



Erik Hansen

12

Utfordringer med sikkerhetsklarering

Tarifføse vekker-tjenester

Oslo Universitetssykehus har ansatt vektere uten tariffavtale.

8



Leder, men ikke konge av Bastøy

Frank Gran er blitt Bastøys nye fengselsleder.

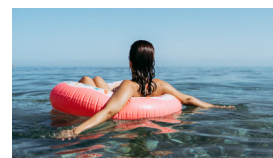
14



Dine ferie-rettigheter

Hva er dine rettigheter når det gjelder ferie og feriepenger?

28



Utdanning nå og i fremtiden

Utdanning og utdanningsnivå er viktige valg i livet og avgjørende for hva du kan jobbe med, hvilket lønnsnivå du kan forvente deg, og hvilke stillinger du kan forvente å få. Det må ikke være slik, men utdanning har sannsynligvis også påvirkning på familiesituasjon, bosted og hvilke fritidsaktiviteter du velger å benytte deg av.

Parat organiserer arbeidstakere på alle utdanningsnivåer og ser at utdanning er viktig for valg av arbeidsgiver og lønn. Ifølge Statistisk sentralbyrå er det ca. en fjerdedel (24,8 prosent) av befolkningen som ikke har noen form for videregående eller høyere utdanning. Dette er en utfordring for næringslivet som mangler kvalifiserte arbeidstakere på alle nivåer, men manglende utdanning rammer den enkelte hardere ved at det blir vanskelig å få den jobben du vil ha og kanskje må akseptere et lønnsnivå som ikke dekker ønsker og behov.

Fordelingen mellom dem som tar videre-
gående, og dem som tar høyskole eller

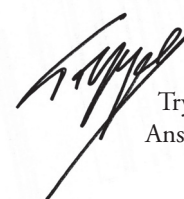
universitet, er ca. 50/50. Uansett hvilken utdanning du ønsker deg, er det mange skoler å velge i. Spredt over hele landet er det 73 fylkeskommunale og private fagskoler med til sammen 183 studiesteder. Videre er det ti universiteter og et titall høyskoler. De statlige universitetene og høyskolene har 70 studiesteder, mens de private høyskolene har 40 studiesteder. Det betyr at du finner et studium for nær alle interesser og forhåpentlig et studiested i rimelig nærhet av der du bor.

Dersom du ikke ønsker en lang utdanning, er det mange fagskoler som tilbyr deltidsstudier og nettbaserte studier, noe som gjør det enkelt å kombinere studiene med jobb. Det samme tilbudet finnes på universitet og høyskoler, som tilbyr enkeltkurs innenfor nær sagt alle studieretninger.

Dersom du tror utdanning kun er for barn og unge, tar du feil. Tommy Hvidsten ved Fagskolen Viken, avdeling Kongsberg, sier snittalderen på deres skole ligger mellom 30 og 35 år, men at de også har mange

engasjerte 50-åringer som tar videreutdanning på Industrifagskolen.

Ifølge tall fra NAV og NHO er det i dag mangel på 70 000 personer til ubesatte stillinger, 19 500 flere enn før pandemien. Størst er mankoen på folk i helse- og omsorgssektoren generelt, sykepleiere spesielt. Men etterspørselen er også rekordstor i bygg- og anlegg, innen overnatting og servering og etter folk med kompetanse på IKT. Mer enn hver fjerde virksomhet (27 prosent) har problemer med å få tak i folk med riktig kompetanse. Mangel på kompetanse fører til at 45 prosent av de private bedriftene taper kunder eller må skrinlegge eller utsette utvidelser ifølge NHO.



Trygve Bergsland
Ansvarlig redaktør

parat

Utgis av: Parat
- en arbeidstakerorganisasjon i YS

Parat,
Boks 9029 Grønland,
0133 OSLO

www.parat.com

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

ISSN 2535-3276

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

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

Forsidefoto: Trygve Bergsland
Avbildet: Erik Hansen
Forsidebildet er manipulert.
Alle illustrasjonsbilder i bladet som ikke er kreditert er levert av Getty Images.

Redaksjonen avsluttet: 13.06.2022
Materiellfrist neste nummer: 02.09.2022

F Fagpressen

Layout:
Storybold
www.storybold.no

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



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

P PRESSENS FAGLIGE UTVALG

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

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

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

presse.no

- 2 Kommentar
 - 4 Hjelp når du trenger det i staten
 - 5 Småstoff
 - 8 Tariffløse vektere ved Oslo Universitetssykehus
 - 12 Sikkerhetsklarering på agendaen
 - 14 Leder, men ikke konge av Bastøy
 - 18 Privatøkonomiens krise
 - 20 Aktive Parat
- 23 Internasjonalt arbeidsliv
 - 24 Et krevende lønnsoppgjør
 - 27 Parat UNG
 - 28 Dine rettigheter i ferien
 - 32 Bama: fra tillitsbrudd til trivsel
 - 36 Parat informerer
 - 38 Advokatene svarer
 - 40 Kryssord og hjernetrim
 - 42 Parats nestleder



Tariffløse vekter-tjenester

Det ble nylig kjent at Oslo universitetssykehus har inngått avtale om levering av vekter-tjenester fra en aktør som mangler tariffavtale. Dette skaper reaksjoner hos tillitsvalgte.

8

Foto: Gorm K. Gaare/NTB



Stadig flere mister sikkerhetsklarering

Det er nær 9500 forespørsler om sikkerhetsklarering hvert år og i 2020 mistet 744 arbeidstakere klareringen. De som blir fratatt sikkerhetsklarering, mister ofte også jobben og må gi slipp på et yrke som for mange utgjør en stor del av deres identitet.

12

Foto: Trygve Bergsland



Foto: Vekle Døler

14

Leder, men ikke konge av Bastøy

Frank Gran har blitt Bastøys nye fengselsleder etter å ha jobbet som leder i Norges Politilederslag. Han tror på god kommunikasjon, tydelige roller og flat struktur.



Privatøkonomisk krise?

Selv om det kan virke som vi går en mørk og sparsommelig tid i vente, finnes det heldigvis grep du kan ta for å sikre en mer stabil privatøkonomi.

18



28

Dine ferierettigheter

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

Hjelp når du trenger det i staten

Trenger du hjelp med spørsmål knyttet til lønn, tariff, arbeidsforhold, medlemskap og kontingent, kan du nå enten kontakte din tillitsvalgte eller hovedtillitsvalgte, eller du kan ta direkte kontakt med de i Parat som har spesialisert seg på statsansattes rettigheter. Kontakt gjerne ditt nærmeste regionkontor først, så veileder de deg videre. På disse sidene finner du kontaktinformasjon til ansatte i Parat med spesialkompetanse på avtaler og lovverk knyttet til statsansatte. Husk at du alltid kan kontakte oss på 482 10 100 eller medlem@parat.com.

parat

parat.com

Oslo

Lakkegata 23
post@parat.com

Forhandlingsavdelingen



Truls Bjørhei
Forhandler og jurist
truls.bjorhei@parat.com
456 03 093



Stein-Inge Abelvik
Forhandler
stein-inge.abelvik@parat.com
913 22 212

Juridisk avdeling



Annbjørg Nærdal
Advokat
annbjorg.nardal@parat.com
918 77 711

Region øst – Oslo

Lakkegata 23
E-post: ost@parat.com



Bjørn Are Sæther
Nestleder regionavdelingen
bjorn.are.sether@parat.com
959 77 054



Ståle Botn
Rådgiver
stale.botn@parat.com
476 16 392



Bjørg Sørsdahl Skuthe
Rådgiver
bjorg.skuthe@parat.com
969 42 646



Juliet Yemane
Rådgiver
Juliet.yemane@parat.com
991 15 554

Region sør – Tønsberg

Anton Jenssens gate 2, 3125 Tønsberg
E-post: sor@parat.com



Unn Kristin Johnsen
Rådgiver
unn-kristin.johnsen@parat.com
934 80 218

Region sør – Kristiansand

Vestre Strandgt. 42
E-post: sor@parat.com



Marianne Hårtveit
Rådgiver
marianne.haartveit@parat.com
971 67 293

Region vest – Bergen

Strandgaten 1
E-post: vest@parat.com



Kåre Kvalvåg
Leder regionavdelingen
kaare.kvalvaag@parat.com
951 07 741



Ketil Mæland-Johansen
Advokat MNA
ketil.maeland-johansen@parat.com
982 55 809



Jørgen Dræge
Rådgiver
jorgen.draege@parat.com
404 54 606



Cecilie Haugsvær Pukstad
Rådgiver
Cecilie.Haugsvaer.Pukstad@parat.com
900 28 122

Region midt – Trondheim

Kjøpmannsgata 25
E-post: midt@parat.com



Merete Kjeldsberg
Rådgiver
merete.kjeldsberg@parat.com
457 28 916



Anita T. Rosmæl
Rådgiver
anita.rosmaal@parat.com
936 15 942

Region nord – Tromsø

Grønnegata 3
E-post: nord@parat.com



Jo Sigurd Aurvoll
Rådgiver
jo-sigurd.aurvoll@parat.com
472 76 963



Siren Somby
Rådgiver
siren.somby@parat.com
419 33 359

Statkraft mer enn doblet resultatet

Statkraft fikk et driftsresultat i første kvartal på 18 milliarder kroner, 10,7 milliarder mer enn i første kvartal 2021.

– Forbedringen var drevet av betydelig høyere nordiske kraftpriser og høyere resultat fra konsernets markedsaktiviteter. Det solide resultatet styrker Statkrafts finansielle kapasitet og evne til å levere på vekststrategien, skriver selskapet i en børsmelding. De skriver at krigen i Ukraina også har hatt sterk innvirkning på markedet. @NTB



Ekstern granskning av varslersak

Politidirektoratet har bedt eksterne om å granske Sør-Vest politidistrikts håndtering av en varslings sak. Fra før har Spesialenheten for politisaker gransket varslings saken. Politidistriktets egne granskere konkluderte i 2018 med at en betrodd politileder kunne ha begått bedrageri, men saken ble ikke sendt videre. Det er Advokatfirmaet Haavind skal vurdere om ledelsen i politidistriktet behandlet varselet i tråd med arbeidsmiljøloven og etatens egne rutiner. Politimester Hans Vik har sagt at han mener hans avgjørelse fra 2018 står seg, men at han ikke kan utelukke at det er blitt begått feil. Politilederen varselet omtaler, sier han mener han ikke har gjort noe galt, men at han vil samarbeide med Spesialenheten. @NTB

Grunnbeløpet økes

Grunnbeløpet i folketrygden øker fra 106 399 kroner til 111 477 kroner fra 1. mai 2022, noe som tilsvarer en økning på 4,77 prosent. Samtidig får alderspensjon under utbetaling en årlig økning på 4,12 prosent. Grunnbeløpet, uføretrygd og alderspensjon under opptjening blir regulert i samsvar med den samlede lønnsveksten. Alderspensjon under utbetaling samt satsene for minste pensjonsnivå og garanti pensjon reguleres med et gjennomsnitt av lønns- og prisveksten.

