

JURISTEN

NR 6 / 2022

WWW.JURISTEN.NO

Tema **Arbeidsmiljø**



Stor undersøkelse om juristers arbeidsmønster

Hvor jobber du best? // Selvledelse og fjernledelse

A-mennesker og B-mennesker // Bedriftsgrupper samler jurister



GRATIS

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

Arbeidsrettslige temaer I

Kurs for tillitsvalgte

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

Fra: **Torsdag 9. mars 2023 kl 10.45**
Til: **Fredag 10. mars 2023 kl 13.45**
Sted: **Son Spa, Son**

Kursnummer: **2023657**
Påmeldingsfrist: **9. januar 2023**

Arbeidslivet reguleres av flere rettsregler som utledes fra lover, forskrifter, tariffavtaler, rettspraksis og ulovfestede regler. Kunnskap om sentralt regelverk innenfor arbeidsretten vil sette våre tillitsvalgte i bedre stand til å utøve rollen som tillitsvalgt, samt skape en helhetlig forståelse for samspillet mellom aktørene på arbeidsplassen.

Grunnkurs i arbeidsrett tar sikte på å gi deltakerne en generell innføring i arbeidsrettslige regler. Kurset tar sikte på å gi en basiskompetanse og derfor være et grunnlag for

våre øvrige kurs for tillitsvalgte. I tillegg har vi valgt ut noen aktuelle tema med utgangspunkt i generelle arbeidsrettslige problemstillinger.

Tema på dette kurset vil være:

- Aktuelle rettskilder i arbeidsretten
- Innføring i arbeidsgivers styringsrett
- Oppsigelse i prøvetid
- Midlertidig tilsetning
- Kommunikasjon og oppfølging i utfordrende arbeidssituasjoner
- Regelverket rundt trakassering/mobbing i arbeidsforhold

Kurset er i utgangspunktet tilpasset alle sektorer, men vil ha særlig interesse for tillitsvalgte i offentlig sektor.

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

Påmelding: 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

Innhold 6|22



6 Arbeidsmønster

Juristenes arbeidsmønster er kartlagt.

12 Hvor jobber du best?

Arne Selvik om arbeidsro og inspirasjon.

14 Selvledelse og fjernledelse

Mange ser arbeidsplassen sin i et nytt lys, sier karriererådgiver Kristin Weholt.

19 Ditt indre ur

Camilla Kring oppfordrer deg til å finne din biologiske rytme.

22 Årets tillitsvalgt

Karl Morten Bårdsen har vært en stødig tillitsvalgt i krevende omstillingsprosesser.

24 Arbeidsglede

Hvordan kan man øke arbeidsgleden og produktiviteten samtidig?

30 Bedriftsgrupper

Tillitsvalgt Ingrid Olsen Teigland i DNB sier bedriftsgruppen skal gi faglig og sosialt fellesskap.

34 Ny leder

Juristforbundets nye president inspireres av å jobbe med noe han brenner for.

40 Regissør fikk juristråd

Mona J. Hoel har laget om film om vold mot kvinner og har fått råd fra jurister som arbeider med temaet.

44 Advokat og forfatter

Malin Persson Giolito er advokaten som ble suksessforfatter og får bøkene sine filmatisert av Netflix.





Nyhet!

Fra 2023 er
stipendet på
kr 35 000

Skal du skrive masteroppgave til våren?

Som studentmedlem kan du søke om stipend ved masteroppgaveskriving. Juristforbundet deler årlig ut inntil åtte stipend a 35 000 kr, henholdsvis fordelt på vår- og høstsemesteret.

Søknadsfristen for vårsemesteret er 10. februar og søknadsskjemaet åpner for søknader 10. januar. Retningslinjer og enkelt søknadsskjema finnes på juristforbundet.no.

Søknaden må inneholde en grundig redegjørelse for oppgavens tema, et kort sammendrag på maksimalt 150 ord og når den planlegges innlevert



JURIST
FORBUNDET

Student

Les mer på juristforbundet.no/student/mastergradstipend

Det nye arbeidsmønsteret

Juristforbundets store undersøkelse om arbeidsvaner er foretatt både før, under og etter at korona endret nesten hele verdens arbeidsmønster. Du kan lese mer om undersøkelsen i denne utgaven, men en av konklusjonene er at et flertall av jurister er fornøyd med hjemmekontor og en hybrid arbeidshverdag. Det handler om spart reise, konsentrasjon om arbeidsoppgaver og balanse mellom arbeid og privatliv. I den tredje undersøkelsen jobbet 55 prosent av juristene flere steder/hybrid.

Men det nye arbeidsmønsteret byr selvfølgelig også på utfordringer. Den største opplevde ulempen med hjemmekontor er avstand til kolleger og andre. Dessuten kan det bli vanskeligere å skille mellom arbeidstid og fritid. Og flere opplever avbrytelser og støy også på hjemmekontor. I tillegg er det en rekke uavklarte spørsmål når det gjelder hjemmekontor og fjernarbeid. For eksempel er ikke yrkesskaderregelverket forankret i dagens arbeidshverdag.

Bildet som kartleggingen av jurister arbeidshverdag viser er gjenkjennelig også i andre undersøkelser. Arbeidslivsbarometeret, en rapport YS utarbeider hvert år i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), konkluderer med at selv om arbeidslivet har normalisert seg, har pandemien satt spor etter seg. Det gjelder særlig for hjemmekontor og balansen mellom jobb og fritid.

Barometeret ser blant annet på sammenheng fleksibilitet har med arbeidspress, stress og jobb-hjem-balanse. Den viser at de som har høy grad av fleksibilitet i jobben sjeldnere er utslitt etter jobb og de opplever sjeldnere at de har stressende arbeid. De samme trekkene gjelder for jobb-hjem-balanse, hvor ansatte har bedre jobb-hjem-balanse jo høyere grad av fleksibilitet de har.

Men det er ikke dermed sagt at fleksibilitet ikke medfører fare for grenseløst arbeid, skriver forskerne bak barometeret – teknologien som gjør at ansatte har mulighet til å jobbe hjemmefra, er den samme teknologien som tillater kolleger å være påkoblet jobb nærmest konstant. Mulighet for å jobbe når og hvor som helst kan føre med seg forventninger om å være tilgjengelig til enhver tid. Disse forventningene kan komme fra ledelsen, kolleger, men også fra en selv, påpeker de.

Vi håper leserne er passe frakoblet jobb gjennom juledagene som står foran oss. Vi ønsker dere en god jul og et godt nytt år!

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



Forsidebilde

Colourbox.com

Grafisk produksjon

Ålgård Offset As

Innsendt stoff til neste nummer må være redaksjonen i hende innen 30. januar 2023.

Redaksjonen avsluttet
5. desember 2022.

Utgiver

 JURISTFORBUNDET



Har kartlagt arbeidsmønster og vaner hos
12.000 jurister før, under og etter pandemien:

Jurister er mest produktive på skjermet arbeidsplass

Etter tre runder med undersøkelser mener Juristforbundet at jurister jobber best på «hjemmekontor og enekontor, samt i små åpne kontorlandskap med tilgang til stillerom, gjerne i kombinasjon med hjemmekontor.»

 Tuva Bønke Grønning

Rett før koronapandemien endret hele nesten verdens arbeidsmønster, svarte over 3700 jurister på en undersøkelse om arbeidsvaner gjennomført av Company Pulse for Juristforbundet.

Undersøkelsen ble satt i gang på bakgrunn av et økende antall medlemmer som tok kontakt med forbundet på grunn av omorganisering av den fysiske arbeidsplassen. Stadig flere opplever å gå fra cellekontorer til åpne landskap eller aktivitetsbaserte kontorer.

20 prosent av juristene oppga at de har brukt hjemmekontor, men hjemmekontoret ble mest brukt i helger og på kvelder. Andelen som brukte hjemmekontor var høyest i privat sektor (34 prosent), og ledere på ulike nivåer var overrepresentert.

Det er også de som brukte hjemmekontor mest som også svarte at de er «på etterskudd» med arbeidsopp-gavene. Resultatene avviker fra andre kontorbaserte yrkesgrupper, hvor en av tre jobbet fra hjemmekontor før pandemien, og hvor de som jobbet hjemme var mer «ajour».

Magne Skram Hegerberg, generalsekretær i Juristforbundet, var den gangen overrasket over at juristene som brukte hjemmekontor mest var de samme som følte at de ikke var ajour.

– Antakelig er forklaringen at hjemmejobbingen kommer i tillegg til, og ikke i stedet for kontorjobbingen, og gjøres fordi det er behov for ekstrajobb. Flere i undersøkelsen har trukket frem manglende fleksibilitet eller «streng» ledelse som årsak til at hjemmekontor ikke benyttes, sa han.

Han mente mange ledere var ubegrunnet redde for å «slippe juristene mer løs».

Videre oppga 70 prosent av juristene at avbrytelse er en tidstyv på arbeidsplassen. 36 prosent rapporterte om støy, og 20 prosent pekte også på dataproblemer.

– Kommentarer fra juristene tyder også på at mange stillerom ikke er tilrettelagt for kontorarbeid, og heller ikke beskytter mot støy, sa Hegerberg.

«Det rapporteres om flere tidstyver i delt kontor og åpne landskap enn i enekontor, med unntak for brukeropplevde dataproblemer. Jurister i delt kontor og åpne landskap rapporterte betydelig mer forstyrrende støy er de som har enekontor. Høy prat fra kolleger er oppgitt som hovedkilden til støy» heter det i den første rapporten fra slutten av 2019 og starten av 2020.

Ny undersøkelse midt i pandemien

Omtrent et år senere, mot slutten av 2020 svarte ytterligere 4439 jurister på andre del av undersøkelsen, og svarene kunne da fortelle oss noe om hva som hadde endret seg i løpet av de månedene som var gått siden pandemien gjorde sitt inntog.



Nå brukte juristene 75 prosent av arbeidstiden sin hjemme, mot kun fem prosent før pandemien, og de var mer effektive, viste undersøkelsen.

77 prosent av møtene var nå digitale, sammenlignet med 26 prosent ved forrige undersøkelse. De fleste opplevde møtene som effektive (66 prosent) eller svært effektive (25 prosent).

Når man setter undersøkelsesrunde én og to opp mot hverandre opplever også flere å være ajour i tiden med mye hjemmekontor.

Kanskje er avbrytelse noe av årsaken, for 65,7 prosent av de som jobber på delt kontor, i landskap eller aktivitetsbaserte kontorer rapporterer om avbrytelser. 52 prosent på cellekontor opplever det samme, mens for juristene på hjemmekontor er tallet 10 prosent.

Samlet sett svarer 37 prosent at de ble avbrutt i arbeidet i den siste undersøkelsen, mens tallet var 66 prosent i 2019.

På spørsmål om hva som er den største fordelene med nettopp hjemmekontor svarer 46 prosent at spart reise er viktig. Videre var god konsentrasjon om arbeidsoppgaver den største fordelene for 28 prosent.

58 prosent svarte at den største ulempen er avstand fra kollegaer og andre, mens 22 prosent opplever at det er vanskelig å skille mellom arbeid og privatliv på hjemmekontoret. 31 prosent oppga også at de ikke hadde en skjermet arbeidsplass hjemme.

Konklusjonen?

Nå er tredje del av undersøkelsen klar, og kanskje kan den gi en pekepinn på hvordan juristene vil jobbe i tiden fremover og hvordan pandemien har endret arbeidsvanene. Den siste runden ble gjennomført høsten 2021, når påbudet om hjemmekontor var opphevet.

«Det er interessant og høyst tilfeldig at disse tre målingene ble gjennomført under svært ulike

arbeidsplass-situasjoner» heter det i rapporten.

Hovedkonklusjonen fra de tre undersøkelsene er at den beste og mest produktive arbeidsplass for majoriteten av jurister er skjermet arbeidsplass.

«Det vil si hjemmekontor og enekontor, samt små åpne kontorlandskap med tilgang til stillerom, gjerne i kombinasjon med hjemmekontor. Årsaken er at skjerming bidrar til færre avbrytelser og mindre støy.»

Rapporten konkluderer videre med at produktiviteten blant jurister er moderat og er «lavest blant de som jobber i store kontorlandskap».

«Årsaken er distraksjoner. Hjemmekontor bidrar til økt produktivitet, fordi det er færre avbrytelser og mindre støy. Resultatene er omtrent likelydende for Stat, Kommune- og fylkeskommune og Privat, men det jobbes mest i Privat sektor og minst i Kommune og Fylkeskommune.» ►

Her er noen av punktene Company Pulse trekker frem som hovedkonklusjoner etter de tre undersøkelsene:

- «Halvparten av juristene svarte at de var på etterskudd med arbeidsoppgaver og ikke får gjort jobben innenfor en «normalarbeidsdag». Det skyldes blant annet tidstyver og lite bruk av hjemmekontor. De som svarte at de var å jour hadde betydelig færre tidstyver og jobbet mer på hjemmekontor, enn de som svarte at de var på etterskudd. Det er stor forskjell på arbeidsbyrden blant jurister, hvor de som har lengst arbeidsdag jobber 10 timer og 30 minutter per dag.»
- «I den tredje undersøkelsen i 2021 jobbet 55 prosent av juristene flere steder/hybrid. Produktiviteten var omtrent liklydende på hjemmekontor, enekontor og i små åpne kontorlandskap. Dette ser ut til å ha sammenheng med at så mye som halve arbeidstiden ble brukt på hjemmekontor og at betydelig færre jurister enn før pandemien var samtidig på kontorarbeidsplassen, slik at det var mindre avbrytelser og støy fra kolleger på kontoret. For de som jobbet kun ett sted var produktiviteten bedre på hjemmekontor enn på kontor, som en følge av færre tidstyver.»
- «Forskjellene er store blant de tre største stillingskategoriene; saksbehandlere, advokater og mellomledere, som til sammen

utgjør 73 prosent av respondentene. Saksbehandlere jobber mest på hjemmekontor, som åpenbart er positivt for deres produktivitet. Advokatene og mellomledere jobber betydelig mindre på hjemmekontor. Mellomledere jobber minst på hjemmekontor og er den gruppen hvor flest er på etterskudd.»

- «Den store majoriteten av jurister er godt fornøyd med hjemmekontor og hybrid hverdag. De tre største opplevde fordelene er spart reise, god konsentrasjon om arbeidsoppgaver og god balanse mellom arbeid og privatliv. Fordelene oppleves som størst for seniorer og menn. Største opplevde ulempe med hjemmekontor er avstand til kolleger og andre.»

Advokater og mellomledere på enekontor

Undersøkelsene viser ikke overraskende en endring i hvilke arbeidsplasser juristene bruker. I 2019 svarte 66 prosent av de brukte enekontor som de disponerer alene, noe som sankt til 45 prosent under pandemien, og opp igjen til 62 i 2021.

Den største endringen er andelen som oppgir at de bruker hjemmekontor og hybrid arbeidsplass. Andelen har steget fra henholdsvis 22 og 19 prosent i 2019 til 57 og 55 prosent i 2021.

«Bruk av ulike typer arbeidsplasser er omtrent lik blant jurister,

enten de jobber i offentlig eller privat sektor. I 2021 er hybridkontor utbredt i alle sektorer, hvorav mest i stat» heter det i rapporten.

«Forskjellene er større blant de tre største stillingskategoriene; saksbehandlere, advokater og mellomledere. 80 prosent av advokatene og 70 prosent av mellomledere bruker enekontor. Disse to stillingskategoriene jobber mindre hjemme enn snittet, og spesielt mellomledere. Saksbehandlerne jobber minst på enekontor og mest på hjemmekontor.»

Av de som sitter i kontorlandskap, svarte hele 98 prosent at de har tilgang til stillerom. Det pekes imidlertid på kommentar fra juristene som tyder på at det i praksis ofte fungerer dårlig. Det trekkes blant annet frem «manglende arbeidsbord og kontorstol, dårlig lydisolering, dårlige lysforhold og for trangt.»

Jobber like mye som før

Juristforbundet har også ønsket å se på hvor mye juristene jobber, noe som har vært stabilt gjennom alle de tre målingene – 8 timer og 15 minutter på virkedager.

Hvor mye juristene jobber på kvelder og i helger har heller ikke endret seg noe særlig. Juristene i privat sektor jobber en time mer enn juristene i statlig sektor, og en time og femten minutter mer enn juristene i kommunal sektor.

Det påpekes at det er et ganske stort sprik mellom de 25 prosentene som jobber minst (7 timer og 45 minutter) og de 25 prosentene som jobber mest (10 timer og 30 minutter).

Dette spriket er spesielt stort blant advokatene, hvor de som jobber minst jobber 7 timer og 45 minutter, og de som jobber mest jobber 11 timer og 45 minutter.

Nesten halvparten av juristene svarer at de opplever å være ajour med sine arbeidsoppgaver.

«Man kunne tenke seg at de som svarte dette, jobbet mer og dermed

Type kontorarbeidsplass

Andel som bruker type kontorarbeidsplass TOTALT i prosent	2021	2020	2019
Enekontor som jeg disponerer alene	62	45	66
Delt kontor/åpent kontorlandskap	38	15	34
Hjemmekontor	57	63	22
Hybrid arbeidsplass	55	17	19

får mer arbeid gjort enn de som svarte på etterskudd. Slik er det imidlertid ikke. De som svarte å jour jobber mindre, men mer på skjermet arbeidsplass, herunder to timer mer på hjemmekontor per dag, hvor det er betydelig mindre avbrytelser og støy enn på kontoret, og spesielt i store åpne kontorlandskap» skriver Company Pulse i rapporten.

De konkluderer videre med at produktiviteten er marginalt bedre i enekontor enn i delt kontor, ifølge 2021-tallene.

Da 2021-undersøkelsen ble gjennomført hadde 55 prosent en hybrid kontorhverdag, og resultatene viser at kombinasjonen enekontor og hjemmekontor fungerer noe bedre enn delt kontor og hjemmekontor med tanke på produktivitet.

«Tidsbruken er den samme, men andelen som er å jour er noe høyere. For denne hybride kombinasjonen er det dessuten færre som opplever støy enn blant de som kombinerer hjemmekontor med delt kontor/landskap (17 % vs. 33 %).»

I privat sektor er det Company Pulse kaller produktivitetsindeksen lavere, noe som skyldes at det jobbes mer, men «uten at gevinsten tas ut i form av at flere er å jour.»

Avbrytelser, støy og dataproblemer

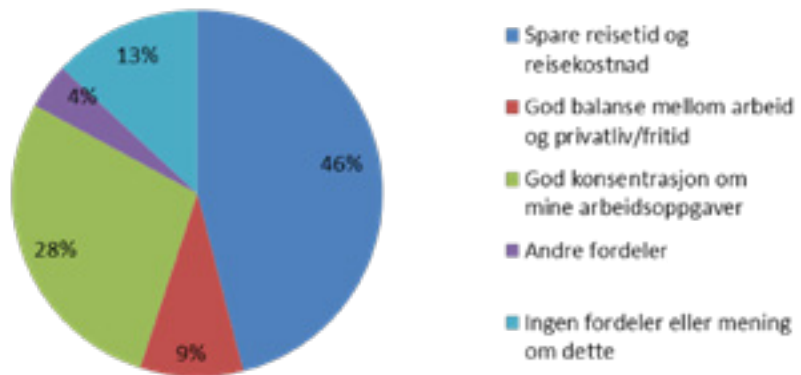
Mange jurister sitter med konsentrasjonsarbeid som det kan være vanskelig å komme raskt inn igjen i hvis man blir avbrutt.

Alle de tre undersøkelsene viser at avbrytelser er den største utfordringen for jurister på arbeidsplassen, og at høye stemmer fra kollegaer er hovedårsaken til avbrytelsene.

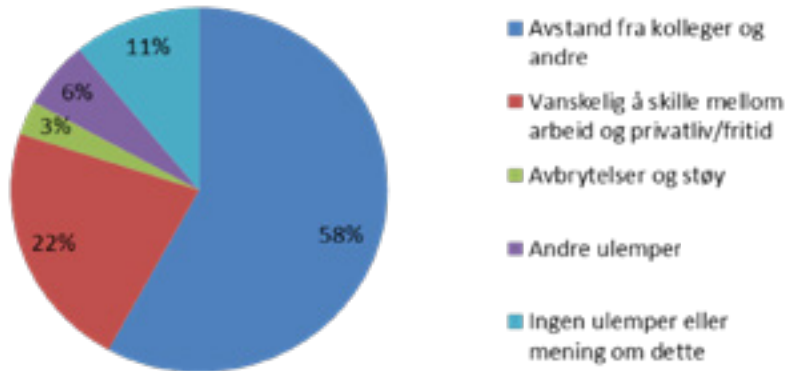
Mye bruke av hjemmekontor og færre kollegaer på kontoret samtidig har imidlertid ført til vesentlig færre avbrytelser og støy i både 2020 og 2021 sammenlignet med 2019.

Før pandemien ble hele 70 prosent av juristene forstyrret av avbrytelser, og hadde et tidstap på 30 minutter per dag på grunn av dette. Under perioden med hjemmekontor falt andelen til 37 prosent, men

2021: største fordeler med hjemmekontor



2021: største ulemper med hjemmekontor



48 prosent opplevde avbrytelser som forstyrret arbeidet i 2021.

Fordeler og ulemper med hjemmekontor

Juristene har som mange andre fått mye erfaring med hjemmekontor de siste årene. Før pandemien endret hverdagene våre drastisk, brukte juristene kun fem prosent av sin totale arbeidstid på hjemmekontor.

I 2020 var denne andelen ikke overraskende oppe i 75 prosent. I 2021, i perioden hvor det ikke var pålegg om hjemmekontor, brukte

juristene 49 prosent av arbeidstiden sin hjemme.

Spart reisetid og god konsentrasjon om arbeidsoppgavene oppgis som de største fordelene, mens avstand til kollegaer og andre og utfordringer med å skille mellom jobb og privatliv oppgis som ulemper.

Sammenlignet med andre yrker, veier fordelene med konsentrasjon om arbeidsoppgaver tyngre for juristene. Mange av juristene er imidlertid dårlig utstyrt på hjemmekontoret.

Setter pris på fleksibilitet

– Konsentrasjonsarbeid krever mye ro

Advokat Rannveig Arthur i fagorganisasjonen NITO satt på cellekontor både før og etter pandemien, og tror skjermet kontorplass er avgjørende for at hun nå foretrekker å være mest på kontoret.



Tuva Bønke Grønning

Juristforbundets store arbeidsplassundersøkelse konkluderer etter tre runder med at jurister jobber best på «hjemmekontor og enekontor, samt i små åpne kontorlandskap med tilgang til stillerom, gjerne i kombinasjon med hjemmekontor.» (Les hele saken om undersøkelsene på side 6.)

Arthur, som har jobbet med arbeidsrett i NITO (Norges ingeniør- og teknologiorganisasjon) i ti år, hadde selv liten erfaring med hjemmekontor da pandemien sendte alle hjem i mars 2020.

– Overgangen var stor. Jeg savnet raskt kollegaene mine og det faglige miljøet. Jeg var heldig og hadde vært i jobben min en del år, så jeg var godt kjent med rutinene og hvordan oppgavene skulle utføres, sier hun.

Hun forteller at de hos NITO har organisert lokalene slik at de som jobber med individuelle saker sitter på cellekontor, mens de andre sitter mer åpent.

– Personlig mener jeg alle hos oss burde sitte på cellekontor. Vi driver med konsentrasjonsarbeid og trenger mye ro. Jeg har inntrykk av at de som sitter åpen hos oss i større grad benytter seg av hjemmekontor nå, sier Arthur.

– Mer hjemme med åpent landskap

Advokaten tror hjemmekontoret har kommet for å bli, og setter stor pris på fleksibiliteten og tilliten de ansatte har fått etter pandemien. Før var hjemmekontor noe som måtte avtales og ble innvilget hvis man hadde en spesiell grunn eller et behov, forteller hun.

– Under pandemien ble jo dette snudd på hodet, og alle måtte hjem. Jeg må si arbeidsgiver håndterte det veldig godt. Vi fikk pulter, stoler, skjermer og alt vi trengte kjørt hjem. Det utstyret vi fikk den gangen gjør det også enklere å ha hjemmekontor nå, sier hun.

Selv om hun følte seg ganske isolert i tiden med kun hjemmekontor, opplevde hun overgangen vanskelig når alle igjen skulle tilbake.

– Man måtte venne seg til det igjen. Jeg ble sliten av å ha ti personer rundt meg i lunsjen, husker Arthur.

I dag styrer advokatene i NITO arbeidshverdagen i større grad selv, og de har mulighet til å jobbe hjemme fra to dager i uka uten grunn, eller eventuelt mer om det er behov. Et kalendersystem gjør det enklere å planlegge og se når ulike kollegaer er på kontoret.



Rannveig Arthur. (Foto: NITO)

– Er det noen av de som sitter i åpent landskap som trenger skjerming, kan de se om jeg er borte og eventuelt bruke mitt kontor, forteller hun.

– Hvis man sitter i åpent landskap og har konsentrasjonsoppgaver har jeg full forståelse for at man trekker inn på hjemmekontoret. Jeg mener så mange som mulig bør få sitte skjermet også på kontoret.

Savnet det sosiale

Rannveig Arthur tror det sosiale og kompetanseutveksling fort blir skadelidende hvis for mange ansatte til enhver tid ikke er på kontoret.

– Mange av oss reiser også mye i jobben, og enkelte dager er det tomere enn andre på kontoret, men vi har fått faste dager hvor vi helst skal være tilstede for å sikre at vi møtes. Det fungerer veldig fint.

For advokatene i NITO ble det mye å gjøre under pandemien, og mange av medlemmene tok kontakt med utfordringer knyttet til nettopp hjemmekontor. Arthur forteller at en gjenganger var yngre arbeidstakere og de som nylig hadde byttet jobb, som ofte slet med manglende opplæring og tilhørighet på arbeidsplassen.

– Når man er ny i jobben er man veldig avhengig av et miljø som tar vare på deg og gir deg god opplæring, og man trenger å finne sin plass.

Både for egen del og blant kollegaene og medlemmer opplever hun at fleksibilitet og spart reisevei trekkes frem som positive sider ved større bruk av hjemmekontor.

Arthur tror økt bruk av hjemmekontor muligens også kan presse noen arbeidstakere til å jobbe litt eller bli med på noen Teams-møter også når de ikke er helt friske eller kanskje har syke barn som må være hjemme.

– Det kamuflerer nok litt fravær, på godt og vondt.

Hvor jobber du best?

Av Arne Selvik, forfatter,
styre- og lederrådgiver

Carl Gustav Jung skrev sine kritikker av Freud i et selvbygget steintårn ved Zürichsjøen. Ludwig Wittgenstein utviklet filosofiske tankrekker i en liten hytte på en fjellhulle i Skjolden i Sogn. J.K. Rowling sjekket inn på en suite på Balmoral Hotel i sin hjemby Edinburgh. Noen kvartaler nedenfor Edinburgh Castle skrev hun så godt at hun beholdt rommet til hun hadde fullført den siste og vanskeligste boken om Harry Potter.

Edvard Grieg hadde sine egne komponisthytter både i Lofthus og på Hop. Da isen løsnet i fossen Skrikjo bak hotell Ullensvang, fikk han inspirasjonen til åpningssatsen i den berømte A-mollkonserten (opus 16), ifølge hotelleier Ellen Utne. Skvulpelyder fra Nordåsvannet på Hop kan ha brakt tankene til Gjende og Gjendine Slålien på Gjendebu. Lyden av Jotunheimen og tonene fra seterjentens kjente vuggesang kom ut fra veggene i hytten, tenker jeg.

I boken *Hjemmekontoret* skriver journalisten og forfatteren Cecilie Enger om en tilsvarende tilstand i skrivehytten som hun fikk bygget i hagen i Asker:

«Som om det ikke er hjernen jeg tenker med, men veggene. At det er huset selv som har ideer, stolen som er innstilt på å skrive.»

Et forskerpar jeg kjenner i Bergen, flytter hver tirsdag kveld inn på en restaurant i nabolaget, med hver sin PC – når de har barnevakt. Jon Fosse diktet i et ombygget hønsehus i Nordhordland lenge før han flyttet inn i Grotten i Slottsparken.

Hva søkte de? Hva fant de?



Foto: Jørgen Nordby

Arbeidsro til å utføre dypt arbeid

I en verden full av distraksjoner er det stadig vanskeligere å finne et sted hvor det er mulig å utføre krevende tankearbeid. Å arbeide flere timer uforstyrret kan skje i isolerte omgivelser, men også med så mye liv rundt en at det er mulig å forsvinne innover i mengden. Og innover i hjernens mangfoldige skattkammer. Både romaner og masteroppgaver kan skrives på kafé. En lagdommer jeg kjenner skriver alle dommene sine på feriestedet sitt i Italia. Med wi-fi over alt kan du være i verden – samtidig som du er i din egen verden.

Distraksjon er ikke et nytt fenomen. Forstyrrelser har imidlertid endret form. Jung, Wittgenstein og Grieg levde i en tid hvor byenes travethet kan ha vært ille nok. Både Zürich, Wien og Bergen var pulserende byer med industri, handel, automobiler og trikk. Det var ikke nok å flytte fra Landås til Hop, eller fra Zürich til landsbyen Bollingen. På sin store eiendom laget Grieg sin lille komponisthytte. Psykiateren

Jung bygget egenhendig sitt murtårn ved Zürichsjøen i 1923, uten strøm eller innlagt vann.

De færreste trenger egne bygg for å finne det perfekte stedet for å arbeide – dypt. En liten pult under trappen kan gjøre nytten for noen. En høvelbenk i naustet, eller en benk i det dypeste hjørnet av parken, kan gi tilstrekkelig ro og konsentrert oppmerksomhet for andre.

Hvor tenker du best?

Jeg har spurt mange mennesker om hvor de tenker best, eller får sine beste ideer. De fleste repliserer spontant at det ofte skjer når de går tur, det være seg ved sjøen eller på fjellet. Noen titter ut over havet. Andre nyter utsikten fra en fjelltopp. Noen vandrer, andre løper. Det er få som nevner kontoret eller arbeidsplassen, med mindre de jobber i et auditorium eller et atelier. Jeg pleier å anbefale ledere å gjennomføre utviklingssamtaler på tur. En leder og en medarbeider i frisk luft – og blikket rettet fremover – snakker åpnere og friere enn på et

møterom. Dessuten unngår man ubehagelig og distraherende *face-work*.

Det sies at det var Ludwig Wittgenstein som første gang brukte begrepet en *tankegang*. Andre tilskriver det Friedrich Nietzsche. Sistnevnte har blitt sitert slik:

«Det er bare ideer som er utviklet under gange, som har noen verdi.»

Notatene til det som skulle bli *Vandrerens og hans skygge* skrev han på en fjelltur i Sveits. De seks notatbøkene i lommestørrelse kalte han *St. Moritzer Gedanken-Gänge*. Thomas Espedal gav boken *Gå* en passende undertittel: *Eller kunsten å leve et vilt og poetisk liv*. Han er tydelig inspirert av kjente vandrere fra litteraturhistorien som Rousseau og Rimbaud, for å sitere forlagets bokomtale.

Hvor kommer de dype tankene fra?

Den amerikanske dataviteren, professor Cal Newport ved Georgetown University, lanserte begrepet *dypt arbeid* i en serie artikler på bloggen *Study Hacks: Decoding Patterns of Success*. Newport henter forklaringene på dypt arbeid fra tre ulike fagfelt; filosofi, psykologi og nevrobiologi. Kort fortalt handler det om å gå, være i flytsonen og å bygge myelin.

Vandringens betydning i filosofien (Wittgenstein, Nietzsche) har vært beskrevet helt tilbake til antikken. Sokrates hadde hverken kontor, auditorium eller skrivebord. De store filosofene dro til fjells, gikk langs stranden eller oppsøkte aleneheten. Diogenes bodde i en tønne. Arne Næss bygget hytten *Tvergastein* oppunder Hallingskarvet.

Det fortelles at Wittgenstein ble rasende da bøndene i Luster inviterte ham på kaffe, etter å ha latt ham være i fred på hytten i tre måneder. Han anklaget dem for å ha avbrutt ham i en viktig tankerekke!- Fenomenet *flytsone* ble utviklet i 1975 av en ungarsk-amerikansk psykolog med et så vanskelig navn at folk flest tror begrepet er laget av en norsk håndballtrener. Flere idretts-

lag har sine flyt-modeller pent illustrert på klubbenes hjemmesider. Kort fortalt: Man er i flytsonen når man opplever å være (eller prestere) i feltet mellom krav og evner, mellom angst og kjedsomhet. I en slik tilstand vil de fleste oppleve at arbeidet går lettere, og en får god tilgang til tanker og ideer.

Nevrobiologiens bidrag til forståelsen av dypt arbeid er muligens mest lovende, ettersom den nyere forskningen viser oss hvordan hjernen arbeider, og hvordan vi kan ta hensyn til det i vårt daglige virke. Hjernens plastisitet innebærer at den delvis formes etter måten den brukes på. Læring krever ofte intens konsentrasjon, men også gjentakelser. Det som kjennetegner store tenkere er ikke måten de er skrudd sammen på, men evnen til å bruke hele sin kraft og oppmerksomhet på det de har bestemt seg for å forstå dypere. Denne konsentrasjonen bidrar til å bygge sterkere nervebaner i hjernen, via axoner som er omsluttet av fettstoffet myelin.

Å bli god på noe innebærer å styrke *myeliniseringen* av - og mellom - de nevronene som stadig brukes. Det øker ledningshastigheten for impulser i hjernen og styrker evnen til å arbeide raskere og mer konsentrert.

Multitasking og restoppmerksomhet

Det har vært mye debatt i ulike fagmiljøer om hvorvidt de unge *digitalt innfødte* gjennom sine distraktive arbeidsvaner lærer seg å «multitasking» eller ikke. Foreldre er opptatt av om barna virkelig lærer godt når de lytter til musikk, ser film, chatter og gjør lekser – samtidig. En foreløpig konklusjon er at hjernen prosesserer aktivitetene sekvensielt, ikke simultant. Overgangene mellom aktivitetene er imidlertid så korte at *det kan oppleves* som om alt skjer samtidig.

Problemet med forestillingen om evnen til å multitasking, og vår begrensede kapasitet til dypt arbeid, er forsinkelsene som oppstår gjen-

nom såkalt *restoppmerksomhet* (attention residue).

Sophie Leroy's forskning viser at når du går løs på noe nytt, følger den forrige oppgaven deg et stykke inn i den nye. Jo flere vekslinger, desto mer psykisk energi tar restoppmerksomheten bort, og den neste oppgaven blir dårligere utført.

Læring og trening i åpne landskap

Man trenger ikke være forfatter, filosof eller komponist for å ha utbytte av å innrette arbeidet slik at en får mest mulig ut av døgnet og av hjernens kapasitet. Studier av såkalt *måltrettet trening* (deliberate practice) blant idrettsutøvere, musikere og sjakkspillere har ført til heftig diskusjon mellom psykologer som K. Anders Ericsson (*Peak*) og forfattere som Daniel Coyle (*The Talent Code*) om hvorvidt det trengs 10.000 timer eller mer for å bli en fremragende utøver. Talent og gener betyr mye, men det er ingen tvil om at evnen og muligheten til å konsentrere seg – i de beste omgivelser – betyr mye på de fleste områder av livet. Også yrkeslivet.

Spørsmålet er da: Hvor og hvordan kan du balansere konsentrasjon og distraksjon på en slik måte at du får mest mulig ut av det du bruker dagene dine til? Hvilke muligheter har du (eller tar du) til å gå, være i flytsonen og bygge myelin?

Hvor langt er det fra Ulf Lundells *Öppna landskap* til ditt eget kontorlandskap?

Det er ganske ironisk at man kaller de ørkenaktige kubene i vår tids kontorblokker for *kontorlandskap*. Først henter vi mennesker inn fra deres naturlige landskap hvor de tenker best. Så lager vi vannhull av bakelitt og plast og transparente stillerom omgitt av kunstig lys, dårlig luft og mer eller mindre naturlige yuccapalmer. Til slutt fyller vi *landskapet* med mennesker du aldri ville valgt å være sammen med der ute i dine naturlige omgivelser.

Tenke seg til!

– Selvledelse og fjernledelse viktigere fremover

Selv om pandemi og hjemmekontor har vist at vi er tilpasningsdyktige og gitt mange en mer fleksibel hverdag, er det fortsatt mange som mistrives og henger bakpå med kompetanseutvikling etter tiden med hjemmekontor, mener karriererådgiver.

 Tuva Bønke Grønning

Kristin Weholt er karriererådgiver i Juristforbundet og snakker ukentlig med jurister på jobb jakt eller som ønsker en endring i sin arbeidshverdag. I Norge har ledere stort sett høy grad av tillitt til sine ansatte, men også mange ledere trenger kompetanseutvikling og mer opplæring i fjernledelse, sier Weholt.

– Hvordan er situasjonen nå? Har vi landet litt etter pandemien?

– Jeg opplever at mange ser arbeidsplassen sin i et nytt lys, sier Weholt.

– Vi ble jo tvunget til å endre vaner og fikk en annen hverdag. Vi fikk en anledning til å se det livet vi har levd frem til nå i et annet perspektiv. Mange fikk mer tid med familien, og så at de ikke lenger er villig til å jobbe like mye som før. Vi har fått en frihet med hjemmekontor og nye vaner vi ikke er villig til å gi slipp på.

Weholt understreker at forskningen på hjemmekontor og effekten av dette fortsatt i stor grad er i startgropa, og at det er mye vi ennå ikke vet. Det er også ganske stor variasjon i hva man ønsker seg, men en gjenganger både hos arbeidstakere og arbeidsgivere ser foreløpig ut til å være to dager i uka med hjemmekontor, forteller hun.

– Det er også noen som ønsker mer. Kanskje har de lang reisevei og opplever å spare mye tid på å ikke pendle. De kan oppleve at arbeidsgiver er lite fleksibel, for de har jo bevist at de er like produktive på hjemmekontor, sier hun.

Stor endringskapasitet

En studie utført ved Arbeidsinstituttet på OsloMet viser at selv de arbeidsgiverne som tilbyr de ansatte stor fleksibilitet, i realiteten ønsker at de ansatte er mest mulig

på kontoret. Og der ligger det en potensiell konflikt med de arbeidstakerne som ønsker å jobbe mye hjemme, tror Weholt.

– Det som må komme først er jo bedriftens evne til å produsere det de skal. Det må gå foran. Det er ikke sånn at arbeidstakerne kan legge alle premissene, sier karriererådgiveren.

Er vi tilbake til slik det var, har arbeidsvanene våre endret seg for godt eller er de fortsatt i endring?

– Vanene våre er nok varig endret, og det har skjedd mye positivt, men vi trenger mer forskning, sier Weholt.

– En ting vi har lært er at endring kan komme veldig fort, og at vi har stor endringskapasitet. Jeg tror vi trenger mer fokus på selvledelse for arbeidstakere og fjernledelse for ledere. Og så ser vi at jobbstress vil fortsette å være en utfordring, selv om mange har fått en bedre hverdag.

Svakere tilknytning

En svakere tilknytning til arbeidsgiver kan være noe av grunnen til at vi etter pandemien ser større omrokninger i arbeidslivet, tror Weholt.

– Det er en trend at mange sier opp. Det jeg ser i min coaching er at de som mistrivdes før pandemien



mistrives enda mer nå. Kanskje har det vært litt godt å gjemme seg på hjemmekontoret hvis du har hatt et vanskelig forhold til lederen din, eller opplevd konflikter på jobb, men nå ser vi at tiden hjemme har gjort vondt verre, sier hun.

En del av de som startet i ny jobb under pandemien, enten de var nyutdannede eller ikke, har fått en tøff start.

– Vi vet at de første 90 dagene i en ny jobb er kritiske. Får du ikke den opplæringen du trenger eller den sosiale støtten du trenger, så blir veien ut igjen kortere. Mange har ikke lært det de trenger å kunne i jobben på hjemmekontoret. De har ikke fått vise hvem de er, og har ikke blitt kjent med kollegaene, sier Weholt.

For de nyutdannede og yngste som ikke har vært i arbeidslivet så lenge har også selvledelse vært en utfordring. Dette er noe man typisk blir flinkere til etter noen år i arbeidslivet, mener karriererådgiveren.

– Men dette gjelder ikke bare de nyutdannede. Det kan være en utfordring for eldre arbeidstakere også.

– Variasjon best

Selv mener karriererådgiveren det ikke er bra å bare sitte hjemme for seg selv, og tror det går utover spesielt læring og opplevelse av mening.

– Når du sitter for mye alene viser studier at du kan miste opplevelse av mening. Mening i jobben oppstår når du ser hva du bidrar med til et felles, større mål. Det perspektivet kan vi miste litt syne av når vi kun sitter for oss selv.

Hun understreker at hjemmekontor absolutt kan være bra, men at variasjon er det beste.

– Og det må være frivillig. De undersøkelsene vi har ser ut til å peke mot at to dager hjemmekontor i uken kan fremme trivsel, redusere sykefravær og redusere stress. Men vi har ennå ikke nok data til å vite hvordan dette blir på sikt.

Hva med de unge arbeidstakerne?

Digitalt innfødte, ambisiøse og flinke, men også utålmodige og kravstore? Hva skjer når de unge arbeidstakernes forventninger møter arbeidslivet og eldre ledere? – Unge arbeidstakere må ta inn over seg at de inngår i et større samspill enn da de var studenter, sier karriererådgiver.

Som karriererådgiver snakker Kristin Weholt i Juristforbundet med mange nyutdannede og ferske jurister i arbeidslivet. En gjenganger er at de ikke synes de får god nok oppfølging, rask nok utvikling eller at forventningene til ansvar og lønn ikke henger sammen med slik det er i praksis.

– Dette er ambisiøse og flinke folk, som er vant til å jobbe hardt og få anerkjennelse i form av gode karakterer. De er vant til å få igjen for innsatsen med en gang, sier Weholt.

Slik er det imidlertid ikke alltid i arbeidslivet, og mange opplever at de ikke lenger er premissleverandør.

– De er flinke og flittige, og mange av dem har foreldre som er privilegerte. En foreldregenerasjon som har blitt kalt «curlingforeldre». En del av de unge som skal ut i arbeidslivet i dag har jo, med unntak av pandemien, ikke møtt de helt store utfordringene, og tenker gjerne at det er en bufeet av muligheter, sier Weholt, og legger til: ►



Illustrasjonsfoto: Colourbox.com

– Og det er ikke deres skyld. Det er kulturen vår som har fortalt dem det. Foreldrