant forsvarret, politiet, luftfartstilsynet og Avinor. I tillegg deltok en rekke profesjonelle droneoperatører og en del representanter fra helikoptersiden.

## Fakta



Kjønn  
Kvinner | Menn



a

Oddbjørn Holsether, leder i Pilotforbundet. Foto: Trygve Bergsland

# Parat kabinforbund (PKF)

paratkabinforbund

**Leder**  
Sissel Vian

**Nestleder**  
Martinus Røkkum

Medlemmer 2022  
**1588**



I begynnelsen av 2022 bar luftfarten fortsatt sterkt preget av pandemien, og det hersket stor spenning rundt hvilken effekt digital møtevirksomhet og endrede reisemønstre ville ha for bransjen.

**D**et var gjennom året tøff konkurranse, særlig på reiser innenlands, med flere aktører som kjemper om passasjerer. Samtidig slet flyselskapene med økte drivstoffpriser, problemer med leveranser og svar norsk krone.

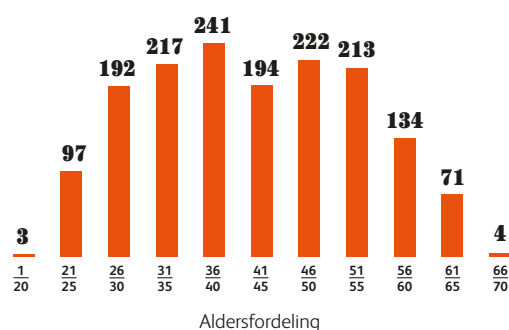
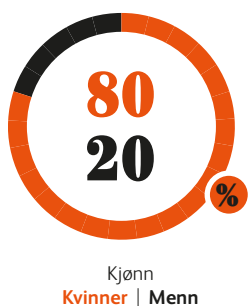
## Rekruttering

Med økt reiselyst blant fritidsreisende så man endelig et behov for flere kabinansatte, og det ble satt i gang rekruttering i alle flyselskap. Likevel er det en tøff bransje å rekruttere til, da lønnsvilkårene og arbeidsbetingelsene i bransjen relativt sett er dårlige. Virkemiddelet for å få tak i kabinansatte har blant annet vært betalte kurs. Man har sett en stor endring i pris på flybilletter, der selskapene har redusert setekapasiteten og økt prisene, noe som har gitt dem en bedre økonomi for å demme opp mot kostnadsøkningen.

## Politisk arbeid

Forbundet har deltatt på flere høringer for å informere politikerne om lavtlønnede kabinansatte som opplever stort press på de allerede dårlige lønns- og arbeidsvilkårene. Forbundet mener det er på tide med en helhetlig nasjonal luftfartsstrategi fra myndighetene, der søkelyset rettes mot sosial bærekraft.

## Fakta



**a**  
Sissel Vian, leder i Parat kabinforbund.  
Foto: Vette Daler



**Leder**  
Nina Ivarsen

**Nestleder**  
Lin B. Karlsen

Medlemmer 2022  
**611**



Veritas Funksjonærforening (VEFF) organiserer arbeidstakere på de fleste av DNVs kontorer i Norge. Foreningen har hatt et aktivt og utfordrende år grunnet krigen i Ukraina, usikkerhet rundt den sikkerhetspolitiske situasjonen i Kina og pandemien.

Situasjonen har påvirket markedsplanene til DNV, og deretter foreningens medlemmer og tillitsvalgte. DNV er et globalt selskap, og VEFF støtter foreningene i Danmark, ellers i Skandinavia og i resten av verden.

Foreningen har gjennom året hatt jevn medlemsøking. Det har blitt arrangert

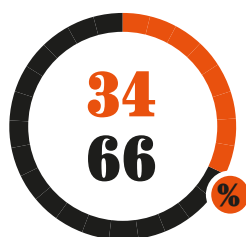
medlemsmøter der man har invitert DNVs ledelse til å komme med informasjon fra selskapet om de økonomiske fremtidsutsiktene. Ett medlemsmøte ble arrangert i samarbeid med Parat sentralt. Representantskapsmøtet ble avholdt den 17. mars og ledet til konstruktive og interessante diskusjoner.

Lønnsforhandlingene var i 2022 preget av usikkerheter, men man endte opp med et godt resultat med en ramme på 6,5 prosent.

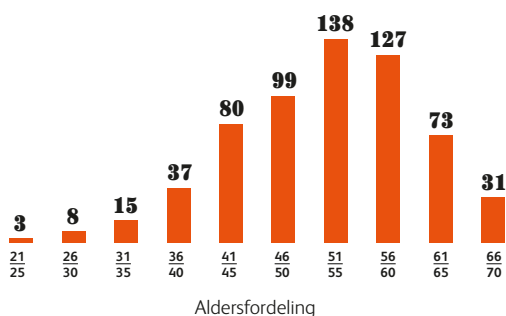
Alle prosjekter ble gjennomført i samsvar med handlingsplanen og har gjennom året skapt stort engasjement fra medlemmer fra over hele landet.

VEFF-magasinerne er svært populære, og i 2022 mottok man flere forespørsler fra medlemmer i organisasjonen som kunne tenkt seg å bidra til magasinene. Alle disse finner man på [veff.no](http://veff.no).

## Fakta



Kjønn  
Kvinner | Menn



**a**

Nestleder Lin B. Karlsen og leder Nina Ivarsen. Foto: Christian Himberg



# Universitet og høyskole (UH)

Design- og arkitekthøgskolen  
 Folkeuniversitetet  
 Handelshøgskolen BI  
 Høgskolen i Innlandet  
 Høgskolen i Molde  
 Høgskolen i Volda  
 Høgskolen i Østfold  
 Høgskolen på Vestlandet  
 Høgskolen Kristiania  
 Kunsthøgskolen i Oslo  
 NLA Høgskolen  
 Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)  
 NTNU Nord universitet  
 Norges Handelshøyskole  
 Norges musikkhøgskole  
 OsloMet  
 Universitetet i Agder  
 Universitetet i Bergen  
 Universitetet i Oslo  
 Universitetet i Stavanger  
 Universitetet i Sørøst-Norge  
 Universitetet i Tromsø  
 Universitetets- og høgskolerådet  
 VID vitenskapelige høgskole

Medlemmer 2022

**2304**



**a**

For Parats universitet- og høyskolenettverk har 2022 vært preget av økt aktivitet og en overgang tilbake til en normal hverdag.

Endelig kunne man igjen arrangere fysiske medlemsmøter og samlinger. Gruppene rettet her mye oppmerksomhet mot flaggsaken «Arbeidsglede», og det ble rundt om i landet arrangert flere samlinger med dette som tema.

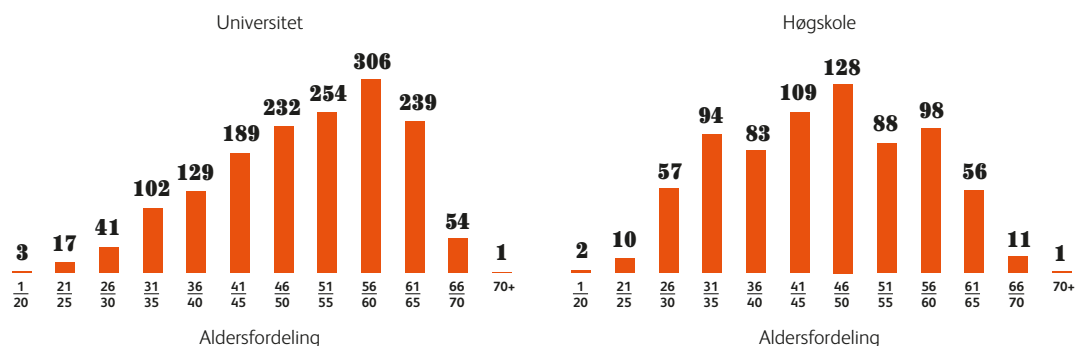
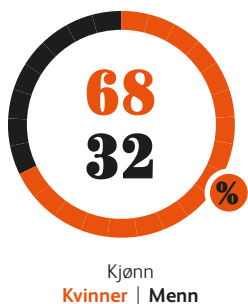
Flere av gruppene i nettverket opplevde utfordrende lønnsforhandlinger. Den statlige delen av nettverket har også opplevd innføring av ny premiemodell for pensjon og effektiviseringskutt de siste årene, og mange er bekymret for den økonomiske situasjonen fremover.

Nye arbeidsformer og hjemmekontor har også vært viktig for mange gjennom året. Flere ledelser har ønsket å ha ansatte fullt tilbake på arbeidsplassen, men flere arbeidstakere benytter fremdeles muligheten til å sitte hjemme ved behov.

**a**

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) har medlemmer i Parats universitets- og høyskolenettverk. Foto: NMBU

## Fakta



# Parat Statens vegvesen

**Leder**  
Jannike Hanssen

**Nestleder**  
Grethe Utheim /  
Marit Zahl Solbakken

Medlemmer 2022  
**776**



Parat i Statens vegvesen organiserer medlemmer fra de fleste yrkesgruppene i etaten, og har i 2022 hatt høy aktivitet.

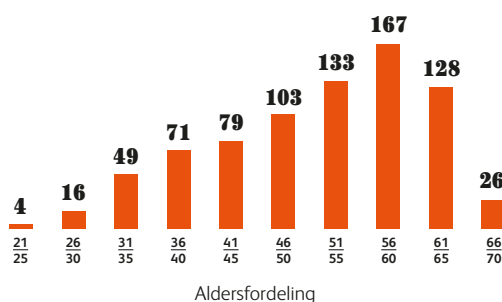
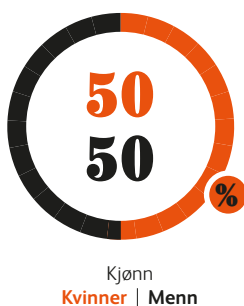
I november avholdt gruppen tillitsvalgtsamling i Gdansk, med faglig innhold fra både gruppen internt og fra representanter fra ledelsen i Statens vegvesen. Styret har avholdt flere digitale møter. I tillegg ble det avholdt et ekstraordinært årsmøte i desember, hvor

det ble gitt forslag til nye vedtekter etter sammenslåingen av Parat og Stafo i Statens vegvesen. Vedtektene er gjeldende fra 1. januar 2023, og ble enstemmig vedtatt.

Leder og nestleder har møtt i hovedavtalemøter og hovedtariffavtalemøter på etatsnivå, og har vært representert i de fleste prosjekter som foregår i Vegvesenet. Gruppen har også gjennomført møte med samferdselsministeren sammen med de andre fagorganisasjonene, for å forklare situasjonen Statens vegvesen har vært og er i.

Det ble avholdt lokale lønnsforhandlinger i oktober, hvor de fleste divisjonstillitsvalgte deltok. Parat i Statens vegvesen oppnådde et godt resultat for de aller fleste medlemmer.

## Fakta



**a**  
Jannike Hanssen,  
leder i Parat i  
Statens vegvesen.  
Foto: Vetle Daler

# Norad



**Leder**  
Kent Sveløkken Kinn

**Nestleder**  
Hajo Schmidt-Horix

Medlemmer 2022

**23**



2022 har vært et hektisk år for Parat i Norad og for organisasjonen som en helhet. Reformprosessen og omorganiseringen av Norad er et tilbakelagt kapittel, men året har likevel vært preget av implementeringen av flere endringsprosesser.

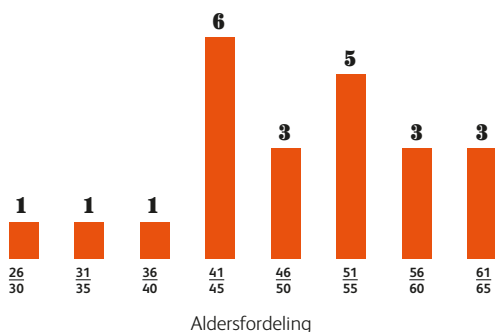
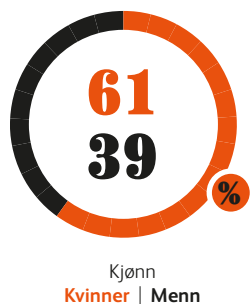
**D**et har også vært flere enkelt-saker oppe til diskusjon, som lokale lønnsforhandlinger og tilføring av lokale midler, bruk av fagdirektørrollen, hastigheten på

endringsprosessene, bemanningssituasjonen og bruk av eksisterende kompetanse og ressursbruk.

Det har blitt rettet mye oppmerksomhet mot ti nye endringsprosesser, som har som mål at forvaltningen skal bli enklere, samt at det skal frigjøre mer tid til å rette søkelyset mot gode samarbeid for å oppnå gode resultater i bistanden. Dette arbeidet vil etter hvert berøre flere av medlemmene.

Det har vært et år hvor det har vært stor gjennomtrekk av ansatte. Dette har ført til et økt arbeidspress på flere av de ansatte i året som har gått, og gruppen har etterspurt en sterkere prioritering av arbeidsoppgaver. Gruppen jobber ellers for et godt arbeidsmiljø og felleskap mellom ansatte i organisasjonen.

## Fakta



**a** Hajo Schmidt-Horix er nestleder i Parat i Norad og medlem av Parats hovedstyre. Foto: Ned Alley



# Byggmakker

Leder:  
Mona Steffensen

Antall medlemmer 2022:

**144**



Byggmakker har nærmere 150 medlemmer fordelt på tolv avdelinger og elleve tillitsvalgte. I 2022 var arbeidsplassen preget av å være i en mellomfase i forbindelse med overføringen fra Byggmakker CF til Byggmakker.

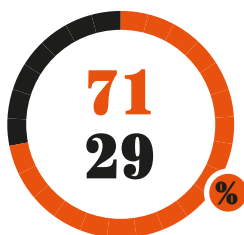
Marianne Hårtveit, og gruppen fikk en gjennomgang av avtalefestet pensjon (AFP) med advokatfullmektig Thany Thileepan.

I mars ble gruppen invitert av Parat til å delta på et seminar med anleggsbransjen. Dette var et flott arrangement som gruppen dro nytte av. Det var overraskende at anleggsbransjen møter mange av de samme problemstillingene som byggevarebransjen, og det er håp om å få gjentatt et felles seminar igjen, da dette var svært lærerikt for begge parter.

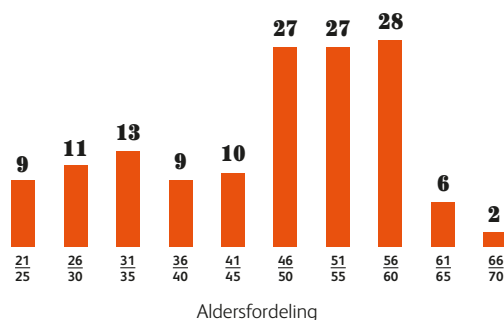
**N**ormalt sett har gruppen avholdt årsmøte for de tillitsvalgte i januar, men grunnet pandemien ble dette utsatt til mars. Møtet ble gjennomført ved hjelp av rådgiver

I forbindelse med seminaret ble gruppene invitert til å delta på anleggsmessen i Tromsø, og stilte med en kandidat fra byggevare og en fra anlegg, samt en god gruppe fra Parat sentralt og regionalt. Det kom mange gode tilbakemeldinger både fra deltakere og besøkende på messen.

