

Tannhelse

sekretæren

01
17



ThsF er 10 år

Tannhelsesekretærenes Forbund så dagens lys i 2007

side 20



En kvinne i 30-årene med hoste, tremor, uro og synsforstyrrelser
Det skulle gå mer enn 30 år for den sannsynlige årsaken til plagene var identifisert.

s. 10



Styrking av fagskolene
SSB anslår at Norge vil mangle nær 100 000 fagarbeidere i 2035. Nå vil regjeringen styrke fagskolene og fagskolestudentene.

s. 20

Tariff 2017 – Klart for mellomoppgjør
I 2017 er det klart for et mellomoppgjør der det normalt kun forhandles om lønn.

s. 18





foto: yoanis Menge/leger uten grenser

LEGER UTEN GRENSER REDDER LIV OG LINDRER NØD HVER ENESTE DAG I KRIG, KRISER OG KATASTROFER. DET KAN DU OGSÅ GJØRE!

BLI FELTPARTNER OG STØTT OSS MED ET VALGFRITT BELØP I MÅNEDEN



TELEFON 08898
GIVERSERVICE@LEGERUTENGRENSER.NO
LEGERUTENGRENSER.NO/FELTPARTNER

Innhold



En kvinne i 30-årene med hoste, tremor, uro og synsforstyrrelser

Side 10

Styrking av fagskolene

Side 20

Sprudlende tiåring

Side 22

Annet innhold:

- 5 Leder av Gerd Bang-Johansen
- 6 Småstoff
- 10 En kvinne i 30-årene med hoste, tremor, uro og synsforstyrrelser
- 18 Tariff 2017 – Klart for mellomoppgjør
- 20 Styrking av fagskolene
- 22 Sprudlende tiåring
- 24 Robotene kommer
- 26 Parats likestillings- og mangfoldsutvalg
- 27 Kirken ut av staten
- 28 Valgmuligheter, seksualisering og kroppsidealer
- 30 Bonuser på vikende front
- 32 Interessant og krevende grisejobb
- 36 Parat informerer
- 38 Spørsmål fra medlemmer
- 40 Kryssord, sudoku, anagram og på kryss og tvers
- 42 Leder i Parat

ThsF
Tannhelsesekretærenes Forbund

Utgis av: Tannhelsesekretærenes Forbund tilsluttet Parat

Farmasforbundet,
Lakkegata 23
Postboks 9029 Grønland
0133 OSLO

www.thsf.no
www.parat.com
ISSN 1504-5714

Besøksadresse: Lakkegata 23
Telefon: 21 01 36 00
Teleaks: 21 01 38 00
E-post: office@farmasiforbundet.no

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

Leder: Gerd Bang-Johansen
Mobil: 984 88 100
E-post: gerd.bang.johansen@parat.com

Forsidefoto: Trygve Bergsland.
Avbildet: 10 år gammel forside med styremedlemmer som i dag fortsatt er like aktive. Forside 2007: Ellen Marie Arefjord

Redaksjonen avsluttet: 20.2.2017
Materiellfrist neste nr: 18.4.2017

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

F Fagpressen

Layout:
07 Media, avd. Moss
www.07.no
Telefon: 22 79 95 00

Trykk: Ålgård Offset AS
www.a-0.no
Telefon: 51 61 15 00



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

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

TENKT AT DU VIL HJELPE?

BARE SYND DET
IKKE ER TANKEN
SOM TELLER



Foto: Jason van Bruggen. Takk til våre samarbeidspartnere som gjør denne annerøsen mulig.

Bezawit (9) bor i slummen i Etiopia. Hennes høyeste ønske er å gå på skole, men for at familien skal klare seg, er hun nødt til å arbeide store deler av dagen. Uten utdanning har Bezawit små sjanser til å komme seg ut av fattigdommen.

Det er ikke lett å forstå hvordan hun har det. Men du har kanskje tenkt på hvordan hun burde hatt det? Tenkt at du vil hjelpe?

Blir du Plan-fadder i dag, gir du barn som Bezawit en bedre framtid.

Send SMS FADDER til 03123 www.plan-norge.no



Plan

For og med barn

Verdien av en sterk yrkesorganisasjon i 10 år

Tirsdag 23. januar 2007 var 36 tannhelsesekretærer samlet på Quality Hotel Gardermoen, og stiftelsen av Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF) var et faktum. Samtidig ble vår visjon vedtatt: Synlig og likeverdig aktører innen nasjonal tannhelse.

Grunntanken bak stiftelsen av ThsF var å samle tannhelsesekretærene i én organisasjon, styrke yrkesidentiteten og yrkesstoltheten og jobbe for bedre lønns- og arbeidsforhold. Vi ønsket å styrke vår faglige posisjon og den organisasjonsmessige plattformen vi skulle bygge opp.

Det har krevd hardt arbeid å bli synlige og likeverdige aktører i nasjonal tannhelse. Når det gjelder fem av de viktigste aktørene: Tannlegene, utdanningsinstitusjonene, politikere, arbeidsgivere og våre forhandlingspartnere, har vi lykket med å oppnå mange av våre målsettinger. Den faglige posisjonen har vi styrket med å være aktive i utformingen av vår utdanning, blant annet ved at

- ThsF har vært med å skrive den nasjonale læreplan for tannhelsesekretæruddanningen
- to av ThsF sine medlemmer har skrevet to av tre lærebøker for vår utdanning
- ThsF søkte om midler fra EU og fikk nesten 500 000 kroner til et Nordisk prosjekt, Norplus, som utarbeidet felles fagplan for tannhelsesekretæren i Skandinavia 2025
- ThsF har vært pådriver for å få på plass en formell kompetansegivende videreutdanning med fagskolestatus innen administrasjon og ledelse

Lønn:

- ThsF har vært med i alle lønnsoppgjørene i kommunal og private sektor.
- I 2004 var topplønnen for tannhelsesekretærer 249 000 kroner og fra 1. august 2017 er den nå 401 200 kroner.

- I privat sektor har vi fått på plass en bedre mønsteravtale, i tillegg til at flere tannleger og tannlegekjeder har inngått tariffavtaler.

Vi har også arbeidet aktivt for å utvikle og styrke yrkesidentiteten og yrkesstoltheten til tannhelsesekretærene ved å arrangere fagkurs, ThsF-kongressen, som samler 250 tannhelsesekretærer, landskonferanser for tillitsvalgte og medlemsmøter, og ved å drive informasjonsarbeid. Dette arbeidet har bidratt til at tannhelsesekretærene ser nye muligheter til jobbutvikling i sitt yrke.

Jeg opplever i dag at tannhelsesekretærene i større grad opplever egenverd, er stolte over sitt yrke, og at de ser større muligheter i yrkesutøvelsen enn før.

Når det gjelder å styrke den organisasjonsmessige plattformen, har vi jobbet i flere retninger. I disse ti årene har vi hatt søkelyset rettet mot lobbyvirksomhet, politisk påvirkning, media, samarbeid innenfor yrkesgruppene og utdanningsinstitusjonene. Vi har etablert gode nettverk, vi har et utstrakt internasjonalt samarbeid i kvikksølvsaken samt et faglig samarbeid med våre søsterorganisasjoner i England, Danmark og Sverige.

Disse konkrete sakene som er nevnt her, sammen med mange andre saker ThsF har jobbet med, har styrket tannhelsesekretærenes rettigheter som yrkesgruppe. Samtidig som vi ser at et stort antall tannhelsesekretærer har organisert seg i ThsF, viser det at vi har blitt synlig og likeverdige i nasjonal tannhelse.

Vi har lykket med å bygge en god organisasjon gjennom disse ti årene og ser med glede frem til de ti neste.

Med vennlig hilsen

Gerd Bang Johansen
Gerd Bang-Johansen



SMS-markedsføring av tannforsikring

Tannlegeforeningen skriver på sine nettsider at de er blitt gjort oppmerksomme på markedsføring av tannforsikring på SMS, og at de vil følge opp problemstillingen.

Flere tannleger melder om at en rekke pasienter har fått tilsendt SMS, som tilsynelatende kommer fra forsikrings-selskapet IF, med markedsføring av tannhelseforsikring. Meldingene kan dessuten gi inntrykk av å være sendt fra samme avsender som timeinnkalling. Firmaet som samarbeider med IF, sier det kun er sendt SMS til pasienter som er registrert hos Dentaales tannklinikk.



Nye eiere i Colosseumklinikken

Colosseumklinikken har fått Jacobs Holding som ny eier, selger er IK Holding. Administrerende direktør, Rikke Overgaard, sier de nye eierne er lokalisert i Sveits, og at det samme selskapet også står bak Adecco, Barry Callebaut (kakao- og sjokoladeprodukter) og Jacobs Suchard (kaffe og sjokolade med varemerker som Milka og Toblerone).

Gratis tannlegeråd



Edyta Bjørsvik tilbyr gratis tannlegeveiledning på Frogn bibliotek. Hun sier tilbudet er for alle som har lyst til å snakke med en tannlege og få råd og tips. Dette er ment som et lavterskeltilbud, der folk kan veiledes i hvordan de skal pusse tennene til småbarn, hvordan de får tenåringer til å pusse tennene sine, og hva det egentlig vil si å ha en krone på tannen.

Bjørsvik jobbet tidligere som tannlege i Drøbak før klinikken flyttet til Ås og valgte å starte gratis veiledning fordi hun merket pasientenes behov.

Kilde: Akershus Amtstidende



Færre røyker, flere unge kvinner snuser

Nye tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at forbruket av snus har økt de siste årene – særlig blant yngre kvinner. Én av seks kvinner i alderen 16–34 år snuser daglig.

Andelen som røyker daglig, har vært stabil de siste årene og ligger nå på rundt 12 prosent. Samtidig har andelen kvinner som snuser daglig fordoblet seg siden 2011 og ligger nå på 7 prosent (alder 16–74 år). Det er andel kvinner mellom 16 og 34 år som viser en eksplosjon i andelen som snuser daglig. Her har det økt fra ca. 4 prosent i 2008 til 16 prosent i 2016. SSB mener tannhelsetjenesten fortsatt må stå sentralt i antitobakksarbeidet.

Befolkningen er fornøyd med tannbehandling

Analyseselskapet EPSI Rating har gjennomført en ny brukerundersøkelse av fastlege, legevakt, sykehus og tannlege. Studien bekrefter tidligere funn om at nordmenn har høye forventninger til helsetjenestene, og studien viser også denne gangen at det er tannlegene som kommer best ut i denne målingen.

Kilde: epsi-norway.org



Endring i ansettelseskontrakter

Tannlegeforeningen skriver på sine nettsider at de har oppdatert standardkontraktene for ansettelse av tannlege, tannpleier, tannhelsesekretær og assistent/klinikkassistent.

De oppdaterte standardkontraktene inneholder merknader om bruk av konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler i arbeidsavtalen, samt en anbefaling om å inngå databrukeravtale med alle ansatte. Bakgrunnen for oppdateringen er at det fra 1. januar 2016 ble innført nye og strengere regler om hvilke bestemmelser man kan ha i en arbeidsavtale for å hindre en ansatt i å drive virksomhet i konkurranse med sin tidligere arbeidsgiver etter arbeidsforholdets opphør.



2800 kan miste tannlegen

Fylkesrådmannen vil legge ned tannklinikken i Fet. Dermed kan 2800 pasienter miste tannlegen. Pasientene risikerer å måtte reise til Lillestrøm eller Sørumsand for å få tannbehandling.

Tannklinikken har tre behandlingsrom på totalt 187 kvadratmeter. Det er 1,6 tannlegeteam og en tannpleierstilling på klinikken. Ifølge rådmannen er klinikken blant de med lavest utnyttelsesgrad i fylkeskommunen og de årlige utgiftene til leie, renhold og vedlikehold er på 460 000 kroner. Han mener også at det er behov for nytt utstyr ved klinikken, da det meste av utstyret er rundt ti år gammelt.

Kilde: Romerikes Blad



Helsesenteret for papirløse migranter

Koordinator Masooda Dustiyar har tannlegeutdanning fra Russland, men har ikke norsk autorisasjon og jobber derfor ikke som tannlege nå. Hun koordinerer imidlertid tannbehandlingsevneheten ved helsesenteret for papirløse migranter i Oslo.

Helsesenteret tar imot pasienter uten oppholdstillatelse. De kommer fra alle land, og lever med vanskelige vilkår, med dårlig økonomi, uten jobb, uten fast bolig, og med eller uten papirer som gjør at de er i Norge på lovlig vis. Terskelen er lav og det stilles ikke krav til dokumentasjon.

Kilde: tannlegetidende.no



Pasient-automatisering

Frikort egenandelstak 2 er automatisert fra 1. januar i år. Det betyr at pasientene får frikort automatisk i posten og slipper å sende søknad til Helfo. Tannlegekontoret må nå rapportere pasientenes egenandeler til Helfo over Norsk Helsenett senest hver 14. dag.

Kravet om elektronisk innrapportering følger av egenandelsregisterforskriften og endringsforskrift til egenandelsregisterforskriften, med gyldighet fra årsskiftet. Kravet gjelder for alle behandlere som yter tjenester/behandling som inngår i frikort egenandelstak 2, og uavhengig av om du har direkte oppgjør. I kravet er det viktig at egenandelene er registrert på hver enkelt behandling og ikke for en hel behandlingsserie. Refusjonskravet må også inneholde fødselsnummer/D-nummer.

Kilde: Helse- og omsorgsdepartementet

Kompetansesenter skal samarbeide UiO

Det odontologiske fakultet ved Universitetet i Oslo (UiO) innleder et flerårig samarbeid med Tannhelsetjenestens kompetansesenter Midt-Norge (TkMN). Samarbeidet skal resultere i flere tannleger med dobbeltkompetanse, det vil si tannleger som både har doktorgrader og er spesialister, i region Midt-Norge.

I tillegg skal det sikre flere spesialister innen de odontologiske disiplinene til den midt-norske regionen, som ikke har noen egen odontologisk utdanningsinstitusjon.

Kilde: NTB Info



Kampanje mot resistens

Helsedirektoratet skriver at vi snart kan miste ett av våre viktigste våpen i kampen mot bakterier. Det brukes for mye antibiotika. Jo mer vi bruker, jo større er sjansen for at bakteriene lærer hvordan de kan forsvare seg mot antibiotikabehandling.

Hvis antibiotika ikke lenger virker mot infeksjoner, kan infeksjoner som i dag er lette å behandle, i verste fall bli livsfarlige igjen. Uten effektive antibiotika vil avansert kreftbehandling og operasjoner som i dag er vanlige, bli vanskelige å gjennomføre på grunn av infeksjonsfaren. Transplantasjoner kan bli helt umulige.



