

# Tannhelse sekretæren

## Tannleger fra andre nasjoner

–Utfordringen må løses i fellesskap

Pensjon

– Når lønner det seg å gå av?



## Kvikksølvsaken til Stortinget

NAV mener kvikksølv ikke er skadelig

- > Vasker!
- > Smører!
- > Autoklaverer!



x 6



DAC Universal vasker, smører og autoklaverer dine turbiner og vinkelstykker på 12 minutter. Nå finnes det også adapter for EMS scalerhåndstykke. ENKELT. SMIDIG OG ØKONOMISK.

DAC Universal

# Innhold



## Kvikksølv-saken til Stortinget

Side 14



## Vellykket messe

Side 17



## Utfordringer på arbeidsplassen

Side 8

### Annet innhold:

Leder	5	Kvikksølv-saken til Stortinget	14
Smånytt	6	Rettigheter når tannlegen selger praksisen	16
Utenlandske tannleger, utfordringer og løsninger	8	Suksess på Nordental	17
Videreutdanning	11	Pensjon – Hva lønner seg?	18
Kurskalender	12	Fra Delta til ThsF	22

#### Medlemsblad for Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF),

Stiftet 23.01.2007.  
Tilsluttet Parat (YS).

#### Utgis av:

Tannhelsesekretærenes Forbund  
(ThsF)/Parat.  
Parat, Pb 9029, Grønland  
0133 OSLO

www.parat.com  
www.thsf.no

#### Besøksadresse:

Brugata 19, Grønland, Oslo  
Telefon: 21 01 36 00  
Telefaks: 21 01 38 00

#### Leder av Tannhelse- sekretærenes Forbund:

Gerd Bang-Johansen  
Telefon: 21 01 37 70  
Mobil: 984 88 100  
gerd.bang.johansen@parat.com

#### Ansvarlig redaktør:

Gerd Bang-Johansen

#### Redaksjon:

Media Solution AS,  
Postboks 9393, Grønland,  
0134 Oslo.

Forsidefoto:  
Trygve Bergsland

#### Redaktør:

Trygve Bergsland  
Telefon: 905 85 639  
trygve@media-solution.no

#### Annonser:

Tlf. 905 85 639  
salg@media-solution.no

#### Layout:

Signus  
Telefon: 470 28 038  
grethe@signus.no

#### Trykk:

BK Grafisk AS  
Telefon: 33 48 59 00

**ThsF**  
Tannhelsesekretærenes Forbund

ISSN:1504-5714

#### Abonnement:

Media Solution AS,  
Tlf. 905 85 639,  
abo@media-solution.no



# Exakt. Direkt. Perfekt. Kapslar från GC

- Direkt applicering snabbt och enkelt
- Garanterat likvärdig hantering, gång efter gång
- Utmärkta produkttegenskaper
- Pålitliga och reproducerbara resultat

Erhåll den allra högsta precisionen med våra glasjonomerer, resinbaserade fyllningsmaterial samt cement i kapslar.

Ledande inom glasjonomerer under 30 år.



## – Vi skal vinne kampen i fellesskap

Det er mange tiår siden tannhelsesekretærer ble alvorlig syke uten at noen kunne gi en forklaring. Det er fem år siden Brennpunkt første gang satte fokus på «kvikksølvjventene». Det er senere gjennomført forskning og omfattende undersøkelser både nasjonalt og internasjonalt, som slår fast at:

- Kvikksølv er en av de farligste miljøgiftene som finnes.
- Kvikksølv skader sentralnervesystemet og fører til kognitive skader.
- Tannhelsesekretærene ble utsatt for kvikksølvnivåer i luften som ble pusket inn som var opptil 50 ganger høyere enn det som var tillatt den gang.
- Mange tannhelsesekretærer har fått påvist senskader og er ute av stand til å fortsette i arbeid.

Et nytt Brennpunkt-program har satt fokus på det faktum at tannhelsesekretærer som har søkt yrkesskadeerstatning hos NAV, uten unntak har fått avslag på sine søknader.

ThsF har siden 2005 hatt kvikksølv-saken som en av sine viktigste prioriteringer. Vi har samarbeidet tett med Brennpunkt-redaksjonen, og har drevet påvirkningsarbeid overfor politikere, byråkrater og media. Blant annet har vi hatt god kontakt med stortingspolitiker Laila Dåvøy. Hun leverte en interpellasjon om denne saken til Stortinget samme dag som Brennpunkt gikk på lufta.

Dåvøy har blant annet følgende kommentar: «Jeg opplever at det er bred enighet på tvers av partilinjer om at noe må gjøres i denne saken. Påstanden fra NAV om at det ikke eksisterer neurologiske skader som følge av kvikksølv virker helt meningsløs.»

Vi kan slå fast at de aller fleste synes å ha sett og akseptert sammenhengen mellom kvikksølveksponering og senskader som har ført til yrkesskader. Det gjelder politikere i regjering og opposisjon, primærlegene som henviser pasientene og de yrkesmedisinske avdelingene som utreder. Problemet er at det tydeligvis ikke gjelder spesialistlegene i NAV og deres jurister som avgjør hver enkelt sak.

To sentrale forskere, professor Bjørn Hilt og professor Bente Moen, har etter siste Brennpunkt-program uttrykt at de er svært overrasket over at forskningsresultatene blir brukt som grunnlag for avslag hos NAV. De er også svært kritiske til at eksponeringsdoser som ellers i samfunnet er definert som farlige, av spesialistene i NAV blir definert til ikke å være farlige for tannhelsesekretærer.

Hilt sier blant annet: «De avslagene jeg har sett overrasker meg veldig, men når jeg hører at det ikke er noen som har fått godkjenning, så synes jeg faktisk at det virker som om de har bestemt seg på forhånd.»

Etter Brennpunkt-programmet og flere kritiske medieoppslag har den nye NAV-direktøren Joakim Lystad og statssekretær Jan-Erik Støstad erkjent at saken er egnet til å skade tilliten til NAV. De har lovet en gjennomgang av rutinen innen 1. februar 2011.

Denne saken er fortsatt vår viktigste kampsak, og vi kommer ikke til å gi oss før de saker som fremmes får en riktig og rettferdig avgjørelse. Vårt krav er at arbeidsminister Hanne Bjurstrøm sørger for at lovgrunnlag og instruksjoner blir justert slik at saksbehandling og beslutninger i NAV kan skje på samme grunnlag, og med den samme forståelse, som hos yrkesmedisinerne når de utreder tannhelsesekretærene. Dette er en sak som fortsatt vil kreve mye av oss alle sammen.

På slutten av et hektisk år, med stort fokus på arbeidet ThsF utfører, vil jeg benytte anledningen til å ønske dere alle en fin adventstid og en fredelig og godt fortjent juleferie.

**Vennlig hilsen**  
**Gerd Bang-Johansen**  
**Leder**





## Forsker på tannhelse

Innbyggerne i Nordkapp er invitert til å bli med på et forskningsprosjekt om tannhelse.

– Hundre personer i Nordkapp har fått brev. De er invitert til å være med på et forskningsprosjekt om tannhelse, forteller Magritt Brustad, professor ved Samisk Helseforskning ved Universitetet i Tromsø til Radio Nordkapp.

Honningsvåg og Båtsfjord er valgt ut fordi de ansatte var positive til å delta. Det er Helse- og omsorgsdepartementet som finansierer prosjektet. Prosjektet skal kartlegge tannhelsen i Nord-Norge.

## 29 millioner



Regjeringen foreslår å øke bevilgningen med 29 millioner kroner til tannhelse i neste års budsjett.

– Vi satses nå på å få utdannet mer personell og en distriktsprofil på utdanningen for å få mer tilgjengelige tannhelsetjenester, sier helse- og omsorgsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen.

I budsjettet for 2011 satses det på flere områder for å bygge opp denne tjenesten. Tilgangen på nødvendig personell skal sikres gjennom:

- Økt utdanning av tannpleiere ved Høgskolen i Hedmark – samarbeid med Kunnskapsdepartementet
- Økt spesialistutdanning av tannleger, særlig utdanning av tannleger med dobbeltkompetanse (forskning og spesialistutdanning) – samarbeid med Kunnskapsdepartementet
- Videre oppbygging av de regionale odontologiske kompetansesentre (Tromsø, Trondheim, Bergen, Arendal og Oslo),
- Oppbygging av kompetanseteam av psykolog og tannlege som kan utrede og behandle personer som har vært utsatt for tortur og overgrep eller som har odontofobi (angst for tannbehandling).

## Lokaliseringskrangel sinker tannbygg

Krangel blant politikere tvinger tannhelsetjenesten i Kirkenes til å holde ut med trange kår og antikvarisk utstyr.

– Forholdene her er ikke til å holde ut. Jeg kan liste side opp og side ned over kritikkverdige forhold: Vi har trange kår, antikvarisk utstyr, mangelfull avfallshåndtering, elendig klima, ingen vaktmester, og overhodet ingen tilrettelegging for funksjonshemmede, sier verneombud Lena Hjelm ved Tannhelseklinikken i Kirkenes til finnmarken.no. Hun hadde gledet seg til å kunne forberede innflytting til nye moderne lokaler, men er isteden fullstendig sjokkert over at byggingen av ny tannhelseklinikk nok en gang er utsatt.



## Ny tannklinikk i Sande



Mandag 18. oktober åpnet fylkesordfører Per-Eivind Johansen og fylkesrådmann Egil Johansen nye Sande tannklinikk. Klinikken benytter digital røntgenteknikk og bildelagring i elektroniske pasientjournaler. Seks behandlingsrom står klare til å ta i mot kundene, og ytterligere to utstyres etter hvert.

Sande er en kommune i vekst og utvikling. Fylkeskommunen har derfor valgt å innrede en tannklinikk som tar høyde for den raskt økende befolkningen. Klinikken tilbyr også praksis plasser til tannlege- og tannpleierstudenter.

## Knakk tann ved brødspising

Et koliebrød fra Dagens Brød Nærskakt kostet kunden en tann. TV2 fulgte opp med en sak og nå har Nærskakt tilbudt seg å betale hele tannlegeregningen.

Da bakeri- kunden hadde tygget litt på brødet kjente han noe som han mener

må ha vært en stein i brødet og tannen hans knakk i to. Tannen hadde delt seg på langs og kilte seg ned i tannkjøttet hver gang han tygget. Tannlegebehandlingen ble vurdert til å koste mellom 25000 og 30000 kroner. Etter lang tids diskusjon med bakeriet oppsøkte kunden TV2-hjelper deg. Kort tid etter har Nærskakt nå tilbudt seg å betale hele kostnaden.



Kilde: Vestfold Fylkeskommune



## Tann hull

Overtannlege Bjørn Eggen forteller til Tidens Krav at det er hull i tannlegedekningen i Surnadal, og snart kan det bli like lange køer også i Halså og Rindal. Ved den offentlige tann-klinikken ved Øye i Surnadal er nå bare en tannlege på jobb. Den andre er sykmeldt. Begge er relativt ferske i faget, og ventelistene forlenges for hver dag.

Klinikkjefen i Surnadal, Erik Hjelkrem deler uroen, og forteller til avisen at de nå kun tar inn prioriterte grupper.

– Nå behandles det bare barn, psykisk utviklingshemmede, eldre i institusjoner og gjennom hjemmehjelp, samt rusmisbrukere. Det betyr i praksis at voksne, betalende pasienter bare får komme dersom det er akutt smertesituasjon, forteller Hjelkrem.

Kilde: Tidens Krav

## Fra smerte til smil i 100 år



1. november i år ble den kommunale tannhelsetjenesten i Oslo 100 år. På samme dato i 1910 ble den første offentlige tannklinikken i Norge åpnet på Ankerløkken.

Fra å være et tilbud til noen få «trengende» skolebarn på

begynnelsen av 1900-tallet, dekker Tannhelsetjenesten i Oslo i dag over 120 000 innbyggere, med 18 tannklinikker t tillegg til klinikker på 15 av kommunens sykehjem og to klinikker i fengslene.

Kilde: Oslo Kommune

## Sykdom og elendighet

Det er ikke lurt å dele tannbørste - selv ikke med kjæresten. Det kan gi deg sykdommer du helst ikke vil ha. NRK har utført en uformell spørreundersøkelse på nett som viser at 50 prosent av de som har svart av og til deler tannbørste med andre. – Du må for all del ikke dele tannbørste med andre. Verken med søsken, foreldre eller samboer, forteller Hans R. Preus, professor i periodonti ved Universitetet i Oslo (UiO) til NRK.

### Streptokokker og influensa

Grunnen til at du skal børste med din egen kost, er rett og slett for å unngå å bli smittet



med diverse sykdommer. – Teoretisk sett kan du bli smittet av alt fra streptokokker til influensa, opplyser professor Preus.

Likevel er det faktisk slik at venninner låner hverandres kost, barn tar feil, eller kjæresten deler. Men da kan du altså bli syk. Når man kysser, overføres en liten mengde bakterier fra munn til munn. Denne mengden er så liten at man svært sjelden kan smitte hverandre, fordi mottakeren klarer å håndtere bakteriene. Men om man deler tannbørste, kan du være ille ute.

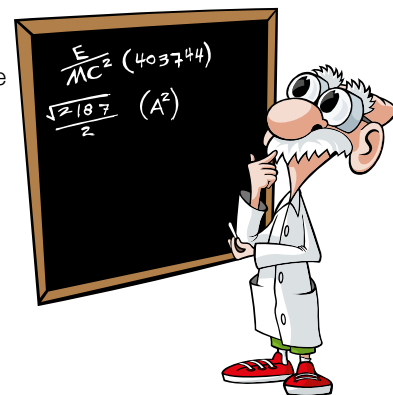
Kilde: NRK

## Bekymret for tap av kompetanse

Ruth Grung Komitéleder for miljø og byutvikling i Bergen kommune viser til bygging av nytt odontologibygget i Bergen og behovet for å utdanne flere tannleger og mer kunnskap om både behandling og forebygging. Det er i følge Grung vedtatt å opprette fem regionale kompetansesentre i landet. Ett av dem vil være i Bergen og skal være operativt innen 2012.

Hun mener det har vært mye fokus på bygg og lite på innhold. – Når det gjelder tannhelse så må vi dessverre konstatere at fagkompetansen gradvis er blitt nedbygd. Av de få professorene som er igjen på Odontologen er de fleste over 60 år. Det tar mange år å bygge opp kompetanse. Det er påfallende hvor ulike rammevilkår vi har for å utdanne tannlegespesialister i forhold til legespesialister. Her har sikkert Legeforeningen og Tannlegeforeningen spilt helt ulike roller, i følge Grung.

Kilde: Byavisen



## Ny generalsekretær i NTF

Richard R. Næss er ansatt som ny generalsekretær i Den norske tannlegeforening og tiltrer 1. februar 2011. Næss er utdannet tannlege fra Det odontologiske fakultet i Oslo i 1973. Han har en fortid som tillitsvalgt i NTF, blant annet som leder av Sentralt forhandlingsutvalg og som hovedstyremedlem. Richard R. Næss er i dag fylkestannlege i Østfold. ThsF gratulerer med ansettelsen.

Kilde: NTF

# Utfordringer på arbeidsplassen

**Tannhelsesekretærenes forbund (ThsF) opplever at mange tannhelsesekretærer rapporterer om problemer på arbeidsplassen som skyldes konflikter med tannleger fra andre nasjoner. Konflikter som kan føre til dårlig arbeidsmiljø og at enkelte velger å slutte i jobben.**

Av: Trygve Bergsland

Ragnhild Kvålshaugen er Dr.oecon og førsteamanuensis ved Institutt for strategi og logistikk ved Handelshøyskolen BI. Hun har skrevet at Skandinavia er mer eller mindre sammenfattet i én kultur, selv om det også blir fremhevet ulikhet mellom Norge, Sverige og Danmark. Denne kulturen skiller seg fra resten av Europa og USA. Forskjeller i kultur ligger i aspekter som religion, politisk system, humanistisk perspektiv og grunnleggende verdioppfatninger.

## Likhetstanken gjelder i Norge

Kvålshaugen mener at det som kjenne-tegner den norske kulturen, er at vi i større grad har respekt for og tar vare på medarbeidere. Videre er det slik at likhetstanken i Norge avviker fra mange andre land, blant annet fordi nordmenn er mer selvstendige, og fordi Norge har en flatere organisasjonsstruktur enn andre land vi kan sammenligne oss med. Denne organisasjonsstrukturen har ifølge Kvålshaugen innvirkning i synet på medarbeidere og involveringen av disse når det gjelder åpenhet til prosesser, deltagelse og kommunikasjon. Hun trekker frem Tyskland og Frankrike som eksempler på land med store forskjeller mellom lavere- og høyere-stående funksjonærer. Hvis man i disse landene ikke er over et visst ledernivå, «er man ingenting» ifølge Kvålshaugen.

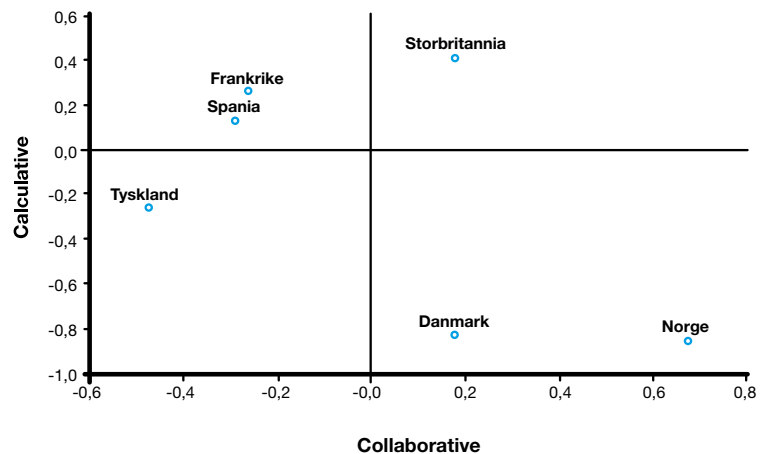
## Praktisk erfaring

Ragnhild Reppen jobber med tannpleie og som tannhelsesekretær i privat praksis. Tidligere jobbet hun ved en offentlig klinikk i Flekkefjord og har opplevd noen

av utfordringene knyttet til forskjeller mellom ulike kulturer.

– Tannlegen var helt nyutdannet her i Norge og hadde det vi betrakter som et foreldet kvinnesyn. Han hadde problemer med å akseptere at kvinner var i jobb, og jeg fikk beskjed om ikke å spørre ham om

noe. Samtidig var han opptatt av hvordan andre tannleger jobbet, og spurte meg om mange ulike oppgaver. Han ville ikke ha hjelp eller innblanding, det var han som bestemte. Fylkestannlegen hadde flere samtaler med denne tannlegen uten at det



Figuren viser de ulike dimensjonene langs aksene, der de ulike landene plasserer seg etter hvilken grad de benytter calculative og/eller collaborative metoder. Resultatene viser at norske selskap i stor grad benytter collaborative metoder, og i liten grad benytter calculative. Storbritannia ligger høyest på den calculative dimensjonen, der Norge ligger lavest.

Norge ligger høyest på den collaborative dimensjonen, der Tyskland ligger lavest. Collaborative elementer er teamarbeid og «myke», humanistiske verdier eller samarbeidsprosjekter.