Grunnbeløpet benyttes også for fastsetting av andre ytelser fra folketrygden, for eksempel sykepenger, foreldrepenger og dagpenger. @NTB



Statsansatte opplever økt arbeidsbelastning

Flere statsansatte opplever høyere arbeidsbelastning sammenlignet med i 2018. Over halvparten ønsker hjemmekontor to dager i uken eller mer. Det viser Statsansatteundersøkelsen, som er gjennomført blant 4136 medarbeidere og 769 topp- og mellomledere i staten. 54 prosent svarer at de ønsker hjemmekontor to dager i uken, eller mer, i fremtiden. Om lag sju av ti ledere svarer at de er positive til å gi medarbeiderne økt fleksibilitet til å jobbe hjemmefra. Over fire av ti sier seg uenig i påstanden om at de er sjelden stresset på grunn av jobben. @NTB



Politiet får eget varslingsombud

Flere varslingssaker i politiet har skapt debatt. Nå vil justis- og beredskapsminister Emilie Enger Mehl (Sp) at politiet oppretter et varslingsombud. Arbeidet er i gang med å rydde i politiets varslingsrutiner. Politidirektoratet (POD) og tillitsvalgte ser på både hvordan man kan



opprette et nasjonalt varslingsombud i politiet, og hva man kan gjøre med de eksisterende varslingsrutinene, forteller justisministeren. Målet er å rydde i det som måtte være av fryktkultur, sørge for holdningsendringer i politietaten, og gjøre det trygt å si fra, noe Mehl mener hele politiet vil tjene på. @NTB

Emilie Enger Mehl. Foto: NTB
Kommunikasjon/Statsministerens kontor



Svak økning i antall uføretrygdede

For femte kvartal på rad er 10,5 prosent av befolkningen mellom 18 og 67 år uføretrygdet. Ved utgangen av mars fikk 363 100 personer uføretrygd i Norge. Det er 2100 flere enn ved utgangen av forrige kvartal, opplyser NAV.

– Tallet på mottakere av uføretrygd har økt svakt i første kvartal, men samtidig holder andelen uføre i befolkningen seg stabil, sier arbeids- og velferdsdirektør Hans Christian Holte.

Han sier andelen uføretrygdede øker med alderen, og at det er særlig mange kvinner i alderen 50–64 år som får uføretrygd. @NTB

parat

Gjensidige 

28% medlemsrabatt på en av markedets beste reiseforsikringer

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



Reise Pluss gir deg blant annet

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

Se alle fordelene dine på gjensidige.no/ys

Ledere fikk høyere lønn etter pensjonsinnstramminger

Etter at staten strammet inn pensjonsregler for ledere i statseide selskaper i 2015 fikk ledere i stedet flyttet penger fra pensjon til lønn. Det viser en gjennomgang Dagens Næringsliv har foretatt. Men hensikten med innstrammingen var det motsatte. – Det kan virke som om styrene snur alle steiner for å finne en mulighet til å gi direktørene mer i lønn og godtgjørelser enn det som er intensjonen i regelverket. Statens retningslinjer er allerede alt for rause, sier nestleder Marie Sneve Martinussen i Rødt. @NTB



Streik førte til over 116 000 tapte arbeidsdager i 2021

Det gikk tapt 116 250 arbeidsdager i til sammen tolv streiker i 2021. Streikene involverte til sammen nær 24 000 arbeidstakere – langt flere enn vanlig i forbindelse med et mellomoppgjør, ifølge Statistisk sentralbyrå. – Det har ikke tidligere blitt registrert så mange tapte arbeidsdager i et år med mellomoppgjør i de nærmere 30 årene som SSB har tall for, sier seksjonssjef Tonje Køber for arbeidsmarked og lønn. @SSB



Rekordmange søkere på nettstudier

Antall søkere som har rent nettbaserte studier som sitt førstevalg, har økt med over 34 prosent fra i fjor. I år er det opprettet ni nye nettstudier med til sammen 535 plasser. – Vi trenger selvfølgelig fortsatt fulltidsstudier, men behovet for desentraliserte og fleksible utdanninger øker i takt med at flere ønsker å studere der de bor, og kombinere utdanning med jobb og familie, sier forsknings- og høyere utdanningsminister Ola Borten Moe. Over 12 000 søkere har søkt opptak til høyere yrkesfaglig utdanning, og over halvparten av søkerne har teknologiske fag som førstevalg. @NTB

Færre søker høyere utdanning

134 954 personer har søkt høyere utdanning i år. Det er en nedgang på 19 000, eller tolv prosent, fra i fjor. Samtidig er det rekordmange studieplasser i år. – Jeg er godt fornøyd med årets søkertall. Totalt sett er tallene tilbake på et mer normalt nivå, og det er en forventet nedgang. Under pandemien var det ikke så lett å ta seg et «pauseår» eller å reise. Når vi samtidig tar med at ungdomskullene nå er mindre, er det totale søkertallet omtrent som før korona, sier forsknings- og høyere utdanningsminister Ola Borten Moe (Sp) i en pressemelding. @NTB





*Tillitsvalgte ved Oslo Universitetssykehus
reagerer på at det blitt inngått en avtale
med et vekterselskap uten tariffavtale.
Foto: Gorm K. Gaare og NTB*

Tariffløse vekter- tjenester ved Oslo universitetssykehus

Det ble nylig kjent at Oslo universitetssykehus har inngått avtale om levering av vektertjenester fra en aktør som mangler tariffavtale. Dette skaper reaksjoner.

Av: Guro Kulset Merakerås og Ingerid Jordal

Flere helseforetak har egne sikkerhetsansatte, men trenger i tillegg innleie av personell for å dekke behovet, sier Martin Pleym, prosjektleder i Sykehusinnkjøp.

Alle helseforetakene har nå signert kontrakter for manuelle sikkerhetstjenester for neste toårsperiode. Pleym bekrefter at tariffavtale ikke var et krav i konkurransedokumentene. Han mener at vekteroverenskomsten er tilstrekkelig avtaleverk når det gjelder innleie av denne tjenesten.

Foretakstillitsvalgt for Parat ved Oslo universitetssykehus, Anders Fredheim, er uenig. Han er skuffet over at Sykehus-



*Tillitsvalgt ved Oslo Universitetssykehus, Anders Fredheim, mener det er problematisk at man har valgt et selskap som ikke har tariffavtale.
Foto: Vette Daler*

innkjøp velger å benytte seg av et selskap som ikke følger det som ofte kalles «arbeidslivets grunnlov». Anbudsvinner ved OUS, Proff Security, har ikke tariffavtale for sine ansatte.

– Flere av mine kolleger mener arbeidsgiver har en lav prioritering av sikkerhetsansatte, og de føler seg lite verdt. Dette blir i stor grad bekreftet når OUS leier inn ressurser fra en leverandør som ikke følger arbeidslivets spilleregler ved å være en del av trepartssamarbeidet, sier Fredheim.

Ville hatt tariffavtale om kunden krevde det

Sykehusinnkjøp, som samordner helseforetakenes anskaffelser,



” *Flere av mine kolleger mener arbeidsgiver har en lav prioritering av sikkerhetsansatte, og de føler seg lite verdt.*

Anders Fredheim, tillitsvalgt ved Oslo Universitetssykehus

har gjennomført en anbudskonkurranse på vegne av sine oppdragsgivere. Dette har resultert i fem rammeavtaler på til sammen 320 millioner for fire regionale helseforetak og Oslo universitetssykehus HF (OUS). OUS ble skilt ut i et eget deltilbud for å gi mindre selskaper mulighet til å levere anbud.

Avarn Security vant tilbudet for Helse Sør-Øst, Helse Vest, Helse Midt-Norge og Helse Nord. Kontrakten for OUS tilfalt den lokale osloaktøren Proff Security. Sikkerhetssjef Kaisar Ali i Proff Security er glad for at anbudsstrukturen er brutt opp i mindre enheter.

– Dette åpner for at mindre, mer lokale selskaper kan få prøve seg. Nå håper jeg vi skal klare å levere godt på dette oppdraget, slik at det kan fortsette, sier Kaisar Ali.

– *Hvorfor har dere valgt å ikke ha tariffavtale?*

– Det er ingen spesiell grunn til, egentlig. I det siste har vi jobbet mye med å få på plass blant annet ISO-sertifisering, og jeg ser ikke bort fra at vi får en tariffavtale også på et tidspunkt, sier Kaisar Ali.

– *Dersom OUS hadde stilt krav om tariffavtale, ville dere innført det?*

– Selvfølgelig. Dersom våre kunder ønsker det, gjør vi det. I dette tilfellet stilte de krav om at vi forholdt oss til vekteroverenskomsten, og det gjør vi. Vi imøtekom alle slike krav fra OUS, ellers hadde vi ikke vunnet tilbudet, sier Ali.

Er interessert i å høre om eventuelle mangler

Martin Pleym i Sykehusinnkjøp sier det ville vært mulig å stille krav om tariffavtale i konkurransedokumentene. Han mener likevel at vekteroverenskomsten gjør dette overflødig.

– Vi snakket spesifikt om dette i faggruppa nedsatt av helseforetakene, og landet på at vekteroverenskomsten, som er utarbeidet blant annet av Parat, dekker det samme som tariffavtalen. Men hvis det er elementer som mangler, er vi absolutt interessert i å høre om det. Da vi jobbet sammen med representanter for vekterorganisasjonene for å utarbeide konkurransedokumentene, tok vi utgangspunkt i at vekteroverenskomsten er en bransjenorm som fungerer som en slags tariffavtale i den bruken vi legger opp til. Diskusjonen ville kanskje vært større om det var snakk om fast innkjøp av et spesifikt volum og ikke en rammeavtale, sier han.

Tettere oppfølging

Pleym understreker at Sykehusinnkjøp er bevisst på at en omlegging som åpner for mindre aktører uten erfaring med offentlige kontrakter, vil medføre ekstraarbeid fordi det vil kreve tettere oppfølging.

