

JURISTEN

NR 2 / 2022

WWW.JURISTEN.NO

Tema Arbeidsliv, karriere og ledelse



Fra ambulanse til beredskapsjurist // Ny kurs i karrieren for gründere
Lager podcast // Permanent hjemmekontor og fleksibilitet
Lederjobb i utlandet // Digital tvisteløsning



JUS-KURS I MAI OG JUNI

MAI

- Ektefellers og samboeres formuesforhold..... 2.-3. MAI
- Kollektiv arbeidsrett – sentrale emner..... 4. MAI
- Compliance – grunnleggende metodikk og rettslige rammer..... 4. MAI
- Webinar: Teknologi for juridisk virksomhet..... 6. MAI
- Webinar: Etske dilemmaer – gode valg i en hektisk hverdag..... 11. MAI
- Personvern i praksis 12. MAI
- Masterclass i konkurs, akkord- og panterett – 2. samling..... 12. MAI
- Advokatenes fagdager..... 19.-20. MAI
- Webinar: Profesjonell forhandling – fordypning i forhandling med flere parter..... 24. MAI
- Masterclass i compliance: Hvitvasking..... 25. MAI
- Personvernombudkurs..... 31. MAI

JUNI

- Det årlige konkursrettskurset 2.-3. JUN
- Webinar: Forliksforhandlinger – mål, strategi, resultat..... 8. JUN
- Takk & lov LIVE: Ytringsfrihet med Anine Kierulf og Kadafi Zaman..... 8. JUN
- Taushetsplikten og personvernet i helsesektoren..... 9.-10. JUN
- Innføring i offentlige anskaffelser..... 9.-10. JUN



Innhold 2|22



6 Kurser ledere

Torbjørn Buer er opptatt av god kultur for tilbakemeldinger.

14 Mange lederroller

Christine Fossen har hatt ulike lederroller i 25 år og har lært av feil på både godt og vondt.

22 Beslutningspsykologi

Hvordan tar vi beslutninger? Det forsker psykologspesialist Jan-Ole Hesselberg på.

24 Endring

Økokrimsjef Pål Lønseth om omorganisering og ledelse.

34 Hjemmekontorutgifter

Sverre Bromander i Juristforbundet Stat er opptatt av fleksibilitet og tilrettelegging.

38 Å jobbe hjemmefra

Vi har snakket med jurister som har gjort hjemmekontoret permanent.

42 Dommerfullmektigenes lønn

Mange vurderer å slutte på grunn av lønnsnivået, viser undersøkelse.

50 Podkast ble jobb

Marianne Reinertsen formidler juss i sin ukentlige podkast.

52 Gründere

Alexander Cascio og Lars Kristian Nørgaard forteller om oppstarten av advokatfirma.

56 Karriereskifte

Jurist Lise Fyllingen har bakgrunn fra ambulansetjenesten.



Foto: istock.com/shayes17

Noen gjør mer for rettssikkerheten enn andre. Noen kjemper hardere for at loven skal være lik for alle, at alle skal ha samme mulighet til å få de rettighetene lovene gir dem. Det er disse Juristforbundet ønsker å trekke fram som eksempler og helter – som verdige til Rettssikkerhetsprisen 2022.

Foreslå kandidater til Rettssikkerhetsprisen

Rettssikkerhetsprisen skal tildeles én eller flere personer, en institusjon eller en organisasjon som i løpet av foregående år eller over lenger tid har utmerket seg i sitt arbeid eller virke ved å:

- Styrke rettssikkerhet og likhet for loven innenfor sitt virkeområde.
- Arbeide for rettsstatlige prinsipper, ytringsfrihet, likeverd, menneskerettigheter og trygghet for personlige krenkelser.
- Bidra til økt forståelse for og innsikt i lov- og regelverket.
- Bidra til mer effektiv saksbehandling og sikrere beslutninger gjennom utnyttelse av juridisk kompetanse.

Prisen er på 100 000 kroner. Den deles ut på Rettssikkerhetskonferansen onsdag 21. september 2022 i Gamle Logen og på nett.

Juryen for Rettssikkerhetsprisen 2022 består av:

- **Eirin Eikefjord**, jurist, politisk redaktør i Bergens Tidende.
- **Anine Kierulf**, førsteamanuensis ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo, spesialrådgiver ved Norges institusjon for menneskerettigheter.
- **Monica Mæland**, partner i advokatfirmaet Schjødt, tidl. justisminister.
- **Susann Funderud Skogvang**, lagdommer i Hålogaland lagmannsrett.
- **Jon Wessel-Aas**, partner/advokat (H) i Advokatfirmaet Lund & Co DA, leder av Advokatforeningen.

Forslag til kandidater sendes Juristforbundet, att: Jan Lindgren på e-post jl@juristforbundet.no, alternativt Kristian Augusts gate 9, 0164 Oslo.

Forslagene må inneholde kandidatens navn, kontaktinformasjon og en skriftlig begrunnelse.



JURIST
FORBUNDET

Rettssikkerhet

Mer informasjon på www.juristforbundet.no. Frist for nominering er **20. mai 2022**

Mange karriereveier som jurist

I denne utgaven møter du jurister med ulike karrierer og ulike arbeidshverdag, blant annet jurister som er ledere. Pål Lønseth har som Økokrim-sjef omorganisert hele organisasjonen og forteller om sine erfaringer fra ulike virksomheter. Hans råd til unge jurister er å finne et område man interesserer seg faglig for og gjerne bli veldig god på det faget – uten å tenke på at man nødvendigvis skal bli sjef en eller annen gang. Og Christine Fossen forteller om sine erfaringer etter 25 år i ulike lederposisjoner – og om å lære av egne feil, på både godt og vondt. I dag leder hun 2000 politifolk i FNs nest største fredsoperasjon.

En juristutdannelse er en god formell plattform med tanke på ledelse og Juristforbundets karriererådgiver forteller at hun snakker med mange jurister som ønsker eller har tenkt tanken på å bli ledere. God oversikt og forståelse for regelverk er fordelaktig kompetanse innenfor ledelse, påpeker hun. Det er likevel mye man skal tenke gjennom før man eventuelt tar en lederjobb. For det er ikke alltid det er de mest dedikerte fagpersonene som har best ferdigheter til å lede andre. Pål Lønseth sier det slik: Mange arbeidsgivere og organisasjoner har trådt feil ved at man rekrutterer gode fagfolk som ledere. Det er ikke nødvendigvis et likhetstegn mellom de to tingene. Det bør man også som person og ansatt være bevisst på, sier han i denne utgaven.

Det korteste veien til en lederjobb er å starte opp for seg selv og bli sin egen sjef. Lenger bak i bladet møter du jurister som har gjort nettopp det. Som for eksempel Alexander Cascio og Lars Kristian Nørgaard, som etablerte sitt advokatfirma i fjor høst. Eller Henrik Otterlei Rasmussen, Siri Horn og Camilla S. Bull, som har startet opp et selskap som tilbyr digital tvisteløsning. De bestemte seg for å satse midt under pandemiedstengningen i 2020, da det var mye usikkerhet og en ny tilværelse på hjemmekontor. Men Rasmussen sier timingen for etablering var perfekt; I dag er han faktisk usikker på om det ville gått så bra hvis det ikke var pandemi.

Nedstengningen under pandemien har fått alle til å tenke nytt om arbeidshverdagen. Enten man er leder eller ansatt er arbeidsforhold viktig – det gjelder både hvordan man belønnes for sin kompetanse og hvordan arbeidshverdagen er. Fleksibilitet har blitt et stikkord for mange etter lang tid på hjemmekontor. Vi har blant annet snakket med jurister som har gjort hjemmekontoret mer eller mindre permanent og som dermed også har tenkt nytt om bosted. God lesning om både ulike karriereveier og korte arbeidsveier.

Ole-Martin Gangnes
redaktør



Redaktør
Ole-Martin Gangnes
omg@juristen.no



Annonseansvarlig
Randi Huth Rogne – Storybold
randi@storybold.no
Tlf.: +47 995 20 500



Journalist
Tore Letvik
tl@juristen.no



Design / layout
Inge Martinsen – 07 Media
inge.martinsen@07.no



Journalist
Tuva Bønke Grønning
tbg@juristen.no

Tips redaksjonen
redaksjonen@juristen.no
mob. 48 24 83 52
www.juristen.no



Følg oss!

Ved adresseendring

Logg inn med ditt medlemsnummer på juristforbundet.no for å endre.

Andre – send ny adresse til medlem@juristforbundet.no

Redaksjonen forbeholder seg retten til å redigere eller forkorte innlegg.

Juristen arbeider etter redaktørplakaten og er en del av



Forsidebilder

Privat, Tuva Bønke Grønning og Ole-Martin Gangnes

Grafisk produksjon

Ålgård Offset As

Innsendt stoff til neste nummer må være redaksjonen i hende innen 30. mai 2022.

Redaksjonen avsluttet 19. april 2022.

Utgiver

JURISTFORBUNDET





Torbjørn Buer
(Foto: Øyvind Ganesh Eknes / JUS)

Kurser jurister i ledelse

– Det er mye å hente på å bygge opp en god tilbakemeldingskultur

Ledere har mye å hente på å forberede seg på hvordan de ønsker å reagere både når de får og skal gi kritikk. Mange er ikke klar over viktigheten av å bygge opp en positiv feed-backkultur, mener psykologene Torbjørn Buer og Guro Øiestad, som begge kurser jurister i ledelse.

 Tuva Bønke Grønning

Mange av juristene karriererådgiver Inger-Christine Lindstrøm snakker med ønsker eller har lekt med tanken på å bli ledere. Hun mener en master i rettsvitenskap er en god formell plattform med tanke på ledelse, og at god oversikt over og forståelse for regelverk er fordelaktig kompetanse, men opplever likevel at mange ikke nødvendigvis har tenkt godt gjennom om de passer til en lederrolle og hvilke utfordringer det kan ha med seg. *(Les hele intervjuet med Lindstrøm på side 12)*

– Jeg må understreke at de aller fleste som er ledere over tid vil kjenne behov for en eller annen lederutdanning eller kurs etter hvert, sier Lindstrøm.

Det får Torbjørn Buer, leder for Juristenes Utdanningssenter (JUS) også oppleve når de kurser jurister i nettopp ledelse. På spørsmål om ledere er flinke nok til å tenke gjennom på forhånd hvordan man ønsker å håndtere vanskelige situasjoner, samtaler og kritikk er svaret et raskt «nei».

– Jeg blir noen ganger nedtrykt over hvor lett mennesker kommer i konfliktfylte situasjoner som bunner i misforståelser og mangel på kommunikasjonen på arbeidsplassen. På en annen side kan man tenke positivt og si at det er et mirakel vi skaper så mye som vi gjør til tross for dette, sier han.

JUS er Juristforbundet og Advokatforeningens egen organisasjon for etterutdanning og kompetanseutvikling, og kurser jurister i lederstillinger i blant annet «den vanskelige samtalen» og «den viktige kritikken».

Kommunikasjonsform

Buer sier de aller fleste ledere på et tidspunkt vil oppleve utfordringer når det kommer til kommunikasjon og vanskelige samtaler.

– Jeg er grepet av hvor mye som handler om kommunikasjonsform når ting blir vanskelig. Kommunikasjonsform er veldig personlig, og noe det ikke er så lett å gi tilbakemeldinger på, mener Buer.

Han trekker frem det han kaller et klassisk eksempel:

– «Hun er så dominerende, hun er overkjørende og lytter ikke» eller «han er så arrogant». Disse betegnelsene sier mye om hvordan du opplever møtet med den andre, men ikke noe hvorfor vi var uenige om jeg fortjener lønnsforhøyelse eller ikke. Vi mennesker er sosiale vesener som er sensitive for kommunikasjonsform, sier han.

Buer opplever at mange går i «fella» med å gjøre karakteristikk av andre som for eksempel arrogant og dominerende til en dom, og tenker mindre på hvordan man kan håndtere forskjellighet og hvordan man selv fremstår som leder.

Han forteller at mange lederprogrammer handler mye om at lederen trenger å forstå hvordan han eller hun selv påvirker omgivelsene. Ved å be medarbeiderne om tilbakemeldinger vil man også i større grad forstå hvilken kommunikasjonsform man kan ha og hvordan det eventuelt kan føre til misforståelser.

– Det er mye å hente på å bygge opp en god tilbakemeldingskultur. Det forebygger i stor grad konflikter. Det handler om å gjøre det naturlig å gi tilbakemeldinger. Det gir en forståelse av hvordan man virker og påvirker andre, og da vil en del som kjennes brysomt ikke lenger bli så farlig, sier Buer. Vi har alle blindsoner. Det er nyttig å ha mennesker rundt seg som kan bistå å gjøre disse mindre. ►

– Jeg tenker at konflikt som regel ikke er uenigheten i seg selv, men måten vi er uenige på. Det å trene seg opp til å snakke om tematikk som tydeliggjør forskjellighet er en god kapasitet for en arbeidsplass.

Han er opptatt av at det hviler et ekstra ansvar på en leder.

– Du har det som heter omsorgs- plikt, styringsrett og du skal påse at arbeidsmiljøet fremme helse og hindrer uhelse. Det betyr jo en rekke ting, for eksempel at du må være sensitiv rundt din egen håndtering av situasjoner som kanskje starter som en uenighet og utvikler seg til en brysom forskjell. Lederskapet i en virksomhet er sentralt i å skape kollektive rutiner, eller kultur, sier han.

Som nyansatt leder er det stor sannsynlighet at du havner i en organisasjon som ikke har en god tilbakemeldingskultur i bunn.

– Hvis du ser en åpenbar konflikt rundt en medarbeider mener jeg det er bedre å adressere det enn å la være. I en slik sammenheng vil jeg råde en fersk leder til å hente inn råd fra noen med erfaring. Det finnes mange eksempler på ledere som håndterer en vanskelig situasjon på en måte som gjør det hele verre, sier Buer.

Viktig kritikk

Kritikk er et viktig tema i ledelse på godt og vondt, mener også psykologspesialist og førstelektor ved Psykologisk institutt på UiO, Guro Øiestad. Hun har blant annet skrevet boka «Gi og motta tilbakemeldinger – om å bygge hverandre», og holder e-kurs for jurister ved Juristenes Utdanningscenter om «den viktige kritikken».

– Jeg har et generelt inntrykk av at de fleste ledere er opptatt av dette med kritikk og er klar over at tilbakemeldinger er viktig, men kanskje har de ikke tenkt gjennom detaljene i det og hvordan det noen ganger kan være veldig vanskelig, sier Øiestad.

– Det er vanlig å si til de ansatte at «det er viktig med tilbakemeldinger, og jeg er åpen for kritikk», men

når det skjer så går mange litt i svart likevel. Man er liksom ikke helt forberedt.

Selv er hun opptatt av å forstå fenomenet og bidra til at særlig ledere blir mer bevisstgjort på hva som er viktig når en slik situasjon oppstår, og hva som bør gjøres i forkant.

– Som leder går det jo begge veier. Du både får og gir kritikk. Du må også ta tak i ting, si fra om ting og korrigere folk – det er en del av ansvaret.

Skape tilbakemeldingskultur

Øiestad mener det er to typiske feil ledere gjør når det kommer til kritikk og tilbakemeldinger:

– Jeg kan ikke med forskning i hånden si hva som er de vanligste lederfeilene, men mitt inntrykk er at mange ikke har høy nok bevissthet rundt betydningen av positiv feedback i utgangspunktet.

– Målet er jo å produsere det man skal, uansett om det er tjenester, varer eller noe annet, men arbeidsmiljøet – at folk trives og er produktive forutsetter at man kjenner seg noenlunde anerkjent. Som leder å bidra til en raus og generøs positiv feedbackkultur bør være første bud. Det er mange ikke helt klar over, mener Øiestad.

Hun tror mange har en tendens til å tenke at «ja, ja, hører du ikke noe så er det greit».

– Men folk trenger anerkjennelse. Folk vokser på å høre hva de gjør bra. De lærer også mye av å få påpekt styrkene sine, sier hun, og fortsetter:

– Det dreier seg ikke om at en leder bare skal skryte av folk. Det handler om å skape en anerkjennende kultur hvor folk føler seg verdsatt. Det bidrar til trivsel og motivasjon for jobben når hyggelige tilbakemeldinger sitter litt løst, og her kan leder gå foran. Men det må være på ordentlig, falsk feedback blir lett avslørt.

Å ha en positiv tilbakemeldingskultur er et viktig utgangspunkt for at også kritikk skal kunne bli konstruktiv, mener Øiestad.

Føler man seg verdsatt, tåler man også kritikk bedre. Har man ikke fått noe positiv tilbakemelding før man mottar kritikk, kan det være vanskelig å håndtere.

– Da kan man jo bli litt på vakt. Er det dette du tenker om meg? Hvor lenge har du tenkt dette? Hvorfor har du ikke sagt det før? sier Øiestad.

Ikke gå i forsvar

Som leder har du altså ansvar for å bygge en god tilbakemeldingskultur, og også ta tak i utfordringer som dukker opp underveis, mener Buer og Øiestad. Begge er opptatt av at man som leder må be om tilbakemeldinger og gjøre det til en del av arbeidskulturen.

Men å bare si at du er åpen for tilbakemeldinger hjelper ikke stort hvis man ikke håndterer de vanskelige tilbakemeldingene på en god måte. Her er vi inne på en av de andre vanligste «feilene» ledere gjør, mener Øiestad – nemlig å glemme å lytte og gå rett i forsvarsposisjon.

– En generell tommelfingerregel når man er leder og mottaker av kritikk er å forsøke å overstyre impulsen de fleste får til å forsvare seg, og heller prøve å lytte. Hva er det min kritiker egentlig forsøker å fortelle meg? Kan det være noe viktig, noe jeg kan lære av? Hvor kommer det fra? Hva handler det egentlig om?

Øiestad er opptatt av at det er viktig å lytte og høre gjennom den andres budskap, for å bidra til dialog.

– Dialog betyr jo i sin essens at man i en samtale bytter på å snakke og lytte, så begge får sagt den de har på hjertet. Får man til det kan kanskje begge parter, både lederen og den andre, komme ut av det med en bedre forståelse av situasjonen og deretter lettere komme til en enighet, sier hun.

– Det er selvfølgelig ingen garanti for at det skjer, men det gir et mye bedre utgangspunkt og øker sjansen for problemløsning.

Torbjørn Buer påpeker at det er lettere å motta kritikk når du har til-



Juristforbundets behandlingsforsikring: **Best i test**

Ventetiden på nødvendige undersøkelser og behandlinger i helsevesenet kan være lang. Med Juristforbundets behandlingsforsikring er du garantert behandling innen 14 virkedager. Du får raskere behandling etter skade og sykdom, og blir dermed også forttere frisk. Forsikringen leveres av Tryg Forsikring, og Forbrukerrådet har flere år på rad vurdert denne behandlingsforsikringen som best på markedet.

Inkludert i behandlingsforsikringen:

- ✓ Garantert konsultasjon innen 14 virkedager
- ✓ Undersøkelse og behandling hos spesialist
- ✓ Operasjon på private sykehus
- ✓ Gjenopptrening etter operasjon
- ✓ Second opinion
- ✓ Fysioterapeut, kiropraktor, naprapat m.m.
- ✓ Psykolog og psykologisk førstehjelp



JURIST
FORBUNDET

Forsikring

litt til menneskene som kommer med den og når den fremføres som en opplevelse fremfor som et bevis på at du er dårlig.

– Det er også lettere å motta kritikk når du selv kjenner deg på plass og er uthvilt, fremfor hvis du er stressa og sårbar. Men til syvende og sist tilhører det lederjobben å være mottakelig for andres forståelse av hva du burde gjøre, sier han.

«Ledelse er ingen popularitetskonkurranse» og «ledelse er smertefullt» er eksempler på utsagn Buer ofte hører når det er snakk om ledelse. Det handler om at rollen aktiverer forventninger hos andre, tror han. God ledelse er ikke å innfri alles forventninger.

– Det er viktig å huske at en del av kritikken som regel handler om forventninger til rollen din, ikke om deg som privatperson.

Dette er Øiestad enig i.

– Det er ikke sikkert det bare handler om deg. Det kan handle om dem også. Derfor er det viktig å innta en nysgjerrig holdning og prøve å forstå hva kritikken handler om, sier hun.

Tenk gjennom intensjonen

Som leder vil man også møte på situasjoner hvor det oppstår konflikter mellom medarbeidere, hvor en medarbeider ikke utfører jobben på en god måte eller kommuniserer med kollegaer og ledere på en måte som skaper utfordringer.

Guro Øiestad mener det som leder er viktig å forberede seg før man tar opp ting, og huske på at folk lett kan bli såret eller sinte.

– Tenk gjennom hva din intensjon med å ta det opp er. Vil jeg hjelpe ham med å endre på et mønster som er problematisk, få et bedre samarbeid eller kanskje lufte en bekymring og høre om han trenger hjelp? sier hun.

Psykologen mener det er viktig å finne en god intensjon før man går inn i en vanskelig samtale, i stedet for å gå inn i en samtale med en tanke om at «nå må jeg søren meg få



Guro Øiestad (Foto: UiO)

ham til å slutte med det der».

– Da vil dialogen gjerne krasje. Men parallelt kan man gjerne være tydelig på at det kreves en endring, sier hun.

– Og så tror jeg det er greit å gå litt rett på sak. Ikke pakk inn et vanskelig budskap i masse tilgjort skryt, for eksempel. Du kan gjerne slå fast at du vil beholde medarbeideren hvis det er sant.

Torbjørn Buer peker på at det også når du skal gi kritikk eller ta opp vanskelige ting med medarbeidere er viktig at man har en god tilbakemeldingskultur i bunn, og at folk kjenner seg anerkjent.

– Da vet du at den andre også er mer mottakelig for det som måtte komme og vil ha lettere for å regulere sitt eget forsvar.

Øiestad mener det også er viktig å være åpen om både god og utfordrende sider som leder, noe som kan åpne for dialog og tilbakemeldinger, og også gjøre det enklere for medarbeiderne å få tilbakemeldinger.

– Det er ikke noe i veiene for å si til de ansatte at «jeg kjenner at jeg innimellom kan bli for bombastisk. Er det noen av dere som har kjent på det? Dere skal vite at jeg jobber med saken», sier hun.

– Å ta opp slike ting rundt seg selv som leder er veldig forsonende.

Neste gang det skjer kan dere kanskje møte hverandres blikk med et smil og le litt av det.

Spør om konflikthåndtering

Både Buer og Øiestad opplever stor interesse for lederskap hos juristene, og Buer forteller at de planlegger å utvide kurstilbudet rundt ledelse hos JUS.

Øiestad opplever at juristene er gode på overbevisende argumentasjon, men er opptatt av dette på pares med evnen til å lytte hos ledere.

Buer tror forskjellene mellom akademikergruppene er mindre enn forskjellene innad i gruppene.

– Jurister er opptatt av å være jurister, psykologer er opptatt av å være psykologer. Forskjellene mellom gruppene er nok mindre enn forskjellene innad i gruppene. Kanskje er et fellestrekk for akademikere at mange er ambisiøse og at mange ønsker ansvar og søker seg inn i lederroller.

– Som psykolog har jeg naturlig interesse for mennesker, og det kan god være at det preger mitt lederskap. Mange juristleder har i tillegg en forståelse av lov og avtaleverk i arbeidslivet. Det er viktig, og noe jeg måtte lese meg opp på da jeg ble leder, forteller han.

Buer forteller at når han rekrutterer ansatte til JUS spør han alltid om når søkeren opplevde konflikt på arbeidsplassen eller var i en konfliktaktig situasjon sist.

– Det er ikke diskvalifiserende å ha vært i en konflikt, men jeg er opptatt av hvordan de håndterer uoverensstemmelser. Det er det viktig å vite noe om før man ansetter, for jeg ønsker at vi skal ha en felles kompetanse og kapasitet til å håndtere utfordringer, sier han.

– For å få til en god tilbakemeldingskultur trenger en leder gode hjelpere. Gode hjelpere er de som kommer og sier fra at noe ble litt feil. De folka er gull verdt og hjelper oss å kalibrere selvinnsikten som ledere.



GRATIS

Deltakelse og opphold i enkeltrom er gratis. Reiseutgifter dekkes etter billigste reisemåte.

Forhandlingsteknikk

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: **Tillitsvalgte i alle sektorer**
Fra: **Torsdag 20. oktober 2022 start kl 10.00**
Til: **Fredag 21. oktober 2022 slutt kl 14.00**
Sted: **Thon Hotel Vettre, Asker**

Kursnummer: **2022655**
Påmeldingsfrist: **15. september 2022**

Et intensivt kurs for tillitsvalgte i alle sektorer der deltakerne lærer å forhandle målrettet og effektivt. Innledningsvis gis en teoretisk og strategisk innføring i forhandlingsprosessen. Dette følges opp med øvelser og praktisk trening. Deltakerne får testet ut egne ferdigheter og utviklet disse videre.

Kurset veksler mellom gjennomgang av forhandlingsteori/forhandlingsteknikk og praktiske øvelser. Det legges opp til mye bruk av simuleringsøvelser der deltakerne selv skal gjennomføre ulike typer forhandlinger. Kurset er generelt i formen, dvs. det fokuserer på alle typer forhandlinger. Det kan være en fordel å ha gjennomgått innføringskursene som Juristforbundet tilbyr før man melder seg på dette.

Vi legger vekt på å skape en trygg og åpen atmosfære på kurset. Deltakerne skal få prøvd ut sine ferdigheter, og de får konstruktiv tilbakemelding. Det legges betydelig vekt på egeninnsats fra dem som er med. Avslutningstidspunkt første dag kan variere.

Det er en forutsetning for å delta på kurset at alle deltakerne er til stede fra start til slutt.

Påmelding: www.juristforbundet.no/tillitsvalgt Spørsmål: kursdeltager@juristforbundet.no
Spørsmål kan også rettes per tlf 40 00 24 25. Eventuelt forfall må meldes snarest mulig og senest to uker før kursstart.



JURIST
FORBUNDET

Skal, skal ikke?

Hvordan vet du om du kan bli en god leder?

En juristutdannelse er en god formell plattform med tanke på ledelse, men det er en del du bør tenke over før du bestemmer deg for å ta en lederjobb, mener karriereveileder.

 Tuva Bønke Grønning

«Har du veldig temperament, eller er du du bekymret av natur, er kanskje ikke ledelse veien frem for deg. Omvendt er det et godt tegn hvis du trives med å være alene», skriver danske Djøfbladet etter å ha snakket med Lilian Mogensen og professor Henrik Holt Larsen, som nylig har skrevet boka «Håndbog for mellemledere».

Djøf er en dansk fagforening for akademikere med rundt 107.000 medlemmer. En undersøkelse de gjennomførte for noen år siden viste at 61 prosent av medlemmene som ikke hadde lederjobb, ønsket seg det.

Inger-Christine Lindstrøm er karriererådgiver i Juristforbundet og snakker med jurister og advokater på jobb jakt eller som ønsker en endring i karrieren. Hun opplever også at svært mange enten ønsker eller har tenkt tanken på å bli ledere.

– En master i rettsvitenskap er en god formell plattform med tanke på ledelse. God oversikt over og forståelse for regelverk er fordelaktig kompetanse innenfor ledelse, sier hun.

En mulig ulempe for juristene kan oppstå dersom man blir mer opptatt av jussen og faget enn av menneskene, tror karriererådgiveren, men understreker at det gjelder for flere utdannelser.

– Det er ikke alltid at de mest dedikerte fagpersonene er de som

har størst interesse og de beste ferdighetene når det gjelder å lede andre. Det behøver absolutt ikke å ha noen sammenheng.

Lindstrøm er imidlertid ikke helt enig med boksriverne Djøfbladet har snakket med når det gjelder egenskaper som bør få deg til å revurdere drømmen.

– Jeg vil i utgangspunktet ikke si at det er noen egenskaper som gjør at du bør unngå å bli leder, men det finnes jo egenskaper som er en stor fordel, mener hun.

- En ting avgjørende

Selv om å være en skikkelig hissigpropp kan være en stor utfordring hvis du skal bli leder, mener karriererådgiveren at hvis du er klar over dine egne utfordringer på forhånd vil det være enklere å tenke gjennom hvordan det bør håndteres.

– Jeg vil si at selvinnsikt er en avgjørende egenskap eller ferdighet hos en leder, sier Lindstrøm, og fortsetter:

– At du er temperamentsfull trenger ikke utelukke en lederjobb. Hvis du kjenner deg selv godt og vet hvordan du reagerer har du også mer spillerom i hvordan du velger å være i gitte situasjoner. Å være leder handler ikke bare om hvordan du er i din «naturelle utgave». Du er leder i en

organisasjon, i en gitt setting, og ledelse handler om å få til et godt samspill.

– I tillegg er det viktig å være åpen om ting. «Jeg fyrer meg fort opp når jeg blir engasjert» trenger ikke bare å være negativt, og noe de fleste tolererer til en viss grad, mener hun.

De danske forskerne trekker altså frem «temperamentsfull» og «bekymret» som egenskaper som kan gjøre en lederjobb utfordrende, mens «ekstrovert» og «intelligent» kan gjøre jobben enklere.

– Jeg tror ikke man nødvendigvis behøver å være ekstrovert, men jeg vil si at man virkelig bør være glad i folk hvis man skal lede folk. Det er mange veldig dyktige ledere som ikke er utpreget eskroverte, mener Lindstrøm.

– Hvis du tenker at å lede mennesker ikke er noe for deg, så er det fortsatt muligheter som fagleder, prosjektleder og annen ledelse som ikke innebærer personalansvar.

Lindstrøm tror at de beste lederne er de som har reflektert rundt hvordan de virker på andre, og som har gjort seg noen tanker om hvilke verdier de har og hva som er viktig for dem.

– Du bør ha en evne til å se og anerkjenne andre. Jeg tenker på en lederjobb nesten som et serviceyrke.



Illustrasjon: iStock

Du bør hele tiden spørre deg hva dine ansatte trenger for at de skal få gjort jobben på best mulig måte. Du skal i alle fall ikke fly i beina på dem og kontrollere.

Kan ikke være konfliktsky

Karriererådgiveren opplever at mange bærer på en lederdrøm, og ikke rent sjelden oppstår den etter en erfaring med hvordan de mener en leder ikke bør være. Slike erfaringer skal ikke undervurderes, mener hun, men understreker at det er viktig å huske på at ledelse er et eget fag.

– Det handler også om helse, trivsel og produktivitet. Dårlig ledelse kan ha utrolig store omkostninger, og man skal ha respekt for faget. En av de viktigste grunnene til at folk bytter jobb er faktisk sjefen, sier hun.

Ledere føler ofte på et stort ansvar, og mellomledere har også et press ovenfra. Å ha oversikt over hva som skal leveres og fokus på hvordan oppnå resultater gjennom andre er viktige ferdigheter. Ferdigheter kan stort sett læres og trenes på, mener Lindstrøm.

Å tørre å ta opp ting er også en viktig ferdighet, eller noe man eventuelt må øve seg på.

– Du kan ikke være konfliktsky eller ha altfor store problemer med å ta opp vanskelige ting på en best mulig måte.

Før et intervju

Vurderer du å søke en lederjobb, bør du tenke litt gjennom hva motivasjonen din er og hvordan du ønsker å

fremstå i et intervju, påpeker Lindstrøm.

– Du bør kunne si litt om hva det er som tiltrekker deg ved ledelse. Mange vil tenke at det følger med høyere lønn og andre positive fordeler, og det er en ærlig sak, sier hun.

– Men du bør også gå litt dypere i deg selv: Ønsker du i all hovedsak å konsentrere deg om å få andre til å gjøre en god jobb? Mange opplever etter en stund som leder at de kommer lenger unna det opprinnelige faget sitt, og det kan det være lurt å være klar over. Noen synes det er helt greit, andre begynner å savne det etter en stund.

Lindstrøm oppfordrer likevel de fleste til å prøve hvis de går med en drøm om å bli leder. Hun er opptatt av at det aldri er for sent å endre retning, og mange er ledere i en periode før de kanskje vender tilbake til en jobb som ligner den de hadde før – eller går andre veier.

– Det finnes veier både inn og ut av lederskap. Mange er ledere i en periode. Jeg må understreke at de aller fleste som er ledere over tid vil kjenne behov for en eller annen lederutdanning eller kurs etter hvert. Noen arbeidsgivere krever en formell utdanning innen ledelse for at du skal være aktuell for oppgaven. Andre ganger kan søkere med uformell realkompetanse og gode resultater hevde seg i konkurranse om lederjobb.

– Men husk at en lederjobb er noe du gjør, ikke noe du er. Det er et fag hvor du selv er det viktigste redskapet.

Robust og motivert

Inger-Christine Lindstrøm påpeker at det finnes mange eksempler på ledere som lykkes godt i en setting, men får dårlige evalueringer i en annen setting eller i et annet selskap.

– Du bør ha en viss robusthet. Alle ledere trenger en profesjonell samtalepartner. Å skulle klare alt alene er kanskje greit i en organisasjon der alt går bra, men havner man i en endringssituasjon eller det oppstår problemer bør man ha noen å hente støtte hos.

Oppsummert mener Lindstrøm at det er få egenskaper som bør hindre deg fra å sikte mot eller ha en lederjobb, så lenge du er klar over dine styrker og utfordringer – og ønsker å jobbe med det og utvikle deg.

Karriererådgiveren mener altså at du ikke kan være konfliktsky og at du bør ha en viss robusthet hvis du skal klare å stå og trives med i en lederjobb hvor du leder mennesker.

Likevel er det ifølge henne motivasjon som er den store nøkkelen. Mange er nysgjerrige, og det vil alltid være både fordeler og ulemper ved å ha en lederjobb.

– Til syvende og sist må du være motivert for å gjøre en god jobb. Å unngå å hisse seg opp, og finne ut hvordan du kan håndtere vanskeligheter som oppstår på hensiktsmessige måter, tørre å ta opp ting, å se menneskene og medarbeiderne dine og bry deg om dem, uten å løpe i beina på dem og kontrollere – alle disse ferdighetene er ting de fleste som er motivert for det kan lære seg mer om og øve på, mener Lindstrøm.



Book demo
på advisor.no

Få morgendagens løsning i dag

t: 33 48 43 00 • salg@advisor.no • advisor.no

Advisor247 Advokat
håndterer hele klientreisen.

Bransjens ledende fagsystem for lønnsom, effektiv og systematisk kjernedrift.

advisør

Jurist med ulike

Da Christine Fossen ble landets yngste politimester som 36-åring hadde hun ingen ledererfaring eller lederutdanning. Hun måtte raskt lære av egne feil, både på godt og vondt, og i perioder i den 25 år lange lederkarrieren har en personlig ledercoach vært en uvurderlig hjelp. Nå leder hun 2000 politi i FNs nest største fredsoperasjon.

 Tuva Bønke Grønning

Under studietiden hadde Christine Fossen aldri sett for seg at hun skulle ende opp i politiet. Et direktorat eller departement, kanskje bank eller forsikring, var lenge planen. Men da hun nyutdannet hadde fått et jobbtilbud hos Rikstrygdeverket og en mannlig medstudent uttalte at «det er et fint sted for dere jenter» takket hun nei til jobben og søkte jobb i politiet i Moss.

Etter noen år i Moss gikk turen videre til Drammen og Fossens første, og andre barn kom til verden. Etter en stund fikk hun en politiinspektør-stilling i Vadsø og hun tok med mann og de to barna nordover.

– Vi ble etter en kort tid skilt og han flyttet videre til Kautokeino, mens jeg ble igjen i Vadsø med to barn og en engelsk setter. Livet var stort sett mye jobb og barn, jeg satt ofte sent oppe om kveldene og forberedte aktrater, forteller hun.

Da hun i 1998 ble oppfordret til å søke på stillingen som politimester var hun først i tvil om hun var klar for ansvaret, om hverdagen ville gå opp.

– Det gikk greit fordi Vadsø er så lite. Det er korte avstander og alle kjenner alle. Hvis det var storm og veiene stengt ringte styrer i barnehagen og sa hvor ungene var. Alle visste hvilken rolle jeg hadde og hjalp til. Stod vi (aktør, forsvarer og dommer) fast i retten passet vi hverandres barn, forteller hun.

Ved et tilfelle reiste Sivilforsvaret hjem og passet barna når politimesteren måtte sette krisestab.

Fossen har i mange sammenhenger vært den som tok på seg ulike verv.

– Jeg har alltid vært den som har sagt ja til å være klassekontakt, russepresident, formann i Juristforeningen ved Universitet i Oslo, elevrådsleder og tillitsvalgt. Jeg har alltid sagt ja, det har bare blitt sånn, forteller hun.



lederroller i 25 år



Christine Fossen på besøk i en
«protection of civilians site»
i Sør-Sudan. (Foto: Privat)

– Jeg opplevde da jeg søkte politimester stillingen i Vadsø at jeg hadde tillit blant kollegaene mine. Selv om jeg ikke hadde noen erfaring som toppleder eller politimester hadde jeg i noen år sett hva politimesteren min gjorde og hadde tanker rundt dette. Jeg handlet mye på instinkt den første tiden.

Nyttig med jusutdannelse

Å handle på instinkt førte med seg både positive og utfordrende aspekter, forteller Fossen, som opplevde at hun lærte mye av feilene i sin første politimesterjobb.

– Som leder, og ellers, er det viktig å være ydmyk. Jeg lærte fort at å spørre om ting er viktig fremfor å tro at man kan mestre alt.

Fossen tror også selve jusutdannelsen er nyttig i en lederjobb.

– Jo lenger jeg har vært leder, jo tydeligere ser jeg hvor god utdanning jeg har. Du får en evne til å se en sak fra to sider, veie for og imot, og så lande på en avgjørelse. Jo eldre jeg bli og jo lenger jeg har vært politimester, jo tydeligere ser jeg viktigheten av at en politimester er jurist, sier hun, og fortsetter:

– Jeg kjenner mange flinke folk som ikke er jurister som gjør en strålende jobb som politimester, så jeg vet ikke om jeg synes at man på død og liv *må* være jurist i en slik rolle, men jeg opplever det som er veldig god grunnutdanning.

Hun forteller at hun i starten av lederkarrieren innimellom syntes hun hadde kommet langt unna faget sitt, strafferett og straffeprosess.

– Men med tiden ser jeg tydeligere at faget går igjen i alt vi gjør. Jeg syntes det var veldig gøy å gå i retten, og har savnet det.

– Men da husker jeg jo bare de store spennende sakene, spesielt i lagmannsretten, smiler hun, og ikke alle småsakene, som ikke vedtatte forelegg for ulovlig snøskuterkjøring.

Ledercoach

Selv om jusutdannelsen har kommet godt med, skulle Fossen ønske

hun hadde hatt tid til å prioritere å ta noe lederutdanning på et tidligere tidspunkt i karrieren.

– Hadde jeg hatt en enklere hverdag da jeg ble leder hadde jeg nok brukt mer tid på lederutdanning, men da jeg ble politimester hadde jeg små barn, det var rett og slett snakk om tid.

Fossen er foreløpig den eneste politimesteren som har hatt svangskapspermisjon, og fikk sin tredje sønn da hun var politimester i Søndre Buskerud i 2003.

Det ble likevel en del kortere kurs og ledertreningsprogrammer, og faglige kurs, i regi POD/politidistriktene og Politihøyskolen. Da hun var politimester i Søndre Buskerud – hadde hun i flere år en personlig ledercoach.

– Hun lærte meg utrolig mye. Det var en veldig god løsning som var tilpasset meg. For meg har det vært viktig å være den jeg er, men være bevisst på svakheter og hva jeg ikke kan, og å bruke de gode folkene jeg har rundt meg, sier hun.

Tidligere i karrieren har Fossen gjennomført gjennom ulike FN-kurs, United Nations Senior Leader Mission Course, Sjefskurset ved Forsvarets høyskole og TOPSPOC/Europols kurs i prosessledelse.

Fossen forteller at hun alltid har hatt det hun kaller et «internasjonalt hjerte», noe som førte henne til Hebron som sjef for TIPH, den internasjonale observatørstyrken på Vestbredden. Hun var på vei inn i sitt tolvte år som politimester i Søndre Buskerud, hvor hun blant annet hadde ledet politidistriktet gjennom Politireform 2000, 22. juli 2011 og tiden etterpå.

– Jeg gikk inn i mitt tolvte år i jobben, åremålet nærmet seg slutten, og vi visste at en ny politireform var på trappene hvor det ville bli færre politidistrikter. Jeg hadde så vidt begynt å tenke på at det var på tide med noen nye erfaringer da jobben i Hebron dukket opp og flere oppfordret meg til å søke, forteller hun.

Fossen reiste ned, mens mannen og barna ble værende igjen i Norge.

Den yngste sønnen var da ni og et halvt år, mens nesteldste sønn gikk siste året på videregående skole og eldstemann studerte i Trondheim.

– Det var en utrolig spennende periode på halvannet år hvor jeg jobbet med internasjonal humanitær rett, menneskerettigheter og folkerett. TIPHs mandat var «to observe and report».

Fossen forteller også om viktige erfaringer om lederskap i en internasjonal operasjon med politi, sivile og lokalt ansatte fra forskjellige kulturer, og ulike land.

– Det var en bratt læringskurve, i et mangfold av kulturer. Det var politi fra Norge, Danmark og Tyrkia, Carabinieri fra Italia, arabisktalende fra Sveits, Sverige, Danmark og Norge pluss lokalt ansatte palestinere. Jeg kom fra norsk politi, en linje-ordrestyrt etat og var vant til at når du ga en beskjed så ble det sånn, hvert fall stort sett.

– Gaza krigen i 2014 var det vanskelig sikkerhetsmessig, vi måtte heve sikkerhetsnivået, og pålegge observatørene flere begrensninger. Det var en krisesituasjon som påvirket våre oppgaver. Jeg måtte blant annet innføre portforbud og begrensninger på ansattes bevegelsesfrihet på grunn av sikkerhet. Det var ikke bare lett, særlig ovenfor dem som ikke var politi, forteller hun.

Måtte gå av som politimester

Som politimester har man med et stort ansvar og er utsatt hvis det oppstår konflikter, noe Christine Fossen selv fikk erfare da hun ble bedt om å fratre jobben som politimester i Sør-Øst politidistrikt.

Fossen hadde etter at hun kom tilbake fra Hebron vært konstituert politimester i Vestfold politidistrikt i 2015, og ble senere utnevnt som politimester i det nye Sør-Øst politidistrikt i 2016. Da skulle den nye politireformen implementeres.

– Det var mye misnøye med reformen, manglende ressurser og støy mellom ledelsen, primært meg som politimester og Politiets Felles-



Du slipper å
følge med på
renten, det gjør
vi for deg

En bank som kjenner deg

Har du behov for rådgivning knyttet til finansiering av bolig eller sparing? Uansett hvilken livssituasjon du er i, får du svært gode betingelser i Handelsbanken som tilbyr skreddersydde løsninger som passer for deg.

Dine fordeler i Handelsbanken:

- ✓ Gode og konkurransedyktige betingelser
- ✓ En personlig rådgiver som du kan ringe direkte
- ✓ Din ektefelle/samboer får de samme gode betingelsene

Se alle fordelene på handelsbanken.no/juristforbundet



JURIST
FORBUNDET



Christine Fossen var politimester ved Vadsø politidistrikt på slutten av 90-tallet. (Foto:Øystein Barth-Heyerdaahl)

forbund. Sør-Øst var et av de mest kompliserte distriktene – fire gamle distrikt som skulle smelte sammen, veldig stort geografisk og mye kriminalitet. Det var krevende, sier Fossen.

Det ble blant annet levert et dokument til daværende justisminister Jøran Kallmyr som beskrev en hverdag med for få ressurser, mye frustrasjon og konflikt.

Hun forteller at hun alltid har hatt i bakhodet og vært klar over at man som politimester i Norge kan havne i situasjoner hvor man må svare for seg og kanskje også gå av. Fossen sier hun likevel opplevde det vanskelig å forstå at hun måtte fratre.

– Prosessen ble krevende, det at jeg manglet overordnet tillit uten at dette i særlig grad ble begrunnet var tungt å svelge etter så mange år og mye hardt arbeid. At jeg måtte trekke meg kan jeg leve med, men prosessen rundt dette var ikke god. Det gode var at jeg kom til Justis-

departementet, Sivilavdelingen, hvor jeg lærte utrolig mye og trivdes veldig godt, forteller hun.

Fossen ønsker ikke å kommentere dette ytterligere, men opplever at hun har lært mye av den perioden som hun tar med seg videre.

– Jeg har kommet meg videre, og vet at slike situasjoner er noe man som toppleder må være forberedt på. Det kan fort skje her i FN også, hvor vi opererer på marginene og i et veldig sikkerhetsmessig krevende landskap, sier hun om sin nåværende jobb over Teams fra Juba.

«Madam PC»

I november reiste nemlig Fossen ned til Juba, Sør-Sudan etter å ha blitt utnevnt av FNs general sekretær til å være sjef for FN-politiet, Police Commissioner UNPOL, i UNMISS, Sør-Sudan – den høyeste posisjonen noen fra norsk politi har hatt i FN.

Operasjonen UNMISS er FNs nest største fredsbevarende opera-

sjon, og Fossen leder i underkant av 2000 politi, fra 49 nasjoner. UNMISS teller totalt over 20 000, hvorav 16 000 militære, 2000 politi og omtrent 2000 sivile, mange av dem jurister.

– Det er store kulturelle forskjeller med politi fra Russland, Bhutan, Brasil, Timor-Leste, Ukraina, Norge, Finland, Sverige, Angola, Etiopia, Rwanda, Ghana, Thailand, Kenya, Portugal, Senegal, Kina, Japan, Sveits, Sierra Leone, Canada, Malawi, USA, Australia og så videre, forteller hun.

Fossen forteller at alle kaller henne «Madam PC (Police Commissioner)», og at få tør å si Christine.

– Det å lede her er annerledes enn i Norge, helt klart. Jeg savner ærlige tilbakemeldinger, og gode diskusjoner. Det «flate systemet» i Norge og trepartssystemet gjør at man som leder får gode råd og tilbakemeldinger. Her er mange mer opptatt av hva som gagnar dem i



GRATIS

Deltakelse og opphold i enkeltrom er gratis. Reiseutgifter dekkes etter billigste reisemåte.

Hovedtariffavtalen og lokale forhandlinger

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: **Tillitsvalgte i statlig sektor**

Fra: **Onsdag 24. august kl. 11.00**

Til: **Fredag 26. august 14.00**

Kursnummer: **2022653 (alternativ 1)**

Fra: **Onsdag 7. september kl. 11.00**

Til: **Fredag 9. september 14.00**

Kursnummer: **2022654 (alternativ 2)**

Sted: **Støtvig Hotel, Larkollen**

Påmeldingsfrist: **15. juni 2022**

Kurset er en del av Juristforbundets grunnopplæring for tillitsvalgte. Det er beregnet på de tillitsvalgte som skal delta i lokale forhandlinger.

Kurset har stor betydning for forståelsen av avtaleverket som ligger til grunn for forhandlingssystemet i staten.

Målet med kurset er å lære opp tillitsvalgte i statlig sektor til å kunne gjennomføre lokale lønnsforhandlinger i egen virksomhet.

Kursets første del er teoretisk og inneholder en gjennomgang av:

- Lønssystemet i staten
- Aktuelt regelverk
- Forhandlingssystemet i staten
- Forberedelse til og gjennomføring av lokale forhandlinger

Den andre delen er praktisk. Her får deltagerne selv ansvaret for å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger i en gitt virksomhet i form av et forhandlingsspill.

Det arrangeres felles busstransport tur/retur hotellet fra Oslo Bussterminal.

Påmelding: www.juristforbundet.no/tillitsvalgt Spørsmål: kursdeltager@juristforbundet.no

Spørsmål kan også rettes per tlf 40 00 24 25. Eventuelt forfall må meldes snarest mulig og senest to uker før kursstart.



JURIST
FORBUNDET



På jobb som politimester i Sør-Øst. Her følger Fossen kongeparet under et besøk i Bø. (Foto: Terje Pedersen / NTB)

dette systemet. Min jobb som øverste leder her fokuserer på gjennomføring av UNMISS mandat og hvordan utføre våre politioppgaver. Vi har lite tid til personalutvikling, karriereoppfølging, og for eksempel videreutdanning.

Fossen trekker frem at alt politi roterer mellom et til to års tjeneste, samtidig som de bor og jobber i krevende omgivelser.

– Vi må alltid ha et blikk og omsorg for kollegaene våre og stadig spørre «har du det bra?», sier Fossen.

– Jeg er utrolig glad jeg har den erfaringen jeg har som toppleder i norsk politi over så mange år. Jeg er ikke redd for å ta tak i ting. Fordi jeg er jurist, har lang politierfaring, vært påtaleadvokat, jobbet mye med seksualisert vold, jobbet i Hebron og

vært toppleder lenge, opplever jeg at jeg har mye erfaring å bidra med.

Mandatet er å beskytte sivile og drive kapasitetsoppbygging av Sør-Sudansk politi, som stort sett er tidligere militære med ingen erfaring med politifag som for eksempel «community policing» og forebyggende arbeid.

– Seksualisert vold og overgrep er utbredt, og kulturelt betinget. Etniske konflikter gjør at befolkningen har lite tillit til eget politi, det er lite innsikt i og forståelse for behovet for å prioritere og jobbe aktivt med forebyggende tiltak mot seksualisert vold, sier Fossen.

– Dette er verdens mest korrupte land. De har få domstoler, rettssystem-rettsikkerhet finnes knapt utenfor hovedstaden. Grunnleggende

menneskerettigheter er stort sett fraværende, 70 prosent av befolkningen lever på mat fra FN. Det er stor fattigdom, og mange kan ikke lese og skrive.

FN og UNMISS samt NGOer er til stede i hele landet.

– Vi har heldigvis ressurser og endel folk på bakken. Det er et stort behov for å bidra til rettsstatsbygging. Utvikling av en rettstat er grunnleggende dersom man skal skape et demokrati, sier Fossen.

Under første prat med Juristen over Teams må Fossen avbryte for å håndtere en personalsak. Hun forteller at det er litt andre type personalsaker som dukker opp her, men mye likt norsk politi.

– Akkurat nå har vi hatt en promillekjøring, men jeg synes straffeforslaget var for mildt. Jeg fikk for-

slag om inndragning av førerkort i en måned, noe som er altfor mildt når vedkommende hadde 1,5 promille og krasjet to biler inne i leiren her. Jeg har også hatt saker med seksuell trakassering, FN har absolutt null toleranse for dette, forteller hun.

– Folk som kommer fra systemer hvor politisjefen er veldig autoritative syntes nok i begynnelsen at jeg var altfor hyggelig og smilende, men jeg er ikke nådig når det gjelder uorden i egne rekker.

Ble syk før jobbstart

Etter årsskiftet har Fossen sakte, men sikkert begynt å føle seg sikker på at hun har mye å bidra med i den nye jobben, etter å ha vært sterkt i tvil om hun i det hele tatt skulle reise. Omtrent en måned før hun fikk tilbud om jobben hadde hun nemlig fått påvist brystkreft.

Det var heldigvis ingen spredning, og kulen som ble operert ut var bitte liten. Fossen var nyoperert og skulle i gang med strålebehandling da tilbudet om FN jobben kom. I tillegg hadde hun akkurat blitt far-mor for første gang, og trivdes svært godt i jobben i Justisdepartementet.

– Da jeg måtte gå av som politimester og begynte i Justisdepartementet, sa tidligere Riksadvokat Tor-Aksel Busch at jeg ikke måtte bli bitter, «når en dør lukkes, åpnes en ny». Og det gjorde det jo.

– Fy søren, så glad jeg er for de 2 årene i Justisdepartementet. Der skulle jeg gjerne vært lenger, sier hun.

Hun landet likevel fort på at FN-jobben var en mulighet hun ikke kunne si nei til. Hun «ryddet seg ut» av Justisdepartementet, begynte med FN papirarbeidet og forberedelsene samtidig som hun gikk til stråling hver dag.

– Jeg var så sliten da jeg kom ned hit at jeg lurte på hvordan dette skulle ende. Jeg fokuserte på en dag av gangen, passet på å få mye hvile, og ble sakte, men sikkert tryggere på at dette ville gå bra, jeg fikk kreftene mine tilbake, og engasjementet, smiler hun.



Kvinnelige spesialtrente politi fra Ghana. – Utrolig dyktige og vår nærsikring, sier Fossen. (Foto: Privat)

– Jeg føler virkelig jeg har mye å bidra med her.

Selv om hun har lang erfaring som leder, opplever Fossen det som fint at hun som voksen trygg leder kommer inn i FN-systemet, uten FN-erfaring.

– De fleste lederne i FN har ofte lang FN erfaring og har jobbet seg oppover. Jeg har ingen forhistorie, og kan se ting med nye øyne.

Foreløpig er kontrakten på et år, men Fossen regner med at hun blir værende to til tre år.

– Denne jobben er krevende, du bor i et land med store sikkerhetsutfordringer, langt hjemmefra og borte fra familie og venner, men foreløpig trives jeg godt. Jeg blir 60 år om noen uker, har en utrolig spennende jobb, lærer masse og opplever at jeg har mye å bidra med.

Hun forteller at hun for noen uker siden var hos et av UNMISS sine «field offices» på grensen til Etiopia hvor de holdt en workshop i en flyktningleir. Sammen med sør-sudansk politi trener de kvinner og menn i hvordan de selv kan bidra i det de kaller «Community Watch Groups», for å forhindre kriminalitet, vold og overgrep.

– Det minner litt om det vi hjemme kaller «natteravner». UNMISS

har kapasitetsbygging og «community policing» som en viktig del av vårt mandat. Da vi kom ble jeg tatt imot av politikvinner som danset tradisjonell dans rundt oss, fantastisk opplevelse. Etterpå møtte jeg flotte kvinner med babyene sine, menn og de eldre som var tilstede. Vi fikk også et innblikk i hverdagen i en flyktningleir, forteller hun.

– Det gjør vondt å se hvordan barna lever i leirene, men UNMISS bidrar med noe positivt. Barna vinner alltid når vi passerer med de hvite FN-bilene våre.

Hva hun ønsker å gjøre når tiden i Juba er over, er Fossen foreløpig usikker på. På spørsmål om hun noen gang har tenkt på å gå vekk fra å være leder, svarer hun at hun har vært inne på tanken flere ganger i løpet av karrieren.

– Jeg har nok det, men så har jeg lurt på hva jeg skulle gjøre da? Jeg har vært politimester i godt over 20 år, jeg har lang ledererfaring fra norsk politi. Jeg har en advokatbevilling, men det er kanskje litt for sent. Jeg ser nok likevel ikke for meg at jeg vil sitte i en så krevende lederstilling som dette ved neste korsvei, sier hun.

Jurister ønsker å lære mer om beslutningspsykologi

– Det er ingen yrkesgruppe jeg har snakket mer for enn jurister. Dette sier psykologspesialist Jan-Ole Hesselberg til Juristen. I en undersøkelse han gjorde blant landets dommere svarte 98 prosent at de var enige i at psykologisk forskning hadde noe å tilføre beslutningsprosessene i norske domstoler.

 Tore Letvik

Hesselberg er blant annet kjent fra de populærvitenskapelige TV-seriene «Folkeopplysningen» på NRK1 og «Typisk deg» med Petter Schjerven på TVNorge, hvor han både jobbet i redaksjonen og dukket opp på skjermen. I år har han gitt ut en populærvitenskapelig bok om beslutningspsykologi, «Bedre beslutninger – Om kreftene som påvirker vurderingene dine og hvordan du tøyler dem».

Overfor Juristen forteller Hesselberg at han, etter å ha holdt en rekke kurs for ulike yrkesgrupper, deriblant dommere og advokater, har et inntrykk av at jurister er den yrkeskategorien som er mest opptatt av beslutningspsykologi.

– For juristene er det særlig kurs om de mentale snarveiene hjernen tar og de tankefellene, kognitive bias, som vi går i som følge av snar-

veiene, som er de mest populære. I tillegg har det vært stor interesse for gruppepsykologi, sier han.

– Jurister, advokater, dommere, skal søke fakta og forsøke å holde irrelevante faktorer utenfor. Dette gjelder ikke minst i rettssalene. På hvilke områder, og i hvilke tilfeller, mener du psykologi kan spille en særlig viktig rolle for juristene?

– Psykologisk forskning har avdekket mange situasjoner der vi er sårbare for å bli påvirket av irrelevante faktorer, som regel uten at vi er klar over det. Disse fellene bør vi alle være klar over, men det er naturligvis ekstra viktig når man skal ta beslutninger som i stor grad påvirker andre menneskers liv, som dommerne gjør stadig vekk.

– I tillegg til å belyse fellene kan psykologisk forskning også si noe om hvordan man bør tilrettelegge beslutningsprosesser for å unngå dem, sier Hesselberg, som fortsetter:

– Heldigvis mener også dommere at psykologisk forskning er viktig. Jeg gjennomførte en undersøkelse blant landets dommere i forbindelse med Dommerseminaret i 2018. Da svarte 98 % at de var enige i at psykologisk forskning hadde noe å tilføre beslutningsprosessene i norske domstoler, sier han.

Forskning

Hesselberg peker på at det for øvrig er en stor fordel for jurister at mye av beslutningspsykologisk forskning er gjort nettopp på jurister, jusstudenter, dommere, jurymedlemmer og advokater, og viser til boken han

har gitt ut sammen med journalist Reidunn Lognvik Reinholdt.

– Jeg nevner mange av disse studiene i boken. En av mine favorittstudier så nærmere på hva som skjedde i saker der en part takket nei til et forlikstilbud og saken fortsatte i retten. I 85 prosent av tilfellene kom parten som avslo forlikstilbudet til en dårligere deal i retten. Og da hadde man ikke tatt hensyn til saksomkostningene og tidsbruken, så egentlig er resultatene enda mer nedslående. Uavhengig av hvem som har ansvaret for beslutningene, er det rimelig å si at det er et forbedringspotensial der, sier Hesselberg.

– Du skriver at du, etter å ha holdt kurs for både dommere og advokater, har et inntrykk av at jurister er den yrkeskategorien som er mest opptatt av beslutningspsykologi?

– Jeg baserer det på hvem det er som har fattet interesse for temaet og kontaktet meg med ønske om å lære mer. Det er ingen yrkesgruppe jeg har snakket mer for enn jurister. Juristforbundet var tidlig ute etter at jeg dukket opp i Folkeopplysningen for å snakke om hvor irrasjonelle vi kan være. Domstolsadministrasjonen også. Nå er beslutningspsykologi en sentral del av introduksjonsprogrammet for nye dommere. I tillegg har mange advokatfirma tatt kontakt.

– Jeg opplever jurister som genuint interessert i å forstå og bedre beslutningsprosesser. Paradoksalt nok er inntrykket at psykologer er ganske lite interessert i det. Kanskje handler det om at de tror de utlært. I så fall tror jeg de tar grundig feil.



Ekspertene som vurderer
nøyaktig samme
informasjon lander
på ulike konklusjoner

Foto: Jan-Ole Hesselberg

Støy rammer oss

– Mener du at for eksempel dommere vil kunne avsi bedre rettsavgjørelser, og dommer ved å sikre seg bedre kompetanse innen beslutningspsykologi?

– Nå tror jeg norske dommere er blant de som er mest opptatt av dette i utgangspunktet, men jo, jeg tror de vil ha noe å hente på å forstå de ubevisste snarveiene vi tar enda bedre. Jeg tror også norske domstoler har godt av litt mer vitenskapelig tenkning og målinger.

Hesselberg forteller at han til daglig med å analysere data fra beslutningsprosesser der eksperter vurderer tvetydig informasjon.

– Et tilbakevendende resultat er at eksperter som vurderer nøyaktig samme informasjon lander på ulike

konklusjoner. Det kan dreie seg om saksbehandlere i et forsikringsselskap, professorer som vurderer søknader om forskningsmidler eller sensorer som vurderer norskstiler. Uenigheten er problematisk stor. Vi kaller den gjerne «støy» og internasjonal forskning viser at dette også rammer dommere. Problemet er at vi ikke undersøker og måler hvor mye støy det er i beslutningsprosessen i norske domstoler. Det burde vi gjort regelmessig. Dette er tross alt noen av de viktigste beslutningene som blir tatt i landet vårt, sier han.

I boken tar Hesselberg blant annet for seg temaer som «støy» og «beslutninger i grupper». Dette mener han er kan være til særlig hjelp for jurister.

– Støy fordi det forklarer hvor omfattende utfordringer vi står overfor når vi skal bedre beslutningsprosesser – og hvor viktig det er gå systematisk til verks. Og kapitlet «Beslutninger i grupper» fordi vi nesten aldri tar beslutninger alene og fordi gruppeprosesser ofte viser seg å forsterke vurderingsfeilene vi gjør individuelt snarere enn å jevne dem ut, sier Hesselberg.

Til daglig er han programsjef i Stiftelsen Dam hvor han blant annet skal kvalitetssikre utdelingen av nær 500 millioner kroner årlig til norske helseprosjekter og norsk helseforskning og tar i den forbindelse en doktorgrad i beslutningspsykologi ved Universitetet i Oslo.

Ledelse



Foto: Ole-Martin Gangnes

Økokrim-sjef Pål Lønseth har omorganisert hele organisasjonen

– Vi har tenkt både kontinuitet og fornyelse.

 Ole-Martin Gangnes

Pål Lønseth ble utnevnt som sjef for Økokrim i 2020. Han kom da fra stilling som advokat og partner i advokatfirmaet PwC, der han ledet avdelingen for granskning og compliance. Han var også statssekretær i Justis- og beredskapsdepartementet fra 2009 til 2013. Lønseth har hatt mange roller; han har jobbet som statsadvokat, han har vært Legal Adviser i FN, han har vært dommerfullmektig og han har jobbet i politiet.

Da Lønseth kom inn som sjef hadde Økokrim stått i hardt vær i en lengre periode – stikkord er Transocean-saken, Yara-saken og en kritisk tilsynsrapport fra riksadvokaten.

– Du kom inn som leder da Økokrim hadde mye kritikk mot seg og i en tøff tid for organisasjonen. Hvordan var det å komme hit som leder?

– Å komme til Økokrim har vært superspennende og givende. Det har vært omtrent som forventet i forhold til hva vi trenger å utvikle og endre på i organisasjonen, sier han til Juristen.

Han forteller at det er gjort en fullstendig omorganisering av hele Økokrim.

– Det er en helt annen struktur i dag enn det var når jeg kom inn. Vi har en annen avdelingsstruktur og i disse dager får vi på plass nye personalledere. Det er et nytt avdelingsdirektørkorps og nye ledergrupper rundt meg. De består dels av folk som har vært her en stund og helt nye personer. Vi har tenkt både kontinuitet og fornyelse. Dette har vært viktig for at Økokrim skal være organisert optimalt i forhold til de oppgavene og det ansvaret vi har.

– Hvordan har det vært å endre på ting?

– Dette er en organisasjon som jeg opplever som gjennomgående endringsvillig. Så er det jo sånn at endringer alltid vil skape noen utfordringer. Det er alltid slik at noen vil synes endringer er helt uproblematisk, mens andre synes det er vanskelig. Sånn er det i alle omorganiseringer. Men det har gått gjennomgående veldig fint.

– Som forventet er dette et veldig kompetent hus som jeg har lyst til å sette min egen retning på, utfra de forventningene vi har på oss fra våre foresatte.

Balansegang

– Dere er veldig tverrfaglig satt sammen og mange har sine spesielle felt. Er det utfordrende å samle alt dette?

– Hvis du ser på vårt mandat faglig sett – økonomisk kriminalitet og miljøkriminalitet – er det veldig mange områder innenfor de kategoriene og mye man kan grave seg dypt ned i og bli veldig smal ekspert på. Det kan være en balansegang for en spisskompetanseorganisasjon, som tross alt har et vidt ansvarsområde og samtidig skal være politiets og påtalemyndighetens spissorgan. Hvis du ikke fokuserer nok på et kompetanseområde, så risikerer du å ikke oppfylle oppgaven som spisskompetanseorgan på akkurat det området. Men samtidig taler det å være effektiv for at du ikke kan kunne kun ett lite felt. Dette er en løpende og krevende balansegang.

En del av omorganiseringen er at det er pekt ut fagansvarlige for enkelte felt som er veldig spesifikke.

– Dette gjelder ikke bare innenfor jussen, men også andre felt og spørsmål. Jeg føler at vi har fått en bra struktur på dette – også er det en problemstilling vi må ta opp og besøke hele tiden. Det er ikke en fasit på dette som er avgjort nå, også blir det sånn for alltid. Det er noe som vi hele tiden må justere.

– 20 prosent av de ansatte i Økokrim er jurister. Klarer dere å rekruttere de juristene dere trenger? ►

– Ja det gjør vi. Vi har bra søknadsmasse til juristsiden, både fra offentlig og privat virksomhet.

Privat og offentlig

– Du har vært i en rekke roller i mange virksomheter. Sist kom du fra PwC. Hva er forskjell på privat og offentlig sektor?

– Det er noen faste strukturer i styringslinjer og i styringsdokumenter på hvordan en offentlig virksomhet skal bli styrt som ikke er det samme i privat sektor. Det betyr at det er en forskjell, men den er ikke nødvendigvis så stor som mange kanskje tror. Også i privat virksomhet er det en styringsstruktur fra eierskap og nedover, selvfølgelig litt avhengig av hvor stor organisasjonen er.

– Men du skal lede mennesker uansett?

– Ja det skal man. Jeg kom fra noe som i høyeste grad er en kompetanseorganisasjon – og slik det er her også.

– Hvordan er det å lede å lede en kompetanseorganisasjon?

– Det er veldig givende. Min filosofi er at jeg alltid skal rekruttere personer som er bedre enn meg selv til det de jobber med. Så skal jeg og min ledergruppe, innenfor de styringssignalene vi har, sette retning på det og se totalbildet.

– Der har vi sikkert hatt noe å gå på, altså når det gjelder å finne en god felles retning. I en kompetanseorganisasjon er det en fare for at spesifikke miljøer, som kan sine ting veldig godt, holder på alene med sitt og utvikler seg til å bli en silo som gjør det uheldig for totaliteten. Det må man hele tiden ha med seg i en slik virksomhet.

– Hvilken stil leder du med?

– Det burde kanskje andre svare på, men jeg prøver å være en leder som gir litt og retning og som gir stor grad av frihet til å løse oppgavene. Det skal være rom for kreativitet. I det ligger det at det skal være rom for å feile en gang iblant. Også kan det selvfølgelig være at vi må hente oss inn på enkelte ting.

– Jeg mener det skal være rom for selvledelse og kreativ utfoldelse

innenfor de rammene vi selvfølgelig må forholde oss til – altså lov og styringssignaler. Jeg er ikke en leder som er veldig detaljfokusert eller som har et stort kontrollbehov. Det er også noen risikoer ved å lede på den måten, men det mitigerer vi på ulikt vis.

Samfunnsforståelse

– Noen ledere er faglige veldig sterke, men ikke gode ledere. Eller omvendt. Man må kanskje være en kombinasjon?

– Jeg er veldig tydelig på at jeg ikke skal være en så god spesialist som mine fagansvarlige. De skal være verdens beste på det de driver med – ambisjonsnivået er ikke mindre enn det. Jeg kan ikke være verdens beste på alle temaer vi jobber med her. Det medfører at man må bygge systemer rundt de som skal være de beste.

Min filosofi er at jeg alltid skal rekruttere personer som er bedre enn meg selv til det de jobber med

– Hva har du tatt med deg fra politikken etter årene som statssekretær?

– Det er nok en stor fordel å kunne dra med seg den samfunnsforståelsen som en slik rolle gir deg. Du får forståelse for samfunn og politiske prosesser som gir evne til å se helheten. Det er viktig i en posisjon som leder av Økokrim, som ivaretar noen helt fundamentale verdier i samfunnet. Men som en del av en større helhet selvfølgelig.

– Også har jeg tatt med meg den erfaringen at det ikke er farlig å stå i vinden. Jeg tror jeg tåler en storm.

– Hva er det tyngste du har stått i som leder?

– Det er jo når du får inntrykk av at store deler av verden er veldig uenig med det du mener. Selv om det ikke nødvendigvis er sånn. Men det er vanskelig å peke på enkeltsaker.

– Jeg synes det er greit med diskusjoner og uenighet og er ikke redd for det. Tvert imot, det bidrar til å bringe oss videre. Det skal derfor være takhøyde her for å mene noe annet enn sjefen. Jeg skal lytte til det – også forlanger jeg lojalitet etter at beslutningen er tatt. Men fram til beslutningen er tatt skal det være veldig høy takhøyde.

– Hvordan har det vært å være leder under koronapandemien?

– Vi har nok hatt de samme utfordringene og avdekket de samme mulighetene som andre vil jeg tro. Det har vært krevende i den forstand at vi har gjennomført en stor omorganisering i de to årene, men det har gått og vi har kommet langt. Minuset har vel vært at vi gjerne skulle kommet enda lenger på kortere tid. Det har vært en forsinkende faktor sånn sett.

– Også har vi funnet gode måter å håndtere pandemien på og gjort noen kvantesprang på digitale flater. Vi skal nok ikke tilbake til slik det var tidligere, men det blir en kombinasjon av den måten man jobbet tidligere og nye måter å jobbe på.

Kan fjerne seg fra faget

– Du har tatt lederjobber, men har du hatt en plan om være leder og vært ambisiøs på den måten?

– Jeg har aldri lagt karriereplaner. Det har bare blitt sånn. Da jeg var ferdig med jussen ønsket jeg å jobbe med fag, men jeg hadde ikke noen refleksjoner om at jeg en dag skulle bli sjef eller noe sånt. Jeg ønsket å jobbe med de tingene jeg synes var interessante og det var i mange år fag, noe jeg fortsatt synes er interessant. Men så har jeg sett at strategisk ledelse og utvikling av mennesker og organisasjoner er interessant og givende. Men med et faglig tilsnitt.



Pål Lønseth som statsadvokat i Oslo Tinghus under en større rettssak hvor to var tiltalt for giftdrap og uaktsomt drap. (Foto: Frode Hansen)

– Det som er litt skummelt er at man kan fokusere så mye på ledelse og strategi at man fjerner seg helt fra faget. Det gjelder alle ledere. Som leder av en kompetanseorganisasjon må du ha en følelse og forståelse av hvor problemstillinger i faget ligger og kunne sette organisasjonen i riktig retning.

– Hvilke utfordringer ligger foran Økokrim nå?

– Vi har utfordringer knyttet til selve kriminalitetsbildet, til hastigheten på digitaliseringen vår og det er organisatoriske utfordringer vi må håndtere. Og alt dette skal helst ses i sammenheng.

– Hvordan ser kriminalitetsbildet ut fra Økokrims ståsted?

– Den registrerte kriminaliteten i Norge går ned og det har den gjort en tid. Man kan se det som at politi-

Vi er ikke så sikre på at det er en reell nedgang i kriminaliteten. I alle fall ikke på våre felt

ets og påtalemyndighetens arbeid har båret frukter i den forstand at kriminalitetsbelastningen på samfunnet er redusert. Men en annen innfallsvinkel er at mørketallene er blitt større.

Lønseth sier det er analyser som peker i retning av at mørketallene er store.

– Vi er ikke så sikre på at det er en reell nedgang i kriminaliteten. I alle fall ikke på våre felt. Det er tvert imot noen indikasjoner på at den mer profesjonalisert, globalisert og digitalisert. Det i seg selv gir noen utfordringer, fordi det stiller noen krav til oss, til norsk politi og til andre aktører i samfunnet som skal være med å forebygge og bekjempe økonomisk kriminalitet. Det er mange som har en rolle i det bildet.

Selv om de store tallene på registrert kriminalitet går ned, går for eksempel antallet grove bedrifter opp, forteller han.

– Mye av den grove bedriftskriminaliteten kommer i ulike fasetter av en digital modus. Ikke sjeldent begått fra utlandet og med virkning i Norge. Også det stiller nye krav til et mer effektivt internasjonalt politisamarbeid. Det internasjonale politisamarbeidet har blitt til i en analog tid og designet for analog kriminalitet. Det gir utfor-



Pål Lønseth var statssekretær i Justisdepartementet. Her får han overrakt en rapport fra frivillige organisasjoner på Eidsvollsplass foran Stortinget. (Foto: Håkon Mosvold Larsen / NTB)

dringer når du går inn i en digital modus og hastighet.

Korrupsjon

– Hvordan ser bildet ut når det gjelder korrupsjon?

– Vi har nok mer korrupsjon i Norge enn vi liker å tro. Også har vi en del gråsonetiltfeller, som kanskje er uheldig og brudd på interne retningslinjer, uten at det nødvendigvis når opp til å strafferettslig være korrupsjon. Men det kan ligge i et risiko-område. Det er også en utfordring, fordi også i slike tilfeller vil mange i publikum sette et korrupsjonsstempel på det, selv om det rettslig sett ikke er det. Det kan for eksempel bidra til å undergrave tillitt mellom befolkningen og myndigheter eller befolkningen seg imellom.

– Men det er jo også riktig at vi på det feltet er bedre stilt enn veldig mange andre land rundt oss. Man trenger ikke å gå så veldig langt for å se at vi er forholdsvis godt stilt.

Lønseth beskriver korrupsjon som en kreftsvulst i et samfunn.

– Veldig mange av de konfliktene vi ser rundt i verden har sin grobunn og sine røtter i korrupsjon og den nedrivningen av samfunnsstrukturer det skaper. Det er en veldig farlig kreftsvulst som vi har høyt på vår agenda.

– Men noe som er utfordrende å etterforske?

– Definitivt. Det er ikke noen som kommer løpende og anmelder det i utgangspunktet. Det kan skje at et selskap kommer til oss og forteller oss ting, men dette er en del av den skjulte kriminaliteten.

– Det er mange områder dere skal følge med på – også miljøkriminalitet.

– Ja, det er mye vi skal passe og samtidig henger mye av det sammen. Miljøkriminalitet er et område det er viktig for oss å holde fanen høyt på. Det meste av miljøkriminaliteten er også profittmotivert og i så måte henger det godt sammen med den økonomiske kriminaliteten.

Ikke alle skal lede

– Hva er ditt råd til unge jurister som står i starten av karrieren?

– Det må være å gå etter en del av faget som du synes virker veldig interessant. Ikke vær redd for at det binder deg opp for resten av yrkeskarrieren din. Jurister er fortsatt litt som poteten, så du kan endre det. Som ung jurist tror jeg det er viktig å finne et område man interesserer seg faglig for og gjerne bli veldig god på det faget. Ikke tenk på at du nødvendigvis skal bli sjef en eller annen gang.

Når det gjelder rekruttering av ledere, minner han om at heller ikke alle egner seg som leder.

– Mange arbeidsgivere og organisasjoner har trådt feil ved at man rekrutterer gode fagfolk som ledere. Det er ikke nødvendigvis et likhetstegn mellom de to tingene. Det bør man også som person og ansatt være bevisst på.



Nyhet! Medlemsfordeler på pensjon i Handelsbanken

Juristforbundet har inngått en ny avtale om medlemsfordeler på pensjon med Handelsbanken. Avtalen omfatter egen pensjonskonto (Pensjonskonto Pluss) og pensjonskapitalbevis (PKB).

Har du en aktiv innskuddsordning kan du flytte egen pensjonskonto til svært konkurransedyktige betingelser i Handelsbanken. Dette gjelder for deg som har en aktiv innskuddsordning i dag. Har du pensjonskapitalbevis fra tidligere arbeidsgivere, kan disse også flyttes til Handelsbanken til svært gunstige priser.

Hvorfor bør du ha pensjonen din i Handelsbanken?

- ✓ Svært gunstige betingelser. Lavere forvaltningskostnader.
- ✓ Bærekraftig forvaltning med historisk god avkastning.
- ✓ Personlig rådgivning.
- ✓ Pensjonsprofiler eller fritt fondsvalg.

Se alle fordelene på handelsbanken.no/juristforbundet



JURIST
FORBUNDET

Utdrag fra Tom Karp's bok *Å lede i usikkerhet*. Karp er professor i ledelse ved Høgskolen Kristiania og underviser i ledelsesfag.



Er endring det eneste konstante?



Det er en økende endringstakt i de fleste organisasjoner. «Endring er det eneste konstante,» sier et populært ordtak. Det er en floskel

uten konkret meningsinnhold, men som gjentas ofte i vår tid. Da Jonas Gahr Støre var helseminister, refererte han stadig til ordtaket. Og det er jo til en viss grad sant. Verden forandrer seg, og innen noen felt går det virkelig unna. At mye endres, har vært kjent siden den greske filosofen Heraklit oppdaget alle tings iboende foranderlighet omtrent 500 år før Kristus (foranderlighet var sikkert kjent lenge før det). Heraklit mente dessuten at virkeligheten måtte forstås som prosess, han var en av de første prosesseteorikerne vi kjenner til.

Endring krever endringsledelse i en eller annen form. Likevel kan vi problematisere hva vi legger i begrepet ledelse i denne sammenheng. Oljefondsjef Nicolai Tangen mener at endringsledelse er et idiotisk begrep. Som han sier: *Det er så kørka at det er helt ufattelig. Ledelse handler jo om å utvikle, finjustere og modernisere. Hvis du ikke gjør det, kan du jo sette hele skitten på autopilot. Da trenger du ingen ledelse.*

Tangen samstemmer derfor med flere som setter likhetstegn mellom ledelse og endringsledelse, og mener at lederes oppgave er å utvikle og endre. Det er det som er ledelse. Her tar Tangen feil. Det å lede virksomheter, prosjekter, prosesser og mennesker inneholder mye mer enn å «utvikle, finjustere og modernisere». Ledere flest, kanskje med unntak av noen få toppledere i store virksomheter, bruker mesteparten av sin tid til å

drifte den delen av organisasjonen de har ansvaret for og sørge for at de tjenestene og produktene som er en del av dagens kjernevirksomhet, leveres til kunder og brukere. En viktig del av de fleste lederes jobb, selv når det er stor usikkerhet og mye endringspress, er derfor også å sørge for stabile rammevilkår og ro i egen organisasjon. Det for at ansatte skal kunne levere de tjenestene og produktene de alt har i porteføljen så bra som bare mulig.

Har virksomheter mange ledere som stadig skal justere og endre på ett eller annet, kan det skape unødig stress, press, samt stjele viktig tid fra sentrale arbeidsoppgaver. En viktig oppgave når det er mye endringspress, er derfor å sørge for en form for balanse, samt time forskjellige initiativ, for å ikke slite ut organisasjonen. Det å lede og utvikle virksomheter er også å forholde seg til dualisme. Endring er uunngåelig, men stabilitet i strukturer, kulturer, prosedyrer, systemer, rutiner, roller, ansvar og arbeidsoppgaver er nødvendig for å sikre organisatorisk effektivitet og utvikling. Og endring er nødvendig for å sikre utvikling, konkurransekraft, tilpasning til omgivelser og innovasjon. Jim Collins og Jerry Porras diskuterte denne dualiteten. De argumenterer for at suksessrike virksomheter evner å skape en form for balanse mellom det å ta vare på virksomhetens kjerneoppgaver, verdier og formål, samtidig som operasjonell praksis, strategier og mål var gjenstand for endring og tilpasning til omskiftelige omgivelser.

Innen endringsfaget er det opplest og vedtatt at det å gjøre større endringsgrep i form av enkeltprosjekter, det som på fagspråket kalles diskontinuerlig endring, er krevende. Det

handler gjerne om større enkeltstående prosjekter hvor mye i virksomheten skal endres på relativt kort tid, det være seg organisatoriske strukturer, organisasjonskultur, arbeidsmåte, arbeidsprosesser, forsyningskjeder, produksjonsmåter, produkter eller tjenester, samt underliggende teknologisk infrastruktur. Mange endringsprosjekter leverer derfor ikke som forventet, skyldes ofte at endringsprosessene er ustrukturererte, tilfeldige, ikke involverende nok, og det gis ikke tid, rom, budsjett og ressurser nok til å gå i dybden. Endringens suksess, eller mangel på sådan, skyldes ofte også at nye initiativer møter også mye motstand i organisasjonen, og at ansatte ikke så lett lar seg endre. Likeledes er mange endringsinitiativer ene og alene ledelsesinitierte og drevet av personlige agendaer og er dermed ofte unødvendige, enten i form eller innhold. Ikke sjelden mangler også initiativer nødvendig støtte hos sentrale ledere og interessenter, noe som gjør ting vanskelig. I tillegg er det ofte komplekse strukturer og sammenhenger i spill: med usikkerhet, mange lag og uventede ting som dukker opp, noe som gjør at slike initiativer får et moment i seg selv og tar egne retninger. Endringsledelse som fag har derfor et dårlig rykte, og det at endring feiler såpass hyppig, er blitt et eget forskningsområde.

Ledere må lede i en eller annen form for å øke sannsynligheten for suksess med endring. Endringsledelse krever timing, evne til å lære og tenke nytt, taktiske evner, kunne håndtere motstand, samt kunnskap om psykologien som spiller seg ut når mennesker utsettes for endring i organisasjoner. Når usikkerheten øker i omgivelsene, blir læring relativt sett



Det
lønner seg

Foto: iStock.com/Riddoranz

Bruk medlemsfordelene dine

Som studentmedlem i Juristforbundet har du tilgang til mange gode medlemsfordeler.

- ✓ Mulighet for mastergrads-stipend på 25 000 kr
- ✓ Spennende kurs og arrangementer
- ✓ Rabatt hos Bull Ski & Kajakk og Brilleland
- ✓ Gode betingelser hos Handelsbanken
- ✓ Gratis innbo- og ulykkesforsikring
- ✓ Gjennomgang av arbeidskontrakt
- ✓ Tryk Legehjelp inkludert i medlemskapet
- ✓ Karriereveiledning



JURIST
FORBUNDET

Student

viktigere. Endring handler dermed om å skape prosesser og arenaer for meningsutveksling og meningsdannelse, så vel som debatt, fortolkning og læring i virksomheter.

Store endringsprosjekter krever mye ressurser, tid og oppmerksomhet. I tillegg har de stor fallhøyde. Den kanskje viktigste beslutningen ledere tar om man skal endre virksomheten eller ikke, har derfor med timing å gjøre. «If it ain't broke, don't fix it,» sier et gammelt engelsk ordtak. Vurderingen om det er et reelt behov for å gjøre en stor endring eller om det kan vente, er derfor sentral. Ikke sjelden settes det i gang endringsinitiativer som gjør at refleksjon og konsekvensvurderinger må vike fordi lederen har behov for å vise fremdrift. Resultatet kan bli at initiativer presses igjennom av ledere som vil gjøre karriere, men som ikke blir lenge nok til å gjennomføre prosjektene som de satte i gang.

Flere mener som Støre at endring er det eneste konstante, og at en av utfordringene mange virksomheter har i dag, ikke er å endre seg fra «noe» til «noe annet», men å håndtere mål som er i bevegelse. En virksomhet må derfor ha endringskapasitet, hevdes det. Kontinuerlig læring og stadig tilpasning til omgivelsene, ha nok tid og ressurser til å gjennomføre endringer, samt evne å opprettholde daglig drift mens man samtidig endrer, er tiltak som diskuteres. Endringskapasitet er dermed noe ledere, i teorien, skal kunne utvikle systematisk. Litteraturen problematiserer i mindre grad utfordringen ledere og virksomheter har ved å utvikle denne type abstrakt kapasitet. Uansett er det en kapasitet som er en funksjon av, og et komplekst samspill mellom, menneskene som jobber i en organisasjon, kompetansen de har, insentivene de har for å lære, arbeidsmiljøet, organisasjonens struktur og kultur, så vel som lederatferd. I hvor stor grad leder kan styre et slikt samspill, er det grunn til å være skeptisk til.

I stedet for å ha søkelys på abstrakte kapasiteter bør man rette tid og oppmerksomhet mot barrierer

som hindrer læring, erfaringsdeling, jobbing på tvers, at medarbeidere prøver og feiler, tilbakemeldinger, at medarbeidere og ledere er trygge nok til å si ifra når noe er galt, samt tør foreslå nye ideer for hvordan virksomheten bør jobbe og organisere seg. Det bør jobbes med å frigjøre kapasiteten som stort sett allerede finnes hos medarbeidere og kollegaer i stedet for å rote seg bort i konsepter som ser flott ut i modellform, men som få i organisasjoner forstår hvordan man skal omsette til praksis.

Det er ikke vanskelig å si at endring er det eneste konstante, og at virksomheter derfor må endre seg. Nærmest konstant. Det som er krevende, og da særlig hvis man er leder, er å si at nå skal virksomheten ikke endre seg, denne skal vi stå over, nå skal vi vente litt. Det er få i norsk arbeidsliv som ikke har vært utsatt for endring og omstilling. Endring skjer i våre dager hyppigere og raskere enn tidligere, og har store effekter. Ja, det er et økende endringspress, men det er en myte at endring er det eneste saliggjørende, selv om usikkerheten øker. Stabilitet i strukturer, kulturer, prosedyrer, systemer, rutiner, roller, ansvar og arbeidsoppgaver er nødvendig for å sikre effektivitet i virksomheter. Stabilitet gjør at mennesker i organisasjoner kan bli bedre til å gjøre akkurat det de gjør, og at de samlet produserer bedre leveranser og blir mer konkurransedyktige. Virksomheters overlevelse og suksess er avhengig av at mennesker føler seg trygge, lærer, utvikler seg og opplever mestring slik at samhandlingen blir bedre, kommunikasjonen fungerer, beslutninger blir tatt, og lederne kan utøve ledelse.

Forskning på endring har gjennomgående hyllt endring som det saliggjørende, og neglisjert stabilitet som en like viktig tilstand i organisasjoner. De fleste medarbeidere, ledere og virksomheter håndterer godt en viss porsjon endring forutsatt at de også opplever at noe er stabilt. Endring kan kreve mye energi. Man skal investere tid og krefter i noe med

usikkert utfall, det vil si det er en usikkerhet for den enkelte om man vil komme bedre ut av endringen eller ikke. Det kan handle om arbeidsoppgaver, posisjon, kompetanse eller makt og myndighet, så vel som at det har med den enkeltes profesjonelle identitet å gjøre. Det er derfor høyst forståelig at medarbeidere i virksomheter kan være skeptiske til å bli utsatt for endring av endringsvillige ledere og derfor yter motstand eller er avventende til endringsinitiativer. Det fordi man ikke klarer å forstå hva man selv har å hente på endringen. Det at endring også for de fleste krever mye energi, er også grunnen til at mange prokrastinerer, både på et individuelt, men også samlet som organisasjon, det vil si utsetter endring til det er høyst nødvendig.

Når endring utøves i norske virksomheter, er det i et samfunn preget av relativt egalitære strukturer med respekt for enkeltindividet og menneskeverd. Det gjenspeiles i hvordan organisasjoner blir drevet og ledelse blir utøvet. Den nordiske ledelsesmodellen presses i våre dager fra flere kanter. Allikevel er noen av forklaringsene på hvorfor endringsinitiativer ikke alltid leverer å finnes delvis i antropologiske betraktninger. Fagfeltet endringsledelse er for mye preget av angloamerikanske ideer: En verktøykasse kontrollert av ledelsen, og utviklet av høyskoler og konsulentelskaper med henblikk på styring, måling, systemer og maktstrukturer møter en norsk virkelighet og kultur.

Suksessfull endring i større skala i norske organisasjoner bør derfor praktiseres som en mikrovariant av den norske samhandlingsmodellen – en fremforhandlet balansegang mellom ulike interessentgrupper hvor endring balanseres med stabilitet. Dette er et perspektiv hvor prosessene, handlingene, tempo, tidsperspektivet, konteksten og formelementene får økt vekt, det konkrete innholdet får mindre. Forrykkes balansen, reduseres sannsynligheten for vellykket endring.



Ny
medlems-
rabatt

10 % rabatt hos SATS

Nå får du som er medlem i Juristforbundet 10 % rabatt på medlemskap hos SATS. Treningssenterkjeden har 250 treningssentre, 120 gruppetreningstimer, 280 Online Training-timer, personlige trenere og inspirerende ansatte.

For deg som allerede er medlem i SATS, gjelder rabatten dagens veiledende priser.

juristforbundet.no/medlemsrabatter



JURIST
FORBUNDET

Utgifter til hjemmekontor

– Arbeidsgiver kan ikke velge å dekke ingenting, slik enkelte dessverre har valgt

Vi tok en prat med leder av Juristforbundet – Stat om utgifter til hjemmekontor og arbeidstid hjemme. Og gjelder yrkesskadedekningen hjemme?

 Ole-Martin Gangnes

Da det i mars kom nye regler for hjemmekontor, påpekte arbeidstakerorganisasjonen Akademikerne at det er mye som fortsatt ikke er avklart i den reviderte forskriften. Det gjelder blant annet spørsmål om hvem som skal dekke utgiftene til hjemmekontor. Konstituert leder i Akademikerne, Lise Lyngsnes Randeberg, uttalte i mars at «hjemmekontor ikke skal være et tapsprosjekt for de ansatte» og sa at det var «verst i offentlig sektor, der over halvparten ikke har fått noe dekket».

Sverre Bromander, leder av Juristforbundet – Stat, sier til Juristen at arbeidsgiver er forpliktet til å dekke en del utstyr, slik at arbeidstakere kan utføre arbeidet sitt hjemmefra.

– Arbeidsgiver vil alltid ha en tilretteleggingsplikt for å sette arbeidstaker i stand til å utføre den arbeidsoppgaven som arbeidstaker er pliktig til å utføre. Arbeidsmiljøloven vil jo gjelde der hvor forskriften ikke regulerer det. Dette står også i den konge-

lige resolusjonen om den nye hjemmekontorforskriften, selv om det ikke ble inntatt i selve forskriften.

Han sier arbeidsgiver ikke kan forvente at en arbeidstaker produserer om arbeidsgiver fratar arbeidstakeren de nødvendige verktøyene.

– Ut fra et rent lederperspektiv er det uforståelig at en leder eller arbeidsgiver ikke ønsker å legge til rette slik at en arbeidstaker kan gjøre en best mulig jobb. Arbeidsgivere som bruker mye tid og krefter på å legge hindringer i veien for det, er for meg umulig å forstå seg på.

Bromander sier arbeidsgivers styringsrett er begrenset til å finne ut hvilket utstyr som hører til arbeidsplassen, og som er nødvendig for å utføre arbeidet.

– Dette skal gjøres i samråd med arbeidstaker og er som nevnt påpekt i den kongelige resolusjonen som fastsetter den nye hjemmekontorforskriften. Innenfor rammene av begrepet «nødvendig for å utføre arbeidet» skal arbeidsgiver dekke utstyr. Det må jo da bety det man trenger for å gjøre jobben sin. Det juridiske innholdet i begrepet «nødvendig» er åpenbart ikke det samme som «ingenting». Arbeidsgiver kan ikke velge å dekke ingenting. Slik som enkelte dessverre har valgt.

Dekke kontorutstyr

Bromander mener man i utgangspunktet må legge det samme i begrepet nødvendig på hjemmekontoret som det er på «normalkontoret».

– Er det nødvendig for å utføre arbeidet, og arbeidsgiver derfor ville kjøpt det inn på kontorplassen, må utgangspunktet være at det samme gjelder for hjemmekontoret.

Men det er unntak eller forskjeller som må begrunnes på de to arbeidsstedene, sier han.

– Forskjeller vil det være, det skal vi ikke legge skjul på. Men jeg skulle like å høre den arbeidsgiver som vil hevde at det i dag ikke er nødvendig med for eksempel PC og mobiltelefon for å utføre arbeidet. Jeg tror heller ikke mange hadde klart å argumentere overbevisende for at eksempelvis kontorstol ikke er nødvendig på en arbeidsplass.

Han etterlyser større grad av «internjustis» mellom arbeidsgivere.

– Det er ikke tvil om at vi har mange arbeidsgivere som skjøtter dette på en veldig god måte. Problemet, også for dem, er alle arbeidsgivere som skjøtter det på en dårlig måte. Den tilliten de har fått til å selv kunne definere hva som er nødvendig å ha på hjemmekontoret, vil stå for fall om for mange viser at de ikke fortjener den. Da vil detaljregulering være eneste utvei.

Arbeidstid

Når det gjelder innføring av normalarbeidstid på hjemmekontoret, etter at reglene har vært suspendert, sier leder av Juristforbundet – Stat at mange av hans medlemmer har satt stor pris på fleksibiliteten.



Sverre Bromander under Juristforbundets tariffkonferanse denne våren. (Foto: Ole-Martin Gangnes)

– Men det vi har veldig sterke meninger om, er vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven. De skal man være veldig forsiktige med, sier Bromander.

– Min oppfatning er at suspensjonen av reglene om arbeidstid har medført at reglene om hviletid, altså reglene om arbeidsfri i arbeidsmiljøloven, ikke har blitt fulgt. I praksis har også de blitt suspendert i kjølvannet av at det ikke har vært normalarbeidstid. Det har ikke vært intensjonen, og reglene om arbeidsfri har ikke formelt blitt satt til side.

Bromander forteller at hovedregelen er, og har vært, at det skal være 11 timers arbeidsfri mellom to hovedarbeidsperioder. Det innebærer også at det skal være en sammenhengende periode på minimum 35 timer i løpet av en syvdagers periode.

– Disse reglene er svært viktige i vårt arbeidsliv, og de må beskyttes og etterleves. Selv om man tenker at

man i kortere perioder vil tåle belastningen, så er reglene tatt inn i loven for at flest mulig arbeidstakere skal orke å stå et langt arbeidsliv.

– Den verdien er langt større og viktigere enn det at enkelte opplever at reglene kan oppfattes litt fir-kantede en sjelden gang. Brudd på disse reglene skal og bør derfor også få konsekvenser. Slik jeg oppfatter situasjonen, på bakgrunn av de tilbakemeldingene jeg får, har vi et skyhøyt tall med brudd på arbeidsmiljølovens regler om arbeidsfri. Jeg skulle veldig gjerne sett at Arbeids-tilsynet gikk inn og tok noen stikkprøver for å kontrollere i hvilken grad vernereglene, typisk som hviletid, er fulgt.

Yrkesskadedekning

Et spørsmål som ikke er avklart i den reviderte hjemmekontorfor-skriften, er om yrkesskadedeforsikring gjelder ved hjemmekontor.

Men Sverre Bromander sier det er viktig å være klar over at yrkesska-dedekningen veldig ofte vil gjelde hjemme også.

– Det er litt for mange som tenker at på hjemmekontoret vil man ikke være dekket kun fordi man er hjemme – at bestemmelsen og rettigheten i seg selv faller bort fordi noen er på hjemmekontor. Men yrkesskadedekningen skal jo dekke skjedd i arbeid, på arbeidsstedet og i arbeidstiden. Dermed vil hjemmekontoret også være dekket, om de øvrige vilkårene var oppfylt. Og ville den dekket i en tilsvarende pause i arbeidstiden på «normalkontoret», vil den som regel også dekke for i pauser på hjemmekontoret.

Bromander mener regjeringen hadde gjort både arbeidstakere og regelforvalter NAV «en stor tjeneste om man hadde klargjort og oppdatert regelverket».

Hvilke ordninger er det på juristarbeidsplassene?

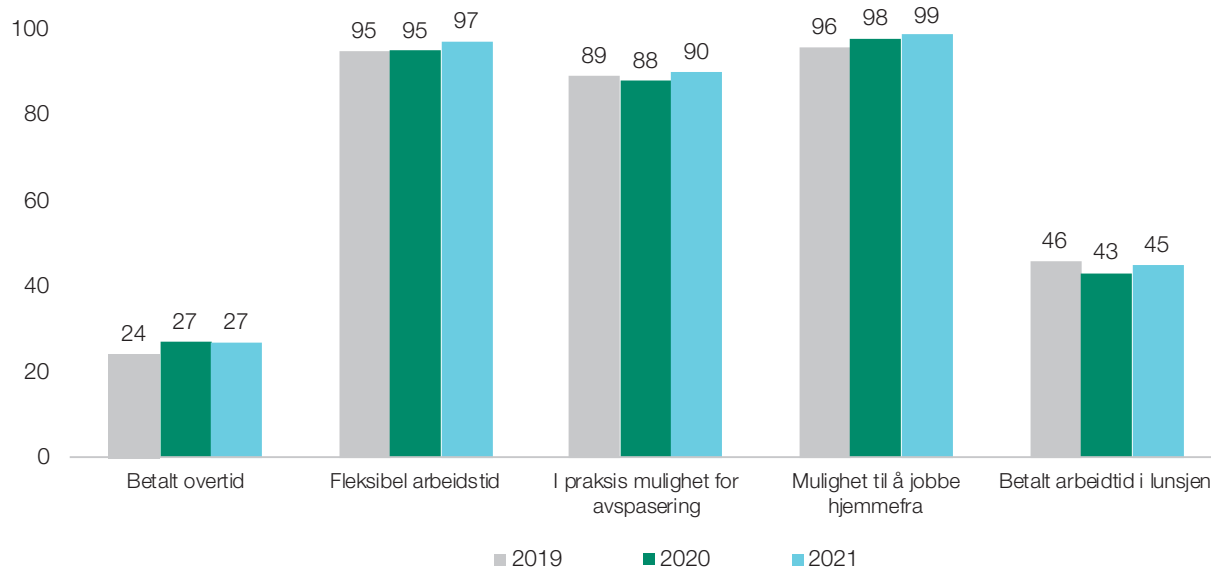
Dette er svarene fra årets lønnsundersøkelse foretatt av Juristforbundet



Privat sektor

Lav andel som får betalt overtid i privat sektor. De aller fleste har fleksibel arbeidstid og mulighet for hjemmekontor.

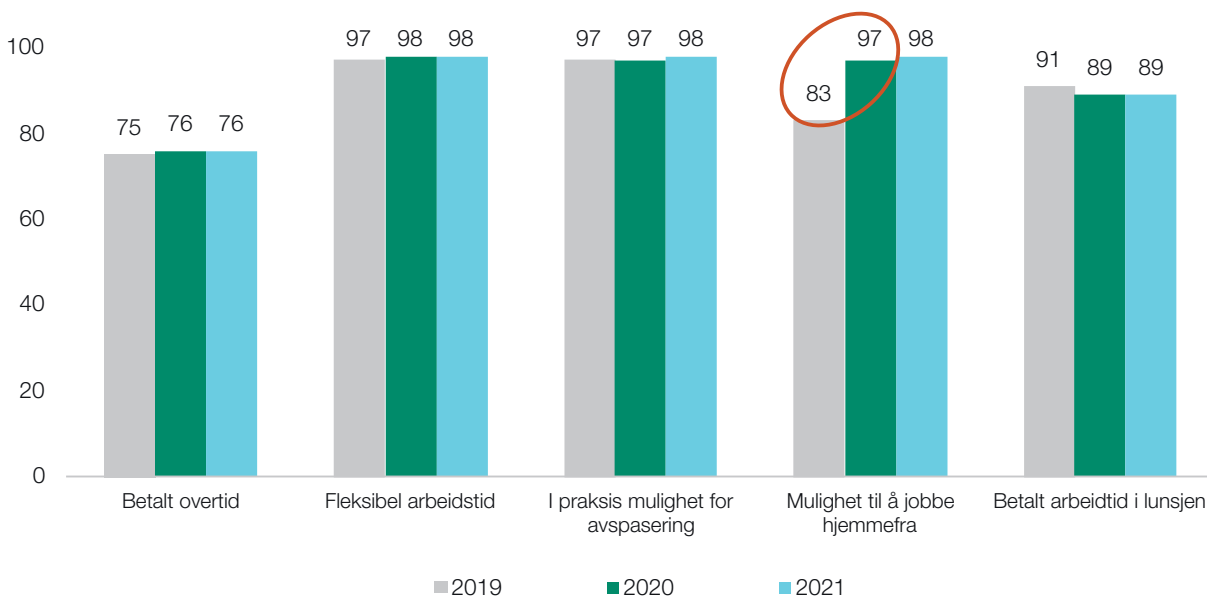
Andel svart «ja» og «delvis». Tall i %:



Statlig sektor

Høyere andel enn i privat sektor som får betalt overtid. De aller fleste har fleksibel arbeidstid og mulighet for hjemmekontor.

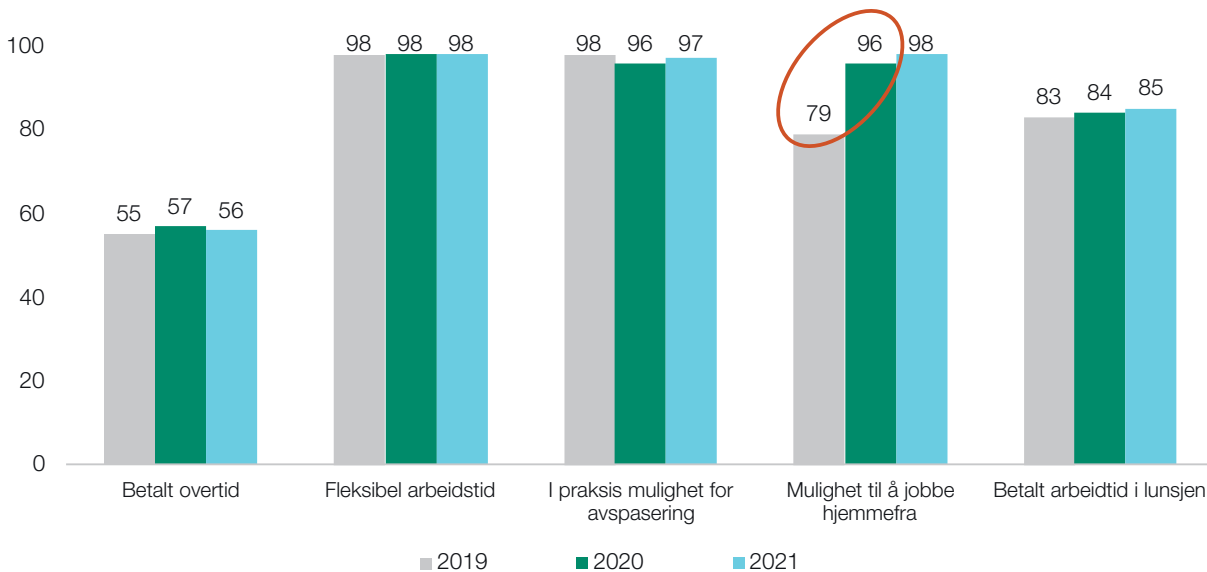
Andel svart «ja» og «delvis». Tall i %:



Kommunal sektor

Lavere andel enn i staten som får betalt overtid. De aller fleste har fleksibel arbeidstid og mulighet for hjemmekontor.

Andel svart «ja» og «delvis». Tall i %:



Arbeidsliv



René Stub-Christiansen startet crossfit-senter ved siden av advokatjobben under pandemien. (Foto: Privat)

Advokat René Stub-Christiansen flyttet inn
på permanent hjemmekontor under pandemien

Fleksibiliteten gir mange muligheter

Rekordmange flytter ut av hovedstaden, og i Oslo og omegn har 69 prosent mulighet til å gjennomføre hele eller deler av jobben sin hjemmefra. Vi tok en prat med to jurister som har gjort varige endringer i bo- og arbeidssituasjon under pandemien.

 Tuva Bønke Grønning

I mars 2020 startet Transportøkonomisk Institutt (TØI) en rekke undersøkelser som skulle se nærmere på bruk av hjemmekontor, effektivitet på hjemmekontoret og arbeidsreiser under pandemien, både nasjonalt og i osloregionen.

I den siste undersøkelsen fra 2021 viser at 56 prosent på landsbasis og 69 prosent i Oslo og omegn har mulighet til å gjennomføre hele eller deler av jobben hjemmefra.

Forskningsleder Susanne Nordbakke sier i en artikkel fra desember 2021 på instituttets hjemmesider at hun mener samfunnet er betydelig mer robust med hensyn til hvor folk kan utføre arbeidet sitt enn det man tidligere har trodd.

Undersøkelsen viser videre at mange mener de er mer effektive på hjemmekontor, og at det letter organiseringen av hverdagslivet og livskvaliteten. 17 prosent oppgir at beslutningen om å flytte eller planene om å flytte kan relateres med muligheter for hjemmekontor, skriver TØI.

– En studie av de største byene i USA, basert på data om boligpriser, flytting og mulighet til hjemmekontor under pandemien, viser at muligheten til bruk av hjemmekontor har hatt «smultring-effekt», hvor folk har flyttet fra bykjernen til forsteder i randsonen av byene, men ikke så langt at man ikke kan pendle inn til arbeidsgivers lokaler innimellom, sier Nordbakke.

En av de som har gjort varige endringer i bo- og arbeidssted under pandemien er advokat René Stub-Christiansen.

– Jeg sa til kona at hvis jeg skal flytte fra Drammen til Mandal må vi ordne et crossfit-senter. Så jeg tok coachutdanning og holder på å starte opp et senter her nå, ved siden av advokatjobben.

Stub-Christiansen hadde i mange år jobbet fra kontor-lokalene han leide i Drammen sentrum. Han og kona hadde ved flere anledninger snakket løst om å flytte til Mandal, hvor datteren bor, for å samle familien mer.

– Men det var når pandemien kom og vi merket nedstengningen på kroppen at ideen fikk et mer seriøst preg, forteller han.

Da kona fikk innvilget permanent hjemmekontor hos sin arbeidsgiver bestemte Stub-Christiansen seg for å si opp lokalene, avvikle det å ha assistent og pakket sakene. Nå sitter han permanent på hjemmekontoret i Mandal, og trives foreløpig med det. Boligen er blant annet utbedret med nok lys og riktig ventilasjon etter som de begge bruker boligen som arbeidsplass.

Forståelse for valget

Stub-Christiansen kan tegnspråk og gjennom samarbeid med Norges døveforbund har han mange klienter som også gjør det. Han opplever at selv om han ikke lenger har fortrinnet med at han kan møte fysisk like ofte, synes de fleste det fungerer fint å ha videomøter.

– Flyttingen har muligens gjort at jeg mistet et par klienter, men det er forståelig. En utfordring med å ha hjemmekontor og samtidig ha flyttet til et nytt sted er at jeg ikke er så mye ute blant folk og derfor ikke så synlig i miljøet her, sier han.

Han tror det er et element man bør tenke på hvis man velger å flytte langt fra forrige bosted som advokat.

– Det kan være lurt å tenke litt på markedsføring. Mye går på bekjentskaper, og det er derfor naturligvis utfordringer ved å være ny på et lite sted.

Han forteller at det er koselig å spise lunsj med kona, men at han likevel savner flere kollegaer til tider. I tillegg ►

opplever han at han ikke er like flink til å ta pauser på hjemmekontoret. Men selv om han ser mindre til arbeidskollegaer, ser han mer til familien, noe som også var hovedårsaken til valget.

– Jeg opplever veldig forståelse for valget, og denne forståelsen er jeg usikker på om jeg ville fått hvis jeg hadde gjort dette før pandemien. For bare 3-4 år siden hadde de fleste vanskelig for å forstå at man kunne gjøre så mye hjemmefra som vi nå kan, sier han.

– Mange, meg selv inkludert, har vært kritiske til om man kan være like effektive hjemme, men ser nå at det er fullt mulig. Advokater og jurister er ofte strukturerte og har nok også en fordel der, tror han.

Skjorte og slips hver dag

Stub-Christiansen føler han har kommet godt inn i den nye hverdagen etter at flyttelasset gikk 1. august i fjor.

– Men før man tar valget må man tenke litt gjennom hvem man er. Vi er jo sosiale dyr, og man kan fort undervurdere effekten av å sitte alene. Selv om jeg jobber godt hjemmefra, merker jeg at jeg savner det sosiale, sier han.

Litt mer reisetid blir det også når han skal i retten.

Etter at han begynte å jobbe fast hjemmefra har advokaten begynt å bruke videomøter mer aktivt og er opptatt av å holde kontakten med tidligere nettverk.

– Og så er jeg opptatt av struktur. Jeg står opp til fast tid, kler meg i skjorte og slips selv om jeg kanskje ikke har møter den dagen. Det er litt godt for min egen del, det blir som å ta på seg uniformen. Og du vet jo aldri når du får en videoforespørsel, sier han.

Når arbeidsdagen er over er han godt i gang med oppstart av CrossFitsenter sammen med en annen PT.

– Jeg trente CrossFit i Drammen, og ville ikke slutte med det. Fleksibiliteten som hjemmekontor gir, gjør dette mulig, sier han om prosjektet.



– Jeg står opp til fast tid, kler meg i skjorte og slips selv om jeg kanskje ikke har møter den dagen, sier René Stub-Christiansen. (Foto: Privat)

Flyttet 100 kilometer unna

I 2020 var det rekordmange som flyttet ut av Oslo, og det ble snakk om koronapandemien kunne være noe av forklaringen. Hovedstaden var hardt rammet og mange jobbet på hjemmekontor.

«At ikke Oslo hadde større nettoinnvandring enn innenlands flytteunderskudd, er uvant. Sist det skjedde var i 2000. Den uvanlig høye utflyttingen fra Oslo 4. kvartal i 2020 bidro sterkt til dette» skriver Statistisk Sentralbyrå (SSB).

Tall SSB har innhentet for Aftenposten i november 2021, viser at de aller fleste ikke flytter veldig langt. Flest havner i Bærum, etterfulgt av gamle Akershus og Østfold.

En av menneskene i denne statistikken er seniorrådgiver og jurist Michael Rummelhoff i Juristforbundet. For ham førte et hyttebesøk hos noen venner til et boligkjøp på Hvaler. Nå boltrer han seg på 400

kvadratmeter med havutsikt og kort vei til seilbåten, over 100 kilometer fra kontoret i Oslo.

– Pandemien var nok medvirkende til det valget vi tok. De vanlige tilknytningspunktene er ikke lenger så definerende for livet du skal leve. Vi har blitt mer åpne for andre løsninger, og har fått et nytt perspektiv på jobben, sier han.

– Jeg hadde aldri trodd at jeg kunne gjøre en så stor del av jobben min hjemmefra i forkant av pandemien. Jeg tok rett som det var fly til Trondheim for et to timers møte. Det ville jeg aldri gjort i dag.

Det er litt over et år siden han og kjæresten var på hyttebesøk hos venner på Hvaler. Mens de var der dukket det opp et hus til salgs i Finn-feeden, og de ble enige om å reise ut for å se da det så ut til å være et kult hus. Noen dager senere var huset deres.

Rummelhoff bodde før huskjøpet i Sørmarka rett utenfor Oslo og trivdes godt der. Han forteller at venner og familie syntes det var litt rart da han for flere år siden valgte å flytte ut i skogen fra en leilighet på St. Hanshaugen. Han bodde likevel nær Oslo og med godt kollektivtilbud før flyttelasset denne gangen gikk til Hvaler.

– Jeg hadde egentlig ikke noen planer om å flytte fra skogen, men fikk ikke med meg kjæresten dit. Hun ville mot havet.

SSB skriver at de fire mest folkerike kommunene etter Oslo – Bergen, Trondheim, Stavanger og Bærum – også hadde større innenlands utflytting i fjerde kvartal 2020 enn i samme kvartal året før.

«Økningen var likevel bare halvparten så stor som i Oslo, 14-17 prosent, mot 36 prosent i Oslo. En mulig forklaring kan være at korona kan ha fått noen til å forlate også disse kommunene, men ikke i samme omfang som i Oslo» skriver de.

Fleksibilitet

Rummelhoff forteller at han alltid har hatt mye fleksibilitet på arbeidsplassen, og at han før pandemien ofte valgte å jobbe veldig lange dager, for så å kunne ha hele dager fri hjemme. Jobben ble aldri med hjem den gangen.

– Jeg tenkte aldri en jobbtanke hjemme, så det er nytt nå. Jeg opplever likevel ikke at det er vanskelig å skille mellom jobb og privatliv. Det gir heller større fleksibilitet til å jobbe intenst når man er i støtet. Man kan faktisk ta en 15 minutters powernap, for så å kunne fortsette med fornyet energi. Det ville man aldri gjort på kontoret, sier han.

Avstanden og spørsmålet om hjemmekontor var ikke noe Rummelhoff tenkte nevneverdig over da paret bestemte seg for å kjøpe boligen.

– Jeg regnet med at det ville bli en varig kulturendring med tanke på hvordan man organiserer arbeidslivet. Jeg tror mange tenker nytt. Så



Michael Rummelhoff nyter havutsikten på Hvaler. Fleksibiliteten gjør at han får brukt seilbåten mer. (Foto: Privat)

lenge man finner den gode arbeidsroen spiller det ikke så stor rolle hvor man er, sier Rummelhoff.

Selv er han inne på kontorene i Oslo et par ganger i uka, og synes foreløpig at reiseveien fungerer greit.

– For meg er Hvaler nå bosted og arbeidsplass.

Selv om mange kommenterte at han flyttet langt fra venner og familie, opplever Rummelhoff det sosiale livet som vel så godt nå, og at han får mer kvalitetstid med vennene som kommer på besøk og gjerne blir over til neste dag.

– Mer livskvalitet

Og selv om det tar halvannen time med bil eller nesten to timer med kollektiv transport til Oslo, føler Rummelhoff seg fortsatt som en urban osloborger.

– Jeg føler meg fremdeles som en del av det utvidede oslokonglo-

meratet, bare med større himmel over mitt liv.

– Jeg har alltid vært litt allergisk mot å stå i samme kø som andre. Tar man et skritt til siden ser man ting litt annerledes, og det samme gjelder bolig. Jeg ser nå hvor mye mer livskvalitet jeg får ved å ta en litt annen tilnærming. Et lite rekkehus i Oslo går for samme pris som huset vi kjøpte her – 400 kvadratmeter med havutsikt, sier han.

Når han er alene på Hvaler nyter han havutsikten og er ute med seilbåten. Han har også blitt glad i turer inn til nærmeste by, Fredrikstad.

– Jeg tror det er viktig å ikke bli en fange av sine gamle drømmer. Du reker flere ting i livet enn det du en gang planla når du begynte å bygge sten på sten. Og den nye digitale arbeidshverdagen gjør at man kan vurdere å få med seg flere virkeligheter.

Dommerfullmektigforeningen krever lønnshopp

Dommerfullmektiger slutter på grunn av lønnsnivået

94 prosent går ned i lønn når de starter i en stilling som dommerfullmektig. Selv om arbeidshverdagen beskrives som givende og spennende, og 95 prosent trives på arbeidsplassen, vurderer likevel mange å slutte før den alminnelige perioden på to år – på grunn av lønnen.

 Tuva Bønke Grønning

– Året som dommerfullmektig i Vadsø er den beste opplevelsen jeg har hatt arbeidsmessig. Jeg kom meg litt bort fra Oslo, fikk dømme i saker, opplevde en annen kultur, og ble godt kjent med mange nye mennesker, sier Eivind Hatlebrekke.

Allerede under studiene hadde han en drøm om å prøve seg som dommerfullmektig eller dommer i løpet av karrieren. Etter et år i advokatfirmaet Schjødt følte han tiden var inne for å søke seg til dommerfullmektigstillinger og fikk napp hos Indre og Østre Finnmark tingrett.

Hatlebrekke forteller at det som trakk ham til stillingen var tanken om at han som dommerfullmektig gjør en samfunnskritisk oppgave, at det er variert og at han ville få være mye i retten.

– Jeg var fullt klar over at lønnen ikke er den beste, så jeg tenkte at det var lurt å gjøre det relativt raskt etter studiene, før man har blitt vant til bedre lønn og kanskje er etablert med huslån og familie, sier han.

Ned i lønn

En undersøkelse Dommerfullmektigforeningen gjennomførte i januar i år viser for tredje år på rad at dommerfullmektigene som slutter før den tiltenkte tiden på to eller tre år, ofte gjør det på grunn av lønnen.

94 prosent går ned i lønn når de begynner som dommerfullmektig, og i snitt går de ned 225.900 kroner.

46 prosent av foreningens medlemmer svarer at de vurderer å slutte i stillingen før utløpet av den alminnelige dommerfullmektigperioden på to år. Hele 93 prosent svarer at årsaken til det er «for lav lønn».

Eivind Hatlebrekke forteller at han var godt kjent med lønnsnivået før han begynte som dommerfullmektig, og at han var innstilt på å bli i Vadsø i to år. Likevel var det et jobb-

tilbud med betydelig høyere lønn som gjorde at han valgte å slutte tidligere.

– Lønnen var hovedårsaken til avgjørelsen. I tillegg kjente jeg flere i firmaet jeg fikk tilbud fra, og visste at jeg gikk til et godt arbeidsmiljø. Og så hadde jeg allerede et år som dommerfullmektig, som vil gjøre veien til advokatbevilgning kortere, sier han.

For å få advokatbevilgning må man ha to år med praksis som advokatfullmektig, dommerfullmektig eller politifullmektig, samt et visst antall timer i retten. Et år som dommerfullmektig vil som regel gi flere timer i retten enn et år som advokatfullmektig.

– Det hadde jeg også tenkt litt på i forkant; at det på et vis var en «snarvei» til advokatbevilgningen, sier Hatlebrekke.

– Begynnelsen på større problem

I likhet med Hatlebrekke svarer 61 prosent at stillingen som dommerfullmektig «helt klart» har svart til forventningene. 35 prosent svarer «langt på vei». 95 prosent svarer også at de trives på arbeidsplassen i «stor grad» eller «veldig stor grad».

Henrik Rode Evensen er dommerfullmektig i Oslo tingrett og sitter i styret i Dommerfullmektig-

foreningen. Han har kikket på foreningens årlige medlemsundersøkelser flere år tilbake og mener situasjonen har forverret seg.

– I våre egne undersøkelser ser vi at det helt klart er lønnen som dommerfullmektigene er mest misfornøyd med. De aller fleste opplever at stillingene er givende, spennende, gir varierte dager og mye ansvar. Da blir det tydeligere at lønnen ikke passer til dette, mener Evensen.

Evensen forteller at en «gjenganger» er historien om en dommerfullmektig som får et jobbtillbud, enten fra det private eller offentlige, og synes de er vanskelig å takke nei for å bli værende i stillingen som dommerfullmektig når de får et tilbud om høyere lønn.

Selv har både Evensen og Hatlebrekke inntrykk av at de fleste ønsker å gjennomføre de to årene og at de fleste har planer om det når de begynner i stillingene.

– Tidligere har gjennomsnittstiden som dommerfullmektig vært 18 måneder, men nå ser vi i noen domstoler at det er enda mindre. Dette gjelder spesielt domstoler i distriktene. I Oslo tingrett for eksempel, blir flere værende lenger, sier Evensen.

Han er redd dette er «begynnelsen på et større problem».

– Vi får tilbakemeldinger om at det allerede er vanskeligere for noen domstoler å rekruttere og å holde på dommerfullmektigene. Selv om det tilsynelatende ser bra ut med tanke på at mange flinke folk søker seg til stillingene og de fleste trives i stillingene, så mener vi det tenkes halvt om ordningen, sier han, og fortsetter:

– Selv om det er en attraktiv stilling kan man ikke bare lene seg tilbake og ikke gjøre noe. Vi mener dette ikke er bærekraftig over tid når såpass mange velger å ikke fullføre den tiltenkte tiden.

– Må holde på kompetansen

Evensen understreker at Dommerfullmektigforeningen ikke har fått tilbakemeldinger om at jobben som gjøres ikke er god nok eller at ord-



Eivind Hatlebrekke sluttet som dommerfullmektig etter et år. – Hadde lønnen vært 100.000 høyere hadde nok vurderingen vært annerledes, sier han. (Foto: Privat)

ningen er uforsvarlig, men er redd det vil gå ut over rettssikkerheten på sikt.

– En fersk dommerfullmektig får enklere saker og er avhengig av oppfølging og opplæring. Det andre året i jobben er man gjerne mer selvstendig og bidrar derfor til enda bedre saksavvikling og rettssikkerhet i den enkelte domstol. Da er det naturligvis viktig å holde på kompetansen man har opparbeidet seg, mener Evensen.

Eivind Hatlebrekke er enig.

– Etter et år som dommerfullmektig følte jeg med betydelig trygghet i rollen. Å ha en som sitter enda lenger, og som kan hjelpe til med å lære opp nye igjen, er bra for rettssikkerheten, sier han.

– Det er jo da man begynner å bli god, det er en rolle man blir sakte

bedre i etter hvert. En alminnelig dommerlønn ligger på rundt 1,2 millioner, og selv om dommerfullmektigstillingen er en opplæringsstilling gjør vi i stor grad mange av de samme oppgavene. Lønnen til en dommerfullmektig må naturlig ligge noe under en alminnelig dommerlønn, men spriket i dag reflekterer ikke realiteten i det arbeidet man gjør både som dommer og dommerfullmektig, nemlig å ivareta rettssikkerheten. Da føles et så stort sprik urimelig, sier Hatlebrekke.

Ba om 11 millioner

Dommerfullmektigforeningen mener det må et ganske betydelig lønnshopp til for å holde på fullmektigene og utvikle kompetansen videre. I et notat til Stortinget justiskomiteé i fjor

høst ba foreningen om 11 millioner til å heve lønnsnivået på landets rundt 140 dommerfullmektiger.

– Den offisielle årsaken er at stillingen er en opplæringsstilling. Hvorfor tjener vi da mindre enn politifullmektiger, kommuneadvokatfullmektiger og jordskiftedommerfullmektiger, om også er opplæringsstillinger. I tillegg tjener vi mindre enn rådgivere i staten, utreder og politiadvokater. Og til forskjell fra de jeg har nevnt nå, så er det vi som dømmer folk til fengsel på ukentlig basis, sa daværende nestleder Adrian Idehen i innlegget til justiskomiteén.

Henrik Rode Evensen forteller at mange dommerfullmektige føler på lønnsnivået etter hvert, selv om de naturligvis er klar over hva lønna er når de begynner i stillingen.

– Intensjonen til Stortinget er at vi skal være i stillingen i to år, med mulighet for tre, men da må lønna opp. Domstoladministrasjonen og



Henrik Rode Evensen (Foto: Oslo tingrett)

departementet har likevel ignorert dette i sin lønnspolitikk. Mange dommerfullmektiger opplever en del arbeidspress og ansvar som ikke

sammenfaller med lønna, og da vil det naturligvis gå utover motivasjonen, sier Henrik Rode Evensen.

– Vi er overbevist om at bare en økning på 100.000 ville endret situasjonen en god del. Det er tross alt snakk om veldig spennende jobber, sier han.

For Eivind Hatlebrekke er hverdagen i den nye jobben hos advokatfirmaet Eckhoff, Fosmark & Co godt i gang, og han trives med å være mer i nærheten av venner og familie.

– Jeg har blitt en mye tryggere jurist etter året som dommerfullmektig, og vil virkelig anbefale det til alle. Om noe hadde fått meg til å tenke annerledes? Hadde lønna vært 100.000 høyere hadde nok vurderingen om å «skifte beite» vært annerledes, i form av at jeg trolig ikke ville gjort meg selv tilgjengelig for ny arbeidsgiver før tett på eller etter endte to år som dommerfullmektig, sier han.

– Viktig innsats

Sven Marius Urke, direktør i Domstoladministrasjonen sier dommerfullmektigene gjør en stor innsats i domstolene og er en betydelig ressurs i saksavviklingen.

Han peker på at stillingen som dommerfullmektig er en opplæringsstilling, med ditto lønn.

– Dersom man har noen år med yrkeserfaring etter endt utdanning, må man derfor regne med at man går ned i lønn, sier han.

Han sier at Domstoladministrasjonen mener flere grupper i domstolene burde hatt bedre lønn, inkludert dommerfullmektigene.

– Innenfor dagens budsjetter og sett opp mot andre behov i domstolene, er det svært krevende å gjøre noe med dette på kort sikt.

Når det gjelder rekruttering sier han at de ikke har mottatt mange bekymringsmeldinger fra sorenkskrivere om manglende rekruttering, men har inntrykk av at dommerfullmektigene står kortere i sine stillinger enn tidligere.

Urke peker på at Domstolkommisjonen i sin delrapport II har kommet med en rekke anbefalinger

vedrørende dommerfullmektigordningen.

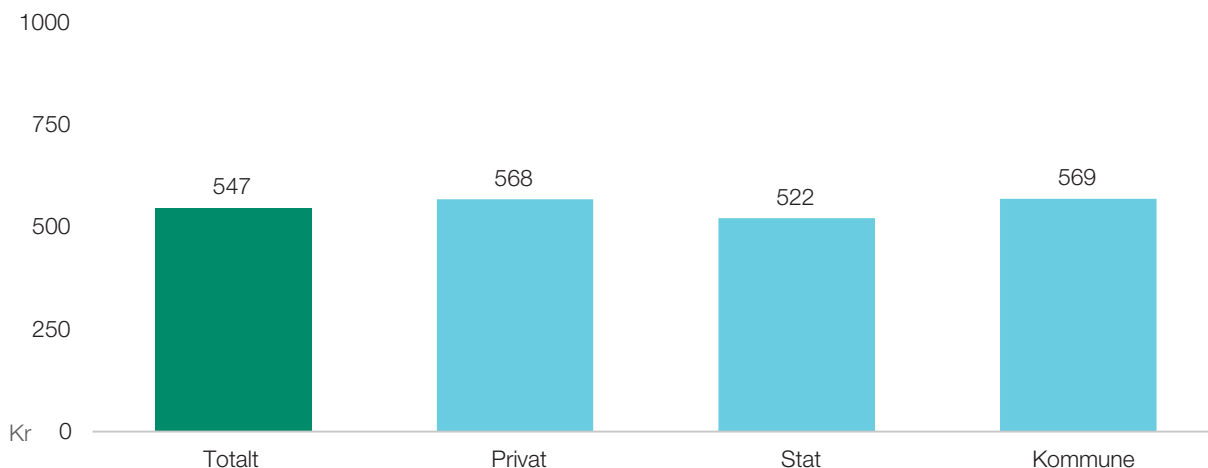
– Rapporten har vært ute på høring og det er delte meninger om hvilke endringer i dagens ordning som bør gjennomføres. Det er naturlig at lønsspørsmålet for dommerfullmektiger adresseres i forbindelse med at fremtidens dommerfullmektigordning utformes.

– Den nåværende regjeringen har i budsjettet for 2022 bevilget 20 millioner for å omgjøre et antall dommerfullmektigstillinger til embetsdommere. Det vil medføre at det blir færre dommerfullmektigstillinger i domstolene.

Dette er begynnerlønn for jurister generelt

Begynnerlønn for medlemmer i Juristforbundet i 2021 var på kr 547 300,-
Lavest begynnerlønn i staten.

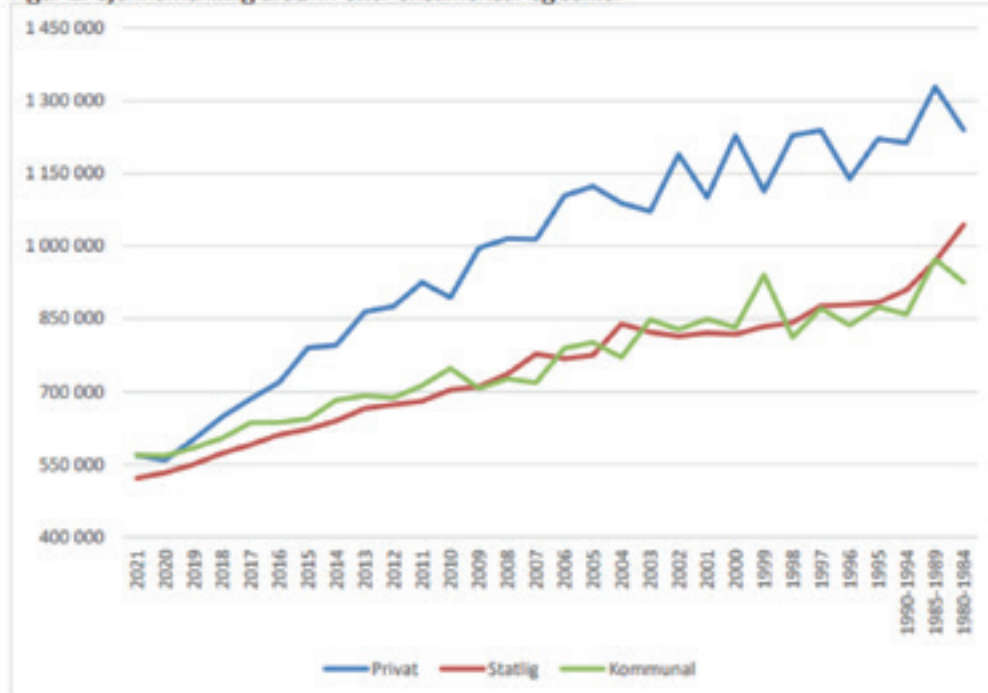
Gj.snittslønn, medlemmer med eksamen 2021:
Tall i 1000 kr



Gjennomsnittslønn, fordelt på eksamensår og sektor

Nyutdannede jurister starter med omtrent den samme grunnlønnen i både statlig, kommunal og privat sektor, men etter noen få år øker forskjellen mellom offentlig og privat sektor.

Figur 1. Gjennomsnittlig årslønn etter eksamensår og sektor



Kilde: Juristforbundets lønnsundersøkelse

■ På jobbintervju:

«Hvorfor vil du bytte jobb?»

Vi spurte to karriere-
rådgivere hva du bør,
og ikke bør, si når
spørsmålet om
hvorfor du vil bytte
jobb dukker opp.

 Tuva Bønke Grønning

«Hvorfor vil du bytte jobb?» Et klassisk spørsmål på jobbintervju, og fortsatt noe de aller fleste spør om, ifølge karriererådgiverene Kristin Ølberg i Econa og Inger-Christine Lindstrøm i Juristforbundet.

Ølberg forteller at det naturlig nok er noen gjengangere til at folk ønsker å bytte jobb, og at det ofte dreier seg om forhold på den nåværende arbeidsplassen. Lindstrøm opplever at manglende trivsel, en følelse at man ikke får utviklet seg eller kjeder seg, eller å ikke føle seg verdsatt og se muligheter for å avansere er vanlige årsaker til jobbbytte og derfor lett for de fleste å forstå.

– Men det er lurt å tenke gjennom hva du ønsker deg mer av, og hva du tror du vil få i jobben du søker på, anbefaler hun.

– Men det er også mange som søker nye jobber fordi det dukker opp noe spennende, og ikke nødvendigvis fordi man vil vekk fra noe. Det er du som må ta regien i eget liv og sørge for at du holder deg attraktiv gjennom hele karrieren, sier Ølberg.

Hennes viktigste tips er å prøve å fokusere mer på arbeidsgiveren du søker deg til enn den du kommer ifra.



– Alle er svake for smiger, så sett deg godt inn i hva arbeidsgiver driver med og forklar hvorfor det er spennende for deg. Det er også et pluss om du våger å spørre og grave litt. Når det gjelder din nåværende arbeidsgiver er det viktig å aldri snakke stygt om arbeidsplassen. Det skal sies at jeg også har vært borti de som skryter for mye av arbeidsgiveren sin, og det kan også virke litt mistenkelig. Hvorfor vil du bytte jobb da?

Vi kikker på tre ulike årsaker til at mange ønsker å skifte jobb, og spør de to karriereekspertene hva du bør og ikke bør si når spørsmålet om hvorfor du vil bytte jobb dukker opp:

■ **Jeg vil bytte fordi jeg ikke trives med kollegaene / sjefen / arbeidsmiljøet**

■ UNNGÅ:

– Du må aldri, aldri snakke negativt om nåværende arbeidsgiver. Du bør ikke lyve, men prøv å unngå å snakke om en eventuell konflikt. Det er ikke nødvendigvis slik at du kommer dårlig ut av det om det har vært en konflikt, men hvis det skal nevnes må du i det minste være forberedt på at referanser sjekkes, sier Kristin Ølberg.

– Hvis du for eksempel jobber i et lite miljø og ønsker deg en større arbeidsplass eller større miljø er det noe du trygt kan trekke frem i intervjuet. Eller motsatt. Du kommer fra en stor arbeidsplass og ønsker deg et mindre miljø. Si gjerne noe om hva du tenker vil være bra med det. Din nye arbeidsgiver vil gjerne at du skal være motivert for det de har å tilby. Å være ærlig er ikke det samme som å fortelle alt om hvordan du opplever din situasjon for tiden. Forbered

deg på hva og hvordan du vil svare på spørsmålet om det kommer, tipser Inger-Christine Lindstrøm.

■ SI HELLER:

– Skulle du få direkte spørsmål om det har vært en konflikt kan du kanskje si at «Jeg jobber i en kunnskapsbedrift og meningsuenheter er det innimellom. Det tåler jeg godt», sier Ølberg.

– Det å gi uttrykk for misnøye over nåværende arbeidsplass generelt, eller nåværende leder/kolleger/miljø er sjeldent noe som veier positivt når du vil bytte jobb. Du er også en del av arbeidsmiljøet du ikke trives med. Det kan lett slå tilbake på deg selv om du klager på for eksempel lederen din i et intervju. Det kan skape usikkerhet hos de som intervjuer deg. Det samme gjelder om du uttaler deg negativt om kollegaene og arbeidsmiljøet generelt. De forventer heller ikke et detaljert svar på dette spørsmålet. Det som er viktig er at du kan si noe om hva som fanger interessen din for den nye jobben. Vær obs på at det kan være et spørsmål de stiller for å finne ut om du «bare» er på flukt fra en jobb du har, eller om du er oppriktig interessert i jobben du har søkt på, sier Lindstrøm.

■ Jeg vil bytte fordi jeg ikke får utviklet meg / ikke mer å lære / kjeder meg

■ UNNGÅ:

– Unngå å si «jeg orker ikke å jobbe med bare 60-åringer» eller «jeg kjeder meg på jobb», sier Ølberg.

– Det er her du kan få vist frem litt av det du har av ambisjoner og interesse for å utvikle deg! Det liker arbeidsgivere at du vil. Forsøk om du kan unngå ordet «ikke» når du snakker om det. Du ser muligheter for utvikling og at du virkelig ønsker å strekke deg faglig og på andre måter. Jobben du har søkt på beskrives som en jobb du er nysgjerrig på og som



Inger-Christine Lindstrøm.

du tror vil innebære mer utvikling og videre læring, samt at du mener at det du har med deg allerede vil være et godt utgangspunkt og nyttig bidrag, sier Lindstrøm.

■ SI HELLER:

– Et godt tips er å vri det over på hva du søker deg til. Du kan for eksempel si «Jeg er veldig opptatt av å utvikle meg og lære nye ting, og jeg ser at dere har et ungt og innovativt miljø. Det synes jeg er spennende», sier Ølberg.

– Det er ikke nødvendigvis arbeidsgiverens ansvar alene dersom du som medarbeider stagnerer faglig eller på andre måter. Det krever alltid eget initiativ og innsats og utvikle seg. Det hjelper naturligvis veldig godt at arbeidsgiver legger til rette og støtter og oppmuntrer. Fortell om ønskene og ambisjonene dine så langt du merker det passer, uten å klage på nåværende arbeidsgivers måte å gjøre det på, sier Lindstrøm.

■ Jeg vil bytte fordi jeg ikke føler meg verdsatt / ikke har muligheter for å avansere

■ UNNGÅ:

– Å føle seg anerkjent og å ha muligheter for utvikling er utrolig viktig, og vi vet at mange bytter jobb hvis de føler dette mangler, der de er nå. Men du skal være litt forsiktig her, og du må huske at du søker den aktuelle stillingen, det er den du er moti-



Kristin Ølberg.

vert for, at organisasjonen kan gi nye muligheter på sikt er bra, men det er ikke avgjørende for at du søker den aktuelle stillingen, sier Ølberg.

– Er det slik at du faktisk ikke ser noen videre karriereveier eller utviklingsmuligheter i din nåværende jobb er dette noe du kan være åpen med. Dersom du ikke har tålmodighet til å vente på at det skal komme en tilsvarende mulighet der du jobber nå for eksempel. At du har vært lenge i en og samme rolle og funksjon og at du tror du må søke mot en annen arbeidsgiver for å få bidratt med deler av kompetansen din som du ikke får utviklet og brukt slik det er nå. Du kan også si noe om at du blir veldig glad for anerkjennelse og liker tilbakemeldinger, og at du prøver å være raus med kollegaene dine for at de skal føle seg verdsatt. Da sier du også noe om at dette er viktig for deg, tipser Lindstrøm.

■ SI HELLER:

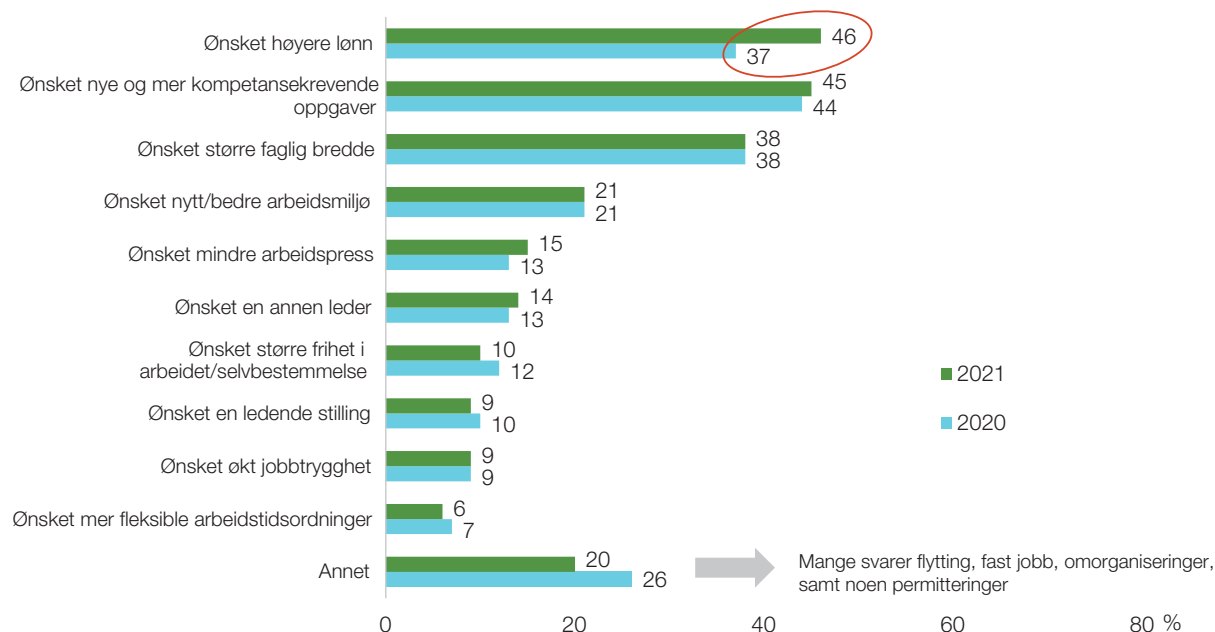
– Selv om man aldri skal selge seg inn til en høyere stilling enn den man intervjues til, er det et poeng at det ansettes på potensiale. Legg ekstra vekt på at du er lærevillig og engasjert. Det trumfer mye i en ansettelsesprosess, sier Ølberg.

– Det at du ikke føler deg sett og verdsatt er nok en vanlig grunn til å ønske et jobb-bytte. Det er nok mange som ønsker mer anerkjennelse på jobben enn de faktisk får dessverre. Unngå så langt det går å gi uttrykk for slik misnøye i intervju. Det kan fort skape ubehag som ikke bidrar positivt til at du får jobbtilbudet, tror Lindstrøm.

Hvorfor bytter juristene jobb?

Vanligste årsak til å bytte jobb er høyere lønn. Andelen har gått opp med 9% siden i fjor, i følge Juristforbundets lønnsundersøkelse. Andre årsaker er et ønske om nye og mer kompetansekrevende oppgaver, samt større faglig bredde.

Årsaker til at man byttet jobb. Tall i %:



Hvor går juristene når de bytter jobb?

Over halvparten bytter jobb innen samme sektor og/eller bedrift, i følge Juristforbundets lønnsundersøkelse. 12% byttet fra privat til offentlig, mens 11% byttet fra offentlig til privat.

Hvordan byttet av jobb har foregått. Tall i %:

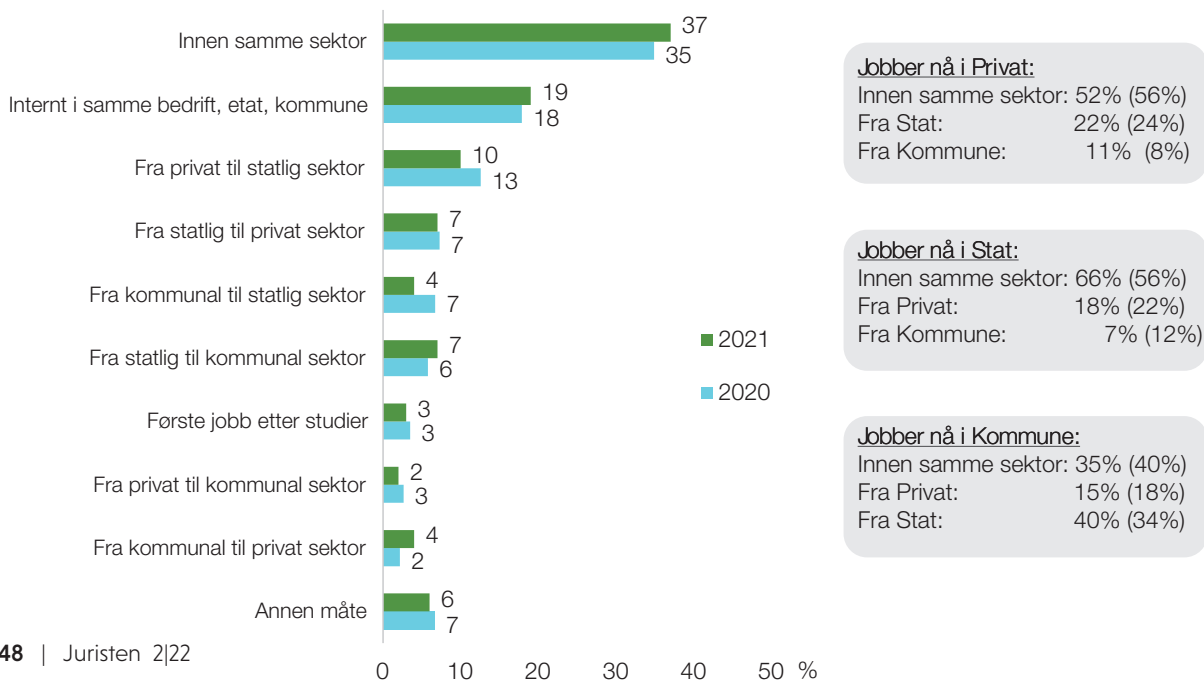




Foto: iStock.com/Yuri_Arcurs

Foreslå kandidater til Tillitsvalgtprisen 2022

Hver dag, året rundt står Juristforbundets tillitsvalgte på for medlemmenes interesser og rettigheter på arbeidsplassen. Denne innsatsen ønsker vi å hedre med å kåre årets tillitsvalgt.

Kriterier: Årets tillitsvalgt er en tillitsvalgt som i inneværende år har fylt rollen på en særlig god måte og som Juristforbundet håper å ha med seg på laget også fremover. Kriterier for valg av årets tillitsvalgt er:

- Fremstår som en tydelig representant og en ressurs for sine medlemmer ved å ivareta medlemmenes interesser og rettigheter
- Har gjort et arbeid av særlig betydning for Juristforbundet
- Viser profesjonalitet, dyktighet og initiativ i rollen som tillitsvalgt.
- Evner å skape gode relasjoner til sine medlemmer, ledelsen og øvrige parter på arbeidsplassen.
- Er en god ambassadør for juristenes kompetanse og anseelse, og fremmer den juridiske profesjonen.

Har du en tillitsvalgt du ønsker å nominere?
Send inn ditt forslag til tillitsvalgt@juristforbundet.no.
Frist for å sende inn kandidater er 15. oktober.

Prisen består av et reisegavekort på kr 10 000, gratis kursavgift på JUS-kurs i hele 2023, samt innrammet karikaturtegning av prisvinneren.

**Vinneren presenteres under
Juristkongress 25. november.**

Mer informasjon på www.juristforbundet.no. Frist for nominering er **15. oktober 2022**



JURIST
FORBUNDET

Podkastjournalist og jusstudent

– Vil vise hvor spennende og relevant jussen er både for jurister og alle andre

Å hjelpe andre mennesker stod sentralt da Marianne Reinertsen som 19-åring skulle velge studier. Jussen assosierte hun kun med «pappagutter og perleøredobber» – frem til hun selv fikk behov for fri rettshjelp.

 Tuva Bønke Grønning

Da podkastjournalist og jusstudent Marianne Reinertsen (35) akkurat var ferdig med videregående skole og ble gravid møtte hun på flere utfordringer og mye usikkerhet rundt sin livssituasjon. En tur innom kontoret for fri rettshjelp i Oslo for å søke råd åpnet også øynene hennes for jussen som en mulig karrierevei.

– Jeg var jo i en situasjon hvor jeg tenke mye på hva jeg ville bli. Jussen hadde ikke vært på radaren i det hele tatt. For meg var jussen pappagutter og perleøredobber, smiler hun.

– Men det stemte jo ikke. Jeg hadde en tanke om at jeg ville jobbe med noe som kunne hjelpe folk, og så plutselig at jussen kunne brukes til nettopp det.

Etter at sønnen ble født begynte hun derfor på en master i rettsvitenskap i Oslo, med en tanke om at målet var å jobbe i en veldedig organisasjon.

– Men så forelsket jeg meg helt i jussen. Jeg ble overrasket over hvor godt jeg trivdes med å nerde på lesesalen, sier hun.

Måtte avbryte studiene

Siden 2017 har mange blitt vant til å høre Reinertsens stemme ukentlig i «Jusspodden». Hver uke tuner rundt 3000 lyttere inn på podkasten, som ser på dagsaktuelle temaer med juridiske brillen.

Ideen fikk Reinertsen selv i en periode hvor hun fulgte nyhetene fra sykesenga, og innså hvor stor rolle jussen spiller i hverdagen vår uten at vi kanskje tenker så mye over det.

– Jeg havnet i en ulykke i 2013, en uke før siste eksamen på fjerde avdeling, og ble satt ut av spill i mange år, forteller hun.

Men selv om jusutdanningen ble satt på pause, var jusinteressen på ingen måte borte.

– Jussen er overalt, men mange opplever den som vanskelig og ugjennomtrengelig. Jeg tenker at det er viktig at formidling av juss ikke bare overlates til jussfæren. Jeg ville vise hvor spennende og relevant jussen er både for jurister og alle andre, sier Reinertsen.

Hun innrømmer at hun var nervøs da hun pitchet inn ideen til Rubicon, men fikk raskt gjennomslag, og i 2017 kom første episode av podkasten, som den gangen het «Er det lov?».

– Første episode handlet om dopingsaken rundt Therese Johaug, som var veldig aktuell da. Jeg ble også veldig positivt overrasket over at folk stilte opp som gjester i en helt ny podkast. Det har generelt vært lett å få jurister, advokater og flinke folk til å stille opp, forteller hun.

Kommunikasjonsjobb

Podkastjournalisten forteller at hun tidligere har drevet en del med teater, og at hun før hun valgte jusstudiet vurderte teaterskole. Hun tror erfaringen med å stå på scenen og det å fremføre foran mange mennesker kom godt med da hun var fersk som journalist.

Senere har Reinertsen skrevet for Juridika innsikt og begynt som kommunikasjonsrådgiver i Lovdata. I tillegg til en hektisk arbeidshverdag har hun valgt å gå løs på jusstudiene igjen for å fullføre masteren i rettsvitenskap.

– Jusutdannelsen kan brukes til så mye forskjellig og det føles trygt å ha en slik utdanning å kunne falle tilbake på, sier hun.

Hun ser likevel for seg å fortsette som journalist og jusformidler.

– Jeg føler at jeg gjør en viktig jobb med å formidle og får tilbakemeldinger fra folk som sier de forstår ting bedre. Jeg er utrolig glad for å ha funnet denne måten å bruke jussen på, sier hun.



Karriere



F.v. Alexander Cascio og Lars Kristian Nørgaard.

Advokatgründere forebygger konflikter i selskapet med «parterapi»

De to advokatgründerne kjente hverandre godt før de startet opp firmaet i fjor høst. Planen om å starte et eget og annerledes advokatfirma skjøt fart etter en selvransakende prat over en utepils. Hver tredje måned går de i parterapi for å forebygge konflikter i selskapet.

 Ole-Martin Gangnes

I august i fjor etablerte advokatene Alexander Cascio og Lars Kristian Nørgaard advokatfirmaet Fremmer. Selskapet presenterer seg som et advokatfirma for arbeidslivet som skal levere «konstruktiv og ujalte spisskompetanse» til arbeidsgivere, organisasjoner og enkeltpersoner i alle rettslige spørsmål som oppstår på arbeidsplassen. Kontorplasser leier de i et «kontorhotell» i Oslo sentrum, der det er felles resepsjon, kantine og andre fasiliteter som deles med andre firmaer.

Alexander Cascio har bakgrunn fra juridisk avdeling i LO og Haavind. Lars Kristian Nørgaard har bakgrunn som konsernadvokat i Schibsted, fra Haavind og fra NITO. I 2011 var de begge fullmektiger i Advokatfirmaet Haavind, der de jobbet med arbeidsrett og en periode hadde felles kontor.

– Miljøet var godt og vi trivdes, men allerede den gang begynte vi å tenke at det hadde vært gøy å prøve oss for oss selv en dag, sier Alexander Cascio.

– Tiden der var en god skole, som ikke minst lærte deg å jobbe strukturert. Men i et stort firma tenker man også; «må ting gjøres akkurat sånn» eller «er det andre måter å jobbe på» også videre, sier Lars Kristian Nørgaard.

– Høyt arbeidspress, store forskjeller mellom topp og bunn, høye timepriser, drakt og slips – må det være sånn? sier Alexander.

Oppstarten

De to sluttet i Haavind samtidig og gikk videre til hver sin virksomhet. Alexander til LO som arbeidsrettsadvokat og Lars Kristian til Schibsted som konsernadvokat innen arbeidsrett. De to jobbet på de respektive stedene i syv år, men holdt hele tiden kontakt og traff hverandre mye sosialt. Og tanken om å starte opp noe for seg selv slapp ikke taket.

– Det var over en øl ute tanken om å starte for oss selv kom opp igjen. Vi bestemte oss for å reise bort noen dager til Tjøme for å tenke grundig igjennom alt. Skulle vi endelig ta steget og starte opp egen virksomhet?

Det gjorde de, og firmaet ble etablert i august i fjor.

– Vi hadde ingen portefølje selvfølgelig og det var mye å sette seg inn i. Men vi bestemte oss for at vi ønsket å gjøre ting på vår måte. Bransjen er jo ganske konservativ. Og små firmaer kan fort drukne hvis de blir for like de store. Vi ønsker å være litt mer moderne og nytenkende. Det gjelder å finne sin nisje og stil, sier Alexander.

De fikk begge klarsignal fra familien.

– Men det er klart; når man har et nytt hus og gjeld oppover pipa kan det være litt nervepirrende. Rett etter at jeg hadde sagt opp jobben var fosterstillingen faretruende nær, men det har jo gått bra, smiler Lars Kristian. ►

Høyt arbeidspress, store forskjeller mellom topp og bunn, høye timepriser, drakt og slips – må det være sånn?

– Hvordan var det å sette i gang?
– Vi advokater er en privilegert gruppe på den måten at vi selger tjenester som det ikke nødvendigvis er så store kostnader knyttet til å drifte. Det er kompetansen vår vi selger. Dermed er det ikke rare oppstartskostnadene. Å ordne det formelle, som vedtekter og aksjonæravtale, gikk raskt, men vi brukte en god del tid på å meisle ut hva slags firma vi ønsket å være.

– Jeg opplever at andre jurister er mer overrasket over at vi har startet for oss selv enn det andre yrkesgrupper er. Man kan spørre seg om hvorfor ikke flere gjør det, sier Alexander.

– Det er kanskje ikke den kulturen blant jurister – eller så er det kanskje ikke typiske gründere som studerer juss i utgangspunktet. Men det er mye med det å drive en bedrift som er morsomt. Det handler om så mye mer enn bare jussen, sier Lars Kristian.

Lave skuldre

– Hva er planene fremover?

– Vi har planer om å vokse litt, men vi ønsker fortsatt å være nisjerettet mot arbeidsrett. Vi arbeider med saker på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

– Hvilken filosofi har dere for firmaet?

– Da jeg jobbet i Schibsted lærte jeg hvor viktig det er å være en god rådgiver som er tett på bedriftene, sier Lars Kristian.

– Ja, en del kunder kan nok oppleve at advokaten deres er litt langt

unna. For så vidt både rent praktisk, og i mer overført betydning. Det ønsker ikke vi at våre kunder skal oppleve. Vi skal være en sparringpartner som du kan slå på tråden til. Litt som en gammel onkel du kan ringe når du trenger gode råd. Også skal vi ha litt lavere skuldre og en litt mer uformell stil enn det mange andre i bransjen har, sier Alexander.

– Vil ikke hele advokatbransjen endres med tanke på digitalisering og kunstig intelligens?

– Det vil vi nok se, men mye av det er fortsatt litt umodent i dag. Kundene vil uansett trenge erfaringsbaserte gode råd. Jeg tenker at vi skal være et friskt pust på et felt som ikke alltid er så nytenkende, sier Alexander.

Men de er klare på at å starte opp for seg selv krever mye jobbing.

– Det er klart at det kan oppleves litt skummelt til tider. Det kommer ikke nødvendigvis kunder av seg selv. Men istedenfor å gå veldig bredt ut jobber vi heller ganske målrettet opp mot et fåtalls potensielle drømmekunder, sier Alexander.

– Du har naturligvis en helt annen tilgang på klienter i et firma som jobber med mange ulike rettsområder, men vi velger likevel å være tro mot vår nisjestrategi, sier Lars Kristian.

Det er ikke alltid enkelt å få inn kunder, forteller de. Mange har allerede en advokatrelasjon som det kan være vanskelig å bryte.

– Samtidig har vi også tanker om hvem vi ønsker å jobbe med. Vi skal ha en glede av å jobbe med kundene våre, sier Lars Kristian.





Parterapi

De to mener de ikke kunne startet opp på denne måten for ti år siden.

– Systemer og programmer har blitt enkle, billige og tilgjengelige. Er man forholdsvis små har man heller ikke bruk for sekretær lenger. Man kan jobbe helt annerledes i dag.

– Blir det lange dager?

– Det er jo et hyggelig arbeidsmiljø her! Det kan jo bli noen lange dager selvfølgelig, men vi prøver å ikke være på jobb døgnet rundt, sier Lars Kristian.

– Hvilke utfordringer har dere nå, nesten ett år etter oppstart?

– Det handler om å vokse. Vi er bare to personer og det gjør oss sårbare med tanke på en jevn drift. Vi ønsker å bli en liten gjeng, der det er flat struktur i selskapet.

– Dere nevner hyggelig miljø, men det blir jo tett med bare to personer?

– Selv om vi kjente hverandre sosialt før vi startet opp selskapet, går vi faktisk i «parterapi» hver tredje måned. Bare for å forebygge. Der snakker vi med en psykolog og kan luften vi føler. Vi sitter tross alt sammen mange timer om dagen, hele uken, forteller Alexander.

– Vi deler likt det som kommer inn og prosjektene våre er felles. Det betyr at man må stole på hverandre og at man må ha en stor dose romslighet, sier Lars Kristian.

Rastløse

– Hva savner dere fra tiden som ansatte i større virksomheter?

– Kanskje det at man aldri har noe dødtid eller litt mindre å gjøre.

Det er alltid noe som kan gjøres og den indre motivasjonen der kan stresser deg litt, sier Lars Kristian.

– Ja og derfor må det være greit at man kan ta det noe roligere innimellom uten å bli for stresset. Jeg merker også at jeg er mindre i retten enn jeg var i forrige jobb, og det kan jeg savne litt, sier Alexander.

– Men det er gøy å hele tiden lære noe nytt. Vi er begge litt rastløse typer og her er det stadig noe å pusle med. Det er morsomt å skape noe. Vi møter også veldig mange interessante mennesker. Vi hoppet jo av noe bra for å lage noe vi ønsker skal bli enda bedre, sier han.

– Hva skjer på arbeidsrettsfronten om dagen?

– Det har vært overraskende få store nedbemanningsprosesser med tanke på pandemien. Noe skyldes kanskje gode tiltakspakker. Vi opplever at en del bedrifter ser an situasjonen akkurat nå og venter med de store grepene. Men personalsakene ruller og går som normalt. Dessuten jobber vi ganske mye med kursing og foredrag. Det har det vært mer av enn vi hadde trodd på forhånd.

– Hvilket råd har dere til den som tenker på å starte opp for seg selv?

– Har du lyst så prøv! Man er naturligvis ikke garantert suksess, men samtidig er det grenser for hvor galt det kan gå. Da har du i det minste fått utløp for drømmen om å prøve noe annet. Det er heller ikke en ulempe for karrieren å ha vist at du har klart å stå på egne ben, sier Alexander.

– Og oppfør deg pent. Du møter mange på din vei som du antakelig treffer igjen senere i en annen setting. Har du gitt et godt inntrykk blir du husket. Det er mange måter å løse en sak på, men ryddighet må være et fundament i det du holder på med, sier Lars Kristian.

Fra ambulansearbeider til

Allerede før Lise Fyllingen var ferdig med masteren i rettsvitenskap, kapret hun en jobb i Justis- og beredskapsdepartementets seksjon for redningstjeneste og nødkommunikasjon. En av grunnene til det, var hennes bakgrunn fra ambulansetjenesten.

 Tuva Bønke Grønning

Lise Fyllingen forteller at hun alltid har vært fascinert av kroppen, medisin og forståelse av sykdom, og da hun skulle begynne på videregående var hun klar på at hun i alle fall ikke ønsket å sitte på et kontor.

Ettersom det ikke var den type utdanning i Rogaland gikk ferden til Hordaland og Os da hun skulle ta ambulansefag. Fyllingen forteller at hun stortrives i jobben da hun startet som 17-åring.

– Du får virkelig nye perspektiver. Jeg var veldig ung, men lærte mye og vokste mye i jobben, forteller hun.

Det tok imidlertid ikke altfor lang tid før hun merket at kroppen ikke trivdes så godt med turnuslivet.

– Turnus bestod av døgnvakter, dagvakter og nattevakter. Vi jobbet ofte 12-timers vakter på natt og måtte snu døgnet til neste dagvakt. Jeg kjente det godt på kroppen, og så at mange i yrket etter hvert slet med blant annet ryggskader. Det er mye tunge løft, og jeg er ikke den største dama. Yrket er ganske mannsdominert og tøft fysisk, forteller hun.



Foto: Privat

– Jeg tenkte ofte at jeg kan klarte det i ti år, men ikke frem til jeg skal gå av med pensjon.

Jusstudier

Det ble likevel ikke ti år som ambulansearbeider for Fyllingen: etter to år valgte hun å gå nye veier. Da hadde hun en stund gått og fundert på en «plan B».

– Tanken var egentlig medisin, men snittet er jo som kjent skyhøyt

og det ville blitt en utfordring for med matten.

Hun beskriver det som tilfeldig at hun havnet på en bachelor i rettsvitenskap ved Universitetet i Stavanger, hvor studietilbudet var helt nytt.

– Men jeg var litt usikker, hoppet av etter et år og tok et annet årsstudium. Men så kjente jeg at jeg savnet jussen, og har ikke angret et sekund på at jeg valgte å gå tilbake og fortsette, sier hun.

beredskapsjurist



Foto: Privat

Overgangen fra et veldig praktisk yrke til et veldig teoretisk studie var likevel ikke bare enkelt, forteller Fyllingen.

– Mange snakker om at studietida var så fin, men jeg må innrømme at jeg synes det var mye slit. Jeg synes studiet var tungt, veldig teoretisk og med mange fag man må gjennom. Mot slutten er det riktig nok noe mer valgfrihet, sier hun.

Fyllingen fullførte masteren i rettsvitenskap ved Universitetet i Bergen januar 2022.

Ville bli pasientombud

At det var innen det offentlige hun ville jobbe forstod hun raskt, og hadde lenge en drøm om å bli pasientombud på et sykehus.

Men da stillingen i justis- og beredskapsdepartementet dukket

opp et halvår før hun var ferdig med studien følte Fyllingen at annonsen var «skrevet for henne».

– Jeg trodde egentlig ikke jeg skulle komme på intervju engang. Jeg hadde jo i tillegg et halvt år igjen til jeg skulle levere masteroppgaven min.

1. februar i år begynte hun likevel som førstekonsulent i seksjon for redningstjeneste og nødkommunikasjon i samfunnssikkerhetsavdelingen. Nå har hun blitt boligeier på Bjølsen og kan gå til kontoret i Nydalen.

– Jeg trives veldig godt, med gode kollegaer og en god sjef. Det er et hyggelig miljø med lav terskel for å spørre om ting, noe som er veldig fint som nyutdannet jurist. Jeg opplever at jeg har fått drømmejobben.

– I tillegg er det veldig fint med en mer fleksibel arbeidshverdag. Jeg har vært vant til å være i uniformen klokka 07 og hjemmekontor har vært en fjern tanke tidligere, sier hun.

Sjefen: – Nyttig erfaring

Avdelingsdirektør Pål Anders Hagen sier dette om Fyllingens erfaring som ambulansearbeider i den nye jobben:

– Det er viktig for Justis- og beredskapsdepartementet å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Departementet ønsker medarbeidere med variert og relevant bakgrunn og som er samfunnsengasjerte.

– Lise Fyllingens bakgrunn som jurist i tillegg til sin erfaring fra ambulansetjenesten var en interessant kombinasjon for departementets arbeid med samfunnssikkerhet. Særlig relevant er det sett i lys av avdelingens ansvar for den offentlig organiserte redningstjenesten og arbeidet med nødkommunikasjonsløsninger der praktisk erfaring fra ambulansetjenesten er nyttig, og hvor dette arbeidet foregår i nær dialog med helsetjenesten.

Se for deg kommune-Norge
– fjord og fjell, bygd og by.





Se for deg innbyggerne
– unge og gamle, syke
og friske, deg og meg.

Se for deg at hvilken kommune du bor i, kan
avgjøre om rettighetene dine blir ivaretatt.

Nesten halvparten av landets kommuner har ikke ansatt
jurist som kan tolke lovens bestemmelser og ivareta
rettssikkerheten til egne innbyggere.

Slik kan det ikke være.

**Juristforbundet jobber for å styrke
rettssikkerheten i din kommune.**



JURIST
FORBUNDET

Kommune

Etter sitt møte med advokatbransjen bestemte hun seg for å hjelpe bedrifter med å rekruttere flerkulturelle

Da Kimiya Sajjadi som jusstudent besøkte de store advokatfirmaene så hun bare «folk i fancy dresser» og «ingen med annen etnisitet enn etnisk norsk».

 Tuva Bønke Grønning

– Det var ingen som så ut som meg, og jeg følte at jeg ikke kunne passe inn. Det handlet om at jeg ikke så noen andre med annen etnisitet enn etnisk norsk, men også kulturen. Det var fancy fester og mye drikking, og jeg følte at det ikke fantes noen mulighet til å bli kjent med folk, sier hun.

Sajjadi forteller at hun vokste opp i Bærum etter å ha kommet til Norge fra Iran sammen med familien da hun var tre år.

– Jeg vokste opp med at lege, ingeniør eller advokat var det beste man kunne bli. Jeg hatet matte og kjemi, så jeg valgte jussen for å slippe realfag, forteller hun.

Sammen med en annen jusstudent begynte hun etter en rekke besøk hos de store advokatfirmaene

å diskutere hvorfor det var slik at det var så få minoriteter i advokatbransjen.

– Jeg tenkte: hva er det de ikke skjønner? sier hun.

Da hun i tillegg fikk tilbakemeldinger som gikk på at firmaene syntes det var vanskelig å rekruttere flerkulturelle, forstod hun at mange ønsket å gjøre noe med problemet, men at de ikke visste hvordan de skulle gjøre det.

– Må jobbe systematisk med inkludering

Sajjadi hadde en stund drevet hjelpeorganisasjonen Big Enough Global som samlet inn penger til engelskkurs for flyktningene på Lesbos.

Etter opplevelsen med advokatbransjen bestemte hun seg for å omregistrere organisasjonen til et firma som nå tilbyr konsulenttenester til bedrifter som ønsker å jobbe med å rekruttere og beholde flerkulturelle ansatte.

– Jeg var jo allerede vant til å banke på dører og be om spons, så den delen gikk greit. Selv om bransjen er veldig konservativ, har jeg møtt på så mange fine folk og blitt skikkelig glad i de jeg har samarbeidet med. Jeg håper firmaene bruker

mer tid på å vise frem de fantastiske folkene som eksisterer bak de fine dressene.

Sajjadi laget deretter en prototype som de fikk testet med Thommessen og DLA Piper.

– Jeg mener problemet i bransjen er at man ikke jobber systematisk med utfordringene. Det er et frokostmøte for flerkulturelle her, et kvinnenettverksmøte der, men hva kommer ut av det? spør hun.

– Vi må inn og kartlegge barrierene, så iverksette tiltak, evaluere dem, og starte på nytt igjen om det ikke fungerer. Det var tydelig at dette mangler i advokatbransjen, og mange andre steder. Det er ikke en gruppes ansvar, det må være en måte å drive business på.

Sajjadi mener også det er viktig å se på hvem som skal hjelpe til med løsningene.

– Er det de som allerede sitter på toppen, eller er det de som ikke har klart å nå toppen? Jeg var engang på et event om mangfold i bransjen hvor det bare satt etnisk norske i panelet. Da er det kanskje ikke så rart at man ikke klarer å løse problemer, sier hun.

Hun opplever at stadig flere er interessert i å jobbe målrettet med inkludering.

– Er kulturen vår tilpasset alle, eller bare en liten gruppe folk? Det er spørsmål bedrifter bør stille seg. Hvem er folka som jobber hos oss og hvordan kan vi tiltrekke oss andre kandidater? Som kandidat kan du jo tilpasse deg en arbeidsplass, men jo snevrere malen er, jo vanskeligere blir det for de som skiller seg litt ut, sier hun.

– Jeg føler at grunnen til at jeg har kommet så langt som jeg har, er fordi Thommessen turte å satse på meg når jeg strakk ut en hånd. Jeg tenker at virksomheter alt for ofte tenker på de store og kompliserte tingene, og glemmer å se på de hverdagslige tingene – som det å gi det ekstra løftet til de som de allerede har rundt seg.

Tar med jussen videre

Sajjadi er åpen om at hun raskt følte at jussen ikke var for henne. Hun hadde brukt et år eter videregående på å spille sjakk før hun startet på en master i rettsvitenskap i Oslo.

– Folka på jussen var gode, men miljøet som helhet var veldig stivt. Den Jodel-kanalen gjorde det egentlig for meg, sier hun, og sikter til utfordringer ved fakultetet med hetsing og personangrep på Jodel.

– Med én gang man sa noe noen andre ikke likte, var det drittslening på Jodel. Jeg følte sterkt på at det ble helt feil, spesielt når de som studerer juss er det som skal beskytte rettssikkerheten, sier hun.

Nå har hun valgt å slutte på studiet etter to og et halvt år for å satse på konsulentfirmaet på heltid. Sajjadi er likevel glad for å ha fått med seg noen år på jussen.

– Det er nyttig å ha med seg uansett hva man gjør videre. Avtalerett, kontraktsrett og forståelsen av minoritetsvern er eksempler på ting jeg lærte om på jussen og i stor grad har nytte av nå, i tillegg til en bedre forståelse av hvordan samfunnet er bygd opp. For ikke å glemme skrive- og treningsingen, sier hun.

I dag tilbyr Big Enough Global konsulenttenester til alle slags bedrifter, ikke bare innenfor advokatbran-

sen, men Sajjadi forteller at bransjen alltid vil ligge hennes hjerte nært.

– Ideen min med å jobbe med mangfold og inkludering fikk jeg jo på grunn av advokatbransjen, og hovedsamarbeidspartneren vår Thommessen fikk jeg på den måten, sier hun.

Sajjadi mener noe av grunnen til at hun klarte å finne sin egen vei og bruke jussen annerledes var at hun klarte å løsrive seg litt fra det hun opplevde som et press om å gjøre bestemte ting under studietiden.

– Du skal være med i en forening, du skal være med på alle festene og du skal ha gode karakterer. Jeg fikk flere spørsmål om jeg ville skrive masteroppgave hos firmaer eller om jeg kunne tenke meg å jobbe der før de engang hadde sett karakterene mine. Jeg vil oppfordre de studentene som føler på press for ulike ting om å ikke være så redd for å skille seg ut, avslutter hun.



Gründerideen fikk drahjelp av pandemien

Under lockdown i 2020, med mye usikkerhet og en ny tilværelse på hjemmekontor, bestemte de tre gründerne av Mekle.no seg for å satse på å tilby digital tvisteløsning.

 Tuva Bønke Grønning

– Når vi ser tilbake er jeg usikker på om det ville gått så bra hvis det ikke var pandemi. Timingen var egentlig perfekt, sier Henrik Otterlei Rasmussen, operativ leder i Mekle.

Vi møter ham sammen med daglig leder Siri Horn og markedsleder Camilla S. Bull i lokalene på Kampen i Oslo. De tre gründerne har alle bakgrunn som advokater.

– Jeg satt egentlig hjemme under lockdown med småbarn hjemme og tenkte «hva vil jeg egentlig?». Jeg visste at jeg ville jobbe med mekling, forteller Siri Horn.

Horn og Bull hadde tidligere møttes på meklerkurs, og kom etter hvert i kontakt med Rasmussen, som har studert retts teknologi og var opptatt av utviklingen og mulighetene innenfor legal tech.

– Vi så at det var mange som hadde tatt meklerkurset som ikke fikk oppdrag. Det kan være fordi de tilbyr det ved siden av annen advokatpraksis eller at mange kvier seg for å ta kontakt med en advokat. Når de først gjør det har ofte konflikten virkelig eskalert. Vi så at det var litt upløyd mark, sier Bull.

Nesten halvparten av sakene handler om kjøpsrett, etterfulgt av familiesaker, eiendom og arbeidslivsaker. Med seg på laget har de underveis også fått med seg psykologer og ingeniører som er sertifiserte meklere.

– Vi er veldig opptatt av kompetansen i teamet, og ser stadig nye behov underveis, sier Rasmussen.

I løpet av firmaets første år fikk de inn 350 saker, og siden har antallet bare økt. Nå har de fått på plass avtaler med flere forsikringsselskaper og fått støtte fra Innovasjon Norge til å videreutvikle tilbudet og skape ny teknologi innen konfliktløsning.

Rasmussen forteller at ettersom volumet på saker vokser, får de et stadig bedre datagrunnlag for å kunne utvikle nye teknologiske løsninger.

– Vi er på en måte bygget opp som en domstol, hvor vi har en administrasjon som håndterer sakene først når de kommer inn. Det er der vi ser størst potensiale for retts teknologiløsninger, og der vi tenker at teknologi kan erstatte en advokat, sier han.