Kilde: helsenorger.no



Ny tannklinikk i Follo får 13 000 brukere

Akershus fylkeskommune samler sine tannleger fra Frogn, Ås og Vestby i nye lokaler i Ås sentrum. Den største pasientgruppen klinikken behandler, er barn og unge i alderen i 0 til 20 år. I tillegg behandler klinikken eldre som bor på sykehjem, og andre grupper med rett til tannpleie hos det offentlige og utviklingshemmede.

Den nye tannklinikken har 10 behandlingsrom og vil ha 20 ansatte. Overtannlege Jie-Yuan Wu mener samlingen av de tre klinikken i én er til det bedre for både ansatte og brukere.

Kilde: vestbyavis.no

ThsF og kommunereformen

I februar har leder i ThsF, Gerd Bang-Johansen og nestleder Anne-Gro Årmo møtt statssekretær Kristin Holm Jensen fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet og statssekretær Lisbeth Normann fra Helse- og sosialdepartementet.

I møtet la ThsF frem sitt syn på hvorfor det vil være uheldig å overføre forvaltningen av tannhelsetjenestene fra fylkeskommunen til primærkommunene. ThsF mener konsekvensen av overføringen kan bli et dårligere tannhelsetilbud til Norges befolkning.



Kjernejournal

Bruken av kjernejournal blant helsepersonell har økt, og det er nå over 4 000 oppslag hver uke, ifølge Direktoratet for e-helse. Bruken har økt både i områder hvor kjernejournal har vært i bruk en stund, og der løsningen nylig ble innført, som i Oslo-regionen.

Stadig flere leger registrerer nå kritisk informasjon når pasienten er inne til konsultasjon eller behandling. I gjennomsnitt gjøres 222 slike registreringer per uke. 4,1 millioner nordmenn har nå fått kjernejournal og innen 1. mars 2017 skal samtlige innbyggere ha fått tilgang.

Tysk tannlege satser i nord

For fem år siden investerte Parvez Machuletz i utstyr for to millioner kroner og startet en privat tannhelseklinikk på Storsteinnes. Siden har over 2200 pasienter vært innom klinikken, som nå skal utvide for å tilby enda flere tannhelsetjenester.

Tannlegen, som er oppvokst i Tyskland, startet sin «norske» karriere i Balsfjord. Han har også alliert seg med en tysk kollega, Georg Berthöty, som med jevne mellomrom bistår pasienter med behov for implantat eller kirurgisk behandling. Nå er han selv i ferd med å ta mastergrad i implantat og periodontal terapi.

Kilde: Nye Troms





Teva Norge AS • www.fluxfluor.no • NO/FLU/17/0001



Nyhet!

Flux Drops

Flux Tørr Munn Rinse

Flux Tørr Munn Gel

I Flux familien har vi produkter spesielt utviklet mot tørr munn, Flux Dry Mouth. Serien består av en skyll, en gel og harde sugetabletter. Produktene kan etter behov kombineres igjennom døgnet 24- timer.

Flux Tørr Munn Skyll og Gel fukter og smører slimhinnene når du føler deg tørr i munnen. Produktene stimulerer spyttproduksjonen og har en mild smak av jordbær/mint

Flux Drops er leskende sukkerfrie sugetabletter som har lang varighet, med god smak av rabarbra og jordbær og nå kommer den også med ny god smak av stikkelsbær!

Alle produktene inneholder fluor. Les gjerne mer på www.fluxfluor.no

FLUX®

Har du fluxet i dag?



En kvikksølvskadet tannhelsesekretær

En kvinne i 30-årene med hoste, tremor, uro og synsforstyrrelser I 1970-årene kontaktet en kvinne, som da var i 30-årene, lege på grunn av intermitterende luftveisplager, økende tretthet, uro og synsforstyrrelser. Hun utviklet et sammensatt sykdomsbilde med symptomer fra flere organsystemer. Det skulle gå mer enn 30 år før den sannsynlige årsaken til plagene var identifisert.

Av: Fell, Anne Kristin Møller, R. Eikeland og J. O. Aaseth

Kvinnen kontaktet lege på grunn av intens hoste, hodepine og økende tretthet. Legen oppfattet henne som urolig, engstelig og desorientert. Han kjente henne godt og hadde tidligere opplevd henne som psykisk sterk og balansert. Hun ble sykmeldt og kom seg etter noen dager.

Ett år senere kontaktet hun legen på nytt med lignende symptomer, men rapporterte da også metallsmak i munnen, periodevis tremor, tåkesyn og redusert fargesyn. I tillegg syntes hun at hun var blitt litt glemsk, noe som også ble påpekt av arbeidskolleger. Legen henviste pasienten til øyelege, som fant normale forhold for visus, stilling, intraokulært trykk og synsfelt bilateralt. Fargesynet ble ikke undersøkt.

Noen av pasientens plager (hodepine, økende tretthet, hoste) er vanlig

forekommende i befolkningen (1), mens glemsomhet, synsforstyrrelser og luftveisplager i kombinasjon er mer uvanlig. Det fremgår ikke av journalen hvorfor det ikke ble tatt spirometri eller PEF-målinger eller henvist til nevrolog.

Flere av symptomene, som nedsatt hukommelse og konsentrasjon, synsforstyrrelser og tremor, kan være tegn på forstyrrelse i nervesystemet. Demyeliniserende lidelser, som multipel sklerose og andre hjernedegenerative tilstander med tidlig debut, kan være aktuelle differensialdiagnoser.

Pasienten ble gradvis bedre og var tilbake i arbeid etter noen uker, men opplevde etter hvert økende kognitive vansker i form av tretthet, nedsatt konsentrasjons- evne og hukommelse og tiltagende syns- problemer. Hun ble henvist til psykiatrisk

avdeling, der man ikke fant tegn på psykisk sykdom.

Fire år etter symptomdebut ble hun 50 prosent ufør, men fortsatte å arbeide som tannlegeassistent i halv stilling. Det er uklart hvorfor hun ikke ble henvist til nevrolog, nevropsykolog eller lungelege ved vurdering av uførhet. Etter en lengre sykmeldingsperiode ble hun igjen gradvis bedre, men fikk økende symptomer når hun var tilbake i jobb. Dette var et mønster som gjentok seg i årene som fulgte.

15 år etter symptomdebut ble pasienten henvist til nevrolog på grunn av skjeling og muskelrykninger. Nevrologen beskrev moderat skjeling og små fascikulære rykninger i hals, nakke og armer. Et år senere henviste bedriftslegen pasienten til lungelege på grunn av residiverende luftveisplager. Spirometri var normal og metakolintest negativ. Pasienten hadde da vært helt sykmeldt i flere måneder, lungelegen anbefalte derfor PEF-målinger når hun var tilbake i jobb.

To år senere ble pasienten henvist til arbeidsmedisinsk utredning. Hun hadde da arbeidet som tannlegeassistent i mer enn 20 år – med eksponering for kvikksølv ved tillaging av amalgam. PEF-målinger som var tatt over 18 dager, ble vurdert av lungelege. Fordi pasienten var på jobb bare tre dager i strekk, var vurderingsgrunnlaget ikke tilstrekkelig. Det foreligger ikke opplysninger om hvorfor pasienten ikke ble henvist til nevropsykolog, men det fremgår av epikrisen at multipl kjemisk hypersensitivitet (multiple chemical sensitivity, MCS) ble mistenkt som forklaring på pasientens sammensatte symptombilde og hennes overfølsomhet for lukt. To år etter den første arbeidsmedisinske utredningen ble hun innvilget 100 prosent uførepensjon. Multipl kjemisk hypersensitivitet er en tilstand med symptomer fra flere organsystemer, innbefattet hodepine, økende tretthet og luftveisplager som kan utløses av blant annet sterke lukter (2, 3).

Vår pasient hadde også synsforstyrrelser, tremor og kognitive vansker, noe som ikke er vanlig ved multipl kjemisk hypersensitivitet, og som bør gi mistanke om nevrologisk sykdom. Samtidige, varierende kognitive vansker og økende tretthet

kan gi mistanke om mer alvorlig nevrologisk sykdom, for eksempel multipl sklerose. Hos en ung person kan tremoren være av godartet essensiell type, men i kombinasjon med andre nevrologiske symptomer som kognitiv svikt og synsforstyrrelser bør man også tenke på andre degenerative forandringer i hjernen, for eksempel sykdom i basalgangliene, som Parkinsons sykdom eller Wilsons sykdom.

Pasienten ble undersøkt på nytt av øyelege, som fant innskrenket synsfelt og svær kortikal eksofori (utoverskjeling). Cerebral CT tatt ved Rikshospitalet viste grovt overflaterelieff frontal med fremtredende fissura Sylvii bilateralt, for øvrig normale funn. Spinalpunksjon viste normale celler og normalt proteinnivå uten monoklonale bånd. Det var ikke tegn til produksjon av borreliaantistoff i spinalvæske eller blod.

To år senere deltok pasienten i et forskningsprosjekt om kognitive effekter av kvikksølv ved Universitetet i Bergen, der en forenklet nevropsykologisk undersøkelse ble utført. Noen oversikt over hvilke tester som ble gjort da, foreligger ikke, men nevropsykologen beskrev at testresultatene viste lett redusert hukommelse og autonom reaktivitet. MR cerebri viste utvidede subaraknoidalrom frontalt og cerebellært og lett nedsatt signal i putamen. Undersøkelse hos øyelege viste nedsatt fargesyn ved bruk av Farnsworths fargesynstest (Farnsworth dichotomous color vision test). Pasienten ble henvist til nevrolog, som konkluderte med at det ut fra klinisk undersøkelse og bildediagnostiske funn forelå sentralnervøs atrofi og basalganglieforandringer.

Noen av pasientens symptomer, som hodepine, hoste og tung pust, avtok etter at hun sluttet i arbeid og var dermed delvis reversibel, men når det gjaldt tremor, kognitive vansker og synsforstyrrelser, var tilstanden uendret. Pasienten søkte om å få godkjent sine plager som yrkesrelaterte hos Nav, men fikk avslag fordi multipl kjemisk hypersensitivitet ikke er på listen over sykdommer som blir godkjent.

Pasienten kontaktet en forsker ved Lunds Universitet i Sverige som hadde gjort studier av effekter av kvikksølv i dyrefor-

søk. Han sendte pasientens MR-bilder til Boston Environmental Hazards Center ved Boston University i USA. En nevrolog der beskrev betydelig frontal atrofi ikke passende med alderen og svak til moderat atrofi i cerebellum.

Pasientens MR-bilder ble vurdert av to eksperter, som uavhengig av hverandre fant betydelig frontal og cerebellær atrofi. Basalganglieforandringene var lite uttalt og ble ikke kommentert ved annen gangs tolkning. Atrofi og basalganglieforandringer er uspesifikke funn, men er påvist hos enkelte kvikksølveksponerte (4).

I 2007 ble pasienten henvist til ny arbeidsmedisinsk vurdering. Det kom frem at hun hadde tilberedt amalgam i et lite rom med dårlig ventilasjon. Hun hadde varmet opp kobberamalgam opptil 20 ganger daglig fra 1969 til 1984. Etter 1984 håndterte hun kobberamalgam sjeldnere, men fortsatt jevnlig. Hun var også eksponert for kvikksølv fra sølvalmagam daglig frem til 1992. Pasientens nyrefunksjon var i 1993 normal og kvikksølvnivået i urinen var 3 nmol/l (normalområde < 50 nmol/l).

Arbeidsmedisiner konkluderte med at eksponeringen for kvikksølv var tilstrekkelig til å kunne gi en toksisk encefalopati og henviste til nevropsykolog, som fant nedsatt sensomotorisk og psykomotorisk tempo, nedsatt konsentrasjon og hukommelse i nedre del av normalområdet. Pasienten ble så henvist til nevrolog for differensialdiagnostisk avklaring. Nevrologen fant en noe ukarakteristisk tremor, men klinisk nevrologisk undersøkelse og familiehistorie ga ikke mistanke om annen bakenforliggende hjerneorganisk lidelse og støttet diagnosen toksisk encefalopati.

Diskusjon

Den aktuelle sykehistorien er basert på retrospektiv journalgjennomgang og opplysninger fra pasienten. Det gir begrensede opplysninger om hvilke diagnostiske vurderinger og behandlingsmessige valg som ble gjort på de ulike tidspunktene. Pasienten hadde tidlig plager som er typiske for kvikksølveksponering: hoste, tretthet, uro, metallsmak i munnen, tremor,

redusert hukommelse og konsentrasjon. Synsforstyrrelser var også et fremtredende symptom.

Kvikksølvnivået i urin ble ikke målt mens hun var eksponert, men en detaljert gjennomgang av eksponeringen avdekket at hun sannsynligvis var utsatt for høye konsentrasjoner av kvikksølv damp, særlig i første del av yrkeskarrieren. Det gikk mer enn 30 år før sannsynlig diagnose forelå og dermed mulighet for godkjenning av tilstanden som yrkes sykdom. Slik godkjenning gir rett til menerstatning fra Nav og erstatning fra yrkesskadeforsikring.

Kobberamalgame inneholder ca. 70 prosent kvikksølv og 30 prosent kobber og har større plastisitet og bedre antiseptiske egenskaper enn vanlig amalgam (sølvamalgame). Ved tilberedning av tannfyllinger av kobberamalgame frigjøres høye nivåer av kvikksølv damp. Tillaging av sølvamalgame, som inneholder ca. 50 prosent kvikksølv, innebærer ikke oppvarming, slik at ved denne prosedyren frigjøres det mindre kvikksølv damp. Helsedirektoratet rådet i 1981 tannleger til å vise den største tilbakeholdenhet med bruk av kobberamalgame. En rundspørring foretatt i 1994 av Statens helsetilsyn viste imidlertid at enkelte tannleger brukte kobberamalgame helt frem til 1994.

Gjennomsnittlig eksponering for kvikksølv hos tannhelsepersonell lå anslagsvis omkring 0,05 mg/m³, som var grenseverdien i Norge frem til 2007 (5). Den gamle grenseverdien vil på gruppebasis tilsvare omtrent 400 nmol/l (80 µg/l) i urin (4). Halveringstiden for kvikksølv i blod er 58 dager (35 - 90 d) (4), men kan være opptil flere år for kvikksølv som er bundet i nervevev (6). Det er begrenset kunnskap

om mekanismene for påvirkning av nervesystemet.

Det er kjent at Hg²⁺ er cytotoxisk og kan gi blokkering av transmittersubstanser gjennom binding til tiol- eller selenolgrupper i cellemembranproteiner og enzymer (6), og at Hg²⁺ kan påvirke nevrone-nes arkitektur ved binding til intacellulære mikrotubuli.

Det foreligger resultater fra kvikksølv måling i urin fra en kollega av pasienten som jobbet med de samme arbeidsoppgavene samtidig som henne. Målingene viste 59 µg/l, 18 µg/l og 15 µg/l. Målingene ble

vurdert ved Statens arbeidsmiljøinstitutt, der man konkluderte med at resultatene viste verdier som indikerte eksponering over tillatt grenseverdi.

Det har lenge vært kjent at eksponering for kvikksølv damp kan være nevrotoksisk og gi nedsatt nyrefunksjon (4, 7), men synsskader er mindre kjent. I en systematisk kunnskapsoppsummering om kvikksølv eksponering hos tannlegepersonell fra Kunnskapsenteret fra 2011 fant man at disse utvilsomt, men i varierende





MERCURY
METAL)
00.59

grad, var eksponert for kvikksølv (8). Studier av høy metodisk kvalitet viste assosiasjoner mellom kvikksølv i urinen og redusert oppmerksomhet, nedsatt hukommelse og dårligere manuell koordinering. Mulige senskader hos tannhelsepersonell etter kvikksølv-eksponering er også undersøkt av Hilt og medarbeidere, som i 2012 konkluderte med at forekomsten av skader er lav, men at det hos tannhelsesekretærer som arbeidet med kvikksølvholdig amalgam sannsynligvis var en økt forekomst av nevrotoksiske symptomer (9). Forskergruppen fant også lett påvirkning av den visuelle hukommelsen hos kvinnelig tannhelsepersonell.

Dyrestudier viser at kvikksølv akkumulerer i nevroner, astrocytter og pyramidale celler og deponeres frontalt, oksipittalt, i cerebellum, netthinnen og synsnerven (4, 10, 11). Ellingsen og medarbeidere undersøkte kvikksølveksponerte arbeidstakere ved en norsk kloralkalifabrikk (12). Deres konklusjon var at nedsatte visuelt fremkalt kortikale potensialer

(visually evoked potentials, VEP) hos de eksponerte kunne tyde på skade på synsbanene. Tilsvarende ble vist i en studie av Mathiesen og medarbeidere, som fant redusert visuomotorisk kapasitet hos kvikksølveksponerte kloralkaliarbeidere (13).

I en studie av tannleger med lave nivåer av kvikksølv i urinen (5 µg/l) fant man redusert fargesyn ved bruk av Lanthony's desaturerte test og Cambridge color test og ved fargesensitivitetstester (lysstyrke, rød - grønn og gul - blå) (14). I flere studier er det bekreftet at fargesynet kan påvirkes ved moderat kvikksølveksponering (14 - 18). Synsskader antas å opptre før og ved lavere nivåer enn øvrig nevrotoksiske skade (16 - 18). Det er dermed sannsynlig at langvarig eksponering for lave nivåer av kvikksølv (urinverdier omkring 40 µg/l) kan ha gitt synsskader hos tannhelsepersonell. Årsaken til at noen blir skadet og andre ikke kan skyldes genetiske variasjoner og forskjeller i eksponeringsnivå eller sårbarhet (4, 14).

Ved mistanke om nevrotoksiske skader bør MR cerebri tas og pasienten henvises til nevrolog. Nevrologen vil se etter mulige



nevrologiske utfall som følge av kvikksølvavleiring i forskjellige deler av hjernen og utelukke annen nevrologisk sykdom. Spesifikk testing av fargesyn og visuelt fremkalt kortikale potensialer bør gjøres dersom pasienten har synsforstyrrelser. Kelatorbehandling (DMPS, alternativt DMSA) er aktuelt ved symptomgivende eksponering hvis kvikksølvnivået i urin er 100 µg/l eller høyere (19, 20). Kelatoren binder kvikksølv i blod og reduserer binding til cellestrukturer i hjernen hvis behandling startes raskt, helst innen fire timer etter en akutt eksponering (20).

Pasienten fikk til slutt diagnosen toksisk encefalopati fordi hun hadde karakteristiske symptomer og objektive funn ved nevropsykologisk og nevrologisk undersøkelse og etter spesifikke fargesynstester og bildediagnostikk. Vår konklusjon var at eksponeringen var tilstrekkelig til å gi det aktuelle sykdomsbildet og hadde foregått i nær tilknytning til symptomdebut og utvikling av plager.

Mange år etter eksponeringen var kvikksølvnivået i urinen innenfor normalområdet og





behandling ikke lenger aktuelt. Nav godkjente toksisk encefalopati, nedsatt fargesyn og skjeling som yrkessykdom, med varig medisinsk invaliditet på 45 prosent. Pasienten fikk også erstatning gjennom arbeidsgivers yrkesskadeforsikring.

Oppsummering

Vår pasient hadde akutte arbeidsrelaterte symptomer som er typiske for skadelig eksponering for kvikksølv. Det gikk over 30 år før sannsynlig diagnose forelå. Sykehistorien minner oss om hvor viktig det er å stille spørsmål om hvorvidt symptomene oppstår eller blir forverret i arbeidstiden. Ved mistanke om arbeidsrelaterte symptomer bør det være lav terskel for henvisning til organspesialist for avklaring av diagnosen og til arbeidsmedisinsk vurdering for vurdering av eksponering.

At eksponering for kvikksølv kan gi synsskade, er ikke godt kjent. Testing av fargesyn og undersøkelse hos nevrolog med visuelt fremkalt kortikale potensialer bør gjøres ved mistanke om synsskade hos personer som har vært eksponert for kvikksølv.

For vår pasient kunne trolig kronifisering av symptomene og varig invaliditet vært unngått hvis hun var blitt tatt ut av eksponering tidligere. Selv om bruk av kvikksølv i tannfyllingsmateriale nå er forbudt (fra 2008), kan lignende sykdomsbilder oppstå ved eksponering for andre toksiske substanser, for eksempel bly eller organiske løsemidler.

Pasienten har gitt samtykke til at artikkelen blir publisert.

Litteratur

1. Waatevik M, Skorge TD, Omenaas E et al. Increased prevalence of chronic obstructive pulmonary disease in a general population. *Respir Med* 2013; 107: 1037 - 45. [PubMed] [CrossRef]
2. De Luca C, Raskovic D, Pacifico V et al. The search for reliable biomarkers of disease in multiple chemical sensitivity and other environmental intolerances. *Int J Environ Res Public Health* 2011; 8: 2770 - 97. [PubMed] [CrossRef]
3. Nicholson PJ, Cullinan P, Taylor AJ et al. Evidence based guidelines for the prevention, identification, and management of occupational asthma. *Occup Environ Med* 2005; 62: 290 - 9. [PubMed] [CrossRef]
4. Clarkson TW, Magos L. The toxicology of mercury and its chemical compounds. *Crit Rev Toxicol* 2006; 36: 609 - 62. [PubMed] [CrossRef]
5. Lenvik K, Woldbæk T, Halgard K. Kvikksølveksponering blant tannhelsepersonell. *Nor Tannlegeforen Tid* 2006; 116: 350 - 6.
6. Berlin M, Zalups RK, Fowler BA. Mercury. I: Nordberg GF, Fowler BA, Nordberg M, red. *Handbook on the toxicology of metals*. 4. utg. Burlington, VT: Elsevier, 2014: 1014 - 76.
7. Clarkson TW. The three modern faces of mercury. *Environ Health Perspect* 2002; 110 (suppl 1): 11 - 23.
8. Hammerstrøm KT, Holte HH, Dalsbø TK et al. Kvikksølveksponering hos tannhelsepersonell. Rapport fra Kunnskapsdepartementet nr. 02-2011. Oslo. Kunnskapscenteret, 2011.
9. Hilt B, Heggland I, Aas O et al. Mulige senskader hos tannhelsepersonell etter kvikksølveksponering. *Tidsskr Nor Legeforen* 2012; 132: 1593 - 4. [PubMed]
10. Khayat A, Dencker L. Organ and cellular distribution of inhaled metallic mercury in the rat and Marmoset monkey (*Callithrix jacchus*): influence of ethyl alcohol pretreatment. *Acta Pharmacol Toxicol (Copenh)* 1984; 55: 145 - 52. [PubMed] [CrossRef]
11. Warfvinge K, Bruun A. Mercury accumulation in the squirrel monkey eye after mercury vapour exposure. *Toxicology* 1996; 107: 189 - 200. [PubMed] [CrossRef]
12. Ellingsen DG, Mørland T, Andersen A et al. Relation between exposure related indices and neurological and neurophysiological effects in workers previously exposed to mercury vapour. *Br J Ind Med* 1993; 50: 736 - 44. [PubMed]
13. Mathiesen T, Ellingsen DG, Kjuus H. Neuropsychological effects associated with exposure to mercury vapor among former chloralkali workers. *Scand J Work Environ Health* 1999; 25: 342 - 50. [PubMed] [CrossRef]
14. Canto-Pereira LH, Lago M, Costa MF et al. Visual impairment on dentists related to occupational mercury exposure. *Environ Toxicol Pharmacol* 2005; 19: 517 - 22. [PubMed] [CrossRef]
15. Neghab M, Norouzi MA, Choobineh A et al. Health effects associated with long-term occupational exposure of employees of a chlor-alkali plant to mercury. *Int J Occup Saf Ergon* 2012; 18: 97 - 106. [PubMed] [CrossRef]
16. Feitosa-Santana C, Bimler DL, Paramei GV et al. Color-space distortions following long-term occupational exposure to mercury vapor. *Ophthalmic Physiol Opt* 2010; 30: 724 - 30. [PubMed] [CrossRef]
17. Barboni MTS, Feitosa-Santana C, Zachi EC et al. Preliminary findings on the effects of occupational exposure to mercury vapor below safety levels on visual and neuropsychological functions. *J Occup Environ Med* 2009; 51: 1403 - 12. [PubMed] [CrossRef]
18. Iregren A, Andersson M, Nylen P. Color vision and occupational chemical exposures: I. An overview of tests and effects. *Neurotoxicology* 2002; 23: 719 - 33. [PubMed] [CrossRef]
19. Beauchamp G, Kusin S, Elinder CG. UpToDate. Mercury toxicity. www.uptodate.com/contents/mercury-toxicity (29.1.2016).
20. Cao Y, Skaug MA, Andersen O et al. Chelation therapy in intoxications with mercury, lead and copper. *J Trace Elem Med Biol* 2015; 31: 188 - 92. [PubMed] [CrossRef]

Denne saken er tidligere publisert i Tidsskrift for Den norske legeforening Nr. 14/15 - 23. august 2016.

Klart for mellomoppgjør

Man skiller mellom mellomoppgjør og hovedoppgjør. Hvert andre år er det hovedoppgjør, hvor både lønn og tariffavtalene forhandles. Året imellom hovedoppgjørene forhandler man normalt bare om lønn, og i 2017 er det klart for et slikt mellomoppgjør.

Av: Turid Svendsen, forhandlingsjef og advokat i Parat

I hovedoppgjørene forhandles normalt hver tariffavtale for seg, mens året imellom to hovedoppgjør, slik som i år, forhandles i de aller fleste tilfeller lønsspørsmålet i et såkalt samordnet oppgjør.

I praksis betyr dette at størrelsen på lønnstilleggene avtales mellom hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden på vegne av alle forbund og deres tariffavtaler.

De fleste tariffavtaler utløper om våren, og nesten alle tariffavtaler i bedrifter som er medlem av NHO, Virke eller Spekter, utløper 31. mars. Unntaket er helseforetakene.

I de øvrige tariffområdene utløper de fleste tariffavtalene tidligst 30. april. Det gjelder blant annet hovedtariffavtalene for ansatte i stat- og kommunesektoren.

Mellomoppgjøret forhandles «på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingsstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.»

– slik det er beskrevet i tariffavtalene mellom partene.

Det er frontfaget (konkurransetsatt industri) og resten av privat sektor innenfor NHO-området som forhandler først. Deretter følger øvrige avtaleområder i

privat, slik som Virke, og offentlig sektor.

Samordnede oppgjør kan, etter avtale mellom partene, kombineres med etterfølgende bransje- og forbundsvise tilpasningsforhandlinger. Disse forhandlingene er som oftest



underlagt de rammene som er gitt under det samordnede oppgjøret som har funnet sted i forkant.

I Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), som Parat er en del av, er forhandlingsfullmakten i privat sektor delegert til det vi kaller YS Privat. YS Privat ledes av Vegard Einan, som også er nestleder i Parat.

Vegard Einan og spesialrådgiver Kjell Morten Aune er henholdsvis politisk og administrativ sektorsvarlig i Parat. De utgjør, sammen med forhandlings-sjefen, Parats representanter i YS/YS Privats forhandlingsutvalg. Leder av ThsF, Gerd Bang-Johansen er med i utvalget for YS-Kommune.

De aller fleste mellomoppgjør ender med forhandlingsløsning. Men dersom partene ikke kommer til enighet, kan avtalene som er omfattet av oppgjøret, sies opp med 14 dagers varsel. I så fall går oppgjøret til mekling. Dersom meklingen ikke fører frem, kan det bli streik.

Viktige datoer for mellomårsoppgjøret 2017:

- 16. februar:** Hovedstyremøte i Parat, som vedtar overordnet tariffpolitisk dokument for oppgjøret 2017.
- 20. februar:** Foreløpig rapport med tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). TBU er et statlig utvalg som beregner pris-, lønnsnivå og lønnsvekst i forskjellige bransjer i Norge.
- 23. februar:** LOs representantskap vedtar retningslinjer for oppgjøret.
- 28. februar:** YS' inntektspolitiske konferanse med representantskap vedtar retningslinjer for oppgjøret.
- 6. mars:** Oppgjøret starter (NHO).
- 7. mars:** Parats tariffkonferanse.
- 9. – 10. og 13. – 14. mars:** Forhandlinger YS/LO – NHO.
- 16. – 17. mars:** Forhandlinger YS/LO – Virke (alternativt 3.–4. april dersom det blir mekling som følge av NHO-forhandlingene).
- 4. april:** Forhandlingsstart Spekter-området.
- 24. april:** Forhandlingsstart med kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjon (KS), med forhandlingsfrist 1. mai.
- 20. april:** Forhandlingsstart i staten (Kommunal- og moderniseringsdepartementet) med eventuell mekling 18.–20. mai.

Med forbehold om endringer. Oppdatert tariffkalender finner du på parat.com

Norge vil mangle nær
100 000 fagarbeidere i 2035.



Styrking av fagskolene

Tall fra NHO viser at fire av ti bedrifter mangler fagskoleutdannet arbeidskraft, og melder om tapte oppdrag på grunn av dette. SSB anslår at Norge vil mangle nær 100 000 fagarbeidere i 2035. Nå vil regjeringen styrke fagskolene og fagskolestudentene.