– *Hva innebærer det, helt konkret?*

– I tillegg til at Proff Security kan bes om å levere månedlig egenrapportering, har vi mulighet til å be om innsyn i lønns- og personalsystem, og vi kan foreta annonserte og uannonserte kontroller for

å sikre at det ikke forekommer brudd på arbeidsmiljøloven eller annet regelverk, sier Pleym.

Kontrakten for manuelle sikkerhetstjenester, herunder mobilt og stasjonært vakt- hold, pasientvakt hold og alarmmottak skal løpe fra 1. juni 2022 til 31. mai 2024 med mulighet for forlengelse. Proff Securitys tilbud på rammeavtalen for OUS ligger på drøyt 13 millioner i året, henholdsvis sju og fire millioner lavere enn Securitas' og Avarn Securitys tilbud.

– Det svekker konkurransen når det bare er to store nasjonale aktører som kan levere anbud, og etter at vi skilte ut OUS fra Helse Sør-Øst som en mindre kontrakt, er vi blitt kontaktet av andre helseforetak som også ønsker en utredning for å se om en lignende oppdeling kan skjerpe konkurransen også hos dem, sier Pleym.

– Åpen for å stille andre krav ved neste utlysning

På egen hjemmeside reklamerer Proff Security for høyt faglig kompetente ansatte. Fagorganiseringsgraden er imidlertid lav. Kaisar Ali opplyser at han vet om én som er fagorganisert i deres stab på drøyt femti ansatte. Bedriften er medlem i Hovedorganisasjonen Virke.

Tariffavtaler sikrer som kjent at arbeidsgiveren må forholde seg til de grunnleggende, avtalte, spillereglene for det organiserte arbeidslivet, for eksempel retten til å være organisert. Retten



” *Jeg ser ikke bort fra at vi også får en tariffavtale.*

Kaisar Ali, sikkerhetssjef i Proff Security

Kaisar Ali, sikkerhetssjef i Proff Security, forteller at det er en selvfølge at selskapet ville innført tariffavtale dersom kundene ønsker det. Foto: Proff Security

til 37,5 timers arbeidsuke, den femte ferieuken, overtidstillegg, lønnevedlegg og ferdspermisjoner og retten til å føre lokale lønnsforhandlinger er også eksempler på resultater av tidligere forhandlinger og arbeidsrettskamper.

– Mange vil hevde at bruken av bransjeoverenskomster som erstatning for tariffavtaler svekker et godt grunnsystem. Hvorfor benytter ikke Sykehusinnkjøp den muligheten dere har til å sørge for mest mulig bruk av tariffavtaler i det norske arbeidslivet?

– Det er jo et overordnet prinsipielt spørsmål som jeg som prosjektleder ikke nødvendigvis kan svare på. Men jeg er åpen for at vi kan vurdere andre krav i utarbeidelsen av konkurransedokumentene ved neste korsvei, sier Pleym.

Han understreker at de vil følge opp og sikre at alt personell som leverer vekter-tjenester får lønn for strevet.

– Det er stilt en rekke krav i konkurransen, både til leverandøren, og til tjenesten som skal leveres, for å sikre kvaliteten i alle ledd. Vi tar dette på alvor, forsikrer han.

– Ikke bindende

Foretakstillitsvalgt Fredheim ved OUS peker på det problematiske med at vekteroverenskomsten ikke gir ansatte og deres representanter reell medvirkning og forhandlingsrett, med mindre de er en part i avtalen.

– Vekteroverenskomsten er utarbeidet som en avtale mellom arbeidstagerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene. Selv om den i praksis er en tariff,

er den ikke bindende for dem som ikke er part i avtalen, sier han.

– Etter min erfaring vil det kunne bli utfordringer med tjenesteleveranse fra en leverandør med dårligere betingelser for sine ansatte enn det vi har i sykehuset. OUS og Sykehusinnkjøp bør som en del av det offentlige Norge vise ansvar og sørge for at alle leverandører gir sine ansatte gode betingelser, fremholder Fredheim. ■

” *Det er stilt en rekke krav i konkurransen for å sikre kvalitet i alle ledd. Vi tar dette på alvor.*

Martin Pleym, prosjektleder i Sykehusinnkjøp

Martin Pleym, prosjektleder i Sykehusinnkjøp, mener Vekteroverenskomsten gjør et eventuelt krav om tariffavtale i konkurransedokumentene overflødig. Foto: Sykehusinnkjøp



Sikkerhetsklarering og rettsikkerhet for ansatte

Det er nær 9500 forespørsler om sikkerhetsklarering hvert år og i 2020 mistet 744 arbeidstakere klareringen. De som blir fratatt sikkerhetsklarering, mister ofte også jobben og må gi slipp på et yrke som for mange utgjør en stor del av deres identitet.

Av: Lena Eidem

Spørsmålet Parat, Norsk Losforbund, Parat forsvar og Stafo stiller seg, er om regelverket for sikkerhetsklareringer og myndighetenes behandling av disse sakene er i tråd med de rettsikkerhetsprinsipper som gjelder i Norge.

Søkelys på problemstillingen

Professor dr. juris, Hans Petter Graver, fikk i 2020 i oppdrag av Parat å utrede de rettsikkerhetsmessige sidene av en sikkerhetsklarering. I tillegg ble det arrangert en sikkerhetsklaringskonferanse i regi av Parat i mai i år, der representanter for de ulike klareringsmyndighetene deltok for å gi svar på noen av spørsmålene som blir stilt.

- Blir respekten for personvernet og privatlivet samt tilgangen til offentlig informasjon ivaretatt?
- Hvordan foregår egentlig en sikkerhetsklarering?

En sikkerhetsklarering har som hovedoppgave å sørge for at hemmeligheter av betydning for rikets sikkerhet ikke lekker ut. Den skal også sikre at bare autorisert personell får tilgang til sikkerhetsgradert informasjon. Når en person er klarert, betyr det at vedkommende er vurdert til å være sikkerhetsmessig skikket til å håndtere informasjon, objekt eller infrastruktur som det er bestemt ved lov at ikke alle skal ha tilgang til.

Viktig for den enkelte

Sikkerhetsklarering har stor betydning for den enkelte i mange sammenhenger. Som eksempel måtte visesentralbanksjef Jon

Nicolaisen gå fra stillingen sin i desember 2020, da hans sikkerhetsklarering ikke ble fornyet. Årsaken var ifølge NRK at hans kone var kinesisk statsborger og bosatt i Kina.

– Klareringssamarbeidet er et av de forebyggende tiltakene med størst innvirkning på mange av våre medlemmers ansettelsesforhold. De som mister sikkerhetsklarering, mister også jobben, inntekt og kontakten med kollegaene, sier Parats forbundsleder Unn Kristin Olsen.

Ikke innsynsrett under behandling av sakene

Jus-professor Graver sier at det i saker om sikkerhetsklarering i stor grad er gjort unntak fra de alminnelige reglene for saksbehandlingen i forvaltningen i forvaltningsloven. Han sier at den som skal klareres, ikke har innsynsrett under behandling av saken. – Det er også slik at *Nasjonale sikkerhetsinteresser trumfer innsynsretten*. Dessuten avviker bevisreglene fra det som vanligvis gjelder i forvaltningssaker ved at klarering bare blir gitt, eller opprettholdt, hvis det ikke er rimelig tvil om sikkerhetsmessig skikkethet, sier Graver.

Han sier tvilen går utover den som skal klareres.

– Til gjengjeld er regelen at det skal holdes en *sikkerhetssamtale* med vedkommende dersom det er tvil om en person er sikkerhetsmessig skikket, sier Graver.

Her syndes det, og Graver sier EOS-utvalget har pekt på flere utfordringer.

– Reglene for sikkerhetsklarering skal i utgangspunktet sikre den som sikkerhetsklarerer, noe som i for liten grad gjennomføres. EOS-utvalget har i sine rapporter tatt opp dette. En mer konsekvent gjennomføring av sikkerhetssamtaler kan være et viktig bidrag for å øke rettsikkerheten i disse sakene, sier Graver.

Glad for at Parat setter temaet på dagsorden

Helge Rager Furuset er assisterende direktør ved Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM) og sier han er glad for at Parat setter sikkerhetsklarering på dagsorden.

– Fremmede etterretningstjenester vil alltid lete etter sårbarheter som kan utnyttes. Og der hvor digital sikkerhet gjør det vanskelig å trenge inn i systemer, kan menneskelige sårbarheter være veien inn, sier han.

Tillitsvalgte kan bidra

Direktør Gudmund Gjølstad fra Sivil klareringsmyndighet (SKM) mener det er mange misforståelser der ute om hva sikkerhetsklarering egentlig er.

– Jeg oppfordrer alle til å lese og ta innover seg de rapportene som NSM årlig lager. Vi avviser hvert år noen hundre saker fordi behovet for en sikkerhetsklarering ikke er godt nok beskrevet. Men for saker vi ikke avviser, gjennomfører vi en sikkerhetsfaglig vurdering av sårbarhet og risiko for den enkelte personen som forespørselen gjelder, sier Gjølstad.

Unntakene

Iselin Ryeng-Lande er sjef ved avdeling for personalsikkerhet i Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA). Hun og kommandørkaptein Erik Hansen tar opp dette med innsyn og begrunnelse.

– Hovedregelen i norsk rett er at alle partene har rett til innsyn i dokumentene i sin



Kommandørkaptein Erik Hansen sier Forsvarets sikkerhetsavdeling er opptatt av den enkeltes rettigheter. Foto: Xeuqi Pang, VG



Camilla Bakken Øvald, utvalgsmedlem for Stortingets kontrollutvalg for etterrettings-, overvåkings- og sikkerhetstjeneste (EOS). Foto: Trygve Bergsland



Gudmund Gjølstad, direktør ved Sivil klareringsmyndighet (SKM). Foto: Trygve Bergsland



Iselin Ryeng-Lande, sjef ved avdeling for personal-sikkerhet i Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA).



Helge Rager Furuset, assisterende direktør ved Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM). Foto: Trygve Bergsland

sak, og at vedtaket som forvaltningsorganet fattet, skal begrunnes, sier Ryeng-Lande.

Hun sier personen som skal klareres, ikke har krav på innsyn i dokumentene som er utarbeidet for den interne saksforberedelsen hos klareringsmyndigheten eller klageinstansen. Men får det først etter at saken er ferdigbehandlet.