Målet er å få partene sammen tidlig i konflikten. Et annet mål er å utvikle så gode teknologiske løsninger at meklere ikke trenger å komme inn i prosessen med mindre det stopper opp.

– Veien dit er lang, men vi har store planer og er godt i gang med ulike prosjekter.

– Det er utrolig viktig å kunne tilby folk hjelp raskt. I løpet av tiden det tradisjonelt tar for å kontakte en advokat og skrive første brev, så har vi allerede fått partene sammen til mekling og ofte løst saken også, sier Bull.

Slipper å møte motparten

Teamet i Mekle opplever at digital mekling ofte oppleves enklere av partene og at terskelen for å delta er lavere enn om man skal møte opp på et kontor. Det er sjelden de får tilbakemeldinger om at noen av partene foretrekker å møtes fysisk.

– Og da kan du nesten banne på at den andre parten absolutt ikke vil, fordi det er ujevn maktbalanse, sier Horn.

– Bare det å sitte på et venterom sammen med den du er i konflikt med, og gå ut av rommet mellom rundene er utfordrende, sier Bull.

De forteller at de typisk starter med en samtale med begge partene i det digitale rommet, før meklere deretter skifter litt mellom partene for å kunne snakke med dem alene. I mellomtiden får den andre parten kanskje en oppgave eller beskjed om å tenke gjennom noe av det de har snakket om.

– Vi opplever at partene kommer mye raskere til enighet, og at det hele tar kortere tid. I tillegg slipper de reisevei, og mange føler seg tryggere når de kan sitte hjemme, sier Horn.

Sa opp faste jobber

Alle de tre gründerne jobbet som advokater før de startet Mekle, og også litt ved siden av til å begynne med. Siri Horn, som hadde egen advokatpraksis, forteller at hun ikke synes det var så skummelt å starte noe eget, men at hun fant trygghet i å vite at hun har jusutdanningen og advokatbevillingen i bunn.

Heller ikke Henrik Rasmussen var veldig bekymret.

– Men det er klart det ikke er noen dans på roser å gå fra en stabil inntekt til ingenting. Man tar en stor risiko og det har vært mange bekymringer i startup-livet.

– Heldigvis er vi alle tre litt sånn «det ordner seg nok», skyter Camilla Bull inn.

De er enige om at de alle jobber mer enn tidligere, men at det likevel ikke nødvendigvis føles like slitsomt.

– Det er mye drift også. Jeg driver for eksempel med salg og videoer. Å jobbe med salg er det siste jeg hadde sett for meg at jeg skulle gjøre, sier Bull.

Mekle har fra 1. mai 14 ansatte og har høye ambisjoner.

– Vi vil at folk skal vite at hvis de havner i en konflikt finner det flere veier til rom; de kan bruke advokat eller de kan bruke mekling, sier Horn.

– Vi mener Mekle også har et internasjonalt potensiale. Konfliktløsning er ganske universelt.



F.v. Camilla S. Bull, Henrik Otterlei Rasmussen og Siri Horn.

Pensjonerte jurister arrangerer møter og foredrag

Kjente profiler fra jussens verden stiller opp når pensjonistgruppen i Juristforbundet arrangerer møter.

 Ole-Martin Gangnes

Pensjonistgruppen i Juristforbundet ble etablert i 2016 og har siden den gang arrangert en rekke møter der pensjonerte jurister møtes for å høre på foredrag og ha et sosialt samvær med bevertning på Juristenes Hus i Oslo.

– Vi arrangerer fire møter i året der vi inviterer ulike foredragsholdere, også de pensjonister. Vi forsøker å få en jevn fordeling av kvinner og menn og med bakgrunn fra ulike deler av arbeidslivet som jurist. Alle foredragsholderne tar for seg et emne og foredragene holder en faglig høy standard, sier Hege Haaland, Grete Hillestad Hoff, Nils Holm og Jon Fodstad. De fire utgjør styret i pensjonistgruppen og Haaland er leder.

Blant foredragsholderne den siste perioden finner vi navn som Tor-Aksel Busch, Sven Ole Fagnæs, Gro Hillestad Thune, Iver Huitfeldt, Kari Holst og Kirsti Strøm Bull. I september kommer tidligere høyesterettsdommer Ingse Stabel. Dette er bare noen navn, blant en rekke pensjonerte jusprofiler, som har stilt opp når pensjonistgruppen inviterer til samling.

Juristforbundets pensjonistgruppe ble etablert etter at en spørreundersøkelse foretatt blant forbundets pensjonistmedlemmer viste at interessen var stor – nesten 70 prosent av de som svarte ønsket tiltaket velkommen.



F.v. Grete Hillestad Hoff, Jon Fodstad og Hege Haaland utgjør, sammen med Nils Holm, styret i Juristforbundets pensjonistgruppe.

– Det er mange kjente som møtes når vi samles. Også foredragsholderne møter mange kjente, sier Hege Haaland.

Møter stor velvilje

Alle som er pensjonister og medlem av Juristforbundet kan komme på arrangementene som vanligvis foregår i Juristenes Hus i Kristian Augusts gate i Oslo.

– Vi får veldig gode tilbakemeldinger. Det er et behov for å komme sammen og det er viktig med et godt tilbud til oss pensjonister også, sier Haaland.

– Folk synes foredragene er interessante. Foredragsholderne gjør dette gratis og vi møter stor velvilje, sier Jon Fodstad.

De fire styremedlemmene forteller at arbeidet i pensjonistgruppen gir dem mye.

– Jeg har alltid vært engasjert som person og vi jobber veldig godt sammen i dette styret, sier styreleder Hege Haaland.

– Dette er veldig hyggelig å gjøre som pensjonist, sier Grete Hillestad Hoff.

De fire styremedlemmene har bred erfaring fra yrkeslivet; Grete Hillestad Hoff har jobbet i Justisdepartementet, vært dommerfullmektig i Oslo skifterett og Indre Follo herredsrett og jobbet som advokat før hun ble dommer i Oslo tingrett i 1997 til hun ble pensjonist i 2015.

Nils Holm har vært dommerfullmektig i Lyngen i Troms, arbeidet mange år i Finansavdelingen i Finansdepartementet og var kommunaldirektør i Oslo kommune i 24 år.

Jon Fodstad har vært politifullmektig og politiinspektør i Oslo, dommerfullmektig i Hallingdal, lærer ved Politiskolen og direktør for Trafikketaten i Oslo kommune.

Og styreleder Hege Haaland arbeidet i Utenriksdepartementet, Statens pensjonskasse og Konkurransetilsynet i sitt yrkesliv.



GRATIS

Deltakelse og opphold
i enkeltrom er gratis.
Reiseutgifter dekkes
etter billigste
reisemåte.

Foto: iStock.com/Cecille_Arcus

Arbeidsrettslige temaer II

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: **Tillitsvalgte i alle sektorer**
Det er mulig for ledere å søke

Fra: **Torsdag 13. oktober 2022 kl. 10.30**
Til: **Fredag 14. oktober 2022 kl. 13.45**
Sted: **Son Spa, Son**

Kursnummer: **2022658**
Påmeldingsfrist: **4. juli 2022**

Mange lover og andre bestemmelser regulerer arbeidstakernes rettigheter og plikter i arbeidsforhold. Kurset er en oppfølging av det innledende kurset «Arbeidsrettslige temaer I».

Vi vil gå gjennom sentrale temaer innen arbeidsretten som lojalitetsprinsippet, tillit, oppfølging av sykmeldte, praktiske forhold rundt mobbing, personvern og varslingsreglene.

Vi vil særlig se på:

- Gjennomgang av aktuelle lover og arbeidsrettslige rettsregler og prinsipper
- Tillitsvalgtes rolle i de enkelte sakene
- Lederansvaret

Kurset er tilpasset tillitsvalgte og ledere i alle sektorer. Det er reservert plasser for ledere på dette kurset. Det er ikke noe vilkår for deltagelse at man har deltatt på kurs i «Arbeidsrettslige temaer I».

Det arrangeres felles busstransport tur/retur hotellet fra Oslo Bussterminal.

Påmelding: www.juristforbundet.no/tillitsvalgt Spørsmål: kursdeltager@juristforbundet.no
Spørsmål kan også rettes per tlf 40 00 24 25. Eventuelt forfall må meldes snarest mulig og senest to uker før kursstart.



JURIST
FORBUNDET

Nytt om navn

Ansettelses og utnevnelser

Ahn Cecilie Karlsrud, Fast advokat, Advokatfirma DLA Piper Norway DA

Alf-Anton Røst, Tingrettsdommer, Salten og Lofoten tingrett – rettssted Bodø

Amund Strandlie, Jurist, Crawford & Company (Norway) AS

Andreas Finstad Busch, Senioradvokat, Advokatfirmaet BAHR AS

Ane Fossli, Head of Data Protection & Compliance, ISS Facility Services AS

Anna-Karolina Ihalainen, Senior Legal Counsel Nordics, De Lage Landen Finans Norge

Anne Svanaug Straume, Advokatfullmektig, Amtzen de Besche Advokatfirma AS – Oslo

Annick Bjørøy Tøllan, Fagansvarlig foretak, DNB Eiendom AS

Asha Nakonyi Enebak, Jurist, Claims Link AS

Asmund Kjell Riegels, Advokat, Forskerforbundet

Axel Nenseth, Rådgiver, Statsforvalteren i Vestfold og Telemark – Tønsberg

Bjarki Steinarrson, Rådgiver anskaffelser, Agder fylkeskommune

Bjørn Jonesson Bringeland, Advokatfullmektig, Projure Advokatfirma AS

Bjørn Vegar Norvang, Advokat, Sandefjord kommune – Kommuneadvokaten

Camilla Wasserfall, Legal Counsel, Bank Norwegian AS

Charlotte Kirkeby Hauge, Advokat, Advokatfirmaet Alver AS – Gjøvik

Christine Hartveit Eriksrød, Politidadvokat, Sør – Øst politidistrikt

Christine Skarbø Berglund, Politifullmektig, Møre og Romsdal politidistrikt

Clas Olsen, Innehaver/Advokat, Advokat Clas Olsen

Curt A. Lier, Advokat, Barneadvokatene DA

Danielle Norum Phillips, Advokatfullmektig/manager, IBF Legal Advokatfirma AS

Eirik Utstumo, Fagansvarlig arbeidsrett/seniorrådgiver, Statens vegvesen Vegdirektoratet

Eirin Wilhelmsen, Seniorrådgiver personal- og organisasjonsutvikling, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet – Det helsevitenskapelige fakultet

Elisabeth Rønneberg, Junior Legal Counsel, Stokke AS

Erik Nadheim, Direktør, Justis- og beredskapsdepartementet

Espen Komnæs, Partner, Advokatfirmaet Berngaard AS

Espen Randen, Advokatfullmektig, Advokatfirmaet Thommessen AS – Oslo

Fiola Quranolli, Juridisk rådgiver, Norsk Pasientskadeerstatning

Francesca Vyyial, Jurist, Oslo kommune – Eiendoms- og byformylsesetaten

Geir Even Asplin, Partner, Advokatfirmaet Ræder AS

Gina Øystese, Advokatfullmektig, Barneadvokatene DA

Hanna Skjebstad Weigård, Advokat, NHO Service og handel

Hans Jørgen Langeland, Assosiert partner, Advokatfirmaet CLP DA

Harald Hofgaard, Førstekonsulent, Finansdepartementet

Helge Flø Kvamsås, Politisk rådgiver, Arbeiderpartiets stortingsgruppe

Hilde Weik Kortner, Seniorrådgiver, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Oslo

Ingrid Therese Hopso, Advokat, Advokatfirmaet Sjøquist & Hopso AS

Iver Anton Aune, Advokatfullmektig, Trondheim kommune – Kommuneadvokaten

Jacob Winderen Lindegaard, Advokat, Brækhus Advokatfirma DA – Avd Oslo

Jan Sverre Kraugerud, Seniorskatterapeut, Skatteetaten Innsats Sandvika

Janne Riveland Bydal, Advokat, Marstrand Advokatfirma AS

Jannicke Ramirez Carlsen, Advokatfullmektig, CMS Kluge Advokatfirma AS – Avd Bergen

Jenny Monn-Iversen, Jurist, IF Skadeforsikring

Jeroen Schüssel, Network Manager, JUC Norge AS

Julian Langset Fongen, Senior Compliance Officer, Nordea Bank ABP Filial i Norge

Karen Mellbye, Eiendomsforvalter, Hammersborg Eiendomsforvaltning AS

Kari Bjella Unneberg, Konstituert tingrettsdommer, Romerike og Glåmdal tingrett – rettssted Lillestrøm

Karianne E. Thorbjørnsen, Seniorrådgiver, Nærings- og fiskeridepartementet

Karianne Kvermo Wasenden, Seksjonssjef, Oslo kommune – Barne- og familieetaten

Kari-Elisabeth Skotnes, Director, Marstrand AS

Karoline Larsen Mork, Advokatfullmektig, Advokatfirmaet Legalis AS

Karsten Brynildsrud, Førstemanuensis/PhD rettsvitenskap, Høgskolen i Østfold

Kasper Aunan, Utreder, Oslo tingrett

Kjersti Hillestad Hoff, Advokat, Nordre Follo kommune

Kjersti-Margrethe Bruaas, Risk Manager AML, DNB Bank ASA – Avd Bergen

Knut Meek Corneliusen, Advokat, Molde kommune – Kommuneadvokaten

Knut S. Roald, Personvernombud, Bergen kommune – Byrådsavdeling for finans, næring og eiendom

Kristina Nesset Kjerstad, Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS – Oslo

Kristine Hovind Bøhnsdalen, Rådgiver, Landbruks- og matdepartementet

Lars Erik Steinkjer, Partner, Wikborg Rein Advokatfirma AS – Oslo

Lars Floberghagen, Seniorskatterapeut, Skatteetaten Informasjonsforvaltning Oslo

Lena Skjold Rafoss, Tingrettsdommer, Oslo tingrett

Lene Bakler, Advokatfullmektig, Lier kommune

Lene Cecilie Høydaal, Head of Legal Department, Kongsberg Digital AS

Lene Nordhus Hove, Seniorrådgiver, Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD), Avdeling for sivilsamfunn og idrett

Lillian Kvitberg, Compliance Officer, Skandinaviska Enskilda Banken AB

Line Flåtten, Juridisk rådgiver, Direktoratet for Arbeidstilsynet

Linn Olstad, Kontraktsrådgiver, Bane NOR SF – Bergen

Lise Klungerbo Drangsholt, Advokat, Borg Forvaltning AS

Liv-Torill Hellevang Lindgren, Advokat, Bonava Norge AS – Bergen

Magnus Hval Lingaas, Seniorrådgiver/jurist, Arbeidstilsynet – Tilsyn Oslo

Mahinthan Alonso Markandu, Dommerfullmektig, Telemark tingrett – rettssted Skien

Malin Garberg, Jurist, MGM Legal Malin Garberg

Malin Strandli Prytz, VA jurist, Forsvarets logistikkorganisasjon, Strategiske anskaffelser (FLO SA)

Maren Müller, Advokat, SpareBank 1 Sørøst-Norge – Drammen

Margrethe Thue Pedersen, Rådgiver, Utlendingsnemnda (UNE)

Mari Gjefsen, Compliance Officer, Kongsberg Digital AS

Mari Gjøberg Gedde, Seniorrådgiver, Statens sivilrettsforvaltning – Oslo

Mari Kimsås-Øtterbech, Advokat, Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS

Mari Nordmo Loose, Konstituert tingrettsdommer, Agder tingrett – rettssted Kristiansand

Mari Rund Kværnhaug, Senioradvokat, Advokatfirmaet Grette AS

Marianne Eide, Compliance Manager, Agder Energi AS

Marianne Mora Eskildsen, Fagansvarlig jurist/ eiendomsmedler, Aktiv Eiendomsmedling – Mo i Rana

Marte Bauge, Nemndsleder, Fylkesnemnda for barnevern og sosiale saker i Nordland

Martha Mürer Bakken, Politidadvokat, Troms politidistrikt

Matora Yoga, Advokatfullmektig, HELP Forsikring AS

Mats Sæverud, Administrerende direktør, Triko AS

Michael Oscar Asheim, Advokat, Advokatfirmaet Solver AS

Mitra Zarabi, Rådgiver, Arbeidstilsynet – Tilsyn Øst Lillestrøm

Morten Walløe Tvedt, Førstemanuensis i rettsvitenskap, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer

Nicolai Skjold, Politidadvokat, Oslo politidistrikt – ENS – Enhet sentrum

Nicolay Carlsen, Advokat, Osloadvokatene AS

Nikola Pantelic, Rådgiver, NAV Region Bergen

Nirushanth S. Anfinnsen, Prosjektleder, Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI)

Oda Ørmen Vinjevoll, Advokat, Adviso Advokatfirma AS

Per Thomas Omholt, Politinspektør/seksjonspåtaleleder, Oslo politidistrikt – ENØ – Enhet Øst

Rode Rønning-Hansen, Partner, Kvale Advokatfirma DA – Avd Tromsø

Seiran Ahmadi, Advokat, Advokatfirmaet Auxilium AS

Silje Bertheussen, Seniorrådgiver, Tolletaten – Juridisk divisjon, Utviklingsavdelingen Oslo og Akershus

Silje Eklund, Advokat, Codex Advokat Oslo AS

Stina Sel, Advokatfullmektig, Projure Advokatfirma AS

Tanja Charlotte Øistad, Advokat/Leder selskapsadministrasjon og hvitvaskingsansvarlig, Storebrand Livsforsikring AS

Thea Stenersrød Gaulen, Etatsjef, Fredrikstad kommune – Bygg og eiendom

Thomas Lynam, Advokatfullmektig, Stiegler Advokatfirma AS

Thorbjørn August Kringelbott Borlaug, Advokatfullmektig, Dæhlin Sand Advokatfirma

Thorstein Bjørksund, Seniorskatterapeut, Skatteetaten Innsats Tønsberg

Tine Elisabeth Berg Strandenæs, Rådgiver, Bamble kommune

Trond Eirik Schea, Juridisk direktør, NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet

Trond Skogvoll, Advokat/partner, Kvale Advokatfirma DA, Avd Tromsø

Trude Blankholm Strømme, Seniorrådgiver, Ålesund kommune

Trygve Langeland Matre, Seniorrådgiver/jurist, Statsforvalteren i Vestland – Bergen

Victoria Bendiksbj Wilkinson, Politidadvokat, Finnmark politidistrikt – Vadsø

Victoria Kvinnesland, Dommerfullmektig, Søndre Østfold tingrett – rettssted Moss

Yngvild Fløgstad, Manager, Ernst & Young AS – Avd Oslo

Ørjan Walseth, Konstituert tingrettsdommer, Nord-Troms og Senja tingrett – rettssted Finnsnes

Nye medlemmer i Juristforbundet

Andrew Michael McMahon, Juridisk rådgiver, Kongsberg Digital AS

Anja Gården, Advokatfullmektig, Advokatfirmaet Føyen AS

Hilmar Ingi Jonsson, Personvernombud, Årdal Kommune

Maria Synnøve Mæhlumshagen, Høyskolelektor, Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS

Martin Høglén Stokkebek, Kontraktsrådgiver, Bane NOR SF – Utbygging region øst

Mina Lundby, Dommerfullmektig, Midtre Hålogaland tingrett – rettssted Harstad

Rodion Suhanen Brændø, Saksbehandler/rådgiver, NAV Klageinstans Oslo og Akershus

Silje Glesnes-Børseheim, Jurist, Sweco Norge AS – Bergen

Siri Hodne, Seniorrådgiver, Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)

Stig-Ove Floer, Seniorrådgiver/Legal coach, NAV Klageinstans Nord

Nye studentmedlemmer i Juristforbundet

Aikaterini Karamali, Universitetet i Oslo

Amalie Dahle Olsen, Universitetet i Oslo

Amalie Langvatn Eide, Universitetet i Oslo

Birgitte Notø, Universitetet i Oslo

Ebba Andresen, Universitetet i Oslo

Elias Dahlberg, Universitetet i Agder

Elisa Larsen Haarr, Universitetet i Agder

Ellen Bennin Brataas, Universitetet i Oslo

Emil Mathias Løvenskiold, Universitetet i Bergen

Emma Elise Fellman, Universitetet i Sørøst-Norge – Campus Ringerike

Harlin Kaur, Universitetet i Bergen

Hibaq Abdi Mohamed, Universitetet i Bergen

Ilija Kristin Østhus, Universitetet i Oslo

Jenny Stenkjær Hansen, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet

Kari Anne Wiklund, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer

Karina Selland, Universitetet i Oslo

Maria Draugsvoll Krohn, Universitetet i Bergen

Marie Jasmin Thorsen Bjørk, Universitetet i Oslo

Naomi Lidal, Universitetet i Oslo

Nora Bakke Mikalsen, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet

Sverre Olai Knardal, Universitetet i Bergen

Sverre Vestermo, Universitetet i Bergen

Trine Skjølås, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer

Vilde Herheim Eriksen, Universitetet i Bergen

Åsmund Kristoffer Førstøy, Universitetet i Bergen



Hovedstyret

President

Håvard Holm

hho@juristforbundet.no

Visepresident

Katrine Bratteberg

kb@juristforbundet.no

Styremedlemmer valgt av Landsmøtet

Tone Helén Brodal

tone-helen.brodal@gjensidige.no

Lars Marius Heggberget

larsmhe@online.no

Karoline Dystebakken (møtende varamedlem)

karoline.dystebakken@arbeidstilsynet.no

Styremedlemmer valgt av seksjonene

Sverre Joachim Wiese Bromander (Juristforbundet – Stat)

sverre.bromander@gmail.com

Benedicte Gram-Knutsen (Juristforbundet – Kommune)

benedicte.gram-knutsen@bergen.kommune.no

Kirsten Aase Bleskestad (Juristforbundet – Dommerforeningen)

kirsten.bleskestad@domstol.no

Nasjida Noorestany (Juristforbundet – Student)

nasjida.noorestany@gmail.com

Anders Schrøder Amundsen (Juristforbundet – Privat)

a.s.amundsen@gmail.com

Ansattes representant

Hanne Eie Sudland

hes@juristforbundet.no

Generalsekretær

Magne Skram Hegerberg

msh@juristforbundet.no

Medlemsguide

Har du flyttet eller byttet jobb?

juristforbundet.no/minside

medlem@juristforbundet.no | 40 00 24 25

Forsikring – medlemstilbud

Juristforbundet Forsikring

juristforbundet.no/forsikring

forsikring@juristforbundetforsikring.no | 23 11 33 11

Bank – medlemstilbud

Handelsbanken

handelsbanken.no/juristforbundet

Finn ditt nærmeste bankkontor for kontakthinformatjon

Juristforbundets advokatkontor

juristforbundet.no/advokatkontoret

advokat@juristforbundet.no | 40 00 24 25

Lønnsstatistikk/lønnskalkulator

juristforbundet.no/lonnskalkulator

Juristen

juristen.no

Redaksjonen:

redaksjonen@juristen.no | 482 48 352

Annonser:

randi@storybold.no | 995 20 500

Jobbmarkedet

juristen.no/stilling

Juristenes Utdanningscenter

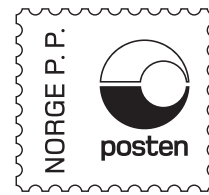
jus.no | 40 00 26 62

Juristforbundet | 40 00 24 25 | www.juristforbundet.no | post@juristforbundet.no

Kristian Augusts gate 9, 0164 Oslo



JURIST
FORBUNDET



Returadresse:
Juristforbundet
Kristian Augusts gt 9
0164 Oslo

DELTA PÅ
FYSISKE KURS
ELLER ONLINE

NYHET!

JURIDISKE DAGSKURS FRA JUC

JUCs juridiske og profesjonelle nettverk har siden 2015 vært en betydelig leverandør av etterutdanning for norske jurister og advokater. Nå lanserer vi et nytt produkt, reinspikka juridiske kurs, hvor du kan sikre deg relevant og oppdatert juridisk etterutdanning innenfor alle rettsområder. Våre kursledere er alle førende spesialister på sine respektive fagfelt.

Vi ønsker deg velkommen til en inspirerende kursdag i profesjonelle rammer på Høyres Hus i Oslo. Alle kursarrangementer er tilgjengelige som både fysiske kurs og som direkte fjernundervisning/livestream.

Utvalgte JUC-kurs:

2. mai 2022

Personvern fra a til å

24./25. mai 2022

ESG under oppkjøp, eierskap
og salg

1. juni 2022

Offentlige anskaffelser og
entreprise

2. juni 2022

Diskrimineringsjuss

9. juni 2022

Norsk juss på engelsk

13. juni 2022

Praktisk strafferett

Finn det neste kurset ditt på juc.no

JUC