Av: Lill Fischer

Stortingsmeldingen «Fagfolk for fremtiden», som ble lagt frem i begynnelsen av desember, inneholder nær 50 tiltak. Målet er å gjøre fagskoleutdanningene mer attraktive som fullverdige yrkesrettede alternativ til universitets- og høyskoleutdanning.

Spesialiserte yrkesutøvere

Fagskoleutdanning er yrkesrettede utdanninger, som bygger på videregående opplæring, fagbrev eller tilsvarende realkompetanse. Utdanningens lengde varierer fra et halvt til to år.

Fagskolene skiller seg fra høyere utdanning ved høyskoler og universiteter ved at det ikke stilles krav om studiekompetanse ved opptak, og ved at undervisningen ikke nødvendigvis er forskningsbasert.

I tall utgjør fagskolen, ifølge stortingsmeldingen, en liten del av det norske utdanningssystemet, med vel 15 000 studenter fordelt på 94 fagskoler. Det er rundt 230 000 elever og lærlinger i videregående opplæring, hvorav 39 000 lærlinger, og 250 000 studenter ved universiteter og høyskoler.

Fagskoleutdanningen utdanner spesialiserte yrkesutøvere med høy kompetanse til mange bransjer.

– Fagskolene har en viktig funksjon, spesielt knyttet til praktisk etter- og videreutdanning i et livslangt læringsperspektiv. Skolene gir mange arbeidstakere mulighet for faglig påfyll og karriereutvikling på arbeidsplassen, sier Parats leder Hans-Erik Skjæggerud.

Løfter fagskolestudenten

Fagskolestudentene har færre rettigheter og goder enn andre studenter. Dette vil regjeringen, ifølge kunnskapsministeren, gjøre noe med.

– Skal vi få flere til å ta fagskoleutdanning, må studentene bli hørt og verdsatt. Derfor vil vi gi fagskolestudentene stemmerett i styrene og støtte til utenlandsopphold. Vi vil også gi fagskolene rett til å være del av en studentsamskipnad, slik at studentene



Torbjørn Røe Isaksen.
Foto: Regjeringen



Gerd Bang-Johansen.
Foto: Trygve Bergsland



Hans-Erik Skjæggerud.
Foto: Bente Bjercke



Jorunn Berland.
Foto: Terje Bergersen

får tilgang til studentbolig og andre velferdsgoder, sier Torbjørn Røe Isaksen.

Regjeringen vil også endre betegnelsen «fagskolepoeng» til «studiepoeng». – Vi gjør det etter sterkt ønske fra fagskolene, som påpeker at dagens betegnelse fungerer dårlig. Det kan gjøre fagskoleutdanningen mer attraktiv. Innholdet i utdanningen endres imidlertid ikke, sier Røe Isaksen.

Bedre overganger til annen utdanning

Fagskoleutdannende som vil studere videre ved universiteter og høyskoler, opplever ofte hindringer. De risikerer å bli utkonkurrert ved opptak, blant annet fordi fagskoleutdanning ikke gir tilleggs-poeng slik for eksempel folkehøyskole og førstegangstjeneste gir.

– Vi vil gi fagskoleutdannede tilleggs-poeng, og vi vil ta tak i lærestedenes ordninger for godkjenning. Ved å gjøre det lettere å gå videre kan det bidra til at flere ser muligheten i å velge yrkesfag og fagskole, sier kunnskapsministeren.

YS vil styrke fagskolene på egne premisser

YS-leder Jorunn Berland mener meldingen inneholder en rekke spennende og lovende forslag til hvordan fagskolen kan styrkes, slik at den får en viktig plass i utdannings-systemet. Hun mener en sterk og tydelig fagskole vil ha positive effekter på ungdommens valg av yrkesfaglig utdanning. – Det er liten tvil om at arbeidslivet har behov for den kompetansen fagskolene gir. Derfor må denne utdanningsveien gjøres kjent og attraktiv, sier Berland.

Tannhelsesekretærene vil ha muligheter til etter- og videreutdanning

Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF), som er en yrkesorganisasjon i Parat, organiserer en yrkesgruppe med treårig videregående utdanning. Leder i ThsF, Gerd Bang-Johansen, er opptatt av at medlemmene skal ha høy kompetanse og gis gode muligheter til etter- og videreutdanning. – For mange oppleves fagskoleutdanningen som et «blindspor» i utdanningsløpet. Vi kan godt ta utdanning innenfor økonomi, administrasjon og ledelse på fagskolene. Men når det gjelder kompetanseheving innen kirurgi og kjeveortopedi og lignende, er vi helt avhengig av å bruke fakultetene og kompetansesentrene i regionene, sier Bang-Johansen.

ThsF-lederen er fornøyd med at regjeringen vil gi erstatte dagens fagskolepoeng med studiepoeng.

– Dagens fagskolepoeng er lite verdt hvis en vil utdanne seg videre på høyskoler og universiteter. Det er viktig for vår yrkesgruppe at det blir gitt studiepoeng ved fagskolene, og at det gis tilleggs-poeng ved opptak til universitet og høyskoler, sier Bang-Johansen.

Hun er opptatt av hvor viktig det er med mulighet for overgangen fra fag- og yrkesopplæringen til universitet og høyskoler. – I dag har vi mulighet til påbygningsår og realkompetansevurdering, men vel så viktig er det å få til bedre overgangsordninger fra fagskolene til universiteter og høyskoler. Dette vil gi vår yrkesgruppe større intensiver til fagskoleutdanning og deretter et fortrinn dersom man vil gå videre i et mer helhetlig og sammensatt utdanningsystem, sier Bang-Johansen.

Fakta om fagskoleutdanningen

- Det er 94 fagskoler spredt over hele landet, med litt over 15 000 studenter.
- Fagskoleutdanning er høyere yrkesutdanning og et alternativ til universitets- og høyskoleutdanning.
- Utdanningene er korte og praksisnære (0,5–2 år). De bygger oftest på fag- eller svennebrev eller yrkeskompetanse, men også på generell studiekompetanse.
- Fagskolene tilbyr et bredt spekter av fag, der tekniske fag og helse- og sosialfag er de fagområdene som har flest studenter.

Dette er noen av tiltakene i stortingsmeldingen:

- 35 millioner kroner til utvikling
- rett til å være del av en studentsamskipnad
- bedre overgang til universitets- og høyskoleutdanninger
- nytt nasjonalt opptakssystem
- ny tilskuddsordning for fagskoleutdanning
- ny kvalitetspris
- kartlegging og kompetanseheving for fagskolelærerne bedre kunnskapsgrunnlag om fagskoleutdanningen
- treårig fagutdanning ved særlige tilfeller

Sprudlende



åring

Tannhelsesekretærenes Forbund så dags lys i 2007. Ti år etter har forbundet blitt en nasjonal aktør som legges merke til. Alle styremedlemmene var samlet midt i februar, der jubileet ble feiret med kake.

Av: Vette Daler



Fire styremedlemmer som er like aktive i dag som de var i 2007. Foto: Trygve Bergsland.

Sentralstyret feirer ti suksessrike år: Bak fra venstre: Mona Kirsti Svendsen Persen, Laila Aas Dyrøy, Anne-Lise Olsen, Siri Solem, Unni Straumsnes, Ranveig Eidnes. Foran fra venstre: Anne-Gro Årmo, Ellinor Brattset, Anne Fosshaug, Gerd Bang-Johansen. Foto: Vette Daler

Leder i Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF), Gerd Bang-Johansen, sier at de måtte lære å bygge en organisasjon fra bunnen av, noe som har vært en omfattende jobb.

– Vi tannhelsesekretærer har på disse ti årene gått fra å være de usynlige personene på tannlegekontoret til å bli en yrkesgruppe som blir lagt merke til, sier Bang-Johansen.

Yrkesstolthet

Bang-Johansen sier de har blitt en godt synlig yrkesgruppe, mye takket være kvikksølvssaken. – Vi har klart å bygge opp yrkesidentitet og yrkesstolthet. Mye av årsaken til dette er at vi har vært flinke til å bruke media for å vise at vi er en yrkesgruppe som er verdt å lytte til. I tillegg har vi krevd vår plass i råd og

Gerd Bang-Johansen har ledet ThsF med fast hånd i ti år. Foto: Ellen Marie Arefjord.

utvalg knyttet til nasjonal tannhelse, sier hun.

Laila Aas Dyrøy har i likhet med Gerd Bang-Johansen vært med helt fra starten.

– Andre aktører og samarbeidspartnere ser vi er seriøse, vi blir sett, hørt og tatt på alvor, sier sentralstyremedlem Dyrøy.

Hun sier medlemmene har blitt som en stor familie.

– Fra Mandal i sør til Finnmark i nord, sier Dyrøy.

Det samme mener sentralstyremedlem Ranveig Eidnes.

– Vi merker også lokalt at vi blir lyttet til på en helt annen måte enn før. Etableringen av forbundet har styrket oss, sier Eidnes.

Nye utfordringer

Den sprudlende tiåringen har oppnådd mye, men det er mange oppgaver som står på agendaen de neste årene. Blant annet når det gjelder kommunereformen og forslaget om å flytte tannhelsetjenesten



Forbundets første valgte styre fra 2007. Foto: Ellen Marie Arefjord.

tilbake til kommunene.

– Faglig utvikling er viktig og er en av våre viktigste satsningsområder i fremtiden, sier Bang-Johansen.

Nestleder Anne-Gro Årmo sier forbundet skal være en naturlig part på alle arenaer der yrke og vårt fag diskuteres.

– Målet er samtidig å bli enda større og sterkere. Det er fortsatt mange uorganiserte tannhelsesekretærer som vi håper vil velge å organisere seg i ThsF. Der har vi et stort vekstpotensial, sier Årmo.

Parats leder mener vi må innstille oss på en teknologisk utvikling som vil kreve en mer kontinuerlig kompetanseutvikling hos den enkelte arbeidstaker.



Robotene kommer

Stadig flere arbeidsoppgaver automatiseres eller overtas av roboter, samtidig er «kunstig intelligens» på full fart inn i arbeidslivet. Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud er allikevel ikke redd for at arbeidsmarkedet skal bli revolusjonert over natta.

Tekst: Vetle Daler

Google, Facebook, Apple, Microsoft og Amazon kalles gjerne «de fem store». På bare et par-tre tiår har de erobret verden med sin teknologi, og de fem selskapene er nå blant verdens sju største selskaper – uansett bransje.

– Det var interessant å se lokførerne streike i fjor. Kravet deres var at fremtidige lokførere skulle være sikret riktig kompetanse. Det er bare det at det ikke kommer til å være noen lokførere i fremtiden, sier Jan Grønbech i Google.

Menneskelige feil

Han mener det er hevet over tvil at fremtidens transportmidler vil være selvkjørende. Googles selvkjørende bil er full av kunstig intelligens og spesielt en teknikk som kalles «Deep Learning».

Denne teknikken gjør ikke menneskelige feil og unngår farlige trafikksituasjoner. – 93 prosent av alle trafikkulykker skyldes menneskelige feil. Antallet ulykker vil derfor bli drastisk redusert når bilene våre blir selvkjørende, sier Grønbech.

Han sier «internet of things» vil gjennomsyre vår hverdag i fremtiden. – Det meste kommer til å være koblet til nettet – alt fra kjøleskapet ditt til klærne dine, sier Grønbech.

En gruppe oppfinnere hos Amazon har skapt roboten «Alexa». «Echo» er en Bluetooth-høytaler som også er en personlig assistent (som Apples Siri, Google Now eller Microsofts Cortana). Roboten, eller assistenten, som Amazon har utviklet, heter «Alexa», og du kan be den om å søke opp informasjon på internett, spille musikk – eller handle fra Amazon via tjenesten.

Flyplasser, apotek og bank

Også norske selskaper snuser på nye løsninger. Blant annet har robot-teknologi og kunstig intelligens-løsninger blitt tatt i bruk ved norske flyplasser, hvor de reisende nå foretar hele innsjekkings- og bagasjeleveringsprosessen selv ved hjelp av intelligente maskiner. I apotekbransjen har man flere steder overlatt plukking av legemidler til roboter, der det tidligere var ansatte som utførte logistikk-oppgavene manuelt. Dette er bare to eksempler på en utvikling som påvirker Parats medlemmer, og det er ingen grunn til å tro at det stopper her.

Sammen med NTNU, SINTEF og StartupLab har Telenor etablert et laboratorium for kunstig intelligens (Artificial Intelligence/AI) og stordata (Big Data) ved NTNU i Trondheim. – I løpet av de neste 20 årene vil kunstig intelligens bli drivkraften i alle prosesser, forme alle tjenester og være integrert i de fleste produkter, på tvers av bransjer og bruksområder. For hver dag som går, med hvert søk i Google, kjøp i Amazon eller «Like» på Facebook, blir den kunstige intelligensen til en håndfull dominerende

” *Det meste kommer til å være koblet til nettet – alt fra kjøleskapet ditt til klærne dine.*

Jan Grønbech i Google

aktører stadig bedre, og det blir mindre interessant for oss som forbrukere å prøve alternativer, sier Bjørn-Taale Sandberg, forskningsdirektør i Telenor.

Også Norges største bank kjenner utviklingen på kroppen. – Det kommer til å bli endring, omstilling, nye kompetansekrav og færre ansatte. Mye av det vi gjør i dag, kommer til å bli overtatt av maskiner, roboter eller automatiske prosesser, sier Rune Bjerke til Dagens Næringsliv.

Omstilling er ikke nytt

Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud er ikke redd for at arbeidsmarkedet skal bli revolusjonert over natta. – Teknologisk utvikling har skjedd til alle tider, og mange arbeidstakere har opp gjennom tidene opplevd at arbeidsoppgavene deres har blitt overtatt av maskiner og etter det blitt utført på en mer effektiv og produktiv måte. I like lang tid har arbeidstakerne omstilt seg til å utføre nye og andre oppgaver som maskiner ikke har kunnet gjøre. Slik tror jeg det vil være også i fremtiden, sier Skjæggerud.

Han sier samtidig at endringer i dag går raskere enn før.

– Der arbeidstakere tidligere har hatt tid til å omstille seg både mentalt og kompetansemessig, vil stadig flere oppleve at tiden til slik omstilling blir kortere. Det vil dermed være nødvendig at vi innstiller oss på en teknologisk utvikling som vil kreve en mer kontinuerlig kompetanseutvikling hos den enkelte arbeidstaker, sier Parat-lederen.

Den enkeltes evne og vilje til å tilegne seg ny kompetanse vil ifølge Skjæggerud være avgjørende for hvordan utviklingen vil treffe den enkelte arbeidstaker spesielt, og norsk arbeidsliv generelt.