– Unntakene for begrunnelsen og unntakene for hva man kan få innsyn i, er sammenfallende. Det er saker som har betydning for nasjonale sikkerhetsinteresser, kildevern, hensyn til helse, personens nærstående og informasjon om personens nærstående. Og så er det forretningshemmeligheter, sier Ryeng-Lande.

Kommandørkaptein Erik Hansen er sjef i avdeling for personellsikkerhet ved

Forsvarets sikkerhetsavdeling og sier han er opptatt av den enkeltes rettigheter.

– Selv om den som skal klareres ikke har krav på innsyn er vi opptatt av person-sikkerhetsbestemmelsene. Som eksempel ved utvidet fristutsettelse på klager i de tilfellene det oppnevnes sikkerhetsklarert advokat, sier Hansen.

EOS-utvalget

Camilla Bakken Øvald er utvalgsmedlem for Stortingets kontrollutvalg for etterrettings-, overvåkings- og sikkerhetstjeneste (EOS) og sier at EOS-utvalget har et relativt bredt mandat til å føre kontroll med etterretning, overvåking og sikkerhetstjenester som styres av norske myndigheter. – Blant de temaene som vi ser særlig på, er om saken er tilstrekkelig opplyst og er gitt en individuell vurdering. Så ser vi på om

begrunnelse er god nok, og at man følger lovverket. Vi ser også på lang saksbehandlingstid, bruk av sikkerhetssamtaler, ugyldig nektelse av klarering og manglende innsyn, og om det er gjennomført en klareringsprosess uten at det var behov for klarering, sier Øvald.

Hun sier EOS-utvalget er et etterfølgende kontrollorgan.

– Vi har ikke mulighet til å omgjøre vedtak. Når vi får klager og har undersøkt en problemstilling, enten det er klage eller det er en sak som vi har tatt opp på egen hånd, tar vi kontakt med tjenesten. De får da et brev fra oss med en konklusjon og begrunnelse hvis det blir gitt kritikk, og det blir beskrevet i årsmeldingen som leses både av stortingsrepresentanter, klareringsmyndigheter og andre, sier Øvald. ■



Frank Gran, fengselsleder på Bastøy fengsel, ønsker å være synlig og tilstedeværende på fengseløya. Foto: Vette Daler

Leder uten kongetittel

Frank Gran har blitt Bastøys nye fengselsleder etter å ha jobbet som leder i Norges Politilederlag. Han tror på god kommunikasjon, tydelige roller, flat struktur, trepartssamarbeidet og ler godt når vi spør om han er den nye kongen av Bastøy.

Av: Ane Løvereide

Bastøy har fått en ny leder. Men han liker hverken å bære krone eller bruke fjonge kongelige titler. Frank Gran er Parat-medlem og øyas nyeste fengselsleder. I april overtok han jobben etter å ha sittet som leder i Norsk Politilederlag (NPL) i Parat fra 2021 til 2022.

– Jeg er ikke kongen av Bastøy. Virkelig ikke. Her ute vil jeg at rollen min skal være

mer jordnær, og at jeg skal være lett tilgjengelig for ansatte og innsatte. Jeg foretrekker en ganske flat struktur. En kongelig tittel har jeg virkelig ikke behov for, ler Frank.

Lenge siden noen prøvde å svømme fra Bastøy

Midt mellom Moss og Horten ligger den lille øya på 2,28 km². Bastøy har spilt mange ulike roller opp gjennom årene.

I 1840 brukte man øya til et eget fyr for skipslosing. I 1902 fikk øya sin egen kirke, og fra 1900 til 1970 ble Bastøy brukt til det den kanskje er mest kjent for – et «særlig skolehjem for forsømte gutter». I dag kan eldre menn fortsatt mimre tilbake til en tid da det å bli sendt til Bastøy ble brukt som en trussel hvis de ikke oppførte seg. Og øya er på mange måter fortsatt et hjem for menn som

har slitt med å oppføre seg. Bastøy er nå Norges største lavsikkerhetsfengsel.

Det tar kun noen få minutter med en liten båt fra Horten havn til vi går i land på den sagnomsuste og historiske øya. Vi legger til kai i en grøt av maneter, og Frank Gran står i full uniform på brygga for å ta oss imot. Når vi spør om manetene er ansatte i kriminalomsorgen for å hindre innsatte i å hoppe i sjøen og svømme til friheten, humrer han.

– Kriminalomsorgen har nok ikke midler til så mange ansatte, og heldigvis er det lenge siden noen prøvde å svømme fra Bastøy, smiler han.

Når er det egentlig for sent å velge en ny karrierevei?

Selv om Bastøy ikke har gått til ansettelse av undersjøiske fengselsvoktere, har de valgt å ansette Gran. Men hvorfor valgte Gran selv å bytte karrierevei så sent i livet? – Da jeg fikk med meg stillingsutlysningen, så opplevde jeg at jeg så meg selv i teksten. Spesielt traff Kriminalomsorgens verdier, «åpenhet, trygghet og nytenkning», meg. Jeg har jo blitt 58 år gammel, og ble faktisk litt usikker på om det var for sent å prøve noe helt nytt, men så tok jeg mot til meg og søkte, forteller han.

» *Jeg foretrekker en ganske flat struktur. En kongelig tittel har jeg virkelig ikke behov for.*

I søknadsprosessen la han ikke skjul på at han har sittet som leder i Norges Politilederlag, og han snakket varmt om kompetansen han har fått opparbeidet seg gjennom sin gamle jobb.

– Jeg har stor tro på at kunnskapen jeg fikk som tillitsvalgt, i tillegg til lederjobben jeg har hatt, var med på å sikre meg denne stillingen. Så må det jo nevnes at jeg er utrolig ekstrovert og elsker å møte nye folk. Og det er nok viktig når det kommer til denne jobben. Her skal du fungere godt med svært mange ulike folk. Jeg er veldig glad for at jeg får denne sjansen, og ikke minst for at jeg nå får være med på å forme Bastøy for fremtiden, sier Gran.

Gran oppfordrer også andre til å våge å velge den karriereretningen de selv ønsker seg, selv om de ikke lenger er i 20-årene.

– Det virker kanskje ukjent og skremmende for noen, men selv om man ikke lenger er ung – så har man mye å komme med. Jeg tror absolutt at flere arbeidsgivere vil glede seg over søkere som kan tilby flere års erfa-

Frank Gran, fengselsleder ved Bastøy Fengsel

ring, mye kunnskap og som er vågale nok til å velge seg noe nytt, sier han.

Bastøy har vært gjennom seks fengselsledere på knappe to år

Vi får full omvisning på øya. Gran leder oss gjennom grønne skogstier, ut til Bastøy fyr, opp til samlingsplasser, forbi gamle bygg som brukes av administrasjonen, en nydelig kirke, fjøset og hønseshuset – og alle de små boligene som de innsatte bor i. Det virker ikke som at Gran kun har vært leder på øya i knappe to måneder. Han lirer av seg fakta og går i dybden på historiske hendelser så vel som nye planer for fengselet.

– Overgangen fra Norges Politilederlag var stor, det skal jeg ikke legge skjul på. Det krevde mye av meg å komme godt på plass. Jeg brukte tid på forberedelser, på å være synlig og tilstedeværende. I begynnelsen var jeg ofte her ute på fritida mi, men det dreide seg rett og slett om å bli kjent med alle slik at jeg kunne gjøre en god jobb, sier Gran.

Ifølge ham er det helt essensielt med god forkunnskap om et sted som Bastøy. Helgene og fridagene han tilbragte på øya, gjorde det også enklere for ham å identifisere utfordringer som han ville ta tak i.

– Jeg var kjent med at det lå noen samarbeidsutfordringer her ute, og det har vært et gjennomtrekk av ledere den siste tiden. I løpet av rundt to år har Bastøy hatt seks ulike fengselsledere. Det er klart vi har en stor jobb foran oss og en slitasje som må håndteres. Så har det seg jo slik at jeg har snakket mye om ledelse den siste tiden, og da er jo dette en fantastisk mulighet til å praktisere mye av det jeg har vært rundt og pratet om – ikke minst når det kommer til samarbeidsutfordringer, mener Gran.

Gran kommer også til å jobbe med tydeliggjøring av roller og ansvarsområder i fengselet fremover. Det håper han vil medføre et bedre arbeidsmiljø.



Til tross for Bastøys idyll blir man også minnet på at dette er et fengsel. Foto: Vetle Daler



– De ansatte har hatt veldig ulik og vekslende grad av innflytelse her ute, og de utydelige rollene kan ha bidratt til hyppige lederskifter. Så nå er det viktig å klargjøre roller, og finne ut av hva som mangler når det kommer til å få trepartssamarbeidet til å fungere best mulig, sier han.

Mener de tillitsvalgte er mer verdifulle enn gull

For Gran ligger mye av løsningen til samarbeidsutfordringer i trepartssamarbeidet. Han har også troa på at det er dette samarbeidet Bastøy trenger.

– Fra Parat og jobben i Norges Politilederlag tok jeg med meg at de tillitsvalgte er arbeidsgivers gull. Det var også noe av det første jeg sa her ute. De tillitsvalgte er egentlig mer verdifulle enn gull, så jeg spøkte med at de heller fikk være mine smaragder, humrer han.

Han tenker også at god kommunikasjon løser mye, og ser det som viktig å sette seg

inn i utfordringer fra flere vinkler.

– Det jeg er mest opptatt av her ute, er at vi skaper «det store vi». At ikke den enkelte avdelingen skuler på den andre når det kommer til budsjettering og så videre, men at Bastøy fengsel fungerer som en enhet. Ved å bistå hverandre og snakke sammen vil vi klare å finne de beste løsningene som lønner seg for alle parter. Her er ønsket at alle spiller på lag fremover, forteller Gran.

Alle typer innsatte samlet på et åpent sted

På Bastøy er det plass til 125 innsatte. Det er kun menn som soner her ute, og alle har ulik bakgrunn og hver sin historie om hvorfor de endte opp på øya. Noen har stjålet, andre har drept, men én ting mener Gran de har til felles – de er alle mennesker som har begått feil.

– Dette er et helt unikt sted å jobbe. Området i seg selv er utrolig spennende, også har du samfunnsansvaret som tilhører

jobben. Kriminalomsorgens visjon «straff som endrer» kommer virkelig til syne på et sted som Bastøy. Vi skal hjelpe de innsatte med å vokse som mennesker og forsøke å gi dem verktøyene de trenger til å fungere som gode borgere når de kommer ut, sier han.

Eget ansvar og egen skyld

Samtidig er Gran tydelig på at domstolen har avsagt en dom, at de innsatte har motatt en straff, og at de selv må jobbe med å forstå sitt eget ansvar og sin egen skyld.

– Det er helt klart en grunn til at de som er her ute, faktisk er her ute. De har gjort noe kriminelt, men ofte har de også vært gjennom et liv som har banet vei for det kriminelle. Mange har opplevd vold eller psykisk mishandling, noen har rusproblemer eller kommer fra områder med krig og konflikt. Bakgrunnen deres er selvsagt ikke en unnskyldning for deres kriminelle handlinger, men det hjelper oss forstå hva de trenger for å bli bedre mennesker, sier han.



Fengselsleder Frank Gran mater en av de mange hestene som lever på Bastøy. Foto: Vetle Daler

Menneskers bakgrunn og identitet er noe Gran interesserer seg for i stor grad, og interessen tror han kommer til å være en styrke i den nye jobben.

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

Ikke like lett å motivere alle innsatte

Et av målene på Bastøy er å rehabilitere de innsatte i så stor grad at de ikke ender opp med å begå flere forbrytelser når de er ferdige med soningen sin. Gran mener at svært mange på Bastøy er motiverte og bruker tiden til å forberede seg på livet i frihet. – Flere velger å fullføre videregående her, eller de fullfører høyere utdanning. Andre lærer seg praktiske egenskaper som kvalifiserer dem til jobber når de skal møte samfunnet igjen. Dermed kan de bli en ressurs og bidra til at Norge går rundt. Det tror jeg i seg selv motiverer og engasjerer. De aller fleste vil jo føle seg til nytte, og vi ser at mestring også er noe som bidrar til rehabilitering, sier han.

Samtidig er det enkelte som ikke er like lette å aktivere eller oppmuntre. Noen av dem som soner på Bastøy, har fått beskjed om at de ikke kommer til å kunne bli værende i Norge. De venter på en utvisningsdato og vet at de sendes ut av landet når soningen er over.

– Da blir jo tankegangen hos de innsatte raskt «hva er vitsen?» eller «hvorfor skal jeg gidde å bry meg?». Vi vil jo at de innsatte skal oppleve en progresjon, men enkelte vil nok lure på hva poenget med progresjonen er, dersom de må tilbake til et land preget av uro og utfordringer. De ser nok sjeldnere verdien av å jobbe med seg selv



En liten båttur unna Horten i Vestfold finner man fengselsøya Bastøy. Her er fengselsleder Frank Gran på ferjen ut. Foto: Vetle Daler

fordi det ikke alltid er rom for dem i eget hjemland, forklarer Gran.

Selv om det kan være vanskelig å påvirke disse innsatte positivt, mener Gran likevel at det ofte handler om tålmodighet og kommunikasjon.

– Selvsagt er det ting man kan lære på Bastøy som gjør dem til mer attraktive arbeidstakere i andre land. Hvis du er kokk eller kan bake, vil det være verktøy du kan bruke de fleste steder. Her får de også en mulighet til å jobbe med dyr, gårdsdrift, hogst, bilmekanikk og andre praktiske yrker. Det kan ta lengre tid å begeistre noen av våre innsatte, men det er absolutt ikke umulig, sier han.

Bastøy samarbeider med skoler, psykologer og helsearbeidere

Og for å hjelpe de innsatte har Bastøy flere samarbeidspartnere som støtter rehabiliteringsprosessen. På Bastøy får de ved siden av muligheten til å ta utdanning og arbeidstrening også tilgang på psykolog, helsetjenester og tannlege.

– Støtteapparatet her ute er veldig godt. Likevel er det også store mangler når det kommer til finansiering. Kriminalomsorgen er generelt sett svakt finansiert, og det bekymrer meg. Jeg vet at mange har en holdning til kriminelle som går ut på at

de fortjener straff – og det stemmer delvis, men vi kan ikke bare kaste folk i et mørkt fangehull frem til de løslates. Da vil de mye raskere returnere til sine kriminelle handlinger, og det vil på sikt koste samfunnet langt mer enn god rehabilitering, mener Gran. Han er tydelig på at visjonen i «straff som endrer», går ut på å produsere morgendagens gode naboer av innsatte

Et mål om psykologisk trygghet og samarbeid

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

Privatøkonomisk krise? Ikke hvis du tar forholdsregler

Renta stiger, matvarer blir dyrere og familier får dårligere råd. Selv om det kan virke som vi går en mørk og sparsommelig tid i vente, finnes det heldigvis grep du kan ta for å sikre en litt mer stabil og trygg privatøkonomi.

Av: Ane Løvereide



Nyhetsbildet har de siste månedene vært preget av skyhøye strømpriser, kritikk mot både strømselskaper og regjeringen, som mange mener ikke har vært gode nok på å kommunisere hvorfor prisene har steget til værs, renteøkning, krig, krise og konflikt. Du skal ikke ha lest mange nyheter før du kanskje føler på en viss apati og håpløshet når det kommer til fremtiden og privatøkonomien.

Nordmenns økonomiske forventninger har ikke vært lavere siden 1992
Samtlige fikk nok også med seg sendingen av Debatten 3. mai på NRK, hvor

finansminister, Trygve Slagsvold Vedum, ble stilt til veggs for anslaget regjeringen la frem, som viste at gjennomsnittsfamilien skulle få mer å rutte med fremover. Ifølge ham skulle en typisk norsk familie med to barn sitte igjen med 14 000 kroner mer i år enn i fjor, til å dekke andre utgifter enn renter, drivstoff, mat og strøm.

I Debatten møtte han derimot kritikk fra forbrukerøkonom Cecilie Tvetenstrand, som mente regnestykket var misvisende. Kritikken gikk også ut på at regnestykket valgte en familie med høy inntekt, la seg på et lavere matbudsjett enn det NAV



*Finansminister Trygve Slagsvold Vedum ble stilt til veggs i Debatten på NRK tidligere i vår. Anslaget regjeringen hadde lagt frem viste at gjennomsnittsfamilien skulle få mer å rutte med fremover.
Foto: Ragne Borge Lysaker, Senterpartiet*

bruker, og at det ikke tok hensyn til prisveksten på andre varer enn mat, strøm eller bensin.

Ifølge en ny undersøkelse i Forventningsbarometeret, som lages kvartalsvis av Finans Norge og Kantar Public, har ikke nordmenn hatt en lavere økonomisk forventning eller fremtidstro siden 1992. Målingen viser at forventningene våre har stupt raskt. I første kvartal i år lå den på 1,8, mens den i andre kvartal falt til -15,8. Likevel har jo svært mange nordmenn trygge, faste jobber, og norsk økonomi ligger godt an.

– Folk flest har en trygg jobb. Mange har også økt sine buffere gjennom pandemien. Når vi likevel ser et fall, tror vi det henger sammen med uvanlig høy prisøkning, særlig på energi, men også på matvarer – og renteøkning, sier Idar Kreutzer, administrerende direktør i Finans Norge til NTB.

Trangere kår fremover?

Vi går kanskje en mer nøysom tid i møte. Norges Bank har jo for lengst varslet åtte rentehevinger bare i løpet av de to neste årene. Nordmenn har også blitt godt vant til å leve med lave renter, og flere vil kunne ha behov for å justere pengebruken noe. Krigen i Ukraina har heller ikke gjort verdensøkonomien mer stabil, og situasjonen vil kunne føre til mer kostbare varer og tjenester for både ulike bransjer og for privatpersoner.

Samtidig er arbeidsledigheten lav i Norge, lønningene stiger og pandemien har endelig løsnet kvelertaket på samfunnet. Kanskje trenger man ikke være så pessimistisk? I hvert fall ikke hvis man har et arsenal av grep man kan ta for å sikre en litt tryggere privatøkonomi.

Disse bør binde boliglansrenta

De aller fleste har hørt at «historisk sett» lønner deg seg gjerne med en flytende boliglansrente. Den har lenge vært lav, men vil kunne stige til rundt 4 prosent innen 2024. Derfor er det flere som nå vurderer å binde renta. Hallgeir Kvadsheim, privatøkonomekspert fra TV-serien Luksusfellen, sier til Nettavisen at også fastrenta kan stige raskt.

– Jeg tror den går ytterligere opp. Bankene kan sette opp prisene hvis etterspørselen øker, selv om de ofte har vært litt trege til å justere fastrenta. Men noen banker har en klausul om at du ikke får satt fastrenta før de nye rentene er satt, så pass på å ikke binde til en ukjent sats, sier Kvadsheim til Nettavisen.

Generelt sett virker det som at de fleste økonomer er enige i at rentebinding kan gi trygghet og forutsigbarhet når det gjelder privatøkonomien. Rentebinding kan sees på som en slags forsikring, og tåler man ikke en flytende rente som kan variere og tippe over fire eller fem prosent i perioder, vil det være fordelaktig å binde hele, eller deler av boliglånet.

Har man derimot en mer romslig økonomi, vil renteopp ganger være noe man er mer rustet for – og da vil de aller fleste over tid tjene mest på å beholde renta flytende.

Undersøk hvilke medlemsfordeler du har og bruk de som er gunstige

Hvis du tenker deg litt om, har du helt sikkert en lang liste over foreninger eller butikkjeder du er medlem i, men hvor ofte bruker du egentlig medlemsgodene som gjerne følger med medlemskapet? Skal du spare på kronene kan det være mye å hente ved å lage seg en liste over alle fordeler man har, slik at de er noe man husker å bruke.

Større butikkjeder kan eksempelvis gi deg rabatter på varer, bensin og hotellovernattinger. Bokhandlere kan gi deg rabatter på aviser, og boligbyggelag-konsern kan gi fordeler på en rekke aktiviteter.

Er du medlem i en fagforening, vil du nok også kunne benytte deg av mange gode tilbud og smarte muligheter når det kommer til sparing og økonomi. Hos Parat finnes det blant annet medlemsfordeler rundt forsikringer, lån, juridisk bistand, lønnsforhandlinger, kurs, pensjon, reiser og strømavtaler.

Lag liste, sjekk fordeler og sammenlign

Det er helt klart penger å spare på å benytte seg av gode medlemsfordeler. Det



Samfunnsøkonom og forhandler i Parat, Tonje Krakeli Sneen, mener det for mange nå kan være lurt å tenke fremover og ta smarte pengegrep. Foto: Helene Husebø

mener Tonje Krakeli Sneen, som er forhandler og samfunnsøkonom i Parat. – Ser man på Parat som et eksempel for medlemsfordeler, får du for eksempel en av markedets laveste boliglansrenter gjennom ditt medlemskap. Unge medlemmer bør benytte banktilbudet til Parat og alle, uansett alder, bør benytte tilbudet om pensjonssparing. Ellers får du som medlem tilgang på gode strøm- og mobilabonnement. Så det er absolutt verdt å sjekke ut medlemsfordeler både gjennom Parat og andre organisasjoner, butikker eller klubber du er medlem av, sier samfunnsøkonomen.

Ifølge Krakeli Sneen kan det for mange nå være lurt å tenke fremover, ta smarte sparegrep og sikre privatøkonomien.

– Det kan virke overveldende, men begynn med det enkleste. Lag lister. Sorter utgiftene dine, list opp fordeler du har tilgang på gjennom medlemskap, sammenlign tilbudene med de du benytter deg av i dag, og gjør smarte valg der du ser at du kan spare penger, sier hun.

Norges Bank har meldt om syv rentehevinger i løpet av 2022 og 2023.

– Studier tyder på renten virker kraftigere enn det Norges Bank ser for seg. Det vil si at Norges Bank trolig undervurderer renteffekten. Dermed kan det hende at renten ikke skal opp like mye i tiden fremover som Norges Bank meldte i mars i år, sier Krakeli Sneen. ■

Mener studentene vil få trangere kår

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

Av: Helene Husebø

Regjeringen foreslo torsdag å redusere bevilgningen til campusprosjektet ved NTNU med 176 millioner kroner. Forslaget er at prosjektet skal avsluttes i sin nåværende form, og at det utredes en betydelig nedskalering av prosjektet.

Campusprosjektet innebærer en samling av campusene i Trondheim fra spredte lokasjoner til én samlet campus. I tillegg skal det bygges et senter for psykisk helse, et samlet bygg for NTNUs helse- og sosialfag og studentenes idrettstilbud, samt Ocean Space Centre, som skal bli NTNU og SINTEFs forskningscenter innen havrom.

Hovedtillitsvalgt for Parat NTNU, Morten Mørch, mener det er svært beklagelig at regjeringen nå velger å kutte i campusprosjektets budsjett.

– Sett fra NTNUs ståsted vil utsettelsen av Ocean Space Centre være det aller mest



Hovedbygningen ved NTNU i Trondheim. Foto: Wikimedia Commons

kritiske. Vi er kommet langt i prosessen, og byggestart er planlagt i august. Dette vil nå bli utsatt. Det er også klart at dette kuttet vil påvirke campussamlingsprosjektet, som er veldig beklagelig, sier han.

Mørch er også bekymret for studentenes personlige økonomi, da det ikke er lagt opp til økning i studiestøtten utover to prosent.

– Studentene vil få stadig trangere kår, og kjøpekraften deres vil bli kraftig svekket. Høyere strømpriser og en kraftig prisvekst vil uten økt støtte gjøre det utfordrende å være fulltidsstudent. Vi kan se en tendens

der studenter uten noen mulighet til å få hjelp av foreldre blir presset ut av utdanningssystemet. Vi ser derfor på det reviderte statsbudsjettet som en mistillit til universitet- og høyskolesektoren, og håper Stortinget tar grep, sier Mørch. ■

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



Foto: ISONOR

Parat-klubber donerer til Ukraina

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

Av: Helene Husebø

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

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

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

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

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

Av: Helene Husebø

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

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

ETFs generalsekretær, Livia Spera, forteller at målet er et ETF som er nærmere arbeiderne.

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



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

Norges Politilederlag ønsker flere studieplasser velkommen

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

Av: Vetle Daler

Mellom 2018 og 2020 ble antall studie-plasser ved oppstart til politiutdanningen ved Politihøgskolen redusert fra 720 til 400 plasser. For å opprettholde den samme politidekningen som i dag vil det årlige antallet uteksaminerte kandidater på sikt være lavere enn det forventede

behovet i årene fremover. Det er bakgrunnen for forslaget, som skal sørge for de ekstra studieplassene allerede fra og med høsten 2022.

Kjetil Ravlo, leder i Norges Politilederlag i Parat (NPL), er svært fornøyd med regjeringens beslutning.

– Norges Politilederlag i Parat er svært fornøyd med at regjeringen i revidert nasjonalbudsjett ønsker å opprette 100 nye studieplasser ved Politihøgskolen. Vi etterlyste en økning allerede i 2020, og vi gjentok behovet i mars 2022. At den nye regjeringen følger opp forslaget gir politiet bedre forutsetninger for å løse



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

samfunnsoppdraget i ei tid med usikkerhet, sier Ravlo til Parat24.

Han er imidlertid klar på at det forplikter å utdanne flere politifolk.

– Norges Politilederlag

forutsetter at økningen i antall studie-plasser også følges opp med økonomiske rammer for politidistrikter og særorgan til å ansette politihøgskolestudentene etter avsluttet eksamen, sier han. ■

Tips-saken ankes til Høyesterett av arbeidsgiver

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

Av: Helene Husebø



Advokat i Parat, Sigurd Øyvind Kambestad, vil føre saken for Parats medlemmer dersom Høyesterett velger å oppta anken.

– Vi mener lagmannsrettens dom er riktig, og mener de ansatte har krav på å beholde den tipsen de mottar. Lagmannsretten har lagt til grunn at tips er noe gjestene gir til de ansatte som en ekstra belønning og som skal gå utenom den vanlige lønnen. Da dette er en såpass prinsipiell sak, er vi likevel ikke overrasket over at arbeidsgiver anker, sier Kambestad.

Det er arbeidsgiverne Oslo Plaza Hotel og Bristol Hotel som anker dommen til Høyesterett. Grunnlaget for anken er ifølge arbeidsgiverne lagmannsrettens rettsanvendelse og bevisbedømmelse. I tillegg vektlegger arbeidsgiverne betydningen av tipsreformen i 2019. ■

Parat gikk til sak for sine medlemmer på Oslo Plaza Hotel. Det samme gjorde Fellesforbundet for sine medlemmer på Hotel Bristol.

Spørsmålet som ble avgjort i lagmannsretten, var om arbeidsgiverne hadde rett til å trekke de ansatte i tips for å dekke papirarbeidet som kreves for å rapportere dette inn som skattepliktig inntekt.

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

parat

Gjensidige 

28% medlemsrabatt på en av markedets beste reiseforsikringer

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



Reise Pluss gir deg blant annet

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

Se alle fordelene dine på gjensidige.no/ys

Én av tre ukrainere har mistet jobben

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



Hellas øker minstelønnen

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



Matbud streiket i Dubai

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



Laveste britisk ledighet på 48 år

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



428 000 nye jobber i USA

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



Krevende oppgjør

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

Av: Vetle Daler



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

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

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

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

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

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



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

Den økonomiske rammen for tariffoppgjøret 2022

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

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

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

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

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

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

Frontfaget:

Parat-enighet i lønnsoppgjøret

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

Parats forhandlingsleder sier enigheten innebærer en ramme for frontfaget som er i tråd med kravet om en reallønnsutvikling.

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

Fortsatt usikker prisutvikling

Han sier usikkerhet knyttet til krigen i Ukraina og sanksjonene mot Russland fortsatt vil kunne føre til uforutsett økning i energipriser og matvarepriser.

– I årets oppgjør har vi også måttet ta hensyn til store økonomiske forskjeller mellom virksomhetene i konkurranseutsatt industri. Mange bedrifter går svært godt og leverer store overskudd, mens for eksempel deler av leverandørindustrien er hardt rammet av pandemien, sier Aune.

Starten på lokale forhandlinger

Den økonomiske rammen fra oppgjøret er noe alle berørte virksomheter må ta hensyn til.

– Vi vil imidlertid nå i etterkant veilede våre tillitsvalgte til å starte lokale forhandlinger der resultatet fra dette oppgjøret ligger i bunn og ytterligere lønnsøkninger tilpasses den enkelte bedrifts økonomi og lønnsevne. Det er viktig at våre medlemmer får sin del av verdiskapningen i den enkelte bedrift, sier Aune.



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

Kommune og fylkeskommune:

Enighet i kommuneoppgjøret

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

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

De er glade for å ha kommet fram til en løsning i en svært krevende mekling, mer enn 13 timer på overtid.

– Med en ramme på 3,8 prosent ligger vi noe over årets frontfagoppgjør, det var viktig for oss i og med at KS kom noe dårligere ut enn frontfaget i fjorårets oppgjør, sier Anne-Gro Årmo.

– Bedring av ansiennitetsbestemmelsene er en av endringene i tariffavtalen, og det har Parat kjempet for i mange år, sier Årmo til Parat24.

Oslo kommune:

Enighet lønnsoppgjøret

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

Morten Dahl er hovedtillitsvalgt for Parat i Bymiljøetaten og har representert Parats medlemmer i forhandlingene.

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

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

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

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



Staten:

Enighet i statsoppgjøret

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

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

Partene er dessuten enige om modernisering av lønssystemet i staten.

Fornøyd

Pål N. Arnesen, leder i YS Stat, er tilfreds med resultatet.

– Med dette resultatet har vi sikret at våre medlemmer får kompensert både prisstigningen og deler av etterslepet fra tidligere år, sier Arnesen.

Parat-leder Unn Kristin Olsen er også fornøyd.

– Etter to år med pandemi og en tøff arbeidshverdag for mange statsansatte er jeg glad for at vi unngikk konflikt og dermed slapp å føre våre medlemmer ut i en streik, sier hun til Parat24

Tar igjen etterslep

Lønnsstilleggene blir fordelt med 70 prosent sentrale tillegg og 30 prosent som blir fordelt i lokale forhandlinger, og har virkning fra 1. mai.

– Det er gledelig at rammen ble noe høyere enn frontfaget og man dermed tok igjen noe av etterslepet, men jeg



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

skulle gjerne sett at avsetningen til lokale forhandlinger var noe høyere. Vi har dyktige tillitsvalgte i Parat, så selv med en mindre lokal pott enn ønsket, vet jeg de tillitsvalgte vil gjøre en god innsats for våre medlemmer, sier hun.

Nytt lønssystem

YS Stat-leder Pål N. Arnesen er fornøyd med å ha fått på plass et enklere og bedre lønssystem i staten.

– Vi får nå et system som er mer moderne, lettere å bruke for de tillitsvalgte, og som sikrer flere av våre medlemmer en automatisk lønnsutvikling. Dette har vi jobbet med siden 2016, og vi er glade for at arbeidet endelig er i mål, sier han.

I tillegg er minstelønnsatsene økt, og alle førstekonsulenter heves ett lønnstrinn.

– Det er mange kvinner som har denne stillingsbetegnelsen, så dette ivaretar vårt ønske om en likelønnsprofil, sier Arnesen.

Tillitsvalgte skal ikke tape

Unn Kristin Olsen er svært fornøyd med at dette kom på plass i avtalen.

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

YS Stat

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

Arbeidsglede, pølser og politikk

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

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

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

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

Mange muligheter til å bidra

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



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

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

Trygg organisasjon i ryggen

UNG-styret har ifølge Nestaas gjennom den forrige perioden opplevd en organisasjon i ryggen som har gitt godt med plass og vist oppriktig interesse for UNG-arbeidet.

– Et styreverv er en god anledning til både å lære og få være med å påvirke. Har du ellers spørsmål til styret, må du gjerne ta kontakt på parat.ung@gmail.com, avslutter Nestaas. ■

FERIE:

Hva er dine rettigheter?

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

Av: Lill Jacqueline Fischer

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

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

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

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



Rett og plikt til ferie

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

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

Fastsattelse av ferie

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

Tidspunkt for ferie

De fleste tar ut mesteparten av ferien i skoleferien. Hovedferieperioden etter ferieloven regnes fra 1. juni til 30. september. I denne perioden har arbeidstakere rett på tre uker sammenhengende ferie. Det

er likevel arbeidsgiveren som til syvende og sist bestemmer når ferien skal tas ut, dersom partene ikke blir enige.

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

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

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

Endring av ferie

Dersom ferien er fastsatt og du som arbeidstaker har mottatt informasjon om dette, kan arbeidsgiveren din som hovedregel kun endre tiden for ferie dersom dette er nødvendig på grunn av uforutsette hendelser som vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes

stedfortreder. Endringer skal drøftes, og du kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter dersom avtalt ferie endres. Du som arbeidstaker plikter i så fall å gi opplysninger om merutgiftene i drøftingene.

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

Ferie og oppsigelsestid

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

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



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

Syk i ferien

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

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

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

Ferieavvikling under foreldrepermisjon

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

Ferie og permittering

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

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



arbeidsgiveren og arbeidstakeren blir enige om annet.

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

Overføring av ferie

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

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

Rett til forskuddsferie

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

Feriepenger

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

Den vanlige satsen for feriepenge er 10,2 prosent av feriepengegrunnelaget. Arbeidstakere som omfattes av en tariff-avtalt femte ferieuke, har en prosent-sats på tolv prosent. For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie forhøyes prosent-satsen ytterligere med 2,3 prosent.

Forholdet mellom ferie og feriepenge

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

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

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

Utbetaling av feriepenger

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

Feriepenger og skatt

Det trekkes ikke skatt av feriepenege som er opptjent året før. Det betyr ikke at feriepenege er skattefrie. For at vi skal ha litt ekstra å rutte med i ferien, trekkes det litt mer skatt de andre månedene. Feriepenger

opptjent samme år kan utbetales når et arbeidsforhold avsluttes. Da trekkes det skatt av feriepenege.

Feriepenger ved permittering

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

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

Feriepenger av dagpenger

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

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

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

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



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

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



Bama gikk fra tillitsbrudd på arbeidsplassen til trivsel blant de ansatte

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

Av: Ane Løvereide

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

– Over tid kan små problemer bygge seg opp. Til slutt har du en situasjon der de ansatte er lei, frustrerte og ikke kjenner at de blir lyttet til når de prøver å ta opp



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

utfordringer. Å møte ledere som ikke har tid til deg, er skuffende, men disse problemene er borte nå, forteller Alejandro Esteban Arancibia Barrera, tillitsvalgt på Bamas terminal i Oslo.

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

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



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

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

Alle mann på dekk for å grave i utfordringen

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

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

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

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

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

Den viktige, men krevende rollen som tillitsvalgt

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

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

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

Rasch og resten av ledelsen hos Bama har lenge vært imponert over arbeidet de tillitsvalgte har lagt ned. Under konflikt-håndteringen var de spesielt stolte av sine tillitsvalgte.

– Det er utrolig viktig å vise at man setter pris på de tillitsvalgte, de har tatt på seg et verv det er et stort behov for i de fleste bedrifter. For min del var det også avgjørende å gi de tillitsvalgte plass til å være nettopp tillitsvalgte under denne prosessen. Dette jobber vi kontinuerlig med, og vi prøver hele tiden å styrke den enkelte tillitsvalgte i deres rolle, sier han.

Viktig tillit

Ifølge Rasch er ingenting bedre enn at de ansatte har stor tillit til sine tillitsvalgte. Det tror han skaper et bedre klima på arbeidsplassen.

– Mandatet de har fått, bidrar med utrolig mye og kan være helt avgjørende når konflikter oppstår og skal løses. Vi vet hvor mye innsats Alejandro og alle de andre tillitsvalgte på terminalen har lagt ned i denne perioden, og uten dem hadde vi ikke klart å komme til en så god løsning som vi nå har, smiler Rasch.

Selv mener Arancibia Barrera at resultatet av arbeidet var verdt slitet.

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

Parat som initiativtaker til å løse konflikten

Initiativtakerne bak konflikt-håndteringen hos Bama var Parat.. Etter å ha vært i dialog med ledelsen, ble hovedtillits-



Jørgen Rasch, terminalsjef hos Bama. Foto: Ane Lovereide

valgt for Parat, Bjarte Gravdal, tett knyttet opp mot å finne en løsning på arbeidsplasskonflikten.

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

Ifølge ham kontaktet Bama etter hvert Parat sin juridiske avdeling for veiledning og assistanse. Dette førte til et tett og til slutt fruktbart samarbeid med Parat.

– Som klubb visste vi at dette kom til å bli en lang prosess. En konflikt kan sjeldent løses enkelt og raskt, men endringene vi ser er positive og arbeidsmiljøet er mye bedre allerede, sier Gravdal.

Går i riktig retning

Han kan blant annet fortelle at sykefraværet hos Bama begynner å synke, at flere ansatte stiller opp for hverandre, og at de trives bedre.

– Det er det viktigste, at folk trives på jobben. Det har vært et tydelig mål for Parat

i denne situasjonen. Det har også blitt et resultat av måten Bama har valgt å håndtere konflikten på. Trepartssamarbeidet vi har gått inn i, har vært avgjørende for å lykkes, mener Gravdal.

Korvald er enig med Gravdal, og synes noe av det Bama fikk mest hjelp med fra Parat, var å vise at gjennom dialog og åpenhet finner vi løsningen på konflikten.

– Det oppstår alltid mange spørsmål når man jobber med konfliktløsninger. Hva skal prioriteres? Hva skal vi starte med? Hvor stort er tillitsbruddet mellom ledelsen og de ansatte? Hva er målet fremover? Sammen med Parat og også Fellesforbundet fikk vi lagt en god plan. Vi fikk kartlagt utfordringene, og da ble det mye enklere å finne løsninger. Vi hadde møter med begge fagforeningene, fikk delt oss inn i arbeidsgrupper, ryddet i ulike områder av konflikten og begynte å jobbe sammen i fellesskap, sier hun.

Konflikt og mistillit kommer fra misforståelser

Hovedgrunnen til at konflikten hos Bama oppstod, mener både Korvald, Gravdal, Rasch og Arancibia Barrera, var manglende kommunikasjon og flere misforståelser fra begge parter. For Bama lå også løsningen i selve problemet.

– Kommunikasjon var roten til mistilliten både de ansatte og ledere lokalt følte på, og til konflikten som utspilte seg. Men kommunikasjon var også én av nøklene når det kom til å løse konflikten, sier Korvald.

Alle parter ble raskt enige om at det underveis i arbeidet med konfliktløsningen var viktig å respektere hverandre, avklare forventninger og gjøre roller mer tydelige. Ett av målene ble å bygge ned muren mellom de ansatte og ledelsen og gjenopprette tilliten mellom partene..

– Noen grep var komplekse og tok tid, andre var enkle. Én av tingene vi bestemte oss for, var å slutte å ha låste kontordører. Tidligere var det kun lederne som kunne åpne visse dører, og personalkantina var ikke tilgjengelig på nattestid. Ved å vise mer tillit og gi alle tilgang til slike rom og oppholdssteder har vi fått opp trivselen, sier Rasch.

Korvald nikker, og legger til at det også har blitt lagt ned mer arbeid i å tydeliggjøre rolleforventninger. Det har i seg selv redusert misforståelser.

– Se for deg at du tenker at du skal få lov til være med i avgjørelser og bestemmelser på arbeidsplassen når det egentlig ikke faller inn under din rolle. Det er klart slike opplevelser vil skape frustrasjon og misforståelser. Dette er noe vi har ryddet i, og det har ført til færre uenigheter, forteller hun.

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

I dag har Bama iverksatt flere ulike strategier og helt konkrete tiltak. Disse har ført til en konfliktløsning og som ledelse og tillitsvalgte håper vil fungere preventivt for fremtidige uenigheter.

– Nøkkelordet er dialog. Å skape rammer for å komme til bunns i en konflikt, få alle parter til å luften sine tanker, og ikke minst – sørge for at ledere går foran og viser respekt og tillit til sine medarbeidere, sier Rasch.

Noe av det Bama gjør på terminalen i dag, er å sørge for regelmessige møter mellom tillitsvalgte, verneombud og ledelsen, for å skape god flyt i kommunikasjonen mellom alle de ulike leddene. Lederutvikling har også blitt vektlagt den siste tiden, og Rasch forteller at dette er noe de kommer til å satse mer på fremover.

– Lederutvikling er noe som aldri stopper. Man er aldri «ferdigutviklet» som leder, så dette er noe vi skal fortsette å jobbe med, sier han.

Ellers har det også blitt bestemt at små og store hendelser skal markeres oftere, for å skape en følelse av tilhørighet og arbeids glede. Terminalen har også blitt flinkere til å arrangere regelmessige allmøter, der de ansatte kan komme med innspill og egne meninger om hvordan miljøet er på jobb.

– Vi har merket en stor forskjell på hvor engasjerte folk er i disse møtene. Under det første møtet var det ikke så mange som snakket, men etter kun tre møter er det flere som uttaler seg og kommer med tanker. Det kommer flere spørsmål og kommentarer, og det er nettopp det vi ønsker, sier Arancibia Barrera.

I tillegg til dette får de ansatte på terminalen nå i større grad være med på ulike beslutninger. Verneombudet ble eksempelvis involvert i en prosess der en ny truck skulle velges ut, og dette ble positivt tatt imot.

– Dette er bare noen eksempler på de helt konkrete grepene vi har tatt, og vi ser at det fungerer. Det er vi absolutt glade for, og vi kommer til å fortsette dette arbeidet i lang tid fremover, sier Rasch.

Endringer skjer ikke over natta

Selv om mye har blitt bedre hos Bama, er ledelsen enige i at de fortsatt har en vei å gå før de er helt i mål. Likevel mener de tillitsvalgte at stemningen er snudd på hodet, og at alle er langt mer motiverte for å skape et godt arbeidsmiljø.

– Det vil alltid være enkelte som forventer endringer over natta og er utålmodige, men Rom ble ikke bygget på én dag.

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

Arancibia Barrera er enig, og legger til noe av det han selv synes har vært viktigst i arbeidet med å løse konflikten på terminalen.

– Som tillitsvalgt vet jeg hvor grunnleggende det er å sørge for at de ansatte ikke føler seg som et tall eller en del av et regnskap som skal gå opp. Alle vil føle seg som mennesker og individer, også på jobb. Tidligere eksisterte det nok en følelse av å ikke bli skikkelig sett og satt pris på blant de ansatte, men nå er situasjonen en helt annen. Folk føler seg verdsatt, avslutter han. ■



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



Parat Pensjonist på tur.
Foto: Lill J. Fischer



Pensjonistene er i gang igjen

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

Flere hundre på medlemsmøte om arv og testamente

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

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



Thore Eithun Helland under medlemsmøtet i Oslo.

Foto: Helene Husbo



Gjenvalgt leder Agathe Osland Helleesen. Foto: Lise Harstad

Parat NAV-leder gjenvalgt

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

Medlemsmøte om pensjon

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



Advokatfullmektig Thany Thileepan under medlemsmøtet. Foto: Parat

Hvem fortjener å bli årets tillitsvalgt?

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



Parats regionutvalg (RU)

■ RU region nord

(Nordland, Troms og Finnmark):

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: lrh@caa.no

Åse Helen Andersen, Apotek 1 Hammerfest

E-post: aasehelande@hotmail.com

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Per-Christian Størksen, Nordland Fylkeskommune

E-post: perst@nfk.no

Jorunn Kristin Trøen, Forsvaret, Indre Troms

E-post: jorunntrøen@gmail.com

Dina Kaino, Tannklinikken i Alta, UNG-representant

E-post: dina.kaino@tffk.no

■ RU region midt

(Trøndelag, Møre og Romsdal):

Leder: Morten Mørch, NTNU

E-post: morten.morch@ntnu.no

Ronny Johannessen, NAV It Forretningspartner

E-post: ronny.johannessen@nav.no

Karina Holm Johansen, distriktstannklinikken Hareid

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

Vigdis Rønningen, NTNU

E-post: vigdis.ronningen@ntnu.no

Arne Duun, NAF

E-post: arne.duun@naf.no

Håvard Indgaard Rotmo, Heia og Skjerve Bygg AS,

UNG-representant

E-post: havard@rotmo.net

■ RU region øst

(Innlandet, Oslo og Viken):

Leder: Anja P. Ahlstrøm, NIBIO

E-post: anja.Ahlstrom@nibio.no

Nestleder: Ronny Kjønso, Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Rigmor Christensen, Forsvarets Personellservice

E-post: Richristensen@mil.no

Stein Grindheim, SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Erik Olerud, Jungheinrich AG

E-post: erik.olerud@jungheinrich.no

Idar Nettet Gundersen, NAV Drammen, Ungrepresentant

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

■ RU region vest

(Rogaland og Vestland):

Leder: Gro Nondal Buvik, Sygnir AS

E-post: gro.buvik@sygnir.no

Erik Andreassen, Gate Gourmet, Bergen

E-post: eandreassen@gategourmet.com

Odd Bertin Eide, Sjøfartsdirektoratet, Bergen

E-post: odd.eide@sjofartsdir.no

Anett Solen, Bergen kommune, Bergen

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

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad, Stavanger

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

Aina Helene Malja, Vestland Fylkeskommune,

UNG-representant

E-post: ainahelene@hotmail.com

■ RU region Sør

(Agder, Vestfold og Telemark):

Leder: Sissel Eilefstjonn, Skatteetaten

E-post: sissel.eilefstjonn@skatteetaten.no

Anne Lise Olsen, VAF tannhelse

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

Knut Agnar Bøstein, Falck Redning AS, Larvik

E-post: knut.boestein@falck.com

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

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

E-post: hanna.korsvik@uia.no

Lise-Marie Midlang, ungrepresentant

E-post: lisemarie.midlang@gmail.com

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



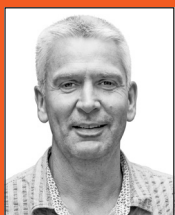
Renate Messel Hegre
Forhandler



Katrine Andresen Roald
Advokat



Guro Løkken Bæro
Advokat



Anders B. Lindstrøm
Leder juridisks avd.
Advokat



Stein-Inge Abelvik
Rådgiver



Thore Eithun Helland
Advokat

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

Ekstra ferieuke etter fylte 60

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

Karianne

Svar: Ifølge Ferieloven har du rett til en ekstra ferieuke allerede 1. januar det året du fyller 60. Det betyr at du i år har krav på den ekstra ferieuken selv om du ikke har hatt

bursdag enda. Når det gjelder avvikling av denne ferieuken kan du selv bestemme når du vil avvikle den i løpet av ferieåret, med mindre noe annet er avtalt. Arbeidsgiveren din skal likevel varsles minst to uker i forveien før avvikling av ekstraferien.

Renate

Lønnsoppgjør som Parat-medlem

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

Balder

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

Katrine

Sykdom i ferien

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

Elin

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

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

Guro

Advarsel fra arbeidsgiver

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

Knut-Ivar

Svar: Det står faktisk ikke noe om advarsler i arbeidsmiljøloven, selv om mange tror det. Advarsel er en reaksjon arbeidsgiveren din kan komme med dersom hen mener at du

har brutt pliktene som følger av arbeidsforholdet. En advarsel er altså arbeidsgivers måte å si ifra på om arbeidstakeren må endre sin atferd eller måte å utføre jobben på. Dersom du innretter deg etter arbeidsgiveren din sitt pålegg om å endre atferd, vil advarselen ikke få noen konsekvenser, og etter en viss periode vil den heller ikke lengre ha noen særlig aktualitet.

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

Anders



Lønns plassering i staten

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

Elisabeth

Svar: Alle i Staten i lønnstrinn 19-64 får et kronetillegg på 10 000 i lønnsøkning, med tilbakevirkende kraft fra 1. mai i år. I tillegg vil alle førstekonsulenter i stillingskode 1408 få ett lønnstrinn ekstra.

Siden du er lønnet i lønnstrinn 54, så vil du i forbindelse med årets sentrale lønnsoppgjør i Staten bli plassert i lønnstrinn 55, i tillegg til at du vil få 10 000 kroner i ekstra tillegg. Virkningsdato er 1. mai 2022. I tillegg vil alle lønnsrammene i staten fjernes. I stedet vil det bli laget to lønnsstiger, en kort (med ti års ansiennitet) og en lang (med 16 års ansiennitet). Begge lønnsstigenes vil gi 1,1 prosent lønnsøkning i året i ti år, men den lange lønnsstigen vil gi 0,55 prosent etter ti år, til og med 16 år.

Stein-Inge

Tesla til besvær

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

Sandra Alice

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

Thore

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

MINI KRYSSORD

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

Vannrett

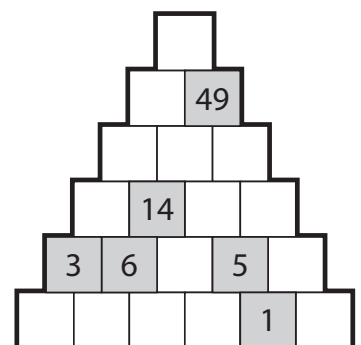
- Utførsel
- Puttet i seng
- Forstyrrelsen
- Sinna
- Øyne
- Klukke
- Lille
- Bevege
- Gårdsplass
- Ikke ytterst
- Underliggende
- Ulykkestall

Loddrett

- Byge
- Fugl
- Dulle
- Ensemblet
- Dempe
- Pianodelen
- Flis
- Snu
- Utøy
- Gullgutt
- Frø

TALL PYRAMIDEN

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



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

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

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

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



Løsning:

Navn:

Adresse:

SUDOKU

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

Lett

© Bulls

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

Middels

© Bulls

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

Vanskelig

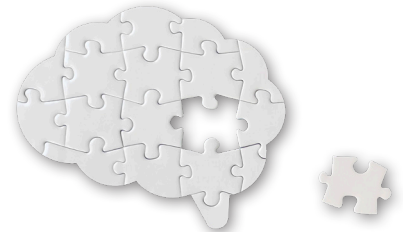
© Bulls

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

KRYSS OG TVERS

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

- BERØRE
- DIVERGERE
- FARGERIK
- FASTSPENNE
- FILLETE
- FLYTUR
- KANONADE
- NEMI
- NIDKJÆR
- PARODIERT
- POTETOPPTAKER
- RESIPERE
- RØYKEN



- SKJØRTEJEGER
- STRAFF
- SØNNEN
- UNDERVISNING
- UVESEN
- VEKTER
- VOGNKORT

Ordplunder

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

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

T R R O T D O J E

FYLL INN ORDET:

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

NOEN SMÅ HINT

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

PARATS TRENINGSSIDE MED HJERNETRIM

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



Frist for å sende inn løsningen er 2. sep. 2022.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergsland@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 2/2022» og påfør eget navn, adresse og telefonnummer. Vinneren av hjernetrim i 1/2022 er Tove Vognild, fra Trondheim.

Sommer, penger og internasjonalt fellesskap

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

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

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

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

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

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



Nestleder i Parat, Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland

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

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

Anneli Nyberg

Anneli Nyberg
Nestleder i Parat

Facebook: facebook.com/AnneliNybergParatYS

Parat med egen kleskolleksjon



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

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

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



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



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



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



Liten sekk, 17 liter
185 kroner *



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

* Frakt kommer i tillegg.

Nordea


Scandic

release

Gjensidige 

 ColorLine

 Gudbrandsdal Energi

 Tannhelseforsikring
En bekymring mindre!

 DFDS

 Pensjon

AVIS[®]

IN FLOW²⁴

 Milrab

THON
HOTELS

  
NORDIC CHOICE HOTELS



Fordelsrabatter lønner seg

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

Les mer på ysfordel.no



parat

 Fordel