## Fakta



Kjønn  
Kvinner | Menn



**a**  
Bildetekst

# Parat UNG



**Leder**  
Marte Raknerud Hoel

**Nestleder**  
Håkon Hægeland

Medlemmer 2022  
**7824**



Alle medlemmer under 35 år er del av Parat UNG. Parat UNG skal være de unges ansikt internt og eksternt, og fremme unges interesser i arbeidslivet. Å få flere unge medlemmer til å ta på seg et tillitsverv er noe gruppen jobber aktivt med.

**P**arat UNG består av et styre på totalt sju medlemmer med leder, nestleder, tre styremedlemmer og to varamedlemmer. Gruppen har én representant i hvert regionutvalg.

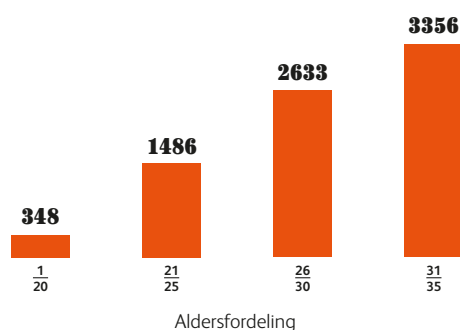
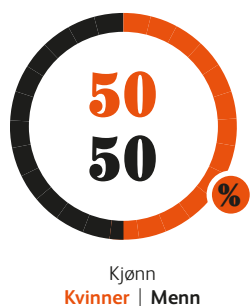
Styret har gjennom året arbeidet med å videreutvikle Parat UNG og satsingen på de yngre medlemmene i Parat. Det ble avholdt et dagsseminar for unge

tillitsvalgte på våren 2022. Her ble det rettet oppmerksomhet mot å bli bedre kjent og innhente politiske innspill som styret skulle ta med seg videre. Den 10. juni ble Parat UNG-dagen arrangert, hvor det ble sendt ut en liten oppmerksomhet til de tillitsvalgte.

Det påtroppende styret ble valgt av årsmøtet i august 2022. I midten av september ble styret invitert til Oslo for opplæring av styreverv. Dagen etter avholdt styret egen samling og opprettet en strategi for de neste tre årene. Arbeidet for det nye styret skal forankres i livsfasepolitikk de neste tre årene, med fokusområdene etablering i arbeidslivet, etablering i boligmarkedet og pensjon.

Leder har i løpet av året deltatt i hovedstyremøter som styremedlem. Nestleder holdt foredrag for YTFs nyopprettede ungsatsing og deltok på YS-konferansen. Under regionkonferansene i oktober holdt styremedlemmene foredrag om Parat UNGs arbeid og planer. I desember ble det avholdt julebord med ressurspersoner fra de ulike regionene.

## Fakta



**a**  
Parat UNGs styre på samling. Foto: Parat UNG

# Parat pensjonist

**Leder**  
Ingunn Bråten

**Styremedlemmer**  
Reidun Nordgulen  
Harald Snekvik

Medlemmer 2022

**6462**



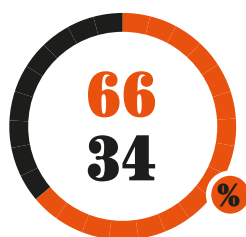
Parat pensjonist samler alle Parats pensjonist-medlemmer. I 2022 fokuserte gruppen på å oppta aktiviteten etter pandemien.

Parat pensjonist har medlemmer fra hele landet. Gruppen har kontaktpersoner og arrangerer aktiviteter i Vestland, Rogaland, Trøndelag, Møre og Romsdal og Vestfold og Telemark. Fremover ønsker man å opprette nettverk også i Agder, Innlandet og Troms og Finnmark, slik at man kan få i gang lokale aktiviteter også her.

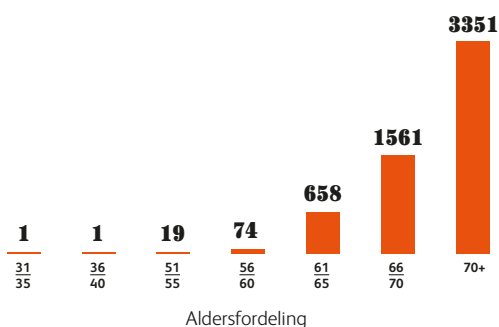
Oslo og Viken hadde i 2022 ti arrangementer med nærmere 250 deltakere. I vest samlet man 110 deltakere fordelt på fem arrangementer, mens man i Trøndelag og Møre og Romsdal samlet 122 deltakere.

Det ble arrangert samling på cruise mellom Oslo og Kiel for alle kontaktpersonene i mai 2022. Styret hadde alt i alt tre møter.

## Fakta



Kjønn  
**Kvinner** | Menn



**a**  
Parat pensjonist  
på tur til Kiel.  
Foto: Lill J. Fischer



# Parat ledere

a

Medlemmer 2022  
**1985**



Parat har et betydelig antall medlemmer som også er ledere på sine arbeidsplasser. Mange av disse er samlet i Norges Politilederslag, som er et forbund for ledere på alle nivåer og fagområder innen politi- og lensmannsetaten.

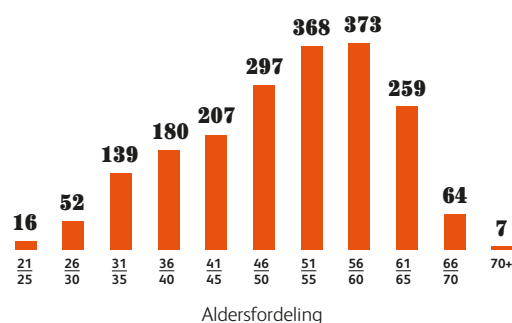
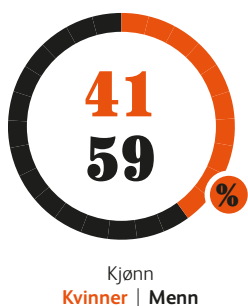
Også lederne er arbeidstakere, og får derfor bistand fra Parat i alle saker som berører deres ansettelsesforhold. Parats tilbud er tilpasset gruppens behov. Parats advokater og rådgivere bistår medlemmer med lederoppgaver i alle spørsmål som relaterer seg til arbeidsforholdet, som inngåelse av ansettelsesavtale, lønnsutvikling og lønnsforhandlinger, arbeidstid, kompetanseutvikling og forhandlinger og sluttpakke.

**F**lere av de store gruppene i staten, som Parat NAV, Parat forsvar og universitet- og høyskolesektoren, har mange medlemmer som er ledere. Også Veritas Funksjonærforbund (VEFF) er en av Parats underorganisasjoner med mange ledermedlemmer.

Parat, NPL og Parat forsvar samarbeider om den årlige Lederkonferansen, som i 2022 hadde tittelen «Arbeidsglede og tillit» og ble gjennomført 7. og 8. september på Scandic Oslo Airport Hotel. Blant foredragsholderne var forsvarsjef Erik Kristoffersen, riksadvokat Jørn Sigurd Maurud og direktør i Folkehelseinstituttet, Camilla Stoltenberg.


Parats tilbud til medlemmer med lederoppgaver er presentert samlet på Parats hjemmeside under Parat ledere.

## Fakta




**a** Folkehelseinstituttets direktør Camilla Stoltenberg var blant foredragsholderne på årets lederkonferanse. Foto: NordForsk/ Terje Heistad





” Vi mener at dialog er nøkkelen til å søke løsninger i fellesskap.





## Juridisk avdeling

Vi opplevde heldigvis ikke det store antallet masseoppsigelser som vi fryktet i kjølvannet av pandemien og strømkrisen og renteøkningene som fulgte. Det er likevel ikke til å komme fra at en rekke bransjer var under et vedvarende press, slik som luftfart, hotell og restaurant og reiseliv.

Det var i 2022 en økende tendens til arbeidsmiljøkonflikter, hvor Parat har måttet bistå med juridisk bistand.

### Arbeidsmiljøkonflikter – Parat som medspillere til løsning

Noen av konfliktene har vært av såpass omfattende karakter at det har medført omfattende prosesser med arbeidsmiljøundersøkelser, hvor også Parats advokater har vært aktive medspillere for å bidra til et bedret arbeidsmiljø i virksomhetene. Dette har vært opplevd som konstruktivt både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, idet partene har vært enige om at de har hatt et felles mål, nemlig å bidra til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Et felles trekk ved disse sakene har vært at partene ikke har fulgt det formalistiske varslingssporet, noe som ville ha tvunget prosessene inn i en lite fleksibel prosess. Ved å legge opp til alternative og mer fleksible prosesser har partene lyktes med å oppnå gode resultater.

### Oppsigelser begrunnet i arbeidstakers forhold

Selv om det ikke har vært så mange store nedbemanningssaker, har det vært en rekke oppsigelsessaker begrunnet i arbeidstakers eget forhold. Med dette sikter vi til oppsigelser og avskjedssaker begrunnet i manglende kompetanse til å fylle stillingen, illojalitet og brudd på arbeidsreglement og manglende vilje til å innrette seg etter arbeids-

**b**



givers pålegg. De fleste av disse sakene har vært løst i forhandlingsmøter, enten ved at oppsigelsen er blitt opprettholdt fordi den har vært saklig begrunnet, eller, i noen tilfeller, ved at oppsigelsen har blitt trukket tilbake.

Felles for alle sakene er uansett at medlemmene har fått juridisk bistand fra Parat, blant annet i forhandlingsmøter, slik at deres rettigheter er blitt ivaretatt.

**a**



**a**

Anders Lindstrøm, avelingsleder for juridisk avdeling i Parat. Foto: Ned Alley

**b**

Høyesterett Parat fører jevnlig saker for Høyesterett. Foto: Vetle Daler

### Rettslig prosesser

I 2022 ble det tatt ut cirka 25 stevninger eller anker, og i flere av disse ble det inngått forlik. Det ble ført syv saker for tingrettene, tre saker for lagmannsretten, én sak for Høyesterett og ni saker for arbeidsretten.

Det er viktig og bra at Parat jevnlig fører saker i Høyesterett. Slike saker styrker vår posisjon som fagforening, og det styrker vår kompetanse. For inneværende år er Parat involvert i to nye saker for Høyesterett.



Parat har forholdsvis mange saker i Arbeidsretten. Dette skyldes både at vi, særlig innen luftfart, har mange selskapsspesifikke avtaler – altså ingen bransjeavtaler – der det ofte oppstår uenigheter om tolkningen. Tariffavtalen er helt grunnleggende for en fagforening, og for å unngå at tariffavtalen ikke undergraves som styringsinstrument, mener vi det er viktig å prøve uenigheter for domstolene. Dette er dessuten billigere og raskere enn å gjøre uenigheter om til interessetvister med en potensiell streik. Mange av de søksmålene vi tar ut, ender med forlik. Dette gjelder både i tingretten/lagmannsretten og i Arbeidsretten.

#### Utfordringer i stat

##### – misbruk av midlertid ansettelser

For statsansatte er problemet med ustrakt misbruk av midlertid ansettelsesavtaler fortsatt et stort problem. Midlertidige ansettelser innebærer manglende jobbsikkerhet for dem det gjelder, men det medfører også et arbeidsmiljøproblem. Dette fordi midlertidig ansatte ofte ser seg nødt til å søke andre jobber, noe som igjen medfører både tap av gode kollegaer og tap av kompetanse.

Både Parat og de tillitsvalgte i staten ønsker å ta tak i denne problemstillingen ved å prøve flere saker om ulovlig midlertidige ansettelse rettslig. Det imidlertid vanskelig å få tak i medlemmer som er villige til å prøve sine saker rettslig, fordi

C



søksmål mot sin egen arbeidsgiver naturlig nok oppfattes som både ubehagelig og lite karrierefremmende.

##### Tap av sikkerhetsklarering

Den ansente sikkerhetssituasjonen i Europa har medført et betydelig større tilfang av saker relatert til tap av sikkerhetsklarering. Dette gjelder både bistand i klagesaker etter avslag på fornyet klarering, men også oppfølging og krav relatert til arbeidsgivers oppfølging etter tap av klarering. Samarbeidsavtalen med STAFØ har også bidratt til et økt sakstilfang. Med dette som bakteppe arrangerte Parat sammen med STAFØ et sikkerhetsklaringsseminar der vi samlet klareringsmyndighetene for å sette søkelys på rettsikkerheten i disse sakene.

##### Fritt rettsråd

Fritt rettsråd er fortsatt et meget populært medlemstilbud, og i 2022 var antall medlemmer som fikk bistand over tusen. De aller fleste sakene medlemmene vil ha hjelp med, er knyttet til arveskifte og boligrett.

C

Juridisk avdeling i Parat har bistått flere medlemmer som har tapt sin sikkerhetsklarering som følge av en ansent sikkerhetssituasjon i Europa. Foto: Getty Images

” Felles for alle sakene er uansett at medlemmene har fått juridisk bistand fra Parat, blant annet i forhandlingsmøter, slik at deres rettigheter er blitt ivaretatt.

# Kommunikasjonsavdelingen

Parat kommuniserer i egne medier gjennom medlemsblader, nettsider, nyhetsbrev og sosiale medier. Videre omtales Parat hyppig i riksdekkende presse, region- og lokalaviser. Denne dekningen utenfor Parats egne kanaler beskriver godt Parats samfunnsengasjement.

**M**edlemmene mottar regelmessig nyhetsbrev, ofte tilpasset de ulike medlemsgruppene, og i tillegg sendes det ut tariffinformasjon til medlemmer og tillitsvalgte. Denne informasjonen er tilpasset det enkelte medlems eller den enkelte gruppes behov.

## Medlemsbladene

Medlemsbladet Parat, sammen med de andre gruppespesifikke bladene, er fortsatt et viktig bindeledd mellom Parat og medlemmene. Alle bladene er medlem av Fagpressen. Vi gir ut fem ulike medlemsblader (Parat, ParatStat, ParatLuftfart, Farmasiliv og Tannhelsesekretæren), hvert blad med fire utgaver i året. Bladene tar sikte på å gi medlemmene godt innblikk i viktige saker som dreier seg om arbeidslivet og om fagbevegelsen generelt.

Medlemsbladene, som er tilpasset spesifikke medlemsgrupper, har i tillegg et omfattende faglig innhold. Bladene redigeres under redaktørplakaten og er underlagt ansvarlig redaktør. I praksis har bladene sin egen profil og et antall sider tilpasset sin målgruppe, mens en del av bladene har felles stoffområde med Parat-bladet. Medlemmene mottar kun det bladet som er nærmest eget interesseområde.

## Nettsider

Parats hjemmeside parat.com oppdateres kontinuerlig og er tilpasset mobilbruk. Temasider under parat.com-paraplyen er blant annet Parat24, Parat tillitsvalgt, Parat pensjon, Parat kompetanse og Parat tariff. Parat24 er vår egen nyhetskanal, der egenproduserte nyhetsartikler om hva som rører seg i arbeidslivet, blir publisert kontinuerlig. Disse sakene deles videre både i nyhetsbrev og på sosiale medier. Også streaming av konferanser og andre arrangementer kan man finne her.

## Sosiale medier

Parats bruk av og tilstedeværelse på sosiale medier er fortsatt økende. I 2022 er Parat til stede på Facebook, Instagram, LinkedIn og med annonsering på Snapchat og TikTok. Vi ser at det blir stadig viktigere å være til stede på disse plattformene, og stadig flere interagerer med oss via disse kanalene. Vi ser viktigheten av å spre informasjon via sosiale plattformer, og det er noe vi vil gjøre mer av i tiden fremover. Samtidig vil vi sette inn enda mer ressurser for å lykkes med å vokse i de kanalene vi allerede er til stede i.

## Video

Levende bilder er fortsatt viktig, og avdelingen har bygget opp kompetanse når det gjelder produksjon av både nyhetsinnslag, kampanjevideoer og ulike varianter av direktesendinger (streaming) på nett. Vi ser også at videoinnhold er det som engasjerer best på de forskjellige plattformene, da særlig på sosiale medier, og vil i tiden fremover bruke mer tid på å utvikle videoinnhold.

Parat, sammen med Delta og Skolelederforbundet har i løpet av 2022 bygget tre studioer i Lakkegata 23. Her har vi nå to video/tv-studioer og et podcaststudio for produksjon av medlemsorientert innhold. Studioene er også tilgjengelig for medlemsgrupper i Parat, etter avtale med oss i kommunikasjonsavdelingen.

**a** Trygve Bergsland er leder for kommunikasjonsavdelingen i Parat. Foto: Bente Bjercke



**b****b**

Parat fikk i 2022 tilgang til nye studioer, og med dette mulighet til å ytterligere forbedre produksjonen av video og podcast. Her er ansatt Ulrik Øen Johnsen i podcast-studioet. Foto: Vette Daler

### Presse

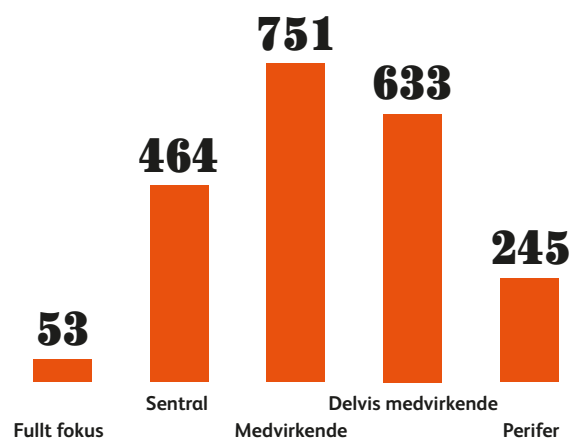
Parat har vært svært synlig i pressen også i 2022. Gjennom året registrerte medieovervåkningsbyrået Retriever 2146 medieoppslag om Parat, noe som er en økning på 116 prosent fra 2021. Våre søsterorganisasjoner Finansforbundet oppnådde 391, Delta hadde til sammenlikning 923, mens Negotia oppnådde 98 medieoppslag. Vår hovedorganisasjon YS hadde 327 selvstendige oppslag i løpet av året.

Majoriteten av oppslagene våre dreide seg om lønn og tariff, og sommerens SAS-streik sto for en stor del av disse. Det samme gjorde frontfagsoppgjøret, og informasjonen som fulgte rundt meklingen.

Parat var i 2022, ifølge medieovervåkingstjenesten Retriever, proaktive i 32 prosent av pressoppslagene, og har talsperson i 71 prosent av disse sakene. Leder for SAS-pilotene, Jan Levi Skogvang, er talsperson i flest presseoppslag, tett etterfulgt av Parat-leder Unn Kristin Olsen.

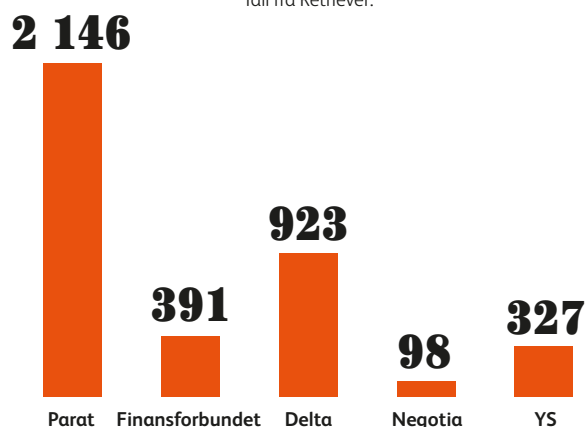
### Synlighet i oppslag

Tall fra Retriever

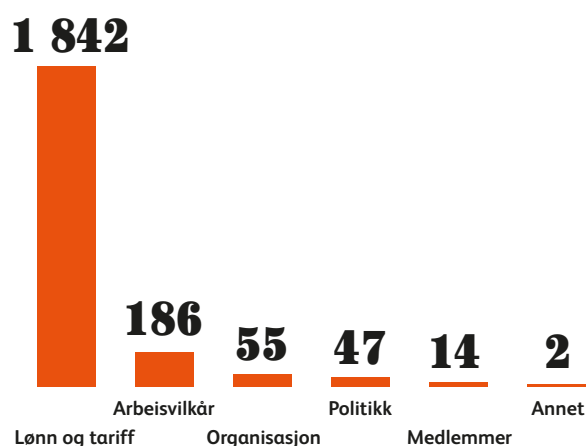


### Antall presseoppslag for Parat sammenliknet med andre forbund i YS.

Tall fra Retriever.



### Antall oppslag etter tema





# Forhandlings- og arbeidslivsavdelingen

Parats forhandlings- og arbeidslivsavdeling gjennomførte i 2022 det første ordinære hovedoppgjøret etter pandemien. Det var en rekke grupper som hadde høye forventninger.

Ettervirkninger etter pandemien og redusert vekst i norsk økonomi som følge av Ukraina-krigen bidro imidlertid til at usikkerheten om den økonomiske utviklingen i Norge var helt ekstraordinær. Denne usikkerheten lå også til grunn for oppgjøret og Teknisk Beregningsutvalgs (TBU) anslag for prisvekst på 3,3 prosent.

## Privat sektor

Frontfagsoppgjøret, der Parat og Fellesforbundet forhandler parallelt med NHO, gikk til mekling og endte med enighet 23 timer på overtid. Den økonomiske rammen ble anslått til 3,7 prosent, hvorav tariff-tilleggene utgjorde 1,3 prosent og overhenget 0,9 prosent. Forventet lønnsnedgang ble beregnet til 1,5 prosent. Alle fikk 4,0 kroner mer per time (totalt 7 800 kroner mer per år). Lavtlønte fikk en lønnsøkning på 6,0 kroner per time (totalt 11 700 kroner mer per år).

SAS-pilotene streiket i 15 dager midt i fellesferien. Meklingen ble gjennomført felles for alle land, og Parat var til stede i Stockholm under hele meklingen. Parat kom godt ut av streiken og var synlige langt utover hva vår andel av de ansatte skulle tilsi. Pilotene fikk også mye sympati og faktisk en økende støtte i løpet av streken. Resultatet av streiken var at pilotene fikk gjennomslag for sitt hovedkrav om felles ansettelse, felles ansiennitetsliste og felles tariffavtale for alle selskaper i SAS-konsernet i Skandinavia. Det kostet dem likevel dyrt, og besparelsene for SAS er estimert til ca. 600 millioner, samt at tariffavtalen fikk en varighet på 5,5 år.

YS og Virke ble enige om oppgjøret for varehandelen, reiseliv og begravellesbyråene uten selv å havne i mekling. Rammen ble også her 3,7 prosent, den samme som for frontfaget. Farmasiforbundet og Parat havnet i mekling, og etter åtte timers mekling på overtid fikk vi på plass ny arbeidstid for apotekene samt nye regler for ubekvem arbeidstid. Omleggingen ble kompensert fullt ut. Dette kravet hadde vi jobbet med siden 2016, og vært i mekling med én gang tidligere.

## Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)

Parat og MEF kom til enighet om en ramme i tråd med frontfagsoppgjøret. Medlemmer omfattet av anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører fikk et generelt tillegg på fem kroner per time fra 1. mai. Samtidig ble minstelønnsatsene øket kraftig. Tillegget for arbeid under dagen er økt med 10 kr. Det ble også oppnådd diverse endringer

a



i bestemmelsene om reise og tjenestepensjon, og enighet om egne protokoller om innarbeidingsordninger og drift og vedlikehold av veier.

## Statlig sektor

I det statlige oppgjøret ble det også mekling til langt på overtid. Partene endte opp på 3,84 prosent. Unio stat gjorde alvor av sine trusler fra mellomoppgjøret om å melde overgang til den andre avtalen, hvilket gjorde at YS ikke lenger er tilknyttet den største avtalen i sektoren. Samtidig ble bruken av lønsmassen til de uorganiserte flyttet fra det som var den største avtalen frem til 2022, til den største avtalen på virksomheten. I tillegg til at man kom inn et stykke over frontfaget, fikk YS gjennomslag for et mangeårig krav om 200 prosent overtid etter nattvakt.

## Kommunal sektor

I KS-oppgjøret ble det mekling til langt på overtid. Partene endte opp på 3,84

a

Turid Svendsen er leder for forhandlings- og arbeidslivsavdelingen i Parat.  
Foto: Vettle Daler

” Parat kom godt ut av streiken og var synlige langt utover hva vår andel av de ansatte skulle tilsi.

prosent. Det ble også en del endringer i fellesbestemmelsene i hovedtariffavtalen. Det ble ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger for ansatte i kapittel 4.

#### Oslo kommune

Etter mer enn ett døgn på overtid ble det i mekling oppnådd en akseptabel løsning. Rammen ble noe over frontfaget, rundt 3,84 prosent. Noe av rammen ble brukt til å øke ulempetilleggene. Det ble ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger.

#### Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter (KA)

Partene ble enige om å utsette hovedoppgjøret til september 2022. Dette fordi KS-oppgjøret gikk til mekling, og man har vanligvis fulgt resultatet i KS. Forhandlingene startet 27. september og endte med enighet lørdag 29. oktober. Rammen ble noe over frontfaget, rundt 3,84 prosent. Det ble avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger for ansatte i fellesrådene/menighetsrådene. Det ble også en forbedring i bestemmelsen om beregning av lønnsansiennitet. Men spørsmålet om nye felles tilleggslønnssetser ble man ikke enige om, det går til nemnd.

Det ble 1. november 2022 oppnådd enighet på avtalen for organisasjonsmedlemmer. Resultatet ble på 3,84 prosent.



#### Samfunnsbedriftene

Det ble oppnådd enighet i forhandlingene både på bedriftsavtalen og på energiavtale I. På begge avtalene ble resultatet på nivå med frontfaget. På bedriftsavtalen ble det gitt generelle tillegg på minimum 12 000 kr, og det ble avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger. På energiavtale I ble det gitt tillegg på minimum kr 10 900.

#### Spekter-området

A-delsforhandlingene i Spekter endte med ramme og sentralt tillegg som frontfaget. Parat hadde ingen grupper i fase 3-forhandlinger i 2022, så alle kom frem til enighet i lokale forhandlinger. Spekter helse (område 10) fikk et resultat med et generelt tillegg på kronebeløp mellom kr 13 000 og 17 000 for dem på lønnskalaer, 3 prosent for gruppe 4 og 5, og 4,1 prosent på individuell lønn.

#### Avtaleoppsett

Parat har som målsetning at flest mulig av våre medlemmer skal være omfattet av en tariffavtale. Dekningsgraden er stabilt høy og ligger også i 2022 nær 80 prosent.

Avdelingen har vært involvert i samtaler med Caritas om å få i gang et pilotprosjekt der det tilbys språkopplæring til Parat-medlemmer som en medlemsfordel. Kursplan er opprettet, og det som gjenstår, er å søke midler fra det offentlige for å finansiere prosjektet. Det underliggende formålet bak tiltaket er å bidra til å øke organisasjonsgraden blant innvandrere.

**b**

Parat kom godt ut av sommerens SAS-streik. Jan-Levi Skogvang er tillitsvalgt for pilotene. Foto: Trygve Bergsland

# Regionavdelingen

Året 2022 var det året da vi arbeidet oss tilbake fra en pandemi med mange restriksjoner til en normaltilstand der vi kunne møtes ansikt til ansikt.

**G**jennom årene med pandemi ble vi tvunget til å lage nye digitale møteplasser. Det viste seg å fungere godt i mangel på andre muligheter. Men det har også lært oss at digitale møteplasser kan være et godt supplement til de tradisjonelle fysiske samlingene vi har vært vant til.

I løpet av 2022 har vi arbeidet for å finne den rette blandingen av digitale og fysiske samlinger.

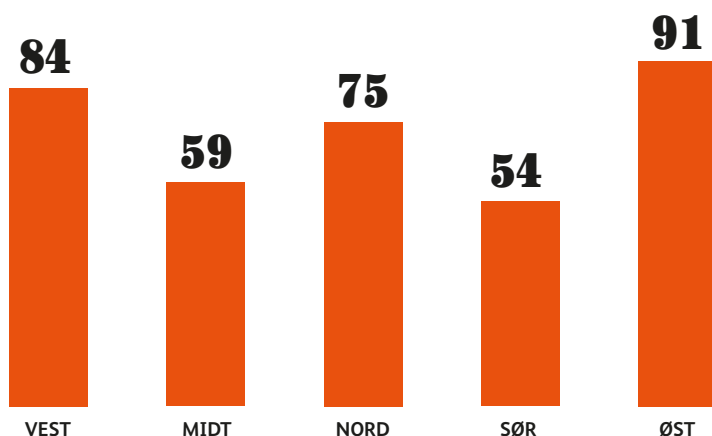
## Digitale møteplasser

Dette betyr at vi har beholdt en rekke digitale tilbud til medlemmer og tillitsvalgte. Slik har vi nådd frem også til dem som ikke har kunnet delta på fysiske samlinger for medlemmer og tillitsvalgte.

I 2022 har vi gjennomført fem digitale medlemsmøter, der medlemmer i hele landet har kunnet delta og få informasjon og opplæring innenfor tema som konflikthåndtering, hersketeknikker, og psykisk helse. Flere av foredragene er holdt av ansatte i Parat.

Regionavdelingen arrangerte også tre digitale forumer for tillitsvalgte med til sammen 400 deltakere. Tema var innenfor hjemmekontor, psykologisk trygghet, samfunnsøkonomi, lønn og lønnsoppgjøret, drøftingsmøter og dialogmøter. På disse digitale forumene har det vært foredrag både av ansatte og innleide foredragsholdere. Samlingene ble planlagt og gjennomført som felles prosjekter av rådgiverne i regionavdelingen.

Antall deltakere på regionkonferansene, fordelt på region



**a** Kåre Kvalvåg er leder for regionavdelingen i Parat. Foto: Ned Alley

## Kurs og konferanser

Regionavdelingen har ansvaret for å bidra til at nye grupper med tillitsvalgte blir etablert og kan kreve tariffavtale. Så har også avdelingen ansvaret for den første opplæringen av nye tillitsvalgte gjennom våre grunnkurs.

Grunnkursene drives nå for det meste som fysiske kurs, men det gjennomføres også noen digitale kurs. På den måten skal det passe for de fleste tillitsvalgte å delta.

Regionkontorene arrangerer og holder kurs i ulike fagtema innenfor områder som helse, miljø og sikkerhet, praktisk organisasjonsarbeid, lokale lønnsforhandlinger og arbeidsglede. Disse kursene tilbys også med fysisk tilstedeværelse lokalt hos klubber og foreninger.

Hvert år arrangeres det regionale konferanser og regionmøte i alle Parats fem regioner. Det er regionkontorene som



sammen med regionutvalgene planlegger og gjennomfører samlingene, som går over to dager. I 2022 hadde man en fin økning i deltagelsen på alle konferansene. Omtrent halvparten av deltagerne hadde vært tillitsvalgte i mer enn fem år. Andelen deltakere som hadde vært tillitsvalgte i mindre enn tre år, var rundt 30 prosent. Det er et mål å prøve å få flere relativt nye tillitsvalgte til å delta på regionenes viktigste møteplasser.

### Aktiviteter i regionene

Også i 2022 har det vært utført betydelig arbeid i enkeltsaker knyttet til oppsigelser, nedbemanning og omorganiseringer. I stor grad er det medlemmer og tillitsvalgte som har tatt direkte kontakt med rådgiverne når de har trengt bistand. En del saker har også blitt oversendt fra juridisk avdeling eller forhandlingsavdelingen. Bistand og veiledning i forbindelse med lokale forhandlinger opptok mye tid i 2022, særlig i første del av høstsemesteret.

En viktig del av regionkontorenes arbeid er rekruttering og vekst. Parat trenger et konstant tilslag av nye medlemmer. I 2022 har det vært arbeidet spesielt godt mot grupper innenfor hotell og restaurant, renhold og bygg og anleggsbransjen.

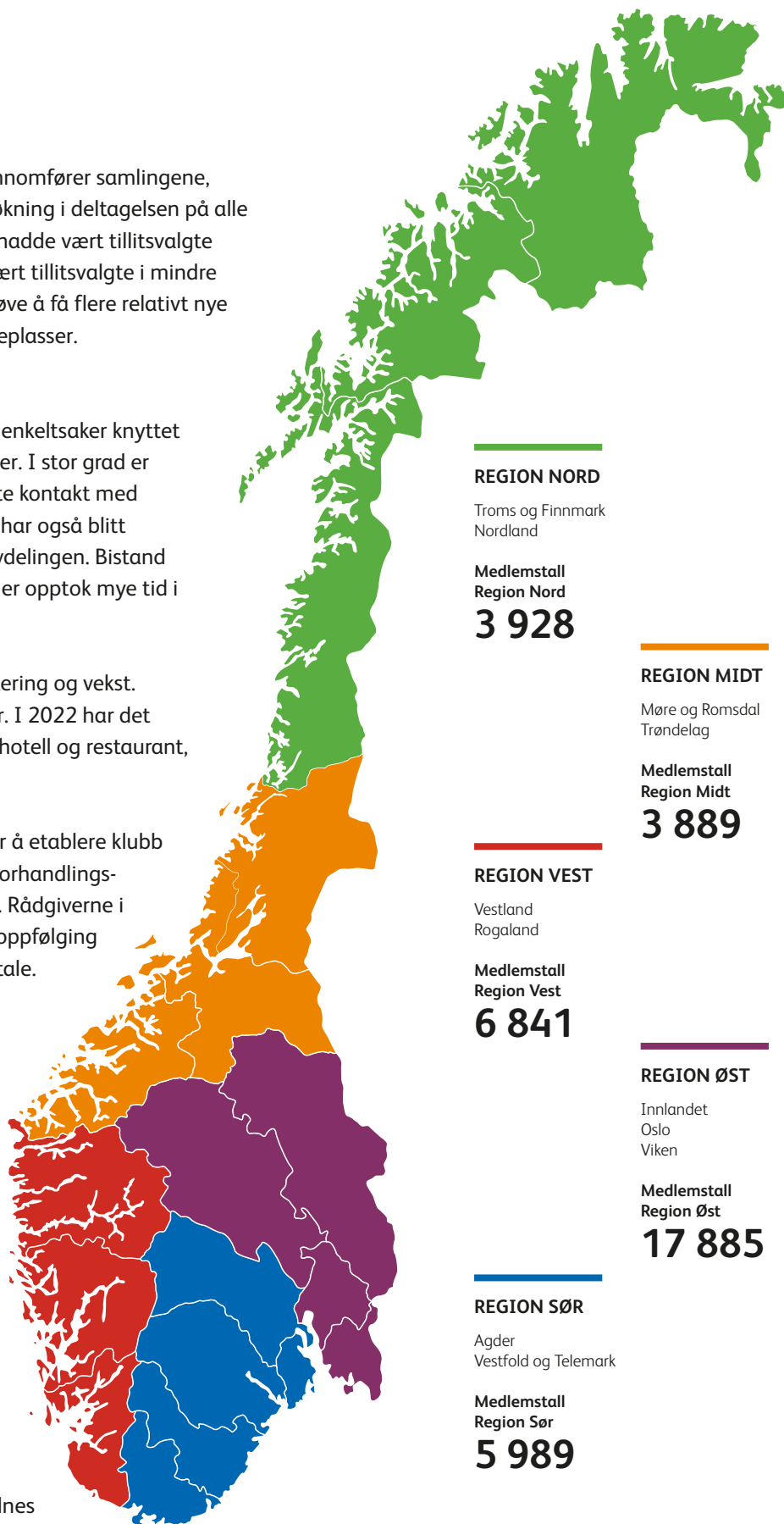
Nye grupper trenger ofte bistand og veiledning for å etablere klubb og velge tillitsvalgte. Først da er man klar til å be forhandlingsavdelingen kreve tariffavtale for en ny virksomhet. Rådgiverne i regionen bistår nye tillitsvalgte, som ofte trenger oppfølging og veiledning i noe tid etter at de har fått tariffavtale.

### Ansatte i regionavdelingen

Avdelingen består av totalt 14 ansatte. Avdelingsleder, nestleder, advokat og elleve rådgivere. De ansatte har høyere utdanning av ulikt omfang, men alle har nå god erfaring og har god kompetanse til å bistå medlemmer og tillitsvalgte landet over.

Flere ansatte har, eller er i ferd med å fullføre, en mastergrad i relevante fag. Kompetanseutvikling er viktig også for ansatte i Parat. Vi har derfor lagt til rette for at ansatte som ønsker det, kan videreutvikle sin kompetanse til beste for Parats over 40 000 medlemmer.

På digitale avdelingsmøter annenhver uke samordnes aktiviteter, og fellesprosjekter planlegges. På den måten søker en å gi et tilbud til de tillitsvalgte og medlemmene som er regiontilpasset, men også på noenlunde samme nivå landet over.



# Serviceavdelingen

I løpet av året 2022 har det skjedd mye i forbindelse med gjennomføringen av et nytt prosjekt for Winorg, kalt Winorg i skya.

I løpet av forsommeren og høsten ble det avholdt mange arbeidsmøter og workshops om overgangen til Winorg i skya.

## Winorg i skya: omfattende prosjekt

Dette prosjektet er mer omfattende enn det som kom frem i den opprinnelige fremdriftsplanen. Leveransen var ikke klar ved årsskiftet 2022–2023, men det jobbes fremdeles med å overføre funksjonalitet vi har i den gamle versjonen av medlemsregisteret, over til skyløsningen. Når systemet er ferdig levert, vil det være mer automatikk enn det vi hadde i det gamle systemet.

## Andre prosjekter

Tillitsvalgtverktøyet har under prosjektets gang fungert som det skal, og de tillitsvalgte bruker verktøyet aktivt.

Kursavdelingens nye administrasjonsverktøy, KAV, er også et prosjekt ansatte fra serviceavdelingen har vært delaktige i.

## Henvendelser til medlemsservice

Besvarte telefonhenvendelser

**4 450**

Totalt

19 i gjennomsnitt daglig.

Web-godkjenninger

**48 850**

Totalt

212 i gjennomsnitt daglig.

App-henvendelser

**690**

Totalt

3 i gjennomsnitt daglig.

E-post til medlem@parat.com

**4 600**

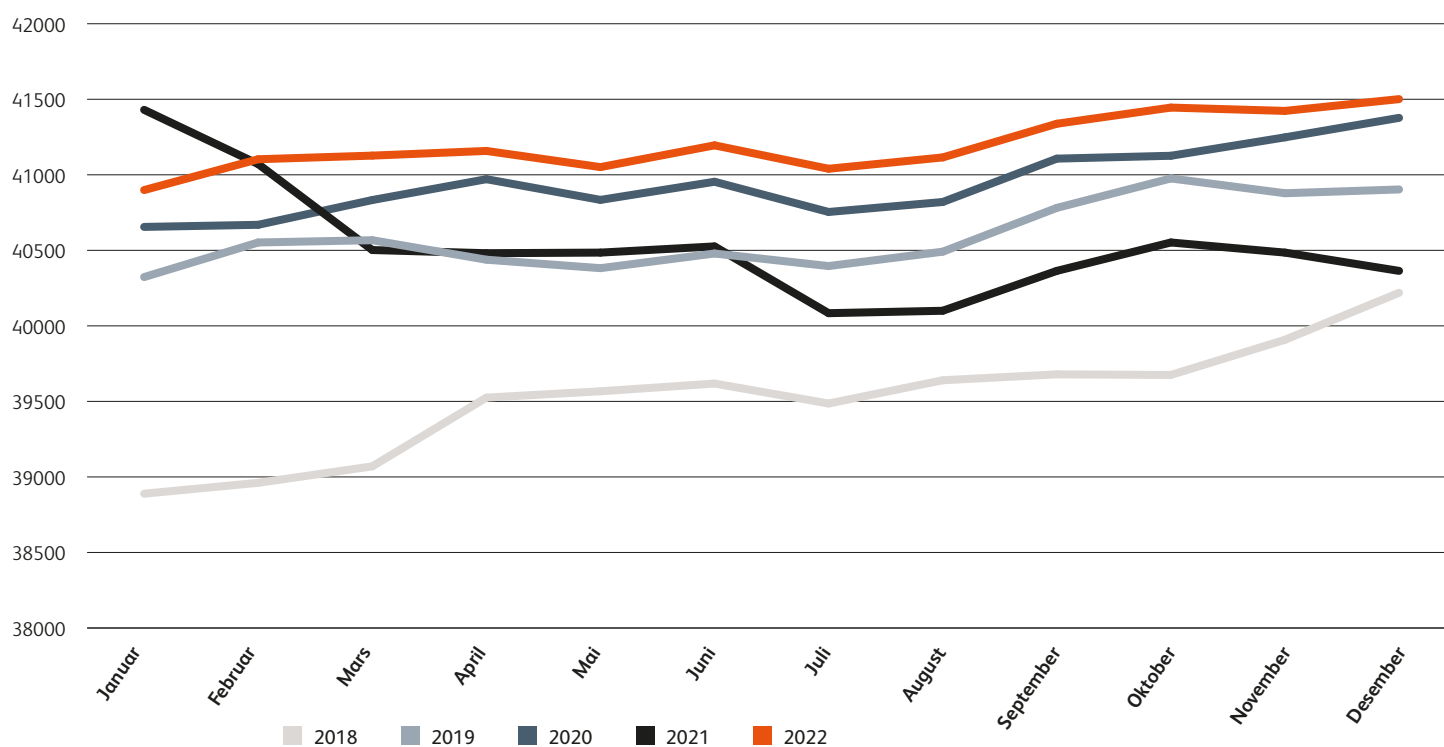
Totalt

20 i gjennomsnitt daglig.



**a**  
Per Jostein Ekre er leder for serviceavdelingen i Parat. Foto: Ned Alley

## Medlemsutvikling



### Parat-appen

Avdelingen har også jobbet mye med henvendelser fra Parat-appen. Dette er også et verktøy som tillitsvalgte bruker for å kunne kommunisere med medlemmene én til én. For de medlemmene som ikke har tillitsvalgt på arbeidsstedet eller oppover i arbeidsgiverstrukturen, kan de bruke appen til å sende meldinger til medlemsteamet i serviceavdelingen for hjelp og støtte.

Appen gir også medlemmer muligheter til å sjekke tariffavtalen sin og finne informasjon om medlemsfordelene sine.

Det kommer mange henvendelser fra medlemmer i de forskjellige kanalene vi har tilgjengelig. Dette kan blant annet innebære telefonhenvendelser, henvendelser på e-post, webgodkjenning, henvendelser gjennom appen og så videre.

” Avdelingen har jobbet mye med henvendelser fra Parat-appen.



# Økonomiavdelingen

Økonomiavdelingen i Parat ble etablert i mai 2021, og består av seks medarbeidere. Avdelingen har ansvar for hele økonomifunksjonen i Parat, noe som innebærer lønn, budsjett, regnskap og kontingent.

**A**vdelingen har også ansvar for lønn og regnskapstjenester for 13 av våre underorganisasjoner og medlemsgrupper. I tillegg utøver vi regnskapsfunksjonen for STAFO og Museumsansattes forening MAF, som er en forening i STAFO. Vi håndterer oppgaver knyttet til driftsmidler til gruppene og saksbehandling for søknader om ekstramidler. I tillegg administrerer avdelingen etablering og tilgangsstyring av grupper/klubber/foreningers bankkontoer for driftsmidler, og leder den administrative gruppen for medlemsfordeler.

**a**



**a** Janne Jonsrud er leder for økonomiavdelingen i Parat. Foto: Bente Bjørcke

## Nytt økonomisystem

I 2022 ble det etter en vurderingsprosess av ulike tilbydere av økonomisystem i skyløsning inngått en kontrakt med leverandøren Xledger. Det nye økonomisystemet skal være i drift fra 1. april 2023. Styringsgruppen og de ulike prosjektgruppene er etablert, og vi er i rute i forhold til prosjektplanen. Det nye systemet omfatter regnskap, dokument- og fakturahåndtering, lønn, reise, timeregistrering og implementering mot Winorg. Under utvikling er også et nytt og forbedret elektronisk reiseregningssystem for Parats kursdeltakere.

## Innkrevning av kontingent

Innkrevningen automatiseres nå gjennom Compello, som sender ut fakturaer både til direktebetalende medlemmer og til lønningskontor ut fra hvilken kanal de ulike har valgt å kommunisere med oss på; enten som EHF-faktura, på e-post eller på papir. Compello sender også ut purringer.

## Fondsforvaltning

Etter råd fra sekretariatet har hovedstyret valg å bytte fondsforvalter fra DNB til KLP, og økonomiavdelingen har nå flyttet over kapitalen.

## Driftstilskudd og ekstramidler

I 2022 ble det tildelt om lag 8,2 millioner kroner i driftstilskudd/ekstramidler. Dette er midler grupper med over fem medlemmer kan søke om. Søknadsfristen er 1. mars hvert år. Vi ser at behandlingen av søknader om midler for 2023 er på lik linje som før koronaperioden, og det virker som om gruppene nå gjennomfører aktiviteter på linje med 2019-nivået.

## Bankkontoadministrasjon for gruppene

Grupper som mottar driftsmidler fra Parat, kan opprette konto gjennom Parat i DNB. Det er Parat som administrerer og gir tilgang til disse kontoene.

## Digitalisering og effektivisering

Avdelingen har et kontinuerlig søkelys på digitalisering og automatisering av rutiner, og var en pådriver for å etablere en digital reiseregning-løsning for tillitsvalgte på kurs. Før koronaen håndterte vi nærmere 3000 manuelle reiseregninger årlig. En digital løsning er nå etablert og

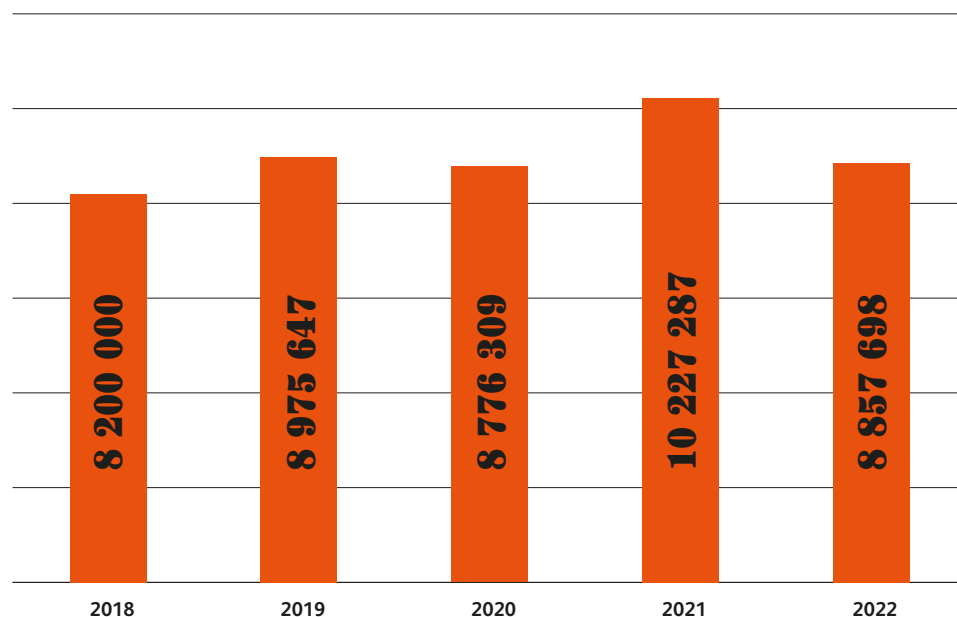
håndteres i størst grad av kurssekretariatet, men økonomiavdelingen står for utbetaling (remittering) og bokføringen i regnskap. Dette er nå helt elektronisk og har gitt en digital bilagsflyt fra innsender til oppgjør.

Det samme gjelder digitalisering av utsendelser, som gjelder alt fra trekkbrev til bedrifter for innbetaling av trukket fagforeningskontingent til purringer av utestående kontingent. Tjenesten sorterer digitalt hvilken utsendelseskanal som brukes, fra EHF til brev i post – avhengig av tilgjengelig kanal for de ulike mottakere.

Det nye økonomisystemet har også flere effektiviserende og forenklerende rutineløsninger som vi tar i bruk med en gang. Automatiske filoverføringer, avstemming mot bank, filinnlesning og flere effektiviserende rutiner vil komme etter hvert.

” Avdelingen har et kontinuerlig søkelys på digitalisering og automatisering av rutiner, og var en pådriver for å etablere en digital reiseregningssystem for tillitsvalgte på kurs.

Utdeling av driftstilskudd og ekstramidler



# Utviklingsavdelingen

For utviklingsavdelingen har 2022 vært preget av arbeidet med å få tilbake flest mulig av de medlemmene Parat mistet under koronaen. Dessuten har avdelingen lagt ned en stor innsats for å få flere tillitsvalgte til å delta i våre opplæringstiltak, og det har vært arbeidet målrettet med å påvirke politikk og beslutninger på områder som er viktige for Parats medlemmer.

**P**arat gjennomførte i hele 2022 nettbaserte kampanjer, hvor nye medlemmer fikk tre måneders gratis medlemskap. Dette ga nye medlemmer anledning til å teste ut medlemskapet kostnadsfritt. Gjennomgang av medlemstall indikerer at dette har gitt større medlemsvekst enn kampanjer uten gratis prøveperiode. Nye medlemmer opplever at Parat er et godt og relevant fagforeningsalternativ, og det er svært få som melder seg ut når gratisperioden løper ut.

## Medlemsutviklingen

Parat opplevde medlemsnedgang under koronapandemien. En betydelig andel av våre medlemmer ble permittert, og mange ble arbeidsledige. Det førte til en reduksjon i både det samlede antallet medlemmer og i antallet yrkesaktive medlemmer. Ved slutten av 2022 var Parats medlemstall nesten tilbake der det var før koronapandemien.

## Samfunns- og myndighetskontakt

2022 ble i stor grad preget av en ny sikkerhetspolitisk situasjon etter at Russland gikk til en fullskala invasjon av Ukraina. Dette har ført til økt oppmerksomhet på de av våre medlemsgrupper som står i en særstilling knyttet til sikkerhet og beredskap, som politi, forsvar, deler av sikkerhetsbransjen og deler av luftfarten.

Samtidig har den økonomiske situasjonen endret seg, noe som har ført til at myndighetene har strammet inn i offentlige budsjetter og offentlig forbruk. Dette har igjen ført til kutt i budsjettene og store omstillingsprosesser for enkelte av våre medlemsgrupper spesielt i statlig sektor – noe vi har vært engasjert i både langs det rent tariffmessige og juridiske sporet, men også langs det politiske sporet.

Parat hadde også et tydelig engasjement både knyttet til behandlingen av revidert statsbudsjett, og til behandlingen av ordinært statsbudsjett. Parat mottar også en rekke høringer fra offentlige myndigheter. Å svare på slike høringer er et ressurskrevende arbeid. Det gjøres derfor en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle for å avgjøre om dette er en høring som skal besvares, eller ikke.

## Kurs og opplæring

Det er en sammenheng mellom kompetente, engasjerte tillitsvalgte på et arbeidssted, og medlemsvekst. Utvikling av tillitsvalgtapparatet er en del av grunnarbeidet for medlemsvekst. Tillitsvalgte som har god oversikt over relevant lov- og avtaleverk, og som evner å skape en god dialog med arbeidsgiver, oppnår bedre resultater for medlemmene.

Parats grunnopplæring utgjør kjernen i tillitsvalgtsoplæringen. Alle som påtar seg verv som tillitsvalgt, tilbys å delta på Parats grunnopplæring. For tillitsvalgte som har gjennomført grunnopplæringen, tilbyr Parat ulike fordypningskurs. Det er



**a**  
Odd Jenvin-Steinsvåg er leder for Parats utviklingsavdeling.  
Foto: Ned Alley



Grunnopplæring 2022

**18**

grunnkurs

Fordypningskurs 2022

**17**

kurs

Studiekurs 2022

**2**

studiekurs

Stipendsøknader 2022

**198**

Nedgang på 14 % fra 2021

Stipend utbetalt i 2022

**342 504 kr**

også mulig å delta på studieopplegg som gir studiepoeng. Slike studieopplegg er samarbeid mellom Parat og læresteder. Enkelte av Parats kurs gjennomføres både som fysiske kurs og som nettkurs. Studiekursene er samlingsbasert.

For Parat er det viktig å bidra til at alle medlemsgrupper har en tillitsvalgt, og at alle tillitsvalgte har best mulig kompetanse. Noe vi lærte under koronapandemien, var at svært mange tillitsvalgte har stor nytte av nettbasert opplæring. Ved å gjennomføre noe av opplæringen på nett, gjennom webinarer, nettbaserte kurs og e-læring, vil flere tillitsvalgte ha anledning til å delta, og til å opparbeide seg den kompetansen de trenger for å kunne utføre vervet som tillitsvalgt til beste for medlemmene.

Topptillitsvalgt-programmet startet opp høsten 2021 og ble avsluttet sommeren 2022. Dette var et pilotkurs med 20 deltakere og et samarbeidsprosjekt mellom de 4 største forbundene i YS. Fra Parat deltok 5 tillitsvalgte. Høyskolen Kristiania var faglig ansvarlig. Studiet bestod av 3 samlinger med hovedtemaene ledelse, fagbevegelsens framtid, endring, kommunikasjon og påvirkning. Gjennomført kurs med samlinger, egenstudier, refleksjonsnotater og oppgaveskriving (eksamen) ga 15 studiepoeng.

### Webinarer

Parats webinarer blir stadig mer etterspurt, og Parat har det siste året gjennomført webinarer med flere hundre deltakere. Særlig har webinarer om lønnsoppgjørene vært populære blant våre tillitsvalgte. For medlemmer er det framtidfullmakt og fritt rettsråd som topper statistikken. Høsten 2022 fikk vi nytt tv-studio i Lakkegata, og webinarene får nå en mye bedre teknisk kvalitet.

I 2022 har vi derfor igangsatt et arbeid med å utvikle en egen læringsplattform, hvor vi blant annet skal videreutvikle vårt nettbaserte opplæringstilbud. Læringsplattformen vil dessuten gi bedre mulighet

til å presentere og gjennomføre de fysiske kursene våre.

### Utviklingsprogram

I tillegg til tillitsvalgtsoplæringen arrangerer Parat både sentrale og regionale konferanser. Dette er viktige møteplasser med et betydelig læringselement. Målet er å motivere tillitsvalgte og gi dem mulighet til å oppdatere sine kunnskaper. Parats konferanser er viktige møteplasser for læring, erfaringsutveksling og nettverksbygging.

### Utdanningsstipend

Parats utdanningsstipend er et økonomisk tilskudd til medlemmer som tar etter- og videreutdanning. I 2022 var det to utlysingsrunder, og det kom inn totalt 198 søknader. Dette er en nedgang fra 2021, da det kom inn 229 søknader.

Stipend innvilges vanligvis før utdanningen påbegynnes, mens utbetalingen skjer etter at utdanningen er fullført. I 2021 var det samlede stipendbeløpet som Parat tildelte, langt lavere enn året før. Dette førte til at utbetalingene for 2022 gikk ned. Utbetalingene for 2022 utgjorde 342 504 kroner.

Totalt ble det i 2022 utdelt 948 858 kroner i stipend. Parats utdanningsstipend er en viktig medlemsfordel som mange medlemmer har stor glede av.

# Parats representasjon i YS

Parat er tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), som er én av fire hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden i norsk arbeidsliv. De andre hovedorganisasjonene er LO, Unio og Akademikerne.

YS ble etablert i 1977 og består av 12 forbund med til sammen rundt 226 000 medlemmer.



## Parats representasjon i YS

### YS Privat

Anneli Nyberg  
Liz Ovesen  
Turid Svendsen  
Nina Ivarsen

### YS Stat

Unn Kristin Olsen  
Jannike Hanssen  
Johan Hovde  
Agathe Osland Hellesen

### YS Spekter

Bodil Røkke  
Anders Fredheim  
Thomas Lilloe (vara)

### YS Kommune

Anne-Gro Årmo  
Bjørn-Are Sæther

### YS Programkomité

Unn Kristin Olsen

### Parats delegater til YS-kongressen 2022

Unn Kristin Olsen	Anita Sveum Nilsen
Anneli Nyberg	Håkon Hægeland
Trond R. Hole	Jannike Hansen
Ragnar Eggesvik	Marianne Hårtveit
Hilde Bjørklund	Anders Fredheim
Hajo Schmidt-Horix	Liz Ovesen
Kjetil Ravlo	Per-Christian Størkersen
Johan Hovde	

## Andre utvalg:

### YS Privat tariffråd

Turid Svendsen  
Kjell Morten Aune

### YS Stat konfliktberedskapsutvalg

Truls Bjørhei  
Stein-Inge Abelvik

### YS Stat representasjon i Statistikk- og beregningsutvalget for tariffoppgjørene i staten

Truls Bjørhei

### YS kontrollutvalg

Per Jostein Ekre  
(t.o.m. 26. oktober 2022)  
Per-Christian Størkersen  
(f.o.m. 26. oktober 2022)

### YS Selvstendig

Odd Jenvin-Steinsvåg

### Samarbeid mellom de fire store forbundene i YS:

Unn Kristin Olsen  
Anneli Nyberg  
Trond R Hole  
Tove Løhne  
Kåre Kvalvåg  
Bjørn-Are Sæther

### Juryen for YS likestillingspris:

Lill Jaqueline Fischer

### Rådgiverforum YS Stat:

Truls Bjørhei  
Stein-Inge Abelvik

### IA-forum:

Ronny Kjønso  
Unn Kristin Johnsen

### Arbeidsgruppe felles medlemssystem:

Per Jostein Ekre

### YS Arbeidslivsbarometer:

Tonje Krakeli Sneen

### YS rekrutteringsnettverk/ arbeidsgruppe medlemsvekst:

Odd Jenvin-Steinsvåg

### Næringslivets sikkerhetsråd

Frank Gran (t.o.m. 1. april 2022)  
Kjetil Ravlo (f.o.m. 1. april 2022)

### YS arbeidsgruppe kompetanse:

Unn Kristin Olsen

### YS Internasjonalt utvalg:

Anneli Nyberg

### YS hovedstyre:

Unn Kristin Olsen  
Anneli Nyberg  
Hajo Schmidt-Horix  
Hilde Margrethe Bjørklund



a

a  
YS-leder  
Hans-Erik  
Skjæggerud.  
Foto: YS

### Istrat:

Anneli Nyberg

### YS lederutvalg:

Trond Hole  
Frank Gran (t.o.m. 1. april 2022)  
Kjetil Ravlo (f.o.m. 1. april 2022)

### YS Forbundsgruppe Medlemsvekst

Anneli Nyberg

### YS referansegruppe for digitaliseringsplattformen

Ragnar Eggesvik

### YS Arbeidsgruppe for kompetanse

Tove Løhne

## Parats sektorutvalg

### Privat

Anneli Nyberg (fast)  
Rune Gjerdrum (Stanley Security)  
Ronny Kjønso (ASKO)  
Nina Ivarsen (DNVGL)  
Liz Ovesen (Parat Media)  
Mona Steffensen (Carlsen Fritzøe)  
Kjell Morten Aune (adm.)

### Stat

Unn Kristin Olsen (fast)  
Jannike Hanssen (SVV)  
Johan Hovde (Parat forsvar)  
Agathe Osland Hellesen (NAV)  
Truls Bjørhei (adm.)

### Kommune

Unn Kristin Olsen (fast)  
Anne-Gro Årmo (ThsF)  
Agathe Osland Hellesen (NAV)  
Rune Skaar (Bergen kommune)  
Bjørn-Are Sæther (adm.)

### Spekter

Anneli Nyberg (fast)  
Bodil Røkke (Farmasiforbundet)  
Anders Fredheim (Oslo Universitets- sykehus)  
Anita Sveum Nilsen (Vitusapotek)  
Thomas Lilloe (adm.)



# Revisorsberetning 2022

## NITSCHKE

### NITSCHKE AS

Vollsveien 17B  
Postboks 353, 1326 Lysaker

Telefon: +47 67 10 77 00

E-post: [post@nitschke.no](mailto:post@nitschke.no)

Foretaksregisteret: NO 914 658 314 MVA

Medlemmer av Den norske Revisorforening  
Independent member of BKR International

[www.nitschke.no](http://www.nitschke.no)

Til landsmøtet i Parat

## UAVHENGIG REVISORS BERETNING

### Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

#### *Konklusjon*

Vi har revidert årsregnskapet for Parat som viser et positivt aktivitetsresultat på kr 11 380 678. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2022, aktivitetsregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

#### Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettvise bilde av foreningens finansielle stilling per 31. desember 2021 og av dets resultat og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

#### *Grunnlag for konklusjonen*

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet. Vi er uavhengige av foreningen slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

#### Øvrig informasjon

Styret og generalsekretær (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

# NITSCHKE

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

## *Ledelsens ansvar for årsregnskapet*

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til foreningens evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avviklet.

## *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:

<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Lysaker, 22. juni 2023

**NITSCHKE AS**



Øystein Fusdahl

statsautorisert revisor

# Årsberetning for Parat 2022

## Virksomhetens art og hvor den drives

**P**arat er en arbeidstakerorganisasjon som skal ivareta og fremme medlemmenes interesser i faglige, økonomiske, arbeidsmiljømessige og sosiale forhold knyttet til arbeidsforholdet. Parat arbeider for å styrke samarbeidet mellom forbundene i YS. Parat har et konkurransedyktig medlemstilbud til arbeidstakere i alle sektorer av arbeidslivet, og arbeider for et ikke-diskriminerende arbeidsliv, hvor medlemmene sikres medbestemmelse og innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Parat har hovedkontor i Oslo. I tillegg er det distriktskontorer i: Tønsberg, Kristiansand, Bergen, Trondheim og Tromsø.

### Redegjørelse for årsregnskapet

Etter styrets oppfatning gir fremlagte resultat og balanse med noter uttrykk for virksomhetens resultat for 2022 og økonomiske stilling ved årsskiftet. Det er ikke inntrådt forhold etter regnskapsårets slutt som er av betydning for bedømmelsen av regnskapet.

Egenkapitalen er på kr 158.835' mot kr 147.454' i 2021, og egenkapitalandelen i 2022 er 82,25 % mot 80,99 % i 2021.

Tidligere hovedstyrer i Parat har behandlet spørsmålet/behovet for styreansvarsforsikring og har kommet frem til at slikt behov ikke er til stede. Denne vurderingen tok også opp i seg en avveining av kostnader/pris for styreansvarsforsikring opp mot hva som rent faktisk er dekket/ikke dekket av forsikringen. Konklusjonen ble at Parat ikke skulle tegne styreansvarsforsikring.

### Fortsatt drift

Årsregnskapet er for 2022 satt opp under forutsetning av fortsatt drift. Det bekreftes herved at forutsetningen om fortsatt drift er til stede.

### Miljørapportering

Parat driver ikke virksomhet som forurensar det ytre miljø, og er sertifisert som Miljøfyrtårn.

### Redegjørelse i henhold til åpenhetsloven

Redegjørelsen for aktsomhetsvurderingene etter lov om åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold av 1/7-22, vil bli tilgjengeliggjort på Parats nettsider

### Fremtidig utvikling

Parat vil fortsette å ha som mål å være en attraktiv arbeidstakerorganisasjon som, basert på partipolitisk uavhengighet, vil tilby medlemskap til alle lønnsnettverk innenfor svært mange tariffområder og uavhengig av stilling eller yrke, samtidig som Parat vil søke gode grensedragningsløsninger med andre YS-forbund.

### Styring av finansiell risiko

Ved årsskiftet er midlene plassert i bankinnskudd, markedsbaserte aksjer, rente- og aksjefond i DnB Kapitalforvaltning med moderat risiko. Denne spredningen reduserer risikoen ut over utviklingen i markedet. Parats Hovedstyre vedtok i HS 06/22 nytt plasseringsreglement for Parat og generalsekretæren besluttet å flytte Parats midler i DNB Kapitalforvaltning til KLP. Dette har skjedd med virkning fra 2023



### Redegjørelse om Parats arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering

Arbeid mot diskriminering og for likestilling og integrering er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4 § 26. Loven pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt for likestilling, ikke bare unngå diskriminering.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Parats politiske dokumenter, ulike strategier, avtaler og retningslinjer. Vi har både interne og eksterne varslingsrutiner og -systemer som skal fange opp og bidra til å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

### Arbeidsmiljø

Gjennomsnittlig sykefravær har vært 4,0 % i 2022, (4,42 % i 2021). Parat har gode rutiner med faste AMU-møter, vernerunder og tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Det er ikke innrapportert skader eller ulykker. Hovedstyret anser at arbeidsmiljøet i Parat er godt både på det psykiske og fysiske plan.

### Kjønnsfordeling

I gjennomsnitt for 2022 har det vært 40 kvinner og 30 menn ansatt i Parat, For alle stillinger i Parat er kvinneandelen 57,14 %. Parat har 8 stillinger på ledernivå, hvorav 25 % er kvinner og 75 % er menn.

### Lønnsforhold

Parat tilstreber lik lønn for likt arbeid og arbeid av lik verdi.. Parat har flere menn enn kvinner i stillinger hvor det er krav om høyere utdanning og spisskompetanse. Samtidig er det mange kvinner i stillinger uten de samme kompetansekravene, og som dermed bidrar til å trekke kvinners gjennomsnittslønn ned.

Lønnsforhandlingene gjennomføres i mai/juni hvert år. Forut for forhandlingen gjennomgår partene lønningene på gruppe- og individnivå med tanke på å avdekke mulige uønskede skjevheter. Dette hensyntas under forhandlingene.

Spørsmålet om kjønnsbaserte lønnsforskjeller ble drøftet under lønnsforhandlingene 2022. Partene konkluderte med at det ikke var grunnlag for å gjøre særskilt diskrimineringsdempende tiltak knyttet til lønnsforskjellene.

### Stillingsnivåer/kategorier

Parat opererer med 5 stillingsnivåer/kategorier. Det er:

Stillingsgruppe 1	Ansatte i stillinger som krever akademiker- eller høyskoleutdanning av minst 4 års varighet eller tilsvarende total kompetanse.	Jurister, advokater, forhandlere, fagsjefer, journaliser, spesialrådgivere, controller, IT-ansvarlige
Stillingsgruppe 2	Ansatte i stillinger som krever høyskoleutdanning av 3 års varighet eller tilsvarende total kompetanse	Rådgivere, konsulenter, økonomimedarbeider
Stillingsgruppe 3	Ansatte i stillinger som krever videregående skole eller tilsvarende total kompetanse	Advokatsekretær, avdelingssekretær
Stillingsgruppe 4	Ansatte i stillinger uten krav til utdanning	
Stillingsgruppe 5	Ledelse	Generalsekretær, avdelingsledere

Ledelsen får sin lønn fastsatt etter individuelle forhandlinger. For de øvrige stillingskategoriene i Parat, er det fastsatt en minstelønn for hver stillingsgruppe som danner gulv ved ansettelse.

### **Uttak av foreldrepermisjon**

Parat har i 2022 hatt en ansatt i foreldrepermisjon.

### **Deltid og midlertidige stillinger**

Parat har ikke uønsket deltid. 7 kvinnelige ansatte jobber deltid, og ingen jobber ufrivillig deltid. De svært få som ikke arbeider 100 % stilling, gjør dette etter eget ønske eller av helsemessige årsaker. Parat har 2 midlertidige stillinger. Begge er vikariat, en av hvert kjønn.

### **Diskriminering**

Parat har retningslinjer for forebygging og håndtering av personkonflikter, mobbing og trakassering, samt varslingsrutiner. Rutinene er gjort kjent og er tilgjengelig for alle ansatte. Parat som arbeidsgiver har tett dialog med verne-tjenesten og tillitsvalgte om disse temaene.

Andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i Parat er 5,7 %, mens andelen personer med innvandrerbakgrunn av totalbefolkningen i Norge er 18,9 % (SSB 2022). For å sikre mangfold blant Parats ansatte, oppfordrer Parat i annonsetekstene alle kvalifiserte kandidater til å søke våre ledige stillinger, uavhengig av etnisk bakgrunn, nedsatt funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion eller alder. Parat tilstreber å ivareta mangfoldet ved utvelgelse av kandidater til intervjuer. Vi har også lokaler som er universelt utformet.

Parat har lav terskel for individuell tilrettelegging på arbeidsplassen ved behov. Eksempler på tilrettelegging er tilgang til hvilerom, nødvendig utstyr på arbeidsplassen som heve-senke pult, spesialtilpassede stoler mv, bistand fra bedriftshelsetjenesten, og mulighet for parkering begrunnet i helse relaterte behov. Parat har også lagt til rette for ansatte som av ulike årsaker har behov for å jobbe hjemme en eller flere dager i uken. Dette slik at alle medarbeidere skal ha gode forutsetninger for jobben uavhengig av funksjonsevne.

Vår arbeidsgiverpolitikk bygger på et positivt menneskesyn hvor alle behandles med respekt og likeverd. Vi aksepterer ikke mobbing, trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og etiske retningslinjer som skal danne grunnlaget for de vurderinger vi gjør og fungere som felles kjøreregler i organisasjonen.

De ansatte ved hovedkontoret har tilgang til kantine, og maten er merket (allergener, animalske produkter og svin).

Parats seniorpolitikk legger til rette for individuell tilpasning av arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon for øvrig, i kombinasjon med organisasjonens kompetanse- og ressursbehov. Konkrete tiltak er nedfelt i tariffavtalen med de ansatte.

### **Veien videre**

Mange områder for likestilling og integrering er allerede en del av Parats virksomhet. Vi har funnet enkelte punkter som krever særskilte tiltak, hovedsakelig relatert til manglende kjønnsbalanse innenfor enkelte stillingsgrupper. Parat vil derfor sammen med de tillitsvalgte utarbeide en plan for rekruttering med mål om økt kjønnsbalanse, samtidig som Parats kompetansebehov ivaretas. Vi vil også gjennomgå og eventuelt forbedre eksisterende planer for videreutvikling/karriereplanlegging for de ansatte.

Målrattede tiltak for å bidra til at andelen kvinnelige ledere minst tilsvarer 40 %, inngår i dette arbeidet. Det samme gjelder etablering av faste rutiner som sikrer at vi har minst en representant fra hvert kjønn med i sluttrunden av intervjuer.

Vi vil sammen med tillitsvalgte og vernetjenesten ha kontinuerlig søkelys på likestillings- og diskrimineringsarbeidet, lete etter områder som bør prioriteres og finne eventuelle egnede tiltak på disse områdene. Det er også naturlig å ha et økt søkelys på likestillings- og diskrimineringsområdet når ulike strategier, verktøy og retningslinjer revideres. Arbeids- og bedriftsutvalget vil også utvikle rapporteringsverktøy som er mer tilpasset områdene det skal rapporteres på. Over tid vil dette bidra til at Parat kan presentere mer systematisk kvantitative data om status for arbeidet med likestilling og integrering.

*Oslo, juni 2023*

	<b>Unn-Kristin Olsen</b> leder	<b>Anneli Nyberg</b> nestleder	
<b>Johan Hovde</b> styremedlem	<b>Hajo Schmidt-Horix</b> styremedlem	<b>Hilde Bjørklund</b> styremedlem	<b>Agathe Osland Hellesten</b> styremedlem
<b>Arvydas Dragonas</b> styremedlem	<b>Marte Raknerud Hoel</b> styremedlem	<b>Truls Bjørnhei</b> ansattes representant	<b>Marianne Hårtveit</b> ansattes representant
	<b>Trond Reidar Hole</b> generalsekretær		



# Årsregnskap 2022 for Parat

## Aktivitetsregnskap 2022

	Note	Resultat 2022	Resultat 2021	Resultat 2020
<b>Anskaffede midler</b>				
Medlemsinntekter	5	190 368 803	171 173 330	170 889 992
Opptjente innt. fra operasjonelle aktiviteter	6	9 778 640	8 727 818	9 721 899
Finans- og investeringsinntekter	7	-1 625 315	5 832 630	3 675 714
Andre inntekter	8	1 233 100	2 867 351	1 805 481
<b>Sum anskaffede midler</b>		<b>199 755 227</b>	<b>188 601 128</b>	<b>186 093 086</b>
<b>Forbrukte midler</b>				
<b>Kostnader til anskaffede midler</b>	<b>9</b>	<b>11 199 694</b>	<b>9 625 682</b>	<b>10 323 509</b>
<b>Kostnader til organisasjonens formål</b>				
<b>Tilskudd, bevilgninger til oppf. av org. formål</b>	<b>10</b>	<b>26 065 547</b>	<b>26 407 725</b>	<b>26 332 785</b>
Kostn. til aktiviteter som oppf. formålet				
Medlemsservice	11.1	77 585 264	68 670 476	72 307 569
Opplæring (tillitsvalgte og medlemmer)	11.2	23 731 600	17 206 415	17 244 015
Aktivitet i YS	11.3	2 894 451	2 426 454	2 311 579
Aktivitet i andre organisasjoner	11.4	1 287 705	1 281 713	1 174 828
Årets satsingsområder/flaggsak	11.5	846 664	236 495	451 818
Internasjonalt arbeid	11.6	647 678	120 708	98 817
Parats politiske styringsstruktur	11.7	25 414 274	25 078 352	21 599 751
<b>Sum kostn. til aktivitet som oppfyller formålet</b>		<b>132 407 636</b>	<b>115 020 613</b>	<b>115 188 377</b>
<b>Belastninger Sikringsfondet</b>	<b>12</b>	<b>1 372 705</b>	<b>37 303</b>	<b>10 797 943</b>
<b>Sum kostnader til organisasjonens formål</b>		<b>171 045 583</b>	<b>151 091 323</b>	<b>162 642 614</b>
<b>Administrasjonskostnader</b>	<b>2,13</b>	<b>17 328 967</b>	<b>16 160 288</b>	<b>16 349 834</b>
<b>Sum forbrukte midler</b>		<b>188 374 550</b>	<b>167 251 611</b>	<b>178 992 448</b>
<b>Aktivitetsresultat</b>		<b>11 380 678</b>	<b>21 349 517</b>	<b>7 100 638</b>
<b>Overføring til(+)/dekket av(-) annen formålskapital</b>		<b>11 380 678</b>	<b>21 349 515</b>	<b>7 100 638</b>

## Balanse per 31.12.

	Note	2022	2021	2020
<b>EIENDELER</b>				
<b>Anleggsmidler</b>				
Bygninger	14	11 440 525	11 440 525,00	11 440 525
Lån ansatte	14,1	2 951 022	2 739 706,08	2 849 163
Overfinansiert pensjonsforpliktelse	3	1 318 876	864 759,00	479 939
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>15 710 423</b>	<b>15 044 990</b>	<b>14 769 627</b>
<b>Omløpsmidler</b>				
	15			
Andre kortsiktige fordringer		1 189 555	191 054,50	801 254
Til gode OU-midler		1 582 331	4 363 816,50	1 561 181
Til gode kontigent		1 129 786	1 156 889,70	547 663
Utestående fordringer		3 081 298	2 950 241,72	2 980 943
Verdipapirer		139 894 111	121 934 538,78	96 234 984
Bankinnsk. og kontanter		30 532 015	36 426 223,97	38 263 191
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>177 409 096</b>	<b>167 022 765</b>	<b>140 389 215</b>
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>193 119 519</b>	<b>182 067 755</b>	<b>155 158 842</b>

## Formålskapital og gjeld

	Note	2022	2021	2020
<b>Formålskapital</b>	16			
Formålskapital per 01.01.		147 454 301	126 104 787	119 004 149
Innbetalt formålskapital				
Årsresultat		11 380 678	21 349 515	7 100 638
<b>Formålskapital per 31.12.</b>		<b>158 834 979</b>	<b>147 454 301</b>	<b>126 104 787</b>
<b>Avsetning for forpliktelser</b>				
Pensjonsforpliktelser	3		0	0
<b>Kortsiktig gjeld</b>	17			
Leverandørgjeld		7 815 404	7 733 231	5 932 602
Skyldige off. avgifter		6 979 631	6 522 043	6 647 502
Annen kortsiktig gjeld		19 489 504	20 358 179	16 473 952
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>34 284 540</b>	<b>34 613 454</b>	<b>29 054 057</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>		<b>193 119 519</b>	<b>182 067 755</b>	<b>155 158 842</b>

Oslo, juni 2023

Unn-Kristin Olsen  
leder

Anneli Nyberg  
nestleder

Johan Hovde  
styremedlem

Hajo Schmidt-Horix  
styremedlem

Hilde Bjørklund  
styremedlem

Agathe Osland Hellesten  
styremedlem

Arvydas Dragonas  
styremedlem

Marte Raknerud Hoel  
styremedlem

Truls Bjørnhei  
ansattes representant

Marianne Hårtveit  
ansattes representant

Trond Reidar Hole  
generalsekretær



## Kontantstrømoppstilling

	2022	2021
<b>Aktivitetresultat</b>	<b>11 380 678</b>	<b>21 349 515</b>
<b>Poster i aktivitetsregnskapet som ikke har dir. likviditetseffekt</b>		
+/- forskjell mellom resultatført pensjon og betalte ytelser	-454 117	-384 820
<b>Sum poster i aktivitetsregnskapet som ikke har direkte likviditetseffekt</b>	<b>-454 117</b>	<b>-384 820</b>
<b>Investeringer, avhendelser og finansiering</b>		
- anskaffelse av varige driftsmidler		
+ salg av varige driftsmidler		
- nye/økta utlån	-1 949 523	-1 528 400
+ tilbakebetaling utlån	1 738 207	1 637 857
<b>Sum investeringer, avhendelser og finansiering</b>	<b>-211 316</b>	<b>109 457</b>
<b>Andre endringer</b>		
+/- Endring i kundefordringer og andre fordringer	1 679 032	-2 770 962
+/- Endring i leverandørgjeld /annen kortsiktig gjeld	-328 914	5 559 397
<b>Sum andre endringer</b>	<b>1 350 118</b>	<b>2 788 436</b>
<b>= Sum likviditetendring gjennom året</b>	<b>12 065 363</b>	<b>23 862 588</b>
+ Likviditetsbeholdning 1.1	158 360 763	134 498 175
<b>= Likviditetsbeholdning 31.12</b>	<b>170 426 126</b>	<b>158 360 763</b>
Bundne skattetreksmidler og depositum utgjør:	3 775 316	3 607 027

Likviditetsbeholdningen består av bankinnskudd, kontanter og markedsbaserte verdipapirer som er vurdert til virkelig verdi. Det har vært 20. millioner i utbetalinger i 2022 og 20. millioner i 2021 for kjøp av andeler i verdipapirfond. Innbetalinger ved salg har vært kr 0 i 2022 og 2021.

### Likviditetsbeholdningen er sammensatt slik:

Markedsbaserte verdipapirer	139 894 111	121 934 539
Bankinnskudd og kontanter	30 532 015	36 426 224
<b>Sum</b>	<b>170 426 126</b>	<b>158 360 763</b>

En **kontantstrømoppstilling** viser hvilke innbetalinger og utbetalinger som har vært mellom to tidspunkter i regnskapet til en virksomhet. Kontantstrømoppstillingen viser hva slags kapital bedriften har fått og hvordan denne er blitt brukt. (Dette hjelper til med å vurdere om selskapet har god likviditet, innfri betalingsforpliktelse eller om det er behov for ekstern finansiering).

## Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk for ideelle organisasjoner, og består av følgende:

- Aktivitetsregnskap
- Balanse
- Kontantstrømoppstilling
- Noter

### Følgende prinsipper er fulgt

- Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av kortsiktig gjeld er tilsvarende kriterier lagt til grunn.
- Kontorinventar og kontor-/datautstyr kostnadsføres ved anskaffelsen.
- Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi – om ikke annet er omtalt nedenfor. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt mottatt beløp på etableringstids-punktet.
- Fordringer er oppført til pålydende med fradrag for forventet tap. Betingede tap som er sannsynlige og kvantifiserbare, kostnadsføres.
- Verdipapirporteføljen regnskapsføres til virkelig verdi. Det fremkommer ved at verdipapirer og rentebærende instrumenter verdsettes til siste omsetningskurs den 31.12.
- Inntekter herunder medlemskontingent, bokføres når de er opptjent, og kostnader når de er påløpt
- Parat gikk i 2015 over til hybrid pensjonsordning for de ansatte. For de ansatte som ved overgangstidspunktet hadde begynt å ta ut hel eller delvis pensjon fra ytelsesbasert pensjonsordning, er disse videreført. De ansatte i sekretariatet har avtalefestet pensjonsordning (AFP).

For ytelsesbasert pensjonsordning beregnes pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser etter lineær opptjening basert på forventet sluttlønn. Beregningen er basert på en rekke forutsetninger herunder diskonteringsrente, fremtidig regulering av lønn, pensjoner og ytelser fra folketrygden, fremtidig avkastning på pensjonsmidler samt aktuarmessige forutsetninger om dødelighet og frivillig avgang. Pensjonsmidler er vurdert til beste estimat basert på de opplysninger som foreligger på beregningstidspunktet. Endringer i forpliktelsen som skyldes endringer i pensjonsplaner fordeles over antatt gjenværende opptjeningstid. Endringer i forpliktelsen og pensjonsmidlene som skyldes endringer i og avvik i beregningsforutsetningene (estimatendringer) fordeles over antatt gjennomsnittlig gjenværende opptjeningstid hvis avvikende ved årets begynnelse overstiger 10 % av det største av brutto pensjonsforpliktelser og pensjonsmidler.

AFP-ordningen i Parat er innenfor LO-NHO området. Ordningen er en ytelsesbasert flerforetaksordning og arbeidsgiverne skal i fellesskap dekke 2/3-deler av kostnadene. Så lenge det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon så har Parat ikke regnskapsført sin proporsjonale andel av den samlede pensjonsforpliktelse, pensjonsmidler og pensjonskostnad for den nye pensjonsordningen.

Hybridpensjon er en mellomting mellom dagens ytelsespensjon og innskuddspensjon. Hybridpensjon ligner mest på en innskuddspensjon i opptjeningstiden. Innskuddene er en prosent av lønn, men for å sikre lik pensjon for kvinner og menn er det høyere sparing for kvinner. I utbetalingstiden er likhetene større med ytelsespensjon, blant annet ved at pensjonen kan gjøres livsvarig og man er fortsatt medlem av pensjonsordningen. (Parat har valgt utbetaling til 85 år, men utbetalingen kan gjøres livsvarig av den enkelte)

Om en ansatt dør vil pensjonskapitalen gå til forsikringskollektivet, og ikke til de etterlatte. Dette er samme prinsipp som for ytelsespensjon, og bidrar til høyere pensjon til de ansatte.

Pensjonsordningen hadde avtale om en årlig garantert avkastning på 0 prosent og det kunne oppstå en forpliktelse som skulle balanseføres, men regelverket er ennå ikke klart. Ordningen ble innført fra 1/12-15. Fra 1. november 2016 ble ordningen endret til en hybridordning med investeringsvalg uten forpliktelser for arbeidsgiver.

- Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer herunder andeler i verdipapirfond som er vurdert til virkelig verdi.
- Organisasjonen er ikke ansett som skattepliktig for sin virksomhet, jfr. SKL52-32 første ledd.
- Fordeling av kostnader er i størst mulig grad direkte henført til den aktiviteten de hører til. Kostnader tilhørende mer enn en aktivitet, er så godt som mulig fordelt på en rimelig, pålitelig og konsistent måte på de ulike aktivitetene.
- Det benyttes to fordelingsnøkler for kostnadsbærere.

De kostnadsbærere som blir fordelt etter nøkler er:

- Lønn
- Pensjonskostnader
- Andre personalkostnader
- Husleie
- Telefon, porto
- IKT
- Leie maskiner og utstyr
- Inventar, rekvisita

**Fordelingsnøkkel 1** er en fordelingsnøkkel hvor arbeidsmengde i tid er fordelt i prosent på de gjeldende kostnadsbærere.

Lønn, pensjonskostnader og andre personalkostnader er fordelt etter fordelingsnøkkel 1.

**Fordelingsnøkkel 2** blir beregnet i forhold til antall "hoder". Leder og nestleder samt frikjøpte tillitsvalgte med kontorer i Lakkegata 23 er direkte belastet på sine respektive kostnadsbærere; dette utgjør til sammen 16,44 %, mens øvrig kostnad på 83,56 % blir fordelt etter fordelingsnøkkel 1.

Husleie, IKT, telefon, porto, leie av maskiner og utstyr, inventar, rekvisita og trykksaker fordeles etter fordelingsnøkkel 2.



## Note 1 Lønn

Posten personalkostnader inneholder lønn og sosiale kostnader for ansatte, ledere samt HTV, tillitsvalgte og medlemmer; se også note 3.

Lønnskostnader	2022	2021
Lønnskostnader	70 314 065	64 691 833
Arbeidsgiveravgift	9 918 645	9 145 795
Pensjonskostnader inkl. arb.giv.avg.	9 247 578	9 145 617
Andre personalkostnader	922 088	876 502
<b>Sum</b>	<b>90 402 385</b>	<b>83 859 747</b>

Antall årsverk sysselsatt gjennom 2022 er 65,13

### Ytelse til ledende personer

	Generalsekretær *		Styreleder og nestleder		Styremedlemmer totalt		Komiteer og utvalg	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lønn/honorar	1 577 406	1 524 910	2 427 066	2 397 671	663 100	560 400	969 696	778 680
Pensjonsutgifter	222 356	209 440	225 515	202 842	0	0	0	0
Annen godtgj.	140 891	132 921	405 487	326 827	0	0	0	0
Lån	311 750	57 000	0	0	0	0	0	0

\* annen godtgjørelse inneholder pensjonskompensasjon

### Lån fra organisasjonen

Ansatte har lån i organisasjonen på til sammen kr 2.951.022,-. Disse lånene er rentefrie og tilbakebetales med trekk i lønn over inntil 3 år. Rentefordelen; differansen mellom faktisk rente og den renten myndighetene til enhver tid fastsetter som rentefot ved rimelige lån i ansettelsesforhold, innberettes.

### Revisjon

Kostnadsført revisjonshonorar for 2022 utgjør kr 278.375,- (inkl. mva). og fordeler seg som følger:

Lovpålagt revisjon	kr 226.500,-
Andre tjenester	kr 51.875,-

## Note 2 Administrasjonsprosent/formålsprosent

Administrasjonsprosent er beregnet som administrasjonskostnader delt på forbrukte midler.

Formålsprosent er beregnet som kostnader til formålet delt på forbrukte midler.

	2022	2021	2020
Beregnet administrasjonsprosent	9,20	9,66	9,13
Beregnet formålsprosent	90,80	90,34	90,87

## Note 3 Kostnader etter art

Kostnader etter art	2022	2021	2020
Lønnskostnader	90 402 385	83 859 747	84 249 914
Driftskostnader	98 191 901	83 391 865	94 742 535
<b>Sum</b>	<b>188 374 550</b>	<b>167 251 612</b>	<b>178 992 448</b>

Det gjøres oppmerksom på at «Lønnskostnader» her innbefatter lønn til både ansatte og politisk ledelse, lønn til frikjøpte tillitsvalgte (iht. særlige avtaler om dette), arbeidsgiveravgift, løpende pensjonsutgifter og utgifter til dekning av tapt arbeidsfortjeneste for kurs- og konferansedeltakere i Parat.

## Note 4 Pensjoner

Parat innførte i desember 2015 hybrid pensjonsordning for de fleste av sine ansatte. Innskuddene til ordningen er en prosent av lønn, men for å sikre lik pensjon for kvinner og menn er det høyere sparing for kvinner.

Organisasjonen har en kollektiv ytelsesbasert pensjonsordning som omfatter 16 pensjonister. Leder av Parat har pensjonsordning i Statens Pensjonskasse (SPK). Parat kostnadsfører betalt premie til Statens Pensjonskasse på betalingstidspunktet.

Organisasjonen har plikt til å ha obligatorisk tjenstepensjon og Parats ordninger tilfredsstiller kravene i Lov om obligatorisk tjenstepensjon. Ordningene gir rett til definerte fremtidige ytelser. Disse er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden. Forpliktelsene er dekket gjennom forsikringselskap og Statens Pensjonskasse.

Parat har avtale om å yte avtalefestet (AFP) ved tidlig pensjonering. AFP ordningen er delvis dekket gjennom LO/NHO ordningen ved at premie betales årlig. Ordningen er en flerforetaks-ordning og Parats andel av forpliktelsen er ikke ført i regnskapet jfr. regnskapsprinsipper.

Beløp i NOK 1 000	2022				2021			
	Ytelses-basert	AFP	Hybrid	Sum	Ytelses-basert	AFP	Hybrid-pensjon	Sum
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	27			27	26			26
Netto rentekostnad på pensjonsforpliktelsen	38			38	120			120
Avkastning på pensjonsmidler				0				0
Administrasjonskostnader				0				0
Resultatført aktuarielt tap (gevinst)				0				0
Netto pensjonskostnad i ht aktuarberegning	65			65	146			146
Netto andre pensjonsordninger og refusjoner 1)	25		-70	-45	31		-217	-186
Betalt premie til hybridpensjon			8094	8094			8162	8162
Betalt premie for AFP ordningen til LO/NHO inkl.aga		1133		1133		990		990
Endring i balanseført AFP ordning, se teksten				0				0
Total pensjonskostnad	90	1 133	8024	9247	177	990	7 945	9 112

1) Netto andre pensjonskostnader og refusjoner omfatter utbetaling til SPK og refusjoner for personer i pensjonsordningen som har en annen arbeidsgiver

Beregnete pensjonsforpliktelser	24289				22886			
Pensjonsmidler (til markedsverdi)	-21150				-22800			
Netto pensjonsforpliktelse	3139				86			
Ikke resultatført virkning av estimatavvik	-4457				-950			
Netto pensjonsforpliktelse i ht aktuarberegning	-1318				-864			
Balanseført netto pensjonsforpl. (-overfinansiert)	-1318				-864			

1) Herav aga inkl. i balanseført forpliktelse

Økonomiske forutsetninger per 31.12:	2022	2021
Diskonteringsrente	1,90 %	1,70 %
Forventet avkastning på fondsmidler	3,10 %	2,70 %
Årlig forventet lønnsvekst	2,75 %	2,00 %
Årlig forventet reg. av pensjoner under utbet.	0 %	0 %
Årlig forventet G-regulering	2,50 %	2,00 %



## Anskaffede midler

### Note 5 Medlemsinntekter

**Medlemskontingent.** Kontingentinntektene for 2022 ble kr 168.424'.

**Opplærings- og utviklingsmidler.** Parat mottar midler fra de ulike OU-fondsavtalene medlemmene er omfattet av gjennom sine respektive tariffavtaler. For 2022 ble resultatet kr 21.945; se også note 11.2.

### Note 6 Opptjente inntekter fra operasjonelle aktiviteter

#### .... som oppfyller formålet

Under denne posten bokføres inntekter for lønns- og regnskapstjenester serviceavdeling bistår med for Parats underorganisasjoner, grupper og andre forbund. Juridiske tjenester og bruk av Parats ansatte til forelesere på kurs i andre YS-organisasjoner bokføres også i denne posten. I de tilfellene Parats ansatte engasjeres som forelesere hos eksterne organisasjoner bokføres dette også her.

#### .... som skaper inntekter

Dette er bidrag til Parat for aktiviteter og prosjekter som virker lojalitetsskapende og skaper medlemsvekst. Disse midlene er en del av samarbeidsavtalene mellom Parat, Gjensidige og Nordea (Direct).

Posten inneholder bl.a. forsikringsutbytter, insentivmidler og markedsmidler fra Gjensidige, resultatbasert provisjon, annonseinntekter og markedsstøtte fra Nordea (Direct). I tillegg til dette er inntekter for annonsering i medlemsbladene bokført her.

Utbetalt utbytte fra YS/Gjensidige for de kollektive medlemsforsikringene Parat tilbyr sine medlemmer er tilført Sikringsfondet.

### Note 7 Finans- og investeringsinntekter

Posten består av opptjente renter og verdiendringer. Parats finans- og investeringsinntekter fikk for 2022 et negativt resultat på kr 1.625'.

### Note 8 Andre inntekter

Under denne posten føres fordelte lønnskostnad fra de YS-forbundene (YS og Negotia) som er med i IKT-fellesskapet.

Her føres også inntekter fra utleie av kontorer til STAFO i Lakkegata, Finansforbundet og Bergen Kommune i Bergen, samt leilighet i Oslo utleid til YS. Høsten 2022 ble lokalene i 6. etasje i Lakkegata ferdigstilt, og Parat har hatt noe utleie av møterommene.

## Forbrukte midler

### Note 9 Kostnader til anskaffelse av midler

**Vekst og verving.** Posten dekker kostnader knyttet til verveaktivitet regionalt og sentralt, vervepremier, strøartikler, profilering og materiell. I 2022 ble det satset videre på digital rekruttering og flere vekst- og verveprosjekt. Gjennom regionskontorene har det blitt kanalisert gratis profileringsartikler til tillitsvalgte og medlemmer.

## Kostnader til organisasjonens formål

### Note 10 Tilskudd, bevilgninger, mv. til oppfyllelse av org. formål

**Kontingent YS** betales to ganger i året basert på antall betalende medlemmer per 1. januar og 1. juli.

**Andre kontingenter** dekker kontingent til

- ITF (International transport federation) 5.021 medlemmer
- ETF (European transport federation) 5.021 medlemmer
- NTF (Nordiska Transportfederasjonen) 5.021 medlemmer
- I tillegg til YSS internasjonale medlemskap (PSI, EPSU og NOFS) 9.026 medlemmer

Parat er medlem av AMS(Arbeidsmiljøseneteret) og FAFO østforum. Parat er godkjent som Miljøfyrtårn og er medlem av Initiativ for Etisk Handel, Skattebetalerforeningen og Styreforeningen.

**Driftstilskudd grupper.** Posten dekker overføring av driftsstøtte til våre medlemsgrupper; både ordinært driftstilskudd og tilleggsstøtte. I 2022 var satsene for ordinært driftstilskudd kr 328,- per medlem for de som fører regnskapet for midlene selv, og kr 282,- for de som får regnskapet ført av Parat.

**Overføring grupper og bransjeorganisasjoner.** Dette er ekstrakontingenten som medlemmene i Parat Media, NAV, ThsF, Farmasiforbundet, Pilotforbundet, Norges Politilederlag (NPL) og Parat Forsvar trekker ekstra hver måned. Ekstrakontingenten blir i sin helhet overført de respektive underorganisasjonene.

**Støtte til solidaritetsarbeid.** Parat har i 2022 gitt støtte til følgende organisasjoner:

- TV-aksjonen kr 42.000
- Mental helse Ungdom kr 73.000
- Amnesty kr 20.000
- YS/ ITUC/Ukraina kr 100.000

## Note 11 Kostnader til aktiviteter som oppfyller formålet

### 11.1 Medlemsservice

Midlene benyttes til:

- Individuell rådgivning og fritt rettsråd
- Kollektiv rådgivning
- Medlemsadministrasjon
- Kostnader knyttet til møtevirksomhet i forbindelse med saker for medlemmer eller grupper Dette innebærer også møtevirksomhet i forbindelse med etablering av nye grupper/tillitsvalgtskifte m.m
- Kostnader knyttet til medlemsmøter og oppsøkende medlemsvirksomhet m.m

Posten dekker også bruk av eksterne advokater og konsulenter i spesielle saker hvor Parat trenger spesialkompetanse; herunder yrkesskadesaker, tolking av lov og tariffavtaler i andre nordiske land.

**Tariffoppgjør.** Posten dekker kostnader knyttet til oppgjørene i 2022.

**Saksomkostninger idømte.** Posten dekker idømte saksomkostninger i 2022.

**Driftskostnader advokatvirksomheten** dekker kostnader knyttet til drift av den juridiske virksomheten i Parat. Dette er kostnader som juridisk programvare, obligatoriske etterutdanningskurs, spesialisering, ansvarsforsikring og medlemskap i advokatforeningen.

**Medlemsblad/hjemmeside.** Posten dekker kostnadene knyttet til utgivelse av Parat-bladet, Parat-Stat bladet, Parat Luftfart, Farmasiliv og Tannhelsesekretæren, drift av Parats hjemmeside/web og lønnskostnader knyttet til informasjon/PR. Kostnadene er delvis finansiert gjennom annonse-inntekter, se også note 6.

### 11.2 Opplæring

Kostnadene knyttet til opplæringsvirksomheten inkl. lønn og fordelte kostnader er fordelt som følger:

- |                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| • Grunnopplæring                  | kr 5.713' |
| • Kurs som gir studiepoeng        | kr 2.052' |
| • Fordypningskurs for tv          | kr 3.319' |
| • Temadager/konferanser for tv    | kr 5.663' |
| • Temadager/konferanser for medl. | kr 1.814' |
| • OU-medlemsgrupper               | kr 3.704' |

**Stipend** tildeles medlemmer etter søknad. Av midlene som ble tildelt i 2022; kr 1.167', er det satt av kr 824' i påvente av dokumentasjon.

### 11.3 Aktivitet i YS

**YS' politisk styringsstruktur.** Posten dekker møter i ulike politiske fora i YS som kongressen, hovedstyret, sektorstyrene samt andel lønn til YS Stat-leder.

**Annen møtevirksomhet YS.** Posten dekker kostnader knyttet til YS' aktiviteter som ved deltakelse på Arendalsuka, YS-konferansen, sektorkonferanser, YS Pensjon og andre utvalg/møter i YS' regi.



#### 11.4 Aktiviteter i andre organisasjoner

Posten dekker kostnader knyttet til møter utenfor YS.

#### 11.5 Årets satsingsområder/årets flaggsak

Posten inneholder kostnader i forbindelse med Parats handlingsplan og de satsingsområdene Hovedstyret har gjort vedtak om. Arbeidsglede er årets flaggsak. Etter noen krevende år med hjemmekontor og en arbeidshverdag de færreste hadde forutsett, besluttet Parats hovedstyre at flaggsaken for 2022 skulle være nettopp Arbeidsglede. Gjennom konferanser, politiske debatter og artikler og ikke minst gjennom samarbeidet med Høyskolen Kristiania. Det er også utviklet et eget deltidsstudie i "Arbeidsglede, ledelse og selvledelse for tillitsvalgte".

#### 11.6 Internasjonalt arbeid

Under denne posten føres kostnader knyttet til møter i de internasjonale interesseorganisasjonene Parat er medlem av som for eksempel ETF-møter og kongress, ITF-møter og ITUC. På grunn av koronasituasjonen var det tilnærmet ingen fysiske møter i 2021, men aktiviteten ble gjenopptatt i 2022.

#### 11.7 Parats politiske styringsstruktur

**Landsmøte.** Posten inneholder kun fordelte kostnader knyttet til planlegging av landsmøtet i 2024.

**Hovedstyret.** Posten dekker kostnader knyttet til Hovedstyrets aktivitet, herunder administrativt forarbeid/saksforberedelser. I tillegg dekker posten godtgjørelser som fast honorar og telefongodtgjørelse til HS-representantene, samt møtehonorar for vararepresentanter som blir innkalt.

**Årlige regionmøter** blir avholdt på høsten i hver region.

**Frikjøp av to ledere/Leiligheter politisk ledelse.** Posten dekker godtgjørelse inkludert sosiale kostnader, forsikringer, telefon, aviser og pensjon. I tillegg til reisevirksomhet som er knyttet direkte til ledervernet, er det bokført kostnader knyttet til hjemreiser for leder og nestleder. I tillegg dekker posten driftskostnader knyttet til Parats leilighet i Fauchalds gate som disponeres av leder, og leie av leilighet til nestleder på Grønland.

Posten inneholder også kostnader knyttet til Parats leilighet i Herslebs gate som fremleies til YS.

**RU.** Posten dekker aktivitet for regionutvalgene og de regionale valgkomiteene som var i arbeid i forkant av Landsmøtet.

Fordeling direkte kostnader RU	2022	2021	Reg. valgk. 2021
Fellesmøte RU og HS	376'	0	
Nord	168'	171'	38'
Midt	115'	45'	0
Vest	83'	58'	22'
Sør	158'	138'	7'
Øst	127'	112'	

**Valgkomité/kontrollutvalg** dekker kostnadene til honorar, møte- og reisevirksomhet for både kontrollutvalget og valgkomiteen. Kontrollutvalget møtes jevnlig i hele landsmøteperioden og valgkomiteen intensiverer sitt arbeid frem mot landsmøtet.

**Sektorutvalg.** De fire tariffpolitiske sektorer; Spekter, kommune, stat og privat har hvert sitt utvalg. Sektorutvalgene er rådgivende organ for Hovedstyret (HS) og rapporterer til HS. I 2022 påløp det bare kostnader til Parat sektor privat.

#### **Frikjøp HTV.**

Posten dekker kostnadene for frikjøp av tillitsvalgte. For 2022 er følgende frikjøp kostnadsberegnet:

- Parat Media 100 %
- ThsF 100 %

I tillegg til frikjøpskostnader belastes også husleie og drift av kontorplasser i Parats lokaler for øvrige tillitsvalgte (Farmasiforbundet, Parat Forsvar og Norges Politilederslag) under denne posten.

Kostnader knyttet til HTV for Nordland fylkeskommune er kostnadsført her.

**Parat Ung.** Posten dekker styrets arbeid, Parat Ung samling og Parat Ung regionsamling. Parat Ung har fått på plass et aktivt styre som arrangerer flere aktiviteter rettet mot Parats yngste medlemmer som for eksempel Ung-dagen.

**Pensjonist.** Pensjonistgruppa i Parat har aktiviteter både lokalt i regionene og i det sentrale pensjonistutvalget.

**Til styrets disposisjon/ad hoc utvalg/tiltak.** Posten inneholder kostnader knyttet til utvalg/tiltak som ikke dekkes av andre budsjettposter.

Følgende utvalg/tiltak er belastet posten direkte i 2022:

- Parats antidiskrimineringsutvalg
- Organisasjonsstrukturutvalget
- RU-Arbeidsgruppe
- De fire store

## **Note 12** Belastninger Sikringsfondet

I denne posten er kostnadene knyttet til streiken blant pilotene i SAS ført. Disse kostnadene er i sin helhet foreslått belastet Sikringsfondet.

## **Note 13** Administrasjonskostnader

Posten inneholder kostnadsområder som personalsamlinger, intern reisevirksomhet, opplæring ansatte, kostnader i forbindelse med nyansettelser, revisjonshonorar og leder- og personalutvikling.

## EIENDELER

### Note 14 Anleggsmidler

**Bygninger.** Posten består av en eierseksjonsleilighet som er bokført til kostpris. Leiligheten har vært stilt til rådighet for tidligere leder som hadde behov for bosted i Oslo. Leiligheten er nå fremleid til YS.

Det ble i 2019 investert i ytterligere en leilighet, i Fauchalds gate 4A, som disponeres av nåværende leder. Denne er bokført til kostpris.

**Lån ansatte.** Saldo for de ansattes firmalånsordning er bokført i denne posten.

### Note 15 Omløpsmidler

**Andre kortsiktige fordringer.** Posten inneholder forskuddsbetalte kostnader som gjelder for 2023

**Til gode OU-midler.** OU-fondene avregner Parats andel av innbetalte OU-midler kvartalsvis/halvårlig på etterskudd. Dette medfører normalt at innbetalinger for 3. og 4. kvartal blir utestående ved årets slutt. For 2022 står OU-midler for NHO-området for 3. og 4. kvartal, samt midler fra Studieforbundet og GF for 4. kv ubetalt per 31.12.

**Til gode kontingenter.** Dette er saldo for utestående kontingenter. Det er avsatt midler for å dekke ev. tap på fordringer hos direktebetalende medlemmer.

**Utestående fordringer.** Posten inneholder fordringer hvor Parat har forskuttert kostnader som er fakturert. I tillegg inneholder posten avregning av mellomværende mellom Parat og Parats underorganisasjoner.

**Verdipapirer.** Posten inneholder plasseringer i aksjer og lett omsettelige rente- og aksjefond.

**Bundne midler.** Av bankinnskudd er kr 3.775.316,- bundet i skattetrekk..



## FORMÅLSKAPITAL OG GJELD

### Note 16 Formålskapital

Formålskapital	2022	2021	2020
Per 1/1	147 454 302	126 104 788	119 004 150
Årets resultatdisponering	11 380 678	21 349 515	7 100 638
<b>Per 31/12</b>	<b>158 837 002</b>	<b>147 454 302</b>	<b>126 104 788</b>

### Note 17 Kortsiktig gjeld

**Leverandørgjeld.** Dette er fakturaer mottatt i 2022 med forfall i 2023. I tillegg inneholder posten avregning av kontingent til Parats underorganisasjoner, og reiseregninger som gjelder 2022 som ble mottatt i 2023.

**Annen kortsiktig gjeld.** Posten inneholder bl.a. avsatte feriepenger på kr 7.222', tildelte, men ikke utbetalt stipend, samt andre tidsavgrensingsposter. Posten inneholder også avsatte opplæringsmidler.

### Note 18 Leieforpliktelser

Parat har 7 leiekontrakter med total årlig leie kr 10.097', i tillegg påløper fellesutgifter. Husleiene indeksreguleres årlig. Lengste leieavtale gjelder Oslo-kontoret og gjelder ut 2028.



# ORGANISERT

 et YS-forbund

Parat  
Lakkegata 23  
Postboks 9029 Grønland  
0133 Oslo

Telefon: 482 10 100

[post@parat.com](mailto:post@parat.com)  
[www.parat.com](http://www.parat.com)