Bekymringsløse arbeidstakere

Norske arbeidstakere er ifølge YS Arbeidslivsbarometer ikke særlig bekymret for at de skal miste jobben på grunn av teknologiutviklingen. I en gjennomført undersøkelse svarer nesten 70 prosent nei på spørsmålet om de ser for seg at nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin. Kun fem prosent hevder det motsatte, at digitalisering og robotisering kan ta halvparten av oppgavene eller mer.

Dette står i motsetning til det de fleste forskere spår om fremtiden. Noen studier viser at om lag en tredel av dagens jobber vil kunne bli borte de neste 20 årene som følge av automatisering.

– At nesten sju av ti ikke tror roboter eller maskiner vil ta over er kanskje ikke så rart, stadig færre jobber i rent manuelle yrker. Norge er en avansert økonomi, og tiden for de enkle manuelle oppgavene er i stor grad allerede forbi, sier YS-leder Jorunn Berland.

Kilder: morgenbladet.no, telenor.com, dn.no, snl.no, ys.no, forskning.no, dinside.no og foredrag med Jan Grønbech 31. januar 2017.

Kunstig intelligens

Forsknings- og utviklingsfelt innenfor datateknologien som benytter teoretiske og eksperimentelle dataverktøy til å studere intelligent adferd, og som bruker resultatene til å konstruere datasystemer som er «intelligente» i den forstand at de er i stand til å løse problemer og lære av egne erfaringer.

(snl.no)

Parats likestillings- og mangfoldsutvalg

Anneli Nyberg leder Parats likestillings- og mangfoldsutvalg og er opptatt av et godt arbeidsliv for alle. I tillegg til likestilling mellom kvinner og menn jobber også utvalget med diskriminering på andre områder.

Av: Lill Fischer

Likestillingsloven pålegger arbeidslivets organisasjoner å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å oppnå likestilling innenfor sitt virkefelt. Parat som organisasjon har også en plikt til å forebygge og hindre at det skjer trakassering på grunn av kjønn eller seksuell trakassering.

Kjønnsdelt arbeidsmarked

I tillegg til å være utvalgsleder er Nyberg hovedtillitsvalgt for de kabinansatte i SAS og hovedstyremedlem i Parat. Hun mener de tillitsvalgte har en viktig rolle i likestillingsarbeidet.

– Vi vil at de tillitsvalgte skal være bevisst likestillingsarbeidet i bedriftene. Det er på den enkelte arbeidsplass mye av arbeidet må skje, sier Nyberg.

Hun sier mye er på plass, men at det fortsatt er langt igjen til vi når målet. – Norge har fortsatt et kjønnsdelt arbeidsmarked, kvinner tjener langt mindre enn menn og er underrepresentert i lederstillinger. Funksjonshemmede og personer med annen etnisitet har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. I tillegg er levekårene for lesbiske, homofile, bifile og tanspersoner dårligere enn for andre. Noe av problemet er nok at mange mener vi har likestilling, og at alle har like mulig-

heter i Norge. Det gjør arbeidet vanskelig, sier Nyberg.

Grunnopløring i diskrimineringsarbeid

Nyberg sier det ikke alltid er like lett å oppdage diskriminering. – Diskriminering skjer i ulike former, ofte ubevisst, selv om ikke all forskjellsbehandling er diskriminering. Likestilling og arbeid med mangfold krever innsikt i lover og regler og må få en større plass i Parats grunnoppløring, sier utvalgslederen.

I sin handlingsplan skriver utvalget at likestilling- og mangfoldsarbeidet må få en sentral plass i HMS-arbeidet.

– De aller fleste arbeidsplasser jobber systematisk med helse, miljø og sikkerhet. Men altfor få jobber systematisk med likestilling. Det å jobbe for et arbeidsliv hvor det er plass til alle og uten diskriminering, er HMS-arbeid, sier Nyberg.

Arbeidet for likestilling mellom kjønnene er nedfelt i likestillingsloven. I tillegg er det egne diskrimineringslover innenfor hvert av områdene etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Utover dette ivaretar diskriminerings- og tilgjengelighetsloven rettigheter til personer med nedsatt funksjonsevne.

Arbeidsmiljølovens kapittel 13 gir forbud mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder.

– Mens de fleste arbeidsgivere kjenner arbeidsmiljøloven, er jeg redd for at mange ikke kan nok om likestillingsloven og de andre diskrimineringslovene, sier Nyberg og legger til at selv om det sannsynligvis snart kommer en felles diskrimineringslov, er det viktig at likestillingsarbeidet anerkjennes som HMs-arbeid.

Utvalget

Parats likestillings- og mangfoldsutvalg er satt ned av Parats hovedstyre som et rådgivende organ. Utvalget skal være en pådriver og bidragsyter til utforming av ny politikk i likestillings-spørsmål. Utvalget består av Anneli Nyberg (leder), Hans-Erik Skjæggerud,

Unn Kristin Olsen, Lena Karlsen, Heming Welde Thorbjørnsen og Sara Mauland.

Lill Fischer som har skrevet denne saken, er utpekt som utvalgets administrative ressurs.



Leder av Parats likestillings- og mangfoldsutvalg, Anneli Nyberg. Foto: Trygve Bergsland.

Kirken ut av staten

Fra årsskiftet er Den norske kirke ikke lenger en etat i staten, noe som berører flere Parat-medlemmer. Om lag 1700 prester, proster, biskoper og tilsatte ved bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat vil dermed ikke lenger være embets- og tjenestemenn i staten.

Av: Vette Daler

Tidligere statsansatte er fra nyttår ikke lenger omfattet av hovedavtalen og hovedtariffavtalen i staten.

Tar fagforeningene på alvor

Den norske kirke, som nå har overtatt arbeidsgiveransvaret, har meldt seg inn i Kirkens arbeidsgiverforening (KA) og er dermed omfattet av deres avtaleverk. Kommunalt ansatte i kirken er allerede en del av dette avtaleverket.

– Det har vært viktig for oss å sikre gode avtaler med Kirkens arbeidsgiverforening når vi går fra statens avtaleverk, sier Parats hovedtillitsvalgt Solfrid Rong, som er økonomisjef ved Bjørgvin bispedømmekontor i Bergen.

Hun opplever sin nye arbeidsgiver som lyttende og med vilje til å finne gode løsninger.

– Den norske kirke tar fagforeningene på alvor som en part for samarbeid, sier hun.

Må følge med i timen

Avtaleverket for de statlige tilsatte som overføres til Den norske kirke, ble signert av Kirkens arbeidsgiverforening, Parat og 18 andre arbeidstakerorganisasjoner 3. januar i år.

– De nye avtalene er dermed på plass, men det er fortsatt noen områder der man ikke kom til enighet. Det er satt ned arbeidsgrupper

på disse områdene, og målet er å jobbe frem enighet i løpet av 2017. Det kan bli krevende, og et av temaene er medbestemmelse der det er utfordringer, sier Rong.

” Den norske kirke tar fagforeningene på alvor som en part for samarbeid.

Parats hovedtillitsvalgt Solfrid Rong



Tillitsvalgte fra Den norske kirke på seminar hos Parat i januar. Foto: Vette Daler

Hun sier Parat er forberedt på at det kommer flere organisasjonsendringer.

– Vi ønsker mest mulig medbestemmelse i forbindelse med disse endringene, sier Rong.

Trygghet under omstilling

Rong sier at det også har vært frykt for nedskjæringer i forbindelse med endring av arbeidsgiver, men at dette så langt er unngått. – «Trygghet under omstilling» ble mantraet, og det er

en del av avtalen at ingen skal miste jobben. Så langt er vi ikke blitt stilt overfor dramatiske valg av noen karakter, sier hun og benytter samtidig sjansen til å takke Parat for god hjelp.

Tillitsvalgte har fått god informasjon under den sentrale prosessen, god bistand under lokale forhandlinger og god opplæring av plassstillingsvalgte.

– Å få opplæring innen den første måneden med nytt avtaleverk var mer enn forventet, sier Rong.

Nye muligheter

Parat har flere medlemmer ved Bispedømmekontoret i Bergen.

– Det skarpe skillet som før var mellom de kommunalt og de statlige ansatte, i tillegg til mellom prestene og de administrative, er i ferd med å viskes ut. Det gjør at vi ser på muligheten for å rekruttere medlemmer til Parat også blant prestene, sier Rong.



Likestillings- og diskrimineringsombud, Hanne Bjurstrøm, mener vi på flere områder tvinges inn i trangere kjønnsroller enn tidligere. Foto: Regjeringen.

Valgmuligheter, seksualisering og kroppsidealer

Selv om Norge er anerkjent som et ledende land på kjønnslikestilling, mener likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm at de likestillingsutfordringene som gjenstår, er vanskelige og vil kreve bred politisk mobilisering.

Av: Lill J. Fischer

Bjurstrøm har nylig presentert ombudets rapport til FNs kvinnekomité. Ombudet peker på noen utviklingstrekk som de mener går i feil retning, og hvor det er behov for å sette inn tiltak.

Trangere kjønnsroller truer likestillingen

I rapporten pekes det på at forventningene til og forståelsen av kjønnsrollene fortsatt er tradisjonelle, noe

som begrenser jenters og gutters valgmuligheter.

– Dette synliggjøres blant annet i valg av utdanning, arbeid og på hvordan omsorgsoppgavene deles på hjemmebane. Vi tvinges inn i trangere kjønnsroller enn tidligere på flere områder, og seksualiseringen i samfunnet og kroppsidealene kvinner bombarderes med nå, ville vi nærmest ledd av da jeg var ungdom. I dag gir dette utslag i mindre valgmuligheter for jenter og kvinner, men også for gutter og menn, sier Bjurstrøm.

Norge har ifølge rapporten et vedvarende svært kjønnsdelt arbeidsliv, noe som innebærer at kvinner og menn finnes i ulike typer stillinger i ulike bransjer. Lønnsgapet mellom kvinner og menn har vært stabilt i rundt 20 år. Kvinner tjener i gjennomsnitt om lag 86 prosent av menns lønn. Kjønnsforskjellene følger ifølge ombudet langt på vei kjønnsdelingen i arbeidslivet. Det forklares i rapporten ved at kvinner tjener mindre enn menn fordi de befinner seg i lavere posisjoner, og fordi det er lavere lønn i kvinnelederte enn i mannsdominerte bransjer.

– De store forskjellene vi har knyttet til jenters valg av omsorgs- og serviceyrker, gjør at de tjener mindre og jobber mindre enn menn. Man kan spørre seg hvorfor kvinner søker seg til disse yrkene når de kommer dårligere ut. Jeg tror ikke det er så store genetiske forskjeller på kvinner og menn at det alene kan forklare hvorfor ikke kvinner søker seg til andre yrker, sier Bjurstrøm.

Likestilling inn i arbeidsmiljøloven

Ifølge likestillings- og diskrimineringsombudet leser ikke arbeidsgiverne likestillingsloven, men kun arbeidsmiljøloven i sitt HMS-arbeid.

– Likestilling må inn i arbeidsmiljøloven og bli en del av HMS-arbeidet. Det må jobbes systematisk i virksomhetene for å bedre likestillingen på lønn og rekruttering, sier Bjurstrøm.



Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud.
Foto: Bente Bjercke.

Andre viktige likestillingsutfordringer i arbeidslivet er ifølge Bjurstrøm hvordan mange kombinerer arbeid og omsorgsoppgaver.

– Fortsatt er det kvinner som i størst grad tilpasser lønnsarbeidet sitt til familiens omsorgsoppgaver, sier hun.

Diskriminering på grunn av graviditet er et annet område Bjurstrøm mener det må gripes fatt i.

– Våre tall fra undersøkelser i 2015 viser at 55 prosent av kvinnelige og 22 prosent av mannlige arbeidstakere oppgir at de har opplevd diskriminering knyttet til graviditet eller foreldrepermisjon, sier hun.

Fortrinnsretten for deltidsansatte

Etter at Høyesterett slo fast at arbeidstakere ikke kan bruke fortrinnsretten dersom de ikke kan tre inn i hele den utlyste stillingen, har man ifølge Bjurstrøm mistet et viktig virkemiddel for å redusere deltidsarbeid.

– Bestemmelsen om fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte har inntil denne dommen falt vært flittig brukt av fagforeninger for å øke stillingsstørrelsen til sine medlemmer. Dette må det gjøres noe med veldig raskt, og lovgiver må komme raskt på banen, sier hun.

Ifølge Bjurstrøm er det en tendens til at likestillingshensyn viker når det utformes ny politikk, lovforslag og forvaltningspraksis ved at det skjer en kjønnsnøytralisering som ikke tar hensyn til at det er kjønnsulik stilling mellom kvinner og menn.

Bjurstrøm viser til forslaget til en ny samlet diskrimineringslov som er lagt frem av regjeringen. Der har regjeringen foreslått å fjerne formålsparagrafen som ivaretar at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling. Arbeidsgivers redegjørelsesplikt er også foreslått fjernet i den nye loven.

Parats syn på utviklingen

Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud er enig i ombudets beskrivelse av likestillingssituasjonen i Norge.

FNs kvinnekomité

FNs konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner (kvinnekonvensjonen/CEDAW) setter standard for kvinners rettigheter. Norge ratifiserte konvensjonen allerede i 1979. CEDAW er også tatt inn i menneskerettsloven og gitt forrang fremfor andre lover. Dette innebærer at Norge har forpliktet seg til å beskytte kvinner mot diskriminering, og sikre sivile, sosiale, økonomiske og politiske rettigheter.

Hvert fjerde år rapporterer Norge inn sin likestillingstilstand til FNs kvinnekomité. På bakgrunn av rapportene kommer komiteen med anbefalinger til tiltak som Norge bør gjennomføre.

– Vi har kommet langt, men det er fortsatt mye som gjenstår, sier Skjæggerud.

Han peker spesielt på utfordringene med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og mener det er viktig å se dette i sammenheng med kjønnsrollemønstrene og hvordan omsorgsoppgavene i hjemmet fordeles.

– Likestilling i arbeidslivet forutsetter likestilling i omsorgsarbeidet, sier Skjæggerud, som viser til at Parat har fremmet forslag om å gi selvstendig optjeningsrett til foreldrepermisjon for menn.

Han sier dagens system hvor fars rettigheter er knyttet opp til mors aktivitet, både er diskriminerende og bidrar til å opprettholde kjønnsstereotypene.

– Dette hindrer likestilling, sier Parat-lederen.

Bonuser på vikende front

Bengt Holmström som nylig mottok Nobelprisen i økonomi, er ifølge BI-professor Bård Kuvaas en bekræftelse på at forskere lenge har hatt rett. Kortsiktige, resultatbaserte bonus- og lønssystemer virker ofte mot sin hensikt.

Av: Johnny Gimmestad

Finske Bengt Holmström har mottatt Nobelprisen i økonomi, blant annet ved å påvise at økonomiske incentiver har et stort potensial for å svekke ledernes og medarbeidernes indre motivasjon.

Ikke-fungerende bonus

Kuvaas sier dette ikke er så veldig nytt. – Organisasjonspsykologer har vært inne på temaet siden 70-tallet, sier han.

Kuvaas er mannen som kanskje mer enn noen annen har prøvd å åpne øynene, både til toppledere, HR-folk og andre involverte, for at fenomener som belønning og motivasjon er særdeles komplisert saker.

– Det å basere seg på enkle, materielle belønningssystemer og incentiver kan fort føre galt av sted, sier han.

Kuvaas sier det er flott at noe skjer.

– Det nye, og her skal jeg være litt forsiktig med å bli altfor bombastisk, er at særlig adferdsøkonomene har fått stadig mer gjennomslag for å se på mennesker som noe mer enn enkle, rasjonelle aktører. Kun opptatt av å karre til seg mest mulig. Dette har tatt tid. Vi snakker om å endre tunge, vel innarbeide økonomiske modeller og teorier, men det er flott at det endelig skjer og blir anerkjent blant annet i form av en Nobelpris, sier han.

Inntrykket er ifølge Kuvaas at det er for tidlig å si at dette er blitt common sense.

– Samtidig har noe tydeligvis skjedd, når ledelsen hos en av de toneangivende aksjefondsforvalterne i London, Craig Newman i selskapet Woodford Investment Management, blant annet

går ut offentlig og sier: «Det er liten sammenheng mellom bonus og prestasjon (...). Mange studier konkluderer med at bonuser ikke fungerer som en motivator (...). Adferdsstudier antyder også at bonuser kan føre til mer kortsiktige beslutninger og gal adferd.» (Oversatt fra *The Guardian*, red.)

Fastlønn fungerer ofte best

– Så de resultatene og den forskningen det her henvises til, stemmer med resultatene fra den forskningen du og dine kolleger har drevet med gjennom årtier?

– Svaret er kort og godt ja. Og det er mye som tyder på at stadig flere virksomheter nå legger om til fastlønn – også i finansbransjen. Men skal jeg være ærlig, så er det nok eksempler av typen Woodford Investment som har størst effekt – ikke vitenskapen – på hva som skjer i næringslivet. Det er ikke forskning, men etteraping, som driver disse prosessene, sier Kuvaas.

– Hva er kjernen i den forskningen du og dine kolleger har gjort på dette feltet?

– Det finnes veldig mye data som handler om hvor tett koblet ulike incentiver er til å oppnå konkrete mål. Og disse dataene viser at incentiver og bonussystemer, hvor det er mangel på mål og en svak kobling mellom prestasjon og incentiv, ikke påvirker vår adferd. De har ingen effekt på hvor fort eller sakte vi jobber, om vi leverer tjenester av høy eller lav kvalitet, er innovative eller nøyer oss med å følge den slagne landevei, sier BI-professoren.

Motsatt effekt

I verste fall kan slike incentiver faktisk virke motsatt – slik Holmström også

påviser: *Vi kan bli mer opptatt av de lettest målbare eller oppnåelig målene, som ofte ikke er de viktigste for verdiskaping. I tillegg kan vår indre motivasjon – vår drivkraft for å engasjere oss i jobben og stå på utover hva man kunne forvente – bli ødelagt ved at det kommer kortsiktige, materielle belønninger inn i bildet. Da forskyves perspektivet: Medarbeideren, eller lederen – enten man jobber i finans eller rengjøring – blir mer opptatt av belønningen i seg selv og risikerer å miste mye av selve drivkraften for å gjøre en god jobb.*

– Nå er det vel ikke alle typer jobber som appellerer like sterkt til indre motivasjon?

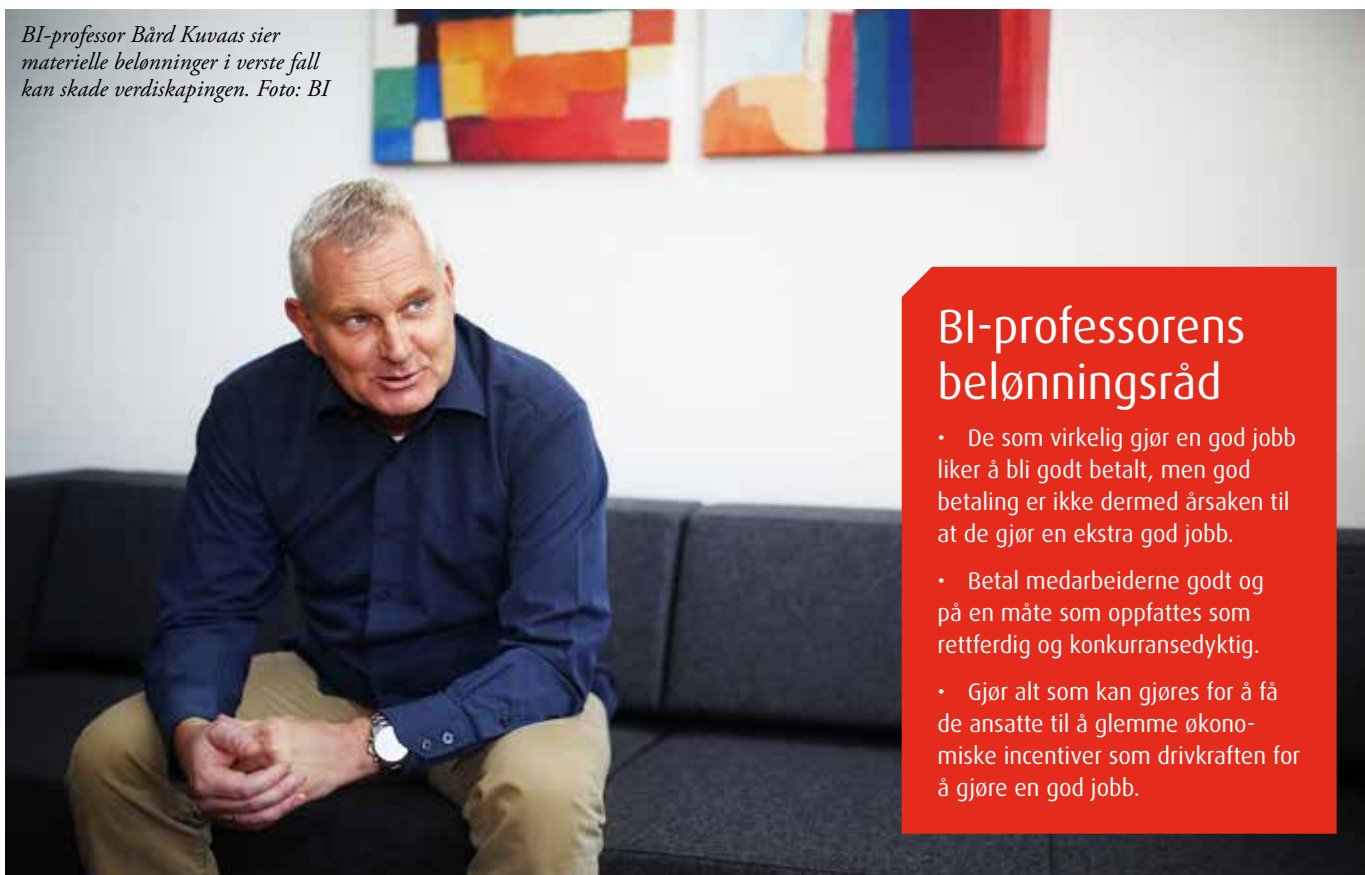
– Nei. I rutinepregede, enkle og lett målbare manuelle jobber, som å plukke jordbær eller tappe mineralvann på flasker. Der fungerer det bra med bonussystemer, altså det som fører til ytre motivasjon, sier Kuvaas.

Til gjengjeld har forskningen ifølge Kuvaas vist at det å prioritere fastlønn fremfor bonusbaserte systemer generelt også fører til at medarbeiderne føler seg mer anerkjente, blir mer lojale og at færre slutter i virksomheten.

Fastlønn også for selgere

Kuvaas mener fastlønn er gjennomgående mer indre motiverende enn bonusbaserte systemer. – Ekstra interessant er det jo at innen det mest bonusbaserte yrket av alle, salg, er fastlønn i økende grad på vei inn. Det skjer som en følge av at selgerne, i hvert fall i en del bransjer, sees på som assistenter til bedriftens utviklere. Dermed blir deres oppgave å bidra til å finne best mulig løsninger for kunden. Ikke nødvendigvis å selge flest mulig

BI-professor Bård Kuvaas sier materielle belønninger i verste fall kan skade verdiskapingen. Foto: BI



BI-professorens belønningsråd

- De som virkelig gjør en god jobb liker å bli godt betalt, men god betaling er ikke dermed årsaken til at de gjør en ekstra god jobb.
- Betal medarbeiderne godt og på en måte som oppfattes som rettferdig og konkurransedyktig.
- Gjør alt som kan gjøres for å få de ansatte til å glemme økonomiske incentiver som drivkraften for å gjøre en god jobb.

enheter til høyest mulig pris. Og det må belønningssystemet også ta konsekvensen av, sier han.

– *Hva betyr denne utviklingen bort fra kortsiktige, enkle målbare størrelser for synet på et annet, mer omstridt system i arbeidslivet; målstyring?*

– Målstyring basert på detaljerte, kvantitative mål har mange av de samme negative konsekvensene som å bli betalt med resultatlønn for å oppnå disse målene. Den erkjennelsen er i ferd med å synke inn i næringslivet. Der ser man at i en verden hvor det blir stadig vanskeligere å forutsi virkeligheten, så må man også være mer opptatt av formål enn av kvantitative mål. Derfor trengs det mye mer dynamiske og fleksible systemer, ikke rigide stoppeklokkeløsninger. Her henger det offentlige etter. Det har jeg iaktatt med egne øyne, etter å ha hatt mye å gjøre med ulike etater landet rundt, sier Kuvaas.

Sverige bort fra målstyring

Kuvaas sier han er forundret over at hverken regjering eller opposisjon har gitt noen klare signaler om å endre på tingenes tilstand.

– Det har skjedd i Sverige, der har myndighetene innsett at dette ikke går lenger og offisielt skrotet den delen av New Public Management (NPM) som omhandler detaljert målstyring, sier han.

– *Hva er gevinsten ved å legge målstyring på hylla?*

– Her har forskningen vist at målstyrings-systemer hverken gir bedre prestasjoner fra medarbeiderne eller mer effektiv ressursutnyttelse for organisasjonen. Tvert imot – jo knappere ressursene er, jo viktigere er det å anvende den enkelte arbeidstakers innsats på en smart og dynamisk måte. Og det gjør man best ved å gi for eksempel en hjemmehjelp muligheter til å bruke sine kunnskaper og sin nærhet til den enkelte bruker på

en fornuftig måte. Ikke ved fastlåste, ufravikelige tidsrammer, sier Kuvaas.

Han sier dette også er et eksempel der behovene vil variere nær sagt fra uke til uke og fra dag til dag.

– En dag har den gamle kanskje hatt besøk av familie, som har hjulpet til med både mat og stell, og behovet for å bruke den timen som er avsatt til vedkommende er redusert til ti minutter. Men slik mange målstyrings-systemer har fungert hittil, kan ikke pleieren ta med seg overskuddstiden videre og anvende den på andre brukere, med større behov, sier Kuvaas.

Han sier at dette må det bli en slutt på.

– I tillegg til at en slik fleksibilitet er bra for brukerne, er det også mer motiverende for medarbeiderne. Det holder man nå på med å ta konsekvensen av gjennom ulike prosjekter i hjemmehjelpstjenesten her i Oslo. Og det var jammen på tide, sier en engasjert BI-professor.



Ole Kristian Bakstevold kontrollerer griseslakt. Foto: Vetle Daler.

Interessant og krevende grisejobb

Ansatte i Mattilsynet har sin faste arbeidsplass ved Norturas slakteri ved Tønsberg. Deres jobb er å sørge for at lover, forskrifter og annet regelverk overholdes. Hver dag kontrolleres hundrevis griser.

Av: Vettle Daler

Ole Kristian Bakstevold (52) er kjøttkontrolltekniker og førsteinspektør ved slakteriet.

– Det er ganske spesielt, det vi driver med. Du kan ikke være redd for blod hvis du skal gjøre denne jobben, sier Bakstevold.

Blod og svin

Totalt sju teknikere og veterinærer fra Mattilsynet har sin faste arbeidsplass ved slakteriet.

– Det viktigste Mattilsynet gjør, er å kontrollere at avlvingen foregår humant, og at dyra ikke føler smerte. Vi har også ansvaret for å påse at de ansatte følger hygieneregler og arbeidsrutiner, sier Bakstevold.

I den store slaktehallen er den en markant, men overraskende svak lukt av blod og svineskrott. Før grisene kommer

på rekke og rad inn i slaktehallen, har de blitt avlivet og skåldet. Før og under selve avlvingen er det veterinær som utfører kontrollen. Det skal alltid være veterinær til stede på anlegget ved slakting.

– På mange måter er det vi som lærer opp veterinærene i det praktiske, mange av dem kommer rett fra skolen og har ikke erfaring fra slakteri, sier Bakstevold.

Når dyra er avlivet, tar Bakstevold og de andre kjøttkontrollteknikerne over. I slaktehallen fjernes innvoller og innmat, grisene deles i to og går videre til skjæring i skjærehallen. Det er i slaktehallen at kjøttkontrollteknikerne fra Mattilsynet bruker mest tid.

– Vår oppgave her er å godkjenne dyra til menneskemat, med mindre noe avviker fra det normale. Da må vi tilkalle veterinær, som avgjør om dyret er uegnet for menneskemat, sier Bakstevold.



Fakta om Mattilsynet

Mattilsynet er et statlig, landsdekkende forvaltningsorgan som er med på å sikre forbrukerne trygg mat og trygt drikkevann. Mattilsynet skal fremme folke-, plante-, fiske- og dyrehelse, miljøvennlig produksjon og etisk forsvarlig hold av fisk og dyr. Tilsynet har også oppgaver når det gjelder kosmetikk og legemidler, og tilsyn med dyrehelsepersonell.

Mattilsynets roller er å utarbeide framlegg til, forvalte og rettlege om regelverk, føre et risikobasert tilsyn, formidle informasjon og kunnskap og ha beredskap. De skal gi faglige råd til Landbruks- og matdepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet. Mattilsynet har 1345 ansatte, og mange av disse er medlemmer i Parat.

Kilder: mattilsynet.no, Forvaltningsdatabasen





Oppdeling av gris. Foto: Vetle Daler.

Hvert dyr kontrolleres

Midt på slaktelinja står Ragnar Andersen og Anne Gro Larsen-Engelund, to av Mattilsynets ansatte ved slakteriet.

– Det er ikke mange som vet at vi kontrollerer hvert eneste dyr som slaktes, sier Larsen-Engelund.

Bakstevold sier de sender inn bekymringsmelding dersom de finner graverende tilfeller, for eksempel der dyra har større skader.

– Våre kolleger reiser da ut samme dag eller dagen etter får å utføre tilsyn med den aktuelle svineprodusenten, sier Bakstevold.

Mens Parat-bladet er på besøk, må en gris kasseres på grunn av sykdom, noe som avdekkes på slaktelinja.

– Vi finner stadig små avvik, men det er ikke så ofte at et helt dyr må kasseres, sier Bakstevold.

Røff humor

De tre inspektørene skryter av miljøet ved slakteriet.

– Vi har et godt arbeidsmiljø, med lavt sykefravær og en spøkefull tone med litt røff humor, sier Bakstevold.

Larsen-Engelund mener humor må til for å overleve i jobben.

– Det kan være tøft å jobbe lange økter blant blod, innvoller og griseskrotter i en endeløs rekke. At dyra har vært levende bare minutter før de kommer inn i hallen, tenker man ikke så mye over, sier Andersen.

Han mener det på mange måter er lettere å forholde seg til døde dyr, fremfor levende.

– Respekt for liv er viktig, men vi står ikke med tåre i øyekroken her i slakterhallen. Å se døde dyr, blod og innvoller er en del av jobben, sier Andersen.

Slakter 180 dyr i timen

Til Nortura-anlegget i Tønsberg kommer griser fra hele Østlandet, og hver dag slaktes mellom 850 og 1200 dyr. Vegg i vegg med slakteriet ligger Norges største pølsefabrikk, der det også produseres store mengder leverpostei.

– I slakteriet jobbes det tre økter hver dag, og på det meste slaktes 180 griser i timen, sier Bakstevold.



Ragnar Andersen, Anne Gro Larsen-Engelund og Ole Kristian Bakstevold. Foto: Vetle Daler.



Alle deler av dyret blir kontrollert. Foto: Vetle Daler.



Dokumentasjon er påkrevet. Foto: Vetle Daler.

Tidligere ble det også slaktet storfe og sau i hallen. Den produksjonen er flyttet til andre slakterier, som følge av rasjonaliseringen og effektiviseringen de siste årene.
– Jeg savner storfe og sau, det førte til mer variasjon i arbeidet, sier Bakstevold.

Utdøende rase

Både antall ansatte i Mattilsynet og antall kjøttkontrollteknikere har falt de siste årene.
– Årsakene er blant annet at antall slakterier går ned, og at kontrolloppgavene blir mer og mer overlatt til bedriftene selv. Mattilsynet baserer seg i større og større grad på stikkprøvekontroll, noe som blant annet er innført der det slaktes fjærkre og produseres hvitt kjøtt, sier Bakstevold.

Bakstevold er skeptisk til kun stikkprøver og sier det er en helt annen kontroll som utøves i Tønsberg.
– Alle de ansatte ved slakteriet jobber på akkord. Tempoet er større enn før, og behovet for tilsyn og kontroll øker. På den annen side er Nortura veldig opptatt av å ha god kontroll og lager egne regler som ofte er strengere enn myndighetenes, sier Bakstevold.

Dirigent

Utviklingen har ført til at arbeidsoppgavene til inspektørene fra Mattilsynet har endret seg. Mens kjøttkontrollteknikerne tidligere gjorde mer manuelt arbeid med kniven, er det i dag mer observasjon som er hovedoppgaven.

Slakter og kontrollør

Ole Kristian Bakstevold er utdannet slakter med svennebrev og har vært i bransjen siden 1982.

– Etter 13 år som slakter tok jeg videreutdanning til kjøttkontrolltekniker, og nå har jeg vært i kjøttkontrollen siden 1990, sier han.

Den gang Bakstevold begynte i kjøttkontrollen, var tilsynet kommunalt, deretter interkommunalt, før staten tok over ved etableringen av Mattilsynet 2004. Bakstevold avslører samtidig at han også har en bijobb.
– Ja, jeg driver med honning og har 200 bikuber hjemme i Holmestrand. Inspektørjobben er egentlig bare hobbyen min, humrer Bakstevold.

– Det er litt synd at vi bruker kniven mindre enn før. Nå fungerer jeg mer som dirigent og kontrollør, noe som er til frustrasjon for enkelte. Jeg ser at folk strammer seg opp når jeg kommer inn. Jeg er ikke her for å få venner, men for å følge lover og forskrifter. Samtidig møter jeg mange hyggelige mennesker i jobben, sier Bakstevold.

Han sier god kommunikasjon er viktig, og at han som inspektør ikke er ute etter å «ta» personer, men først og fremst å avdekke systemfeil. Ifølge Bakstevold er det stor forskjell på avlaving av dyr før og nå.
– Det er blitt så bra, det er en helt annen hverdag på slakteriet nå enn tidligere. Det er strengt, og vi har derfor få store avvik, sier han.

Parat
informerer



Sprudlende tiåring

Tannhelsesekretærenes Forbund så dagens lys i 2007. Ti år etter har forbundet blitt en nasjonal aktør som legges merke til. Alle styremedlemmene var samlet midt i februar, der jubileet ble feiret med kake.

53 000 har sett Parat-filmen

#EnBekymringMindre-filmen er vist rundt 53 000 ganger på Facebook og YouTube. Filmen ble lansert på Paratkonferansen 17. november, og visningene har generert flere hundre klikk inn på innmeldings-siden til Parat.



Ny rådgiver i Trondheim



Anita T. Rosmæl er i dag ansatt som ergoterapeut ved St. Olavs Hospital i Trondheim og har de siste ti årene vært aktiv innen ulike verv, både som tillitsvalgt ved arbeidsplassen og i Norsk Ergoterapeutforbund. Hun er også 2. nestleder i Norsk Ergoterapeutforbund og har blant annet hatt medansvar for studentrekruttering. Rosmæl tiltrer stillingen 1. mai.



Knallbra forsikring og bank for unge medlemmer

Vår samarbeidspartner Gjensidige har samlet gode forsikringer og bankprodukter for deg som er ung og medlem av Parat. Er du mellom 20 og 30 år og bosatt i Norge? Da er forsikring enkelt. Startpakken og YS Innbo fra 199 kroner i måneden gir det de fleste unge trenger: Reiseforsikring, ulykkesforsikring, PC-/nettbrettforsikring og innboforsikring.

Støtte til Norsk Kvinners Sanitetsforening



Parats hovedstyre har vedtatt at årets støtte til solidaritetsarbeid går til Norsk Kvinners Sanitetsforening, med tanke på integrering av innvandrere kvinner. Støtten kobles til Parats flaggsak. Summen på 70 000 kroner er vedtatt å skulle gis som direkte bidrag til humanitære og faglige organisasjoner, samt til organisasjoner som kjemper for faglig demokrati og menneskerettigheter.



Parat Kabinforbund

Parat organiserer over 2000 kabinansatte. De fleste er ansatt i SAS, Norwegian Widerøe, TUI Fly Nordic og Thomas Cook Airways. Kabinforeningene har nå dannet et eget forbund der de utveksler informasjon og diskuterer saker av felles interesse.

Hovedstyret godkjente i sitt siste møte opprettelsen av Parat Kabinforbund som en underorganisasjon i Parat med virkning fra 16. februar 2017.

Parats regionutvalg (RU)

■ RU region Nord (Finnmark, Troms, Nordland):

Leder: Lars Raymond Holm, Luftfartstilsynet

E-post: Lrh@caa.no

Johanne Hagerupsen, Høgskolen i Harstad

E-post: johanne.hagerupsen@hih.no

Øivind Østbø, Remiks

E-post: oivind.ostbo@remiks.no

Anne-Katrine Thomassen, Brønnøysundregisterne

E-post: akt@brreg.no

Tor-Fredrik Olsen, Finnmark Fylkeskommune

E-post: tor.fredrik.olsen@ffk.no

Line Anett Paulsen, Securitas, Leknes Lufthavn, Ungrepresentant

E-post: line_hoseth_88@hotmail.com

■ RU region Midt (Nord- og Sør Trøndelag, Møre og Romsdal):

Leder, Jannike Hanssen, Statens vegvesen

E-post: Jannike.hanssen@vegvesen.no

Morten Mørch, NTNU

E-post: Morten.morch@ntnu.no

Siri Finseth, Helse Nord-Trøndelag

E-post: Sirs.finseth@helse-nordtrondelag.no

Grete Kambuås, Boots Apotek

E-post: gretkam@online.no

Marit Holstad Aarsæther, Høgskolen i Volda

E-post: maritaa@hivolda.no

Mona Nerland, Politiet i Molde, Ungrepresentant

E-post: mona.nerland@politiet.no

■ RU region Øst (Østfold, Hedmark, Oppland, Oslo og Akershus):

Leder: Hilde Margrete Bjørklund - Cappelen Damm AS

E-post: hilde.bjorklund@cappelendamm.no

Bente Iren Tollefsen Moen - Statens Pensjonskasse

E-post: bente.iren.moen@spk.no

Stein Grindheim - SAS Ground Handling

E-post: stein.grindheim@sas.no

Ronny Kjønsø - Asko Øst

E-post: ronny.kjonso@asko.no

Anja P. Ahlstrøm – NIBIO

E-post: Anja.Ahlstrom@nibio.no

Hans Andreas Bøhmer, Securitas i Oslo, Ungrepresentant

E-post: hanboh@gmail.com

■ RU region vest (Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane):

Leder: Rune Skaar, Bergen kommune

E-post: rune.skaar@bergen.kommune.no

Vidar Alfei, NAV Økonomiteneste

E-post: vidar.alfei@nav.no

Hege Solbakken Sæbø, Stavanger Aftenblad AS

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

Wibecke Søråas Onarheim, Gulating lagmannsrett

E-post: wibecke.soraas.onarheim@domstol.no

Gro Nondal Buvik, Sognekraft AS

E-post: gro.nondal.buvik@sognekraft.no

Erik Andreassen, Gate gourmet i Bergen, Ungrepresentant

E-post: eandreassen@gategourmet.com

■ RU region Sør (Aust- og Vest Agder, Telemark, Vestfold og Buskerud):

Leder: Ragnhild Negård - NAV

E-post: ragnhild.negard@nav.no

Nina Ødegård – Høgskolen i Buskerud og Vestfold

E-post: Nina.Odegard@hbv.no

Cecilie Holt, NAV

E-post: cecilie.holt@nav.no

John-Inge Nerland – Fylkesmannen i Buskerud

E-post: fmbujin@fylkesmannen.no

Anne Britt Skomedal, Vitusapotek Elefanten Kristiansand

E-post: annebritt1962@hotmail.com

Hilde Valen, NAV i Vennesla, Ungrepresentant

E-post: hilde.valen@nav.no

Spørsmål til juridisk og forhandlingsavdelingen i Parat

Vi som gir svar i denne utgaven av Parat er:



*Renate Messel Hegre
Forhandler*



*Thore Eithun Helland
Advokat*



*Grete Dieserud,
Forhandler*



*Andreas Moen
Advokat*



*Berit Regland,
Seniorrådgiver*



*Vetle W. Rasmussen,
Advokat*

Har du spørsmål til juristene eller til forhandlingsavdelingen, kan du sende spørsmålene til trygve.bergslund@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.

Fritak fra nattevakt

Jeg er ansatt ved et sykehus i Helse Sør-Øst i en turnusstilling, som innebærer enkelte nattevakter. Jeg nærmer meg snart 60 år og opplever det å jobbe natt som en større belastning nå enn i yngre dager. En kollega av meg mener at man etter enn viss alder kan fritas fra å jobbe nattevakter, stemmer dette?

Randi

Svar: Det finnes reguleringer i avtaleverket for ansatte i helseforetakene, som gir mulighet til å fritas for å jobbe nattevakter, noe som også er beskrevet i overenskomstens del A2, punkt 1.6. I henhold til denne bestemmelsen skal arbeidstaker over 55 år i størst mulig grad fritas for nattevakter dersom arbeidstaker selv ønsker det, og det ikke medfører dokumenterte ulemper for helseforetaket.

Det finnes også bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gir arbeidstaker som regelmessig jobber natt rett til fritak, dersom det av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner er behov for det. Forutsetningen for fritaket er også her at det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Renate

Ansvarlig for strøing og salting av fortau

På veg ned til kiosken skled jeg på fortauet og skadet meg forferdelig. Jeg er i ferd med å komme meg til hektene igjen, men jeg skulle gjerne ha visst hvem som er ansvarlig for at det blir strødd eller saltet når det er glatt på fortauet?

Dagfinn

Svar: Siden du nevner et fortau, går jeg ut fra at du bor i by eller tettsted. Innenfor Ring 1 i Oslo er det den enkelte gårdeier som skal strø eller på annen måte sørge for at det ikke er glatt på fortauet. Det skal være trygt å ferdes på offentlig sted selv om det er snø og is. Dette fremgår av politivedtektene. Gårdeier kan få bot om han ikke strør.

Utenfor Ring 1 er det kommunen som har strøplikt. Lignende regulering finnes i andre byer. Den enkelte kommune vil ha egne retningslinjer for strøing. Jeg vil derfor anbefale deg å sjekke hos din egen kommune hvilke regler som gjelder. Du bør også varsle kommunen om manglende strøing, og en prat med rette vedkommende kan være nyttig.

Thore

Deltidsansatt, men ønsker å jobbe mer

Jeg jobber 50 prosent deltid i en butikk, men ønsker å jobbe mer enn dette. Når andre kolleger er syke, eller på ferie, velger arbeidsgiver å kalle inn vikar, i stedet for å tilby meg mer arbeid. Er dette lov?

Ellen

Svar: Din butikk er omfattet av tariffavtale, funksjonæravtalen mellom Virke og Parat. Denne avtalen gir deltidsansatte rett til merarbeid, fremfor at det kalles inn ekstrasjehjelp. Dersom det passer for deg å påta deg mer arbeid, har du rett til dette. Dersom du ikke hadde vært omfattet av tariffavtale, ville det vært opp til arbeidsgiver å bestemme om ekstra behov for arbeidskraft skal dekkes av vikar, ekstrasjehjelp eller deltidsansatte.

Grete

Kombinasjon sluttpakke og AFP

Vår arbeidsgiver i staten skal nedbemanne, og som tillitsvalgte lurer vi på om sluttpakker kan være aktuelt for ansatte over 62 år. Kan disse kombinere sluttpakke og AFP?

Jorunn

Svar: Dette er beskrevet i forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt) i paragraf 2. Pensjonist som får arbeidsinntekt, vil få tilsvarende redusert AFP. Det er ikke noe øvrig hinder i regelverket for å kombinere sluttpakke med AFP i staten.

Etterlønn/sluttpakke er ikke «arbeidsinntekt» og vil ikke gi avkortning i AFP. Det kan tenkes grensetilfeller der etterlønn likevel regnes som arbeidsinntekt, for eksempel knyttet til fritak for arbeidsplikt i oppsigelsestid, der lønn i oppsigelsestid registreres av arbeidsgiver som pensjonsgivende inntekt. Dette vil i så fall ikke få konsekvenser for selve retten til AFP, men kan føre til avkortning. De som velger å gå av med AFP på grunn av nedbemanning, er ofte ikke motivert til å gå av frivillig. Økonomisk taper disse både lønn og opptjening til alderspensjon som de ellers kunne fått ved å stå videre i arbeid. Sluttpakker bør derfor også gjelde for ansatte over 62 år.

Andreas

Sluttattest

Jeg har nettopp sluttet i jobben min og mottatt attest fra arbeidsgiver. Det er brukt en enkel attest, hvor mine spesialoppgaver ikke har blitt tatt med. For meg er disse oppgavene viktige for fremtidig jobbsøking. Kan jeg kreve å få påført slike arbeidsoppgaver i attesten?

Espen

Svar: Arbeidsmiljøloven slår fast at alle skal ha en skriftlig attest, hvor alle personlige data, hva arbeidet har bestått i, og arbeidsforholdets lengde skal stå. I tillegg kan man kreve å få en mer utførlig attest.

Du skal derfor ha med hvilke oppgaver som ditt arbeid har bestått av.

Berit

Fri for å hente i barnehage

Plikter arbeidsgiver å legge til rette for at jeg kan hente i barnehagen?

Lasse

Svar: Arbeidsgiver skal ved anledning legge forholdene til rette for at du kan hente i barnehagen. Du kan også ha krav på fleksibel arbeidstid, slik at du kan gå tidligere fra arbeidet enkelte dager, mot å ta dette igjen senere. Alternativt kan du søke om stillingsreduksjon, men dette innebærer da også tilsvarende lønnsreduksjon. Retten til fleksibel eller redusert arbeidstid, som beskrevet i arbeidsmiljøloven, betinger at ordningen ikke medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Ved avslag må arbeidsgiver påvise en konkret ulempe. Eventuell tvist kan bringes inn for tvistløsningnemnda. Merk at det her er korte klagefrister, så ta raskt kontakt med oss ved eventuelt avslag.

Vetle



SUDOKU:

Sudoku-oppgaven går ut på å plassere sifrene 1 til 9 slik at alle de loddrette og vannrette radene inneholder sifrene 1 til 9 én gang (slik at også hver 3 × 3-boks inneholder alle sifrene én gang).

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

Lett

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

Middels

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

Ekspert

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

KRYSS OG TVERS:

Hvilket ord står IKKE i diagrammet?
Det ordet er oppgavens løsning.

- | | |
|-----------|---------|
| AUDI | GOLF |
| AUSTIN | HILLMAN |
| BUICK | HONDA |
| CADILLAC | LADA |
| CAPRI | MONDEO |
| CHEVROLET | OPEL |
| CITROEN | PEUGEOT |
| COROLLA | POLO |
| CORTINA | RENAULT |
| DAIHATSU | ROVER |
| DATSUN | SCORPIO |
| DODGE | SEAT |
| FORD | SIMCA |



- STUDEBAKER
SUBARU
THINK
TROLL
VOLVO

ANAGRAMKRYSS:

Til venstre for skillestreken er løsningsordene, og her er bokstavene stokket om i anagrammer. Finn ut hvilke ord det er snakk om og skriv dem inn i feltet til høyre (kun vannrett). Én bokstav står riktig plassert allerede. Når du er ferdig, stikker du om på bokstavene som er nummerert. Dette er løsningsordet som kan skrives inn i feltet nedenfor. Stikkord for løsningsordet er «SMAKFULL FISK».

K	L	A	T	R	E	1				
I	D	E	L	I	G			5		
S	A	S	T	U	T					2
G	Å	S	L	I	M	6				
F	I	B	U	L	A				4	
K	R	A	N	S	E	3				
K	A	L	V	O	S					7

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Parats treningsside med hjernetrim

Sender du oss løsningen på alle oppgavene på denne siden, er du med i trekningen av en Elvang Latitude 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 18. april 2017.

Vi trekker én vinner hver gang. Send løsningen til redaksjonen, enten på e-post til trygve.bergslund@parat.com, eller ordinær post til: Parat, postboks 9029 Grønland, 0133 Oslo. Husk å merke e-posten/konvolutten «Hjernetrim 1/2017». Vinneren av hjernetrim i 5/2016 er Berit Sperstad, Mo i Rana.

Rett og urett

Det er fortsatt et uomtvistelig faktum at kvinner kun tjener 86 prosent av det menn gjør. Årsakene er ikke like uomtvistelige. Det vil si, det er et yndet diskusjonstema hvor deltakerne i diskusjonen ofte velger ulike innganger og vektlegger forskjellige forhold.

Årsakene til manglende likelønn er mange, men vi vet at en eller flere perioder med omsorgsoppgaver i hjemmet er en av årsakene til at kvinner tjener mindre enn menn. Noen mener dette utelukkende handler om ulike valg. For eksempel at kvinner velger å prioritere omsorgsoppgaver for barn, mens menn velger å prioritere jobb og karriereutvikling. Noen mener årsaken til at menn og kvinner velger ulikt på dette området, kan spores helt tilbake til de tidlige barneårene hvor gutter og jenter plasseres inn i kjønnsstereotype rollemønstre som uunngåelig medfører ulike valg og prioriteringer senere i livet med direkte konsekvenser for lønnen de tilegner seg i yrkeslivet.

Noen mener sågar også at manglende likelønn er en følge av valg den enkelte familie gjør, som de mener er best for dem, og som ingen egentlig har noe med å legge seg opp i. Det er Parat uenig i. Selv om vi generelt støtter det enkelte individs rett til å ta egne valg, og at lover og regler som begrenser denne retten, bør holdes på et minimum. Vi mener likelønn mellom kjønn er for viktig til at det kan overlates til den enkelte å ta valg som viderefører denne ubalansen. Landsmøtet i Parat 2015 foreslo derfor at begge foreldrene skal ha selvstendig opptjeningsrett til foreldrepermisjon, og at begge kan ta ut likeverdig permisjon i henhold til den enkeltes opptjening. I tillegg skal den fødende forelder ha en egen barselpermisjon forbeholdt denne. Med en slik endring vil menn og kvinner få likere permisjonslengder i forbindelse med utvidelse av familien, og på sikt bidra til en likere lønnsutvikling mellom kjønnene i yrkeslivet.

Det er en klar trend til å være kritisk til mangfold og inkludering. Dersom denne trenden vinner frem, er resultatet ensartethet, ekskludering og proteksjonisme. Det begynte kanskje i kjølvannet av økende terrorfare, i kombinasjon med sterk vekst i antallet mennesker på flukt mot Europa og vesten. Sammenfallet med en lengre økonomisk nedgangsperiode har utløst skumle nasjonalistiske strømninger i land etter land, og har foreløpig resultert i fremvekst av en proteksjonistisk politikk som så langt har bidratt til at Storbritannia går ut av EU og førte Donald Trump inn i det hvite hus i USA.

Tiden vil vise hvor det ender, men vi vil få viktige svar gjennom parlamentsvalgene i Nederland, Frankrike, Tyskland og Spania i løpet av året. Det som kanskje er verre, er konsekvensen trenden

har på det generelle klimaet mellom land, mellom politikere og mellom medmennesker. Vi ser det daglig på TV, i avisspaltene og sosiale medier. Grupper av mennesker tillegges egenskaper basert på hva noen få representerer. Frykten for å miste jobb, økonomi og velferd frembringer løsninger som innebærer utestengelse, og forskjellige typer ulikhet beskrives som avvik og er noe samfunnet bør spares for, i stedet for at berikelsen det gir fremheves.

Selv om vi ser en tilsvarende trend i Norge, er ikke bildet sort og hvitt. De fleste aksepterer ikke en slik utvikling og vil i likhet med Parat kjempe imot. Dette krever både mot og handlekraft. Det handler om noe så enkelt, men også så vanskelig, som å ta til motmæle. Det er mange måter å gjøre det på. Vi kan gjøre det i stortingsvalget til høsten. Vi kan gjøre det ved å stemme på politikere som ønsker et inkluderende og mangfoldig samfunn og arbeidsliv. Vi kan også gjøre det ved å ta sitatet fra forfatteren Arnulf Øverlands dikt «Du må ikke sove» på alvor. Du må ikke sitte trygt i ditt hjem og si: Det er sørgelig, stakkars dem! Du må ikke tåle så inderlig vel den urett som ikke rammer deg selv!

Hans-Erik Skjæggerud
Hans-Erik Skjæggerud
Leder i Parat

Facebook: facebook.com/HansErikSkj/
Twitter: @Skjaeggerud



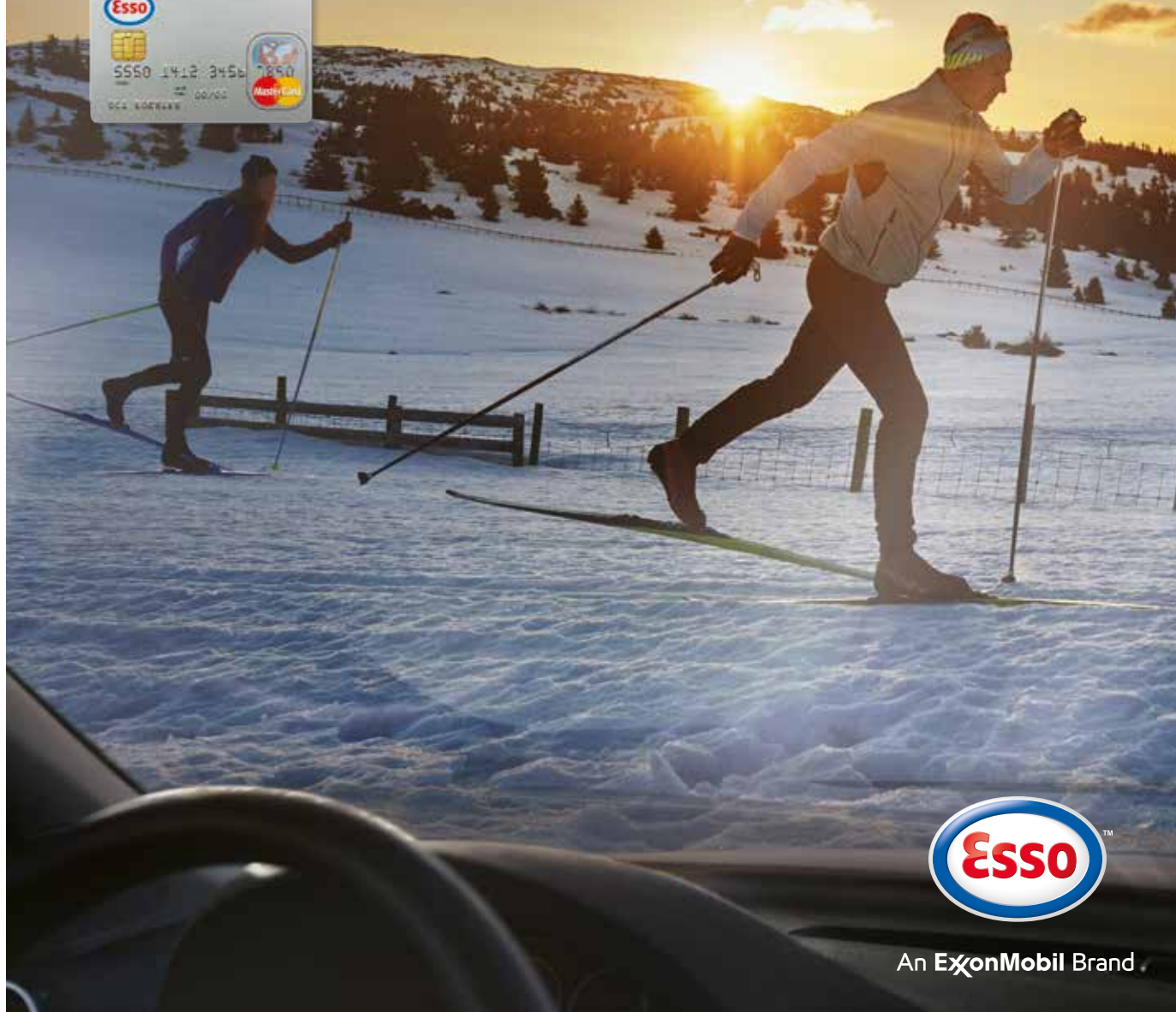
Foto: Trygve Bergslund

Kom nærmere opplevelsen

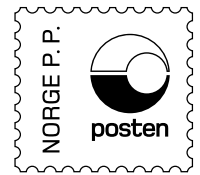
Med Esso Mastercard får du 50 øre/l i rabatt på drivstoff. I tillegg får du 25 % rabatt på leiebil hos Europcar, 20 % rabatt på bilvask hos Esso og hver 6. vask gratis ved bruk av rabathefte på de stasjonene som tilbyr dette.

Husk også at kortet ditt kan brukes til alle innkjøp, overalt!

Finn ut mer og søk på essomastercard.no/ys



Drivstoffrabatt forutsetter bruk av et Esso Mastercard. Effektiv rente ved kreditt på kr 15 000 o/12 mnd. er 31,13 %. Total kredittkostnad kr 1 947.



Gjensidige
Bank



Garantert
knallgod
sparerente

Fastrenteinnskudd til 1,80 % rente

En fastrentekonto passer for deg som har minst 25 000 kroner, og kan binde pengene i 6 eller 12 måneder. Du får en god og forutsigbar avkastning.

Priser:

- Innskudd med binding i 6 måneder: 1,70 %
- Innskudd med binding i 12 måneder: 1,80 %

Prisene på Fastrenteinnskudd er nominelle renter gjeldende per 15.2.2017 og kan endres på kort varsel. Sjekk gjensidigebank.no for dagens priser og bestill fastrenteinnskudd i nettbanken. Dersom du ikke allerede er kunde, åpner du enkelt konto ved å bruke BankID.