Calculative system har stor autonomi til å handle fritt i forhold til hvordan de leder arbeidstakere og at det ikke pålegges press fra lover, avtaler eller fagforeninger.

Even Bolstad, daglig leder i HR Norge, mener grafen på en god måte får frem forskjellene i ledelsesfilosofi mellom ulike land. Eksemplet er hentet fra boken «International Management» av Nordhaug og Gooderham fra NHH. Kilde: Nordhaug/Gooderham.





Even Bolstad i HR Norge viser til at det er en mye mer autoritær lederstil i Mellom-Europa og USA. Foto: Trygve Bergsland

løste problemet, og det endte med at han sluttet i jobben, forteller Ragnhild.

Utfordringene knyttet til ledere som kommer fra land utenfor Skandinavia bekreftes også av Even Bolstad, som er daglig leder i HR Norge, en medlemsorganisasjon for alle som jobber med personal og ledelse. I et tidligere intervju for bladet Tannhelsesekretæren beskrev han forskjellene mellom den myke skandinaviske lederstilen i forhold til en mye mer autoritær lederstil i Mellom-Europa og USA.

Laila Aas Dyrøy jobber som tannhelsesekretær i Møre og Romsdal. Hun forteller at fylkeskommunen tidligere rekrutterte mange tannleger fra Tyskland.

– Erfaringen er at de som selv ønsker å flytte til Norge og tar med seg familien, tilpasser seg den norske organisasjonsformen og fungerer bra. De som derimot kommer til Norge som siste utvei og må flytte fra Tyskland for å få jobb og tjene penger, fungerer ikke like bra. Vi opplever ofte dårlige, negative holdninger, og en

veldig ovenfra og ned lederstil. Min oppfatning er at det ikke er tradisjon for å jobbe i team, og de ser ikke på tannhelsesekretæren som en kollega. Jeg kjenner til flere som har jobbet med tannleger som er veldig autoritære og ikke villig til å samarbeide, mens den tannlegen jeg jobber for er en super kollega, forteller Laila.

### Store forskjeller mellom ulike fylker

Fylkestannlege i Hordaland, Inge Magnus Bruvik, bekrefter at det er utfordringer med ansatte fra ulike nasjoner, men har ingen tall på hvor mange konflikter det har vært knyttet til denne problematikken. Han sier at de har benyttet hordalandsmodellen i sitt arbeid.

– Vi har holdt kurs for omtrent 30 ledere i tannhelsetjenesten. I tillegg har kurs for tverrkulturell forståelse vært tema på et møte for hele etaten i mars i år, der omtrent 300 personer var med. Vi har også avholdt klinikkjefskurs, der temaer var «Å lede og bli ledet i et tverrkulturelt perspektiv» forteller Bruvik.

Fylkestannlege i Nordland, Tove Broback, forteller at de ikke har noe eget program for tannleger som kommer fra utlandet. – Det avholdes klinikkleder kurs, men vi har ikke spesielt fokus på problemer knyttet til ulike kulturer. Ledergruppen for distriktet diskuterer imidlertid ulike ledelsesproblemer som blir rapportert, sier Broback.

### Arbeidsinnvandringen vil øke kraftig

Arbeidsinnvandringen til Norge er høy, og vil vokse kraftig i årene fremover. Tall fra integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) viser at polakkene er den desidert største gruppen innvandrere, tyskerne kommer på andreplass og svenskene på tredje plass. I 2009 var det 508 000 personer bosatt i Norge som enten har innvandret selv eller er født i Norge av innvandrerforeldre. Til sammen utgjør dette 10,6 prosent av befolkningen. Det bor innvandrere i alle landets kommuner, men mer enn fire av ti av alle innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre bor i Oslo og Akershus (43 prosent). Under fem prosent bor i Nord-Norge. I Oslo er hver fjerde innbygger innvandrer eller norskfødt barn av innvandrer.

Tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) viser at antallet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre vil øke betydelig i perioden frem til 2060, og regner med at mellom 20 og 31 prosent av den totale befolkningen innen den tid vil være innvandrere innen de ulike kategoriene.

### Norge et annerledesland

Professor Paul Gooderham og professorkollega Odd Nordhaug ved NHH mener Norge er et annerledesland. Den norske lederstilen er i større grad preget av demokrati, konsensus og inkludering, sammenlignet med europeisk og amerikansk lederstil. Den norske bedriftskulturen er preget av likhetstenkning og et inkluderende bedriftsdemokrati. Men verdier som oppfattes som positive i Norge, kan oppfattes stikk motsatt i utlandet: En jovial leder kan bli tolket som en inkompetent leder i land hvor autoritære ledere er vanlig.

Gooderham mener vi i møte med kolleger fra andre deler av verden må bli flinkere til å formidle vårt eget verdigrunnlag og bedriftskultur på en meningsfull måte. Det handler om kommunikasjon, formidling og

## Arbeidsmiljø

om å skape et felles rom. Professoren mener vi må bli enige om et felles verdigrunnlag og gjennom ulike prosesser overvinne misforståelser og tabber som ofte oppstår.

### Hordalandsmodellen

Liv Tvilde Laading er seniorrådgiver og prosjektleder i Hordaland fylkeskommune. Hun har vært med på å utvikle «hordalandsmodellen», en modell som beskrives som en verktøykasse for tverrkulturell forståelse. Laading har en mastergrad i arabisk kultur og har bodd lenge i Egypt.

– Jeg mener kunnskap om et land bare i begrenset grad kan hjelpe oss til å forstå konkrete samhandlingssituasjoner. For partene på begge sider av bordet handler det om kontekst og om relasjoner.

Individer er forskjellige, enten de er norske eller kommer fra et «utland», sier Laading, som mener det ikke er mulig å forklare eller gi 1,2 milliarder muslimer en enhetlig karakteristikk.

Løsningen er ifølge Laading for det første å tette kompetansehull. For det andre kan det å prioritere tverrkulturell kompetanse gi positive ringvirkninger i form av bedre arbeidsmiljø for ansatte, lavere konfliktnivå og økt opplevelse av mestring for alle parter.

– Systemproblemer blir som oftest forsterket med fremmedkulturelle innslag. Det må jobbes internt. Spørsmålet er hvordan vi kan jobbe sammen og finne en dialog som fungerer. Integrering er en prosess som involverer både minoritetene og majoriteten.



Ragnhild Reppen.

Det settes ofte i verk tiltak for at minoritetene skal bli integrert i det norske samfunnet. Det som har fått mindre fokus, er behov for tiltak rettet mot majoriteten. Vi må klare å spre tverrkulturell kompetanse på arbeidsplassene, etablere nettverk på og mellom ulike arbeidsplasser og stimulere ansatte til læring og utdanning. I våre kurs vil felles drøftinger kunne få fram at «de vanskelige møtene» handler om relasjoner, ikke om dem og oss. Tverrkulturell kompetanse handler i stor grad derfor om kommunikasjon.

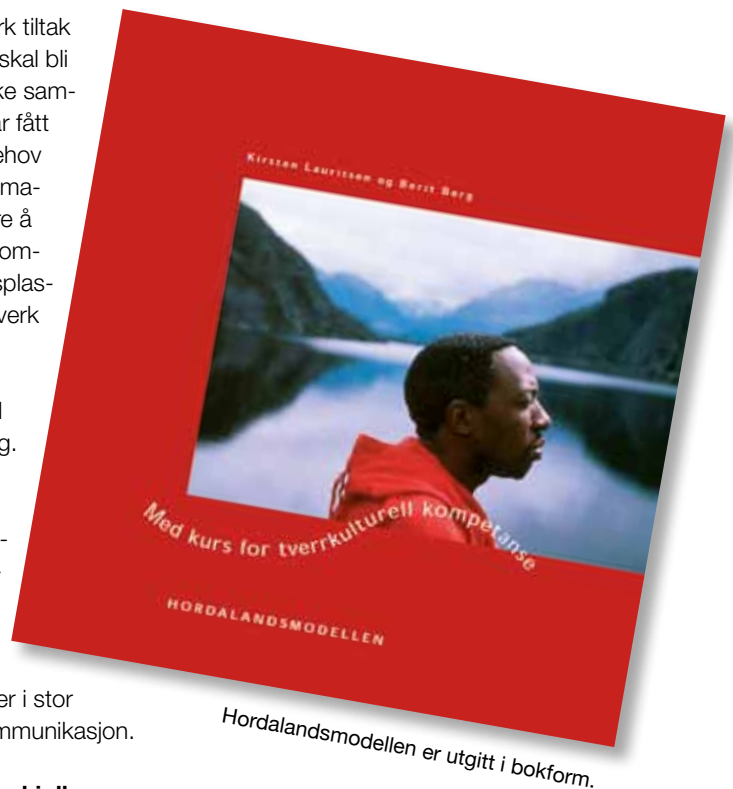
### Alminneliggjør forskjellene

Når vi kommer under press har vi lett for å kategorisere, ifølge Laading. Vi griper i noen tilfeller til stereotypier og forenklinger, der forskjellene mellom «dem» og «oss» oppleves som uoverstigelige.

– Ofte underkommuniseres likhetene, og det kan være vanskelig for begge parter å finne en plattform for å skape gjenkjennelse. Da oppstår det lett usikkerhet. Alminneliggjør forskjeller. Det kan være store forskjeller mellom nordmenn avhengig av kjønn, alder, klasse, om de kommer



Laila Aas Dyrøy.



fra by eller bygd, hvilken landsdel de kommer fra og så videre. Jeg vil også understreke at hvordan vi snakker sammen også inkluderer kroppsspråket vårt. Det å ta utfordringen på alvor er en forutsetning for gode løsninger, sier Liv Tvilde Laading, som ønsker å spre hordalandsmodellen utover hele landet.

### Utdanning og boktips

Høgskolen i Oslo (HiO) arbeider med å legge flerkulturelle og tverrkulturelle emner inn i utdanningene innenfor lærerutdanning og helse- og sosialfag. Under mål for studiet i fagplanen for sosionomutdanningen ved HiO, står det blant annet at en sosionom skal ha tilegnet seg «innsikt i egne verdier, holdninger, handlinger og forståelse for andres verdensbilde, verdisyn og livsform. Spesielt gjelder dette i forhold til spørsmål som har med kultur, religion, kjønn, etnisk tilhørighet, klasse, alder og seksuell preferanse å gjøre». HiO anbefaler boken «Med kurs for tverrkulturell kompetanse» av Kirsten Lauritsen og Berit Berg. Dette er en håndbok med tanke på hjelp til ansatte som er opptatt av tverrkulturell kunnskap på arbeidsplassen. Utgangspunktet for boken er en evaluering av hordalandsmodellen.

# Videreutdanning



Opptatt av utdanningstilbudet til tannhelsesekretærene. Tove Løhne og Gerd Bang-Johansen ønsker sammen å finne gode løsninger på videreutdanning for tannhelsesekretærer.

**Nasjonalt Fagskoleråd ble opprettet 22. september i år og rådets oppgave er å styrke fagskolenes rolle og være pådriver for videreutvikling av utdanningen. Gerd Bang-Johansen, leder for Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF) i Parat, representerer YS og har første varaplass i Fagskolerådet.**

Av: Trygve Bergsland

Statsråd Tora Aasland har støttet opprettelsen av rådet og var til stede ved etableringen for å forsikre seg om at rådet blir en god samtalepartner for kunnskapsdepartementet om hvordan fagskolene kan bli sterke og synlige. Aaslands målsetting er at fagskolene skal være et praktisk og yrkesrettet alternativ til høgskoler og universiteter.

I november ble opprettelsen av fagskolerådet fulgt opp med en nasjonal konferanse om fagskoleutdanning i helse- og sosialfag, der Gerd Bang-Johansen sammen med opplæringsansvarlig i Parat, Tove Løhne, var deltagere. Nasjonalt utvalg for

fagskoleutdanning i helse- og sosialfag (NUFHS) var ansvarlig for konferansen, og Helsedirektoratet bidro med finansiering. – Tema for Fagskolekonferansen var arbeidslivets behov for yrkesrettet spisskompetanse innen helse og omsorg på fagskolenivå. I tillegg til dagens og morgendagens utfordringer i forhold til samhandlingsreformen, noe som medfører nye bemannings- og kompetansebehov i helse- og omsorgssektoren. Fylkeskommunen har fra 2010 overtatt ansvaret for fagskoleutdanningen. Fylkeskommunene har dermed også ansvar for å tilrettelegge fagskoleutdanningen i tråd med behovene til næringslivet, forteller Tove Løhne.

Parat bruker omtrent 10 millioner kroner hvert år på å utdanne sine tillitsvalgte. Samtidig gir forbundet også støtte i form av utdanningsstipend til medlemmer som ønsker å utdanne seg videre. – Vi orienterer oss i forhold til videreutdanning av tannhelsesekretærer. Vi ønsker muligheter for ytterligere skolering og anser det som viktig for rekrutteringen til yrket. Det er også i flere sammenhenger kommet frem ønsker fra medlemmene som ønsker muligheten til videreutdanning i forhold til ledelsesansvar og faglig utvikling. Det er viktig å benytte ressursen tannhelsesekretærer er for å møte fremtidige utfordringer, sier Gerd Bang-Johansen.

# Kurs og konferanser for tillitsvalgte i 2011

- følg med på [www.Parat.com](http://www.Parat.com) flere kurs kommer

## Grunnopplæring trinn1 - 3

Fortløpende	Trinn1	½ dag		TV i region Nord
Fortløpende	Trinn1	½ dag		TV i region Midt
Fortløpende	Trinn1	½ dag		TV i region Vest
Fortløpende	Trinn1	½ dag		TV i region Sør
Fortløpende	Trinn1	½ dag		TV i region Øst
08.02	Trinn 2 Vest	3 dager	Bergen	TV i region Vest
14.02	Trinn2 Øst og Sør	3 dager	Sandefjord	TV i region Øst/Sør
15.02	Trinn2 Midt og Nord	3 dager	Trondheim	TV i region Nord/Midt
24.05	Trinn2 Øst og Sør	3 dager	Kongsberg	TV i region Øst/Sør
06.09	Trinn 2 Vest	3 dager	Stavanger	TV i region Vest
27.09	Trinn2 Midt og Nord	3 dager	Tromsø	TV i region Nord/Midt
04.10	Trinn2 Øst og Sør	3 dager	Hadeland	TV i region Øst/Sør
23.11	Trinn2 Øst og Sør	3 dager	Hadeland	TV i region Øst/Sør
29.11	Trinn2 Midt og Nord	3 dager	Trondheim	TV i region Nord/Midt
28.03	Trinn3 privat	3 dager	Olavsgaard	TV i hele landet
12.04	Trinn3 stat	3 dager	Hadeland	TV i hele landet
02.11	Trinn3 kommune + HSH-HUK + Spekter helse	3 dager	Hadeland	TV i hele landet
23.11	Trinn3 privat	3 dager	Hadeland	TV i hele landet
28.11	Trinn3 stat	3 dager	Hadeland	TV i hele landet

## Fordypningskurs

(Krever forkunnskaper som grunnopplæring eller tilsvarende)

25.01	Tilsettingsråd	1 dag	Oslo	TV i statlig sektor
14.02	Konflikthåndtering/LØFT med juss	3 dager	Skedsmo	Alle sektorer samlet
14.03	Presentasjonsteknikk, kommunikasjon og formidling	2 dager	Skedsmo	Alle sektorer samlet
02.05	Forhandlingsteknikk (privat sektor/spekter 1-9)	3 dager	Sanner	TV i hele landet
10.05	Forhandlingsteknikk (kommune/Spekter helse)	3 dager	Skedsmo	TV i hele landet
07.06	Forhandlingsteknikk (statlig sektor)	3 dager	Skedsmo	TV i hele landet
07.06	Styrearbeid & medbestemmelse	2 dager	Hadeland	TV i privat sektor
25.08	Tilsettingsråd	1 dag	Oslo	TV i statlig sektor
01.09	Lokale lønnsforhandlinger i statlig sektor	1 dag	Bergen	TV i region Vest
02.09	Lokale lønnsforhandlinger i kommunal sektor	1 dag	Oslo	TV i hele landet
07.09	Lokale lønnsforhandlinger i statlig sektor	1 dag		TV i region Nord
09.09	Lokale lønnsforhandlinger i statlig sektor	1 dag		TV i region Midt
12.09	Lokale lønnsforhandlinger i statlig sektor	1 dag		TV i region Øst
13.09	Lokale lønnsforhandlinger i statlig sektor	1 dag		TV i region Sør
11.10	Arbeidsrett for privat sektor	2 dager	Hadeland	TV i privat sektor
24.10	Økonomiforståelse for Privat og Spekter 1-9	3 dager	Hadeland	TV i hele landet
31.10	Grunnleggende konflikthåndtering	3 dager	Trondheim	TV i hele landet
21.11	Medbestemmelse og innflytelse i arbeidslivet	2 dager	Hadeland	TV i offentlig sektor
01.12	Medbestemmelse og innflytelse i arbeidslivet	2 dager	Hadeland	TV i privat sektor

## Eksamensrettede kurs

(Krever forkunnskaper som grunnopplæring og erfaring som tillitsvalgt)

04.01	Nettverksrelasjoner og påvirkningsprosesser – 10 stp	4 dager	Oslo	TV i hele landet
03.10 + 05.12	Grunnleggende arbeidsrett – 15 stp.	4 dager x 2	Oslo	TV i hele landet
04.01	Nettverksrelasjoner og påvirkningsprosesser – 10 stp	4 dager	Oslo	TV i hele landet

# Konferanser og møter for tillitsvalgte

- følg med på [www.Parat.com](http://www.Parat.com) flere arrangement kommer

15.11	Paratkonferansen	1 dag
16.11	Representantskapsmøtet	1 dag

## Region Nord

Fredrik Langes gate 13, 9008 Tromsø, telefon 77 63 79 70, faks 21 01 38 00 [nord@parat.com](mailto:nord@parat.com)

28.02	Regionkonferanse Nord	2 dager
05.09	Regionkonferanse Nord	1 dag
06.09	Regionmøte Nord	1 dag

## Region Midt

Kjøpmannsgt. 35, 7011 Trondheim, telefon 73 50 65 10, faks 73 50 65 13 [midt@parat.com](mailto:midt@parat.com)

07.03	Regionkonferanse Midt	2 dager
07.09	Regionkonferanse Midt	1 dag
08.09	Regionmøte Midt	1 dag

## Region Vest

Valkendorfs gate 5, 5012 Bergen, telefon 55 32 98 80, faks 55 32 98 81 [vest@parat.com](mailto:vest@parat.com)

23.03	Regionkonferanse Vest	2 dager
26.09	Regionkonferanse Vest	1 dag
27.09	Regionmøte Vest	1 dag

## Region Øst

Brugata 19, 0133 Oslo, telefon 21013600, faks 21 01 38 00 [ost@parat.com](mailto:ost@parat.com)

21.03	Regionkonferanse Øst	2 dager
19.09	Regionkonferanse Øst	1 dag
20.09	Regionmøte Øst	1 dag

## Region Sør

Grev Wedelsgt. 12, 3111 Tønsberg, telefon 33 31 74 40, faks 33 31 78 30  
Vestre Strandgt. 42, 4611 Kristiansand, telefon: 38 09 92 39, Epost [sor@parat.com](mailto:sor@parat.com)

09.03	Regionkonferanse Sør	2 dager
14.09	Regionkonferanse Sør	1 dag
15.09	Regionmøte Sør	1 dag

Ta kontakt med regionskontoret for nærmere opplysninger.

## Temadager for tillitsvalgte og medlemmer

blir annonsert i første nummer av Paratbladet i 2011

### Fikk du ikke invitasjon til kurset?

Tillitsvalgte får tilsendt kursinvitasjon på e-post. Dette betyr at hvis du som er tillitsvalgt ikke er registrert med riktig verkkode eller riktig e-postadresse i medlemsregisteret vil du ikke få invitasjon til kurs.

### Spørsmål om kurs?

Les mer om kurset på [www.Parat.com](http://www.Parat.com) under "Kurs og utdanning" i venstremenyen eller "Se hele kalenderen" nederst i venstremenyen. Spørsmål om kurs kan også rettes til ditt regionskontor eller sendes på e-post til [kurs@parat.com](mailto:kurs@parat.com).

# Kvikksølv-saken til Stortinget

**Manglende vedtak og aksept av kvikksølvforgiftning som yrkesskade hos NAV har ført til at Laila Dåvøy nå har levert en interpellasjon til Stortinget. Hun forventer en bred debatt som fører til at NAV må endre praksis og gi tannhelsesekretærene de rettigheter de har krav på.**

Av: Trygve Bergsland

Tirsdag 16. november viste NRK Brennpunkt sitt program om kvikksølv, og Dåvøy leverte en interpellasjon til Stortinget.

Samme dag ble tv-programmet også vist på storskjerm i Stortinget for en samlet helse- og sosialkomité.

– Jeg opplever at det er bred enighet på tvers av partilinjene om at noe må gjøres i denne saken. Påstanden fra NAV om at eksponering for kvikksølv ikke gir nevrologiske skader virker helt meningsløs, sier Laila Dåvøy.

## Bakgrunn

Laila Dåvøy har tidligere vært barne- og familieminister og arbeids- og administrasjonsminister. Før hun kom til Stortinget var hun leder for Norsk Sykepleierforbund. Fra 2005 har hun vært medlem av helse- og omsorgskomiteen på Stortinget.

– Jeg er opptatt av svake grupper som ikke blir hørt og fikk den første henvendelsen om kvikksølvforgiftning for fem år siden og har senere møtt mange med tilsvarende plager. Felles for samtlige er at de ikke når frem i statsforvaltningen og oppfatter at NAV ikke tror de har noen yrkesskade. Noe av det som opprører meg, er at NAV skylder på psykiske lidelser og ikke tar tannhelsesekretærene på alvor, sier Dåvøy.

## Brennpunkt

NAV sine jurister underkjenner medisinske diagnoser stilt av overleger og professorer fra hele landet. Pasientene fortviler, men NAV nekter å møte dem. NAV forsøker i Brennpunkt-programmet å ta til orde for at kvikksølv-sakene behandles i samsvar med folketrygdloven på lik linje med øvrige yrkessykdomssaker. NRK Brennpunkt avdekket at det er det motsatte som skjer. I programmet viser Tannhelsesekretærenes forbund (ThsF) eksempler på saker som har vært ferdig utredet fra spesialist i flere år uten at NAV har klart å fatte noen avgjørelse. Seerne fikk bekreftet et bilde av NAVs yrkessykdomskontor som en svært lite tilgjengelig instans, som verken ønsker å kommunisere med partene eller de arbeidsmedisinske miljøene.

– Vi må få frem fakta i forhold til beslutningene til NAV. For meg ser det ut som dette er avgjørelser som ikke bør være så vanskelige å ta. Det kan ikke benyttes ulik kompetanse i utredningene av pasientene og senere i de vurderingene NAV skal utføre, sier Dåvøy.

## Dokumenterbare skader

Forskningsresultatene til professorene Bente Moen og Bjørn Hilt, viser klart at kvikksølv-eksponering hos tannhelsepersonell har utløst kognitive symptomer hos

enkelte. Kognitive sykdommer i dette tilfellet er blant annet konsentrasjonsvansker, tretthet

og hukommessvikt. Forskingen til Hilt viser at omtrent fem prosent av de undersøkte har kognitive plager av betydning. Av disse har mellom 35 og 65 prosent sannsynligvis symptomer som skyldes kvikksølvforgiftning. Med andre ord har 1,7–3,2 prosent av tannhelsepersonellet fra den aktuelle tidsperioden dokumenterbare skader. Moen har i sitt arbeid anslått det totale antallet tannhelsesekretærer som har vært eksponert for kvikksølv før 2005 til minimum 10 000 personer. Der som dette er riktig, har mellom 170 og 320 personer innen tannhelsesektoren i Norge senskader som følge av tidligere kvikksølvpåvirkning.

– Jeg er kjent med at mange tidligere tannhelsesekretærer med støtte fra ThsF har søkt NAV om erstatning, og at ingen frem til i dag har fått godkjent erstatningsgrunnlag. Det var mitt møte med Tordis Klausen som for meg var starten på en planmessig tilnærming til denne problematikken, og det var også hun som satte meg i kontakt med ThsF og mitt første møte med Gerd





NRK Brennpunkt, her representert ved Christian Kråkenes, Synøve Bakke og Kjersti Knudssøn, har intervjuet leder av ThsF, Gerd Bang-Johansen, i forbindelse med NAV sin holdning til kvikksølvskadde tannhelsesekretærer.

Bang-Johansen. Jeg ønsker å ta opp enkeltsaker, men er opptatt av at det må være saker som gjelder flere, der det tydelig er feil og mangler i systemet som forårsaker problemene. Ønske om å fremskaffe fakta var også bakgrunnen for at Dagfinn Høybråten bevilget en million kroner til forskning på kvikksølveksponeringen blant tannhelsepersonell da han var minister, sier Dávøy.

### **Kvikksølv er en svært farlig miljøgift**

Dávøy mener NAV motarbeider intensjonene til tidligere arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen. Da han i 2007 fikk den siste rapporten fra professor Bjørn Hilt, skrev han i en pressemelding at kvikksølveksponering kan ha ført til senskader, og at det er svært viktig at de som har fått helseskader får de rettighetene de har krav på.

– Dette har blitt fulgt opp av arbeidsmedisinerne, men ikke av NAV. Det var i 2007 at miljø- og utviklingsminister Erik Solheim fastsatte et forbud mot all bruk av kvikksølv i produkter i Norge. Solheim skrev i

en pressemelding samme år at kvikksølv er blant de aller farligste miljøgiftene vi har. Påstandene NAV fremmer i forhold til at kvikksølv ikke har gitt skader på tannhelsesekretærer som har vært eksponert for store mengder kvikksølv, blant annet gjennom arbeid med kobberamalgam, mener jeg faller på sin egen urimelighet, sier Laila Dávøy.

### **Imponert over ThsF**

Ny NAV-direktør, Joakim Lystad, og statssekretær Jan-Erik Støstad i arbeidsdepartementet innser at saken skader tilliten til NAV og lover en gjennomgang av rutineene innen 1. februar 2011.

– Jeg er imponert over jobben ThsF har utført. Det er et grundig og seriøst arbeid for medlemmene som ligger til grunn for NRK-programmet og nå med ledelsen i NAV og departementet på banen. Med en grundig stortingsdebatt håper jeg at en langvarig kamp går mot slutten, og at fornuften seirer slik at de kvikksølvskadde tannhelsesekretærene får den aksepten de fortjener, sier Dávøy.

### **Flere muligheter for Stortinget**

Laila Dávøy sier at dersom det er behov for det, kan stortingsrepresentanter – på eget initiativ – ta opp saker i Stortinget. Representantforslaget blir først sendt til en komité for behandling, og komiteen avgir deretter en innstilling til Stortinget. Er det behov for utredning, foreslår komiteen at forslaget sendes til regjeringen for utredning. Representanter fra ulike partier kan gå sammen om representantforslaget, eller representanten kan fremme en sak alene.

### **Fakta om kvikksølv**

Gerd Bang-Johansen, leder i ThsF, forteller at noen tannhelsesekretærer hver halve time, seks dager i uken, kokte kvikksølv, ofte på små kontorer uten ventilasjon og verneutstyr. Hun tror ikke kunnskapen om hva som faktisk skjedde på 50-, 60-, 70- og dels 80-tallet har vært god nok.

– I dag er det slik at bare et termometer som inneholder kvikksølv knuser, må alle ut av rommet. Tilsvarende mengde kvikksølv kokte mange av tannhelsesekretærene hver halve time. De som har meldt inn skader jobbet slik som beskrevet. Et lite antall er rapportert fra sent i perioden (50-tallet og fram til deler av 80-tallet), et større antall fra tidligere i perioden. Det er ikke mange som har rapportert inn skader etter kvikksølveksponering, men de som har rapportert inn er ekstreme tilfeller. Antallet som søker yrkesskadeerstatning er derfor lite, noe som blant annet skyldes at søknadsprosessen er en for stor belastning for allerede svært syke mennesker, sier Gerd Bang-Johansen.

# Rettigheter når tannlegen selger praksisen

Av: Vette W. Rasmussen, advokat

**Tannleger selger, eller overlater av og til praksisen til en ny tannlege. Dette skaper ofte en usikker situasjon for tannhelsesekretæren som ofte fortsetter i praksisen, men da med ny arbeidsgiver.**

I denne artikkelen setter vi søkelyset på hvilke rettigheter den ansatte har i en slik situasjon.

## Snakk med tannlegen

Som utgangspunkt oppfordrer vi tannhelsesekretærene til å snakke med tannlegen om hvordan stillingen til vedkommende forventes å bli berørt ved et eventuelt salg. Bakgrunnen for dette er at vi ser at tannlegen i mange tilfelle ønsker å ivareta en langvarig kollegas interesser ved overgang til en ny arbeidsgiver. Tannlegen kan da ta dette med i salgsavtalen. Riktignok er ikke denne interessen like fremtredende i alle sammenhenger, og da er det viktig at den ansatte er kjent med sine rettigheter.

## Virksomhetsoverdragelse

Hvilke rettigheter den ansatte har, beror på hvorvidt arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse. Noe forenklet kan en si at dersom praksisen overføres til noen andre og den etter overdragelsen beholder sin identitet, vil bestemmelsene komme til anvendelse. Dette er en sammensatt vurdering der en rekke momenter skal tas i betraktning. Det er særlig spørsmålet om det er en selvstendig enhet som blir overført og hvorvidt identiteten er i behold som kan danne grunnlag for usikkerhet.

Som en tommelfingerregel kan en si at bestemmelsen kommer til anvendelse dersom en annen tannlege fortsetter praksisen i de samme lokalene, med det samme utstyret og de samme pasientene. Situasjonen vil kunne være en annen dersom den nye

tannlegen innlemmer virksomheten i sin egen praksis.

## Aksjeselskap

Er praksisen som selges et aksjeselskap, vil det ikke være en virksomhetsoverdragelse, men da vil ansettelsesforholdet uansett bestå med de samme rettigheter og plikter som før. Dette fordi en da juridisk sett fremdeles er ansatt i det samme selskapet.

## Du beholder alle individuelle rettigheter

Konsekvensen ved at bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse, er at den ansatte viderefører sitt ansettelsesforhold i den nye virksomheten. Dette innebærer at alle de rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen, videreføres – herunder også lønn og alle øvrige opparbeidede goder.

## Oppsigelsesvern

Det er også viktig å være oppmerksom på at arbeidsgiver ikke kan si opp den ansatte med virksomhetsoverdragelsen som grunn, men den ansatte kan sies opp med bakgrunn i et eventuelt behov for nedbemanning. I så fall vil det måtte være en ordinær utvalgelsesprosess blant de ansatte etter at overdragelsen er gjennomført.

## Retten til ikke å jobbe hos den nye tannlegen

Siden den ansatte ikke skal tvinges til å jobbe for en ny arbeidsgiver dersom vedkommende ikke ønsker det, har den ansatte anledning til å reservere seg mot en overføring av ansettelsesforholdet. Dette må i så fall gjøres skriftlig til den tidligere arbeidsgiveren innen 14 dager etter at vedkommende fikk kunnskap om overdragelsen. Dette innebærer i så fall en avslutning av arbeidsforholdet på overdragsesestidspunktet uten oppsigelsestid. Den ansatte vil da heller ikke motta noen lønn etter overdragsesestidspunktet. Siden den ansatte da frasier seg muligheten til lønnet



arbeid, vil vedkommende få forlenget ventetid hos NAV (åtte uker) før dagpenger mottas. Dette gjelder derimot ikke dersom arbeidstakeren har tilstrekkelig gode grunner for ikke å akseptere å arbeide for den nye arbeidsgiveren.

## Den nye tannlegen har samme rettigheter som den forrige

Det er viktig å være oppmerksom på at den nye tannlegen også vil ha den samme styringsretten i ansettelsesforholdet som den tidligere tannlegen. Dette innebærer at vedkommende kan velge å organisere driften på en annen måte. Ved usikkerhet om rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang, eller spørsmål om bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse, anbefales medlemmene å kontakte ThsF eller Parats juridiske avdeling.







# Vellykket messe

Av: Trygve Bergslund

**Årets Nordental-messe var godt besøkt og Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF) var representert med en flott stand. Leder i ThsF, Gerd Bang-Johansen, forteller at forbundet fikk 35 nye medlemmer i løpet av de tre messedagene, noe hun er godt fornøyd med.**

Nordental regnes av mange som Norges største og viktigste møteplass for dentalbransjen. Det er her landets tannhelsepersonell og alle de sentrale leverandørene av utstyr og tjenester rettet mot tannhelsetjenesten møtes. De besøkende ser på arrangementet som årets store begivenhet for faglig

oppdatering, produktnyheter, nye innkjøp og sosialt samvær med kollegaer.

Ifølge Tannlegeforeningen var det mer enn 3600 personer innenfor dørene.

– ThsF var godt synlig for de besøkende og vi fikk besøk av mange medlemmer i tillegg til

at vi vervet 35 nye medlemmer i løpet av de tre dagene messen varte. Vi som jobber på stand opplever at navnet på forbundet gjør at tannhelsesekretærene naturlig føler tilhørighet, og oppfordrer de som ennå ikke har meldt seg inn til å bli med for å støtte vår yrkesgruppe, forteller Gerd Bang-Johansen.

## UTNYTT DINE FERDIGHETER

www.dentalcare.no



STERN S280TRc

CONTINENTAL



www.dentalcare.no

### Oppdag den nye unitmodellen fra Dental Care AS; Stern Weber S280TRc.

En kvalitetsunit med et elegant design. Uniten kommer med den nye og enda kraftigere børsteløse mikromotoren fra Cefla (endofunksjon) samt har selektivsug – alt selvfølgelig inkludert i prisen!

Uniten er fulldigital, har en av markedets kraftigste operasjonslamper (hele 36.000 lux), ekstra separat vanntank (økt sikkerhet!), valg mellom tre ulike fotkonsoller m.m. Leveres både med pisker og hengende slanger.



www.sternweber.com

Dental Care AS, Årvollskogen 51, 1529 Moss - Tlf: 69 23 55 66 - Fax: 69 23 55 65 - E-post: post@dentalcare.no

# – Du må planlegge egen levealder

**Med den nye pensjonsreformen i privat sektor får vi en rekke nye valg i forhold til hvordan vi skal kunne ta ut egen pensjon. For å optimalisere tidspunktet for uttaket, må vi vite når vi skal dø.**

Av: Trygve Bergsland

Etter de nye pensjonsreglene for folketrygden som trer i kraft fra januar neste år, kan du velge å gå av med pensjon etter fylte 62 år, du kan ta ut pensjon fra fylte 62 år og samtidig fortsette å jobbe, eller du kan fortsette å jobbe og ta ut pensjon senere for å få en høyere pensjonsutbetaling den dagen du velger å gå av.

## Det finnes ingen enkle svar

Hva som lønner seg er i aller høyeste grad avhengig av hvor gammel du kommer til å bli. Tror du at du kommer til å dø tidlig, må du ta ut mest mulig med en gang. Har du tenkt å bli svært gammel lønner det seg å jobbe lengst mulig og deretter ta ut en høyere pensjon.

Stein Stugu i kunnskapssenteret De Facto har beregnet kombinasjonen av pensjonsutbetalingene du kan forvente deg basert på ulike scenarier. Eksemplene i tabell 1 og 2 er forenklet, og hver enkelt må få beregnet sin pensjon individuelt (se faktainformasjon), men i grove trekk vil eksemplene gi deg hjelp til å gjøre noen valg.

– Det som er helt sikkert er at du bør fortsette å jobbe så lenge som mulig etter fylte 62 år dersom du helsemessig er i stand til det. Når vi tar utgangspunkt i statistisk levealder og regner på hva du netto vil få utbetalt ved ulike valg etter 62 år, viser det seg at du i ytterste fall får mer enn dobbelt så mye penger tilgjengelig ved å fortsatt

jobbe i forhold til å gå av tidlig, sier Stein Stugu.

## Ikke alle har valgfrihet

Utrekningene viser at hvis du ikke har AFP, må du ha en gjennomsnittlig inntekt på nærmere 400 000 kroner brutto i året for å ha lov til å gå av når du er 62 år. I tabell 1 vil du se at med en inntekt på 350 000 kroner kan du gå av tidligst når du er 63 år, og har du en lønn på 300 000 kroner må du vente til du er 65 år.

## Valgfriheten

er derfor ikke så stor som mange kan ha fått inntrykk av.

– Myndighetene har satt et minimumskrav for hva som skal være innbetalt til folketrygden. For mange med relativt lav inntekt fører dette til at de må jobbe langt utover 62 år før de kan velge å ta ut sin pensjon. Har du en AFP-ordning vil inntektskravene være lavere, mens de som har kortere opptjeningstid, eller i perioder har hatt lavere lønn, kommer dårligere ut, sier Stugu. Ta ut pensjon tidligst mulig Dersom du har tilstrekkelig opptjening ved fylte 62 år, viser beregningen at det kan lønne seg å ta ut pensjon tidlig, samtidig som du fortsetter å jobbe så lenge som mulig.

– Beregninger vi har gjort viser at dersom du lever så lenge som Statistisk sentralbyrå (SSB) har beregnet, kan det lønne seg å ta ut pensjon fra fylte 62 år og få



Stein Stugu i kunnskapssenteret De Facto.

denne utbetalt i tillegg til lønn fra arbeidsgiver, se tabell 2. Totalt sett får du tilnærmet den samme totale utbetalingen fra 62 år og frem til du dør, som dersom du venter med å ta ut pensjon frem til du faktisk går av. Forskjellen er at du får en høyere utbetaling de første årene, og lavere utbetaling etter avsluttet arbeidsforhold når du kombinerer utbetaling av pensjon og lønn. Tror du imidlertid du kommer til å leve lenger enn hva statistikken viser, bør du vente med å få utbetalt pensjon til den dagen du slutter å jobbe, sier Stugu.

Mange vil få en høyere skatteprosent og kanskje passere grensen for toppskatt ved å kombinere utbetaling av pensjon sammen med lønn. – Det gjelder å være klar over at pensjonen kommer på toppen av den lønnen du har, og du blir skattet for alt sammen. Dette har vi tatt hensyn til i tabell 2, der du allikevel kommer gunstig ut ved å ta ut pensjonen tidlig. Igjen må jeg understreke at hva som egentlig lønner seg for den enkelte, er avhengig av hvor gammel du kommer til å bli, sier Stein. – Og før du velger å ta ut pensjon tidlig, må du tenke gjennom om du kan klare deg på lav pensjon når du ikke kan jobbe mer. Husk at du kan bli både 90 og 95 år...

Tabell 1

Lønn 350 000	Pensjon brutto	Inntekt brutto	Samlet brutto	Pensjon netto	Kun inntekt netto	Samlet netto
Fra 62	Ikke lov å gå av					
Fra 63	155 500	0	155 500	155 000		
Fra 63	155 500	350 000	505 500		260 000	360 000
Fra 67	191 000	0		176 000		
Fra 67	191 000	350 000	541 000		260 000	381 000
Fra 70	229 500	0	229 500	198 500		
Fra 70	229 500	350 000	579 500		260 000	404 500
Fra 75	332 500	0	332 500	258 500		

Lønn 500 000						
Fra 62	183 500	0	183 500	171 500		
Fra 62	183 500	500 000	683 500		350 000	459 500
Fra 67	241 000	0	241 000	204 500		
Fra 67	241 000	500 000	741 000		350 000	494 000
Fra 70	289 000	0	289 000	228 500		
Fra 70	289 000	500 000	789 000		350 000	521 500
Fra 75	419 000		419 000	318 000		

**Forutsetninger:**

Grunnbeløp: 75641

Født 1949

Enslig

Uten AFP

Skatt 2010-regler, ingen særskilte fradrag.

Skattebegrensingsregler tatt med i beregningen ved lav pensjon

Beregnet i faste lønnskroner

Avkorting tjenstepensjon, -48 prosent ved uttak ved 62 i stedet for 67 år, forutsatt ytelsespensjon og 3,5 prosent lønnsvekst (-38 prosent uten lønnsvekst)

\* Kilde Banklovkomisjonens forslag

Pensjon går opp med lønnsstigning - 0,75 prosent, det vil si at tidlig uttak av pensjon gir litt dårligere resultat ved sammenlikning enn eksemplene viser

**Viktige momenter:**

AFP kommer i tillegg, tas ut med 19 200 kroner mer i året før fylte 67 enn etter

AFP vil også stige med utsatt avgangsalder (fram til 70 år)  
Tjenstepensjon vil sannsynligvis kunne tas ut fleksibelt fra neste år, men avkortes kraftig, gjelder kun menn

\* Kilde Banklovkomisjonens forslag

AFP	Tatt ut ved 62	Tatt ut ved 67	Tatt ut ved 70
Lønn 350 000	43 804	55 332	65 746
Lønn 500 000	58 120	73 623	87 628



AFP-tillegget varer resten av livet og består av et tillegg beregnet på grunnlag av 0,314 prosent av lønn og et særskilt tillegg på 10 400 kroner (skattefritt, tatt ut ved 62 år, født 1949, fast kroneverdi). AFP-tillegget forutsetter at du tar ut minst 20 prosent folketrygd og tar ut enten 0 eller 100 prosent. Utbetales med 19 200

kroner mer før 67 enn etter, eksempelvis 350 000 kroner, omtrent 58 500 kroner i året før 67 år, 39 300 kroner etter, ved uttak fra 62 år. Beløpene i Tabell 1 er før justering for at nivået er forskjellig før og etter 67 år.

**Tabell 2**

Lønn 350 000	Ant. Gjenv. Leveår	Ant. Gjenv. Leveår	Oppspart netto	Oppspart netto	Oppspart netto	Oppspart netto	Oppspart netto	Oppspart netto
Alder	Kvinne 84 år *	Mann 80,5 år*	Kvinne (1)	Mann (1)	Kvinne (2)	Mann (2)	Kvinne (3)	Mann (3)
Fra 62	22	18,5						
Fra 63	21	17,5	3 255 000	2 712 500				
Fra 63	21	17,5			4 075 000	3 532 500	4 032 000	3 416 000
Fra 67	17	13,5						
Fra 67	17	13,5			4 690 000	4 302 500	4 599 000	3 904 250
Fra 70	14	10,5						
Fra 70	14	10,5			5 715 000	5 172 500	5 446 500	4 541 750

Lønn 500 000	Ant. Gjenv. Leveår	Ant. Gjenv. Leveår	Oppspart netto	Oppspart netto	Oppspart netto	Oppspart netto	Oppspart netto	Oppspart netto
Fra 62	22	18,5	3 773 000	3 172 750				
Fra 62	22	18,5			5 213 000	4 612 750	5 226 500	4 510 750
Fra 67	17	13,5						
Fra 67	17	13,5			6 077 000	5 476 750	5 649 000	4 849 250
Fra 70	14	10,5						
Fra 70	14	10,5			7 517 000	6 916 750	7 062 000	5 949 000

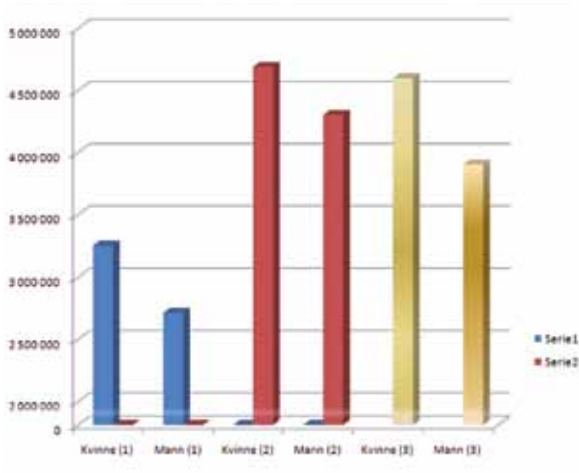
Tallene viser utvikling i samlet pensjonsutbetaling med en årslønn på henholdsvis 350 000 og 500 000 frem til du går av med pensjon. Gjenværende leveår er beregnet ut i dra tall fra statistisk sentralbyrå (SSB) som beregner at de som er 62 år i dag vil bli henholdsvis 84 år som kvinne, og 80,5 år som mann.

Utviklingen i samlet utbetaling i forhold til gjenværende leveår er forsøkt vist i tabellen og to tilhørende illustrasjoner.

1\* Her er forsøkt beregnet samlet nettolønn dersom man går av ved 62 år og frem til statistisk død

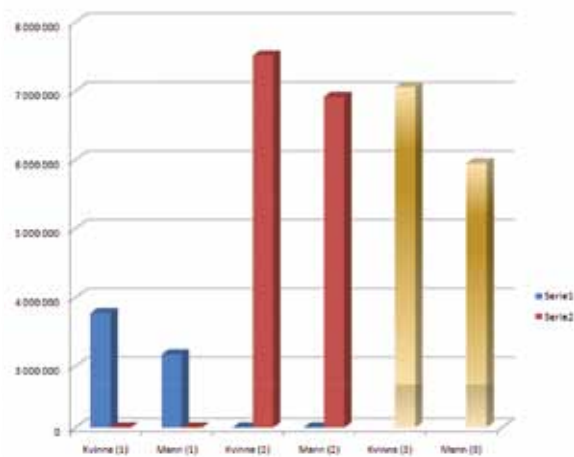
2\* Her er forsøkt beregnet samlet nettolønn dersom man tar ut pensjon og jobber frem til 67, 70 eller 75 år frem til statistisk død

3\* Her er forsøkt beregnet samlet nettolønn dersom man jobber uten å ta ut pensjon frem til 67, 70 eller 75 år frem til statistisk død



**Illustrasjon 1**

Tallene er hentet fra Tabell 2. Alle grafer viser samlet utbetalt fra fylte 63 år og frem til statistisk død. Blå graf viser hva kvinne eller mann samlet vil få utbetalt ved å gå av 63 år gammel og frem til man statistisk dør. Forutsetningene er en bruttolønn frem til pensjonsalder på 350 000 i året, noe som gir en årlig netto pensjonsutbetaling på 155 000 i året. Er du kvinne lever du statistisk i 21 år etter fylte 63 år og vil samlet ha mottatt 3 255 000 kroner. Rød graf viser hva du samlet får utbetalt dersom du fortsetter å jobbe frem til du er 67 år og samtidig tar ut pensjon. Som kvinne vil du netto i samme tidsperiode motta 4 690 000 kroner. Menn har samme utgangspunkt, men på grunn av statistisk kortere levealder blir samlet beløp noe mindre. Brun graf viser hva du netto får utbetalt dersom du venter med å ta ut pensjon, jobber frem til 67 år, og deretter tar ut en høyere årlig pensjon. Som du ser gir dette som kvinne marginalt mindre (91 000 kroner) samlet utbetalt.



### Illustrasjon 2

Tallene er hentet fra Tabell 2. Alle grafer viser samlet utbetalt fra fylte 62 år og frem til statistisk død. Den viser den samme utviklingen som i illustrasjon 1, men tallene er forsterket ved å vise hva som skjer når du jobber frem til fylte 70 år. Blå graf viser hva kvinne eller mann samlet vil få utbetalt ved å gå av 62 år gammel og frem til man statistisk dør. Forutsetningene er en bruttolønn frem til pensjonsalder på 500 000 i året, noe som gir en årlig netto pensjonsutbetaling på 171 500 i året. Er du kvinne lever du statistisk i 22 år etter fylte 62 år og vil samlet ha mottatt 3 773 000 kroner. Rød graf viser hva du samlet får utbetalt dersom du fortsetter å jobbe frem til du er 70 år og samtidig tar ut pensjon. Som kvinne vil du netto i samme tidsperiode motta 7 517 000 kroner. Menn har samme utgangspunkt, men på grunn av statistisk kortere levealder blir samlet beløp noe mindre. Brun graf viser hva du netto får utbetalt dersom du venter med å ta ut pensjon, jobber frem til 70 år, og deretter tar ut en høyere årlig pensjon. Som du ser gir dette som kvinne noe mindre (455 000 kroner) samlet utbetalt.

# Kommentar

**Beregningene bekrefter det vi har hatt mistanke om, nemlig at det generelt sett for ansatte i privat sektor vil lønne seg å ta ut pensjonen tidligst mulig. Du vet aldri når du faller fra, og pengene vil du bare få utbetalt og ha glede av så lenge du lever.**

Av: Andreas Moen, advokatfullmektig i Parat

Det kan også legges til at de fleste vil ha mer glede av pengene så lenge de har helse til det. Helsen blir som kjent ikke bedre med årene. Og dersom man bor på offentlig pleiehjem de siste årene, vil uansett store deler av inntekten gå tilbake det offentlige. Da spiller det liten rolle for den enkelte om pensjonsutbetalingen er høy eller lav. Ingen fasitsvar. Her er det imidlertid mange faktorer å ta hensyn til. For eksempel vil dette ikke gjelde for personer som har høy inntekt på slutten av karrieren og lavere inntekt tidlig i karrieren. Disse bør, etter dagens system, hvor de 20 beste av 40 års opptjening er avgjørende for pensjonen, sørge for å få flere gode år. I eksempelet er det forutsatt full opptjening (man har allerede de 20 beste årene på plass). Det vil heller ikke gjelde dersom du har god helse og utsikter til å bli eldre enn de fleste. Risikoen ved å ta ut pensjon tidlig er at du kan komme i en situasjon hvor du i mange år som pensjonist har lav

pensjon. Hvis du som 62-åring fortsatt har friske og raske foreldre, bør du med andre ord vente lengst mulig. Uansett vil det i privat sektor selvfølgelig lønne seg økonomisk å jobbe så lenge som mulig. Man hever da lønnen på toppen av pensjonen man tar ut. I privat sektor går man ikke lenger «av» med pensjon. Man velger selv når man skal ta ut pensjon, og man velger selv hvor lenge man vil jobbe. Helt uavhengig av hverandre. Reglene tilgodeser de rikeste. Fleksibiliteten som nå er innført kommer imidlertid stort sett de rikeste til gode. Det er grovt sagt bare de med litt over gjennomsnittlig inntekt over minst 20 år som kan velge å ta ut pensjonen allerede ved 62 år. Grunnen til dette er at retten til pensjon ved 62 år må være så god at den tilsvarer minimum minstepensjon (får nytt navn: garantipensjon) ved 67 år. Mange med dagens opptjeningsmodell ender opp med minstepensjon (garantipensjon) og kan derfor ikke



Andreas Moen, advokatfullmektig i Parat.

begynne uttaket før fylte 67 år, se tabell 1. OBS! Under ny opptjening, som innføres gradvis for årgangene 1954 til 1963, vil 18,1 prosent av all brutto arbeidsinntekt helt fram til fylte 75 år (opp til et visst beløp) gå inn i pensjonsbeholdningen. Da vil incentivene til å fortsette å jobbe bli enda klarere. I beregning fra NAV er det tatt hensyn til at beregnet gjenstående levetid øker for hvert år man blir eldre. Statistisk sentralbyrå (SSB) har laget en utregning for levealder som du finner på [www.ssb.no/dode](http://www.ssb.no/dode)

# Fra Delta til ThsF



Kerstin Knutsen er i full jobb ved Domus & Medicus Tannlegesenter i Oslo og medlem av ThsF.

Av: Trygve Bergsland

Kerstin Knutsen (48) er tannhelsesekretær ved Domus & Medicus Tannlegesenter i Oslo og tidligere aktiv tillitsvalgt i en konkurrerende organisasjon til Tannhelsesekretærenes Forbund (ThsF).

– Jeg har jobbet fulltid som tannhelsesekretær fra 1990 og frem til i dag. Det startet med jobb ved Vestby Tannklinik,

en offentlig klinikk som ligger i Akershus, der jeg var i 17 år. Nå jobber jeg ved Domus & Medicus Tannlegesenter i Oslo og har vært her i tre år, forteller Kerstin.

Tidligere var Kerstin hovedtillitsvalgt og senere fylkestillitsvalgt i Kommunalansattes Fellesorganisasjon (KFO) i Delta.

– I tillegg til tillitsvalgtarbeidet i KFO var jeg leder for Tannhelsesekretærenes landsforbund (TSL) som var en av KFOs yrkesorganisasjoner. Det var en periode rundt 2005 planer om å slå sammen flere organisasjoner i YS-systemet, og jeg håpet den gang at vi skulle slå oss sammen med Parat og ThsF. Slik gikk det ikke. Jeg hadde som tillitsvalgt flere store diskusjoner med Gerd Bang-Johansen som den gang var en konkurrent. Når jeg sluttet som tillitsvalgt ble TSL nedlagt og KFO har i dag ingen yrkesorganisasjon for tannhelsesekretærer. Jeg har nå meldt meg inn i ThsF og mener forbundet med Gerd i spissen gjør en kjempejobb for oss tannhelsesekretærer, sier Kerstin.

## Opptatt av utdannings spørsmål

Kjerstin forteller at selv om de var konkurrenter, samarbeidet de på viktige områder som for eksempel utdanning.

– Jeg har selv tatt videreutdanning innen helseadministrasjon gjennom et prøveprosjekt i regi av Malakoff videregående skole. Den gang var vi tre tannhelsesekretærer som tok denne utdannelsen. Senere var jeg med i en gruppe som jobbet med videreutdanning for tannhelsesekretærer på fagskolenivå. På Vestby jobbet jeg som klinikkleder, mens her på Domus & Medicus er jeg alene som tannhelsesekretær alle dager bortsett fra mandager, da er vi to stykker på jobb.

## Engasjement

På spørsmål om hun kan tenke seg å jobbe med tillitsvalgtarbeid i fremtiden, er ikke Kerstin helt avvisende til tanken.

– Jeg ser at tillitsvalgtarbeidet er viktig for vår yrkesgruppe og fagforeningsarbeid har lenge vært en stor del av livet mitt. Jeg har to døtre, en som jobber som lærer og en som har utdannet seg til kokk. Kokken jobber i barnehage og er tillitsvalgt i Fagforbundet. Tillitsvalgtarbeid er kanskje ikke arvelig, men det er morsomt å se engasjementet, smiler Kerstin Knutsen.



## Nekrolog

# Til minne om Arvid Skåren

Det var med sorg vi mottok meldingen om at Arvid Skåren gikk bort altfor tidlig, bare 67 år gammel. Han hadde vært syk ett og ett halvt år, men inntil i sommer virket han rask og sprek, gikk på jakt og på ski.

Arvid Skåren er født i Etnedalen, arbeidet de første årene på vegsentralen i Valdres, før han begynte på Vegkontoret på Lillehammer.

Arvid engasjerte seg tidlig i fagforeningsarbeid, og hans valg av organisasjon var Embetskontorfunksjonærenes Landsforbund (ELF), senere endret til Etatsansattes

Landsforbund. Arvid ble valgt som nestleder i ELF i 1975 og overtok som forbundsleder i 1982. Han var sentralstyremedlem i YS en periode og var forbundsleder i ELF fram til fusjonen med Statsansattes Landsforbund (SL) og Landsforbund for Universitet, Høgskoler og Forskningspersonell (LUHF) i 2000. Det nye forbundet fikk navnet 2Fo. Arvid var nestleder til han gikk av med pensjon i 2002. (I 2005 ble 2Fo fusjonert med Privatansattes Fellesorganisasjon (PRIFO) og fikk navnet Parat).

Han valgte å flytte tilbake til hjemstedet når han gikk av med pensjon. I Etnedal har

han vært aktiv i styrer og verv – alltid et organisasjonsmenneske.

Våre tanker går til Solveig, hans kone og vi lyser fred over Arvid Skårens minne.

*Tore Eugen Kvalheim, leder Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund*

*Pål N. Arnesen, leder Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Stat*

*Hans Erik Skjæggerud, leder Parat*



## Kildesorter det farlige avfallet!

Alle landets tannlegekontor er pålagt å samle inn smittefarlig avfall i godkjente beholdere. KLIF (tidligere SFT) har beregnet at hver tannlege produserer 4,4 kilo smittefarlig avfall hvert år.

Stena Metall har landsomfattende innsamlingsordning for tannlegekontorene og er godkjent for å ta i mot smittefarlig avfall. Vi tilbyr beholdere i størrelser fra 1,8 liter og helt opp til 60 liter.

Kontakt oss i dag og få full kontroll på det smittefarlige avfallet.

Kundeservice tlf.: 63 86 86 00  
[kundeservice@stename metall.no](mailto:kundeservice@stename metall.no)  
[www.stename metall.no](http://www.stename metall.no)

Returadresse:  
Parat  
Boks 9029 Grønland  
0133 OSLO



Fås på apotek

# Dine tenner vil tilgi at vi maser: Ta Flux i alle livets faser!



Nyhet!

Flux  
Junior  
fra 6 år

- ✓ Forebygger hull
- ✓ Styrker tannemaljen
- ✓ Hemmer bakterievekst
- ✓ Uten alkohol og parabener



Nyhet!

Flux 0,2%  
ekstra  
beskyttelse

- ✓ Forebygger hull og ising
- ✓ Styrker tannemaljen
- ✓ Gir sterkere tenner
- ✓ Uten alkohol og parabener



Nyhet!

Flux  
Klorhexidin  
forebygger

- ✓ Plakk
- ✓ Irritert tannkjøtt
- ✓ Karies
- ✓ Uten alkohol og parabener

**FLUX**

God tannhelse for hele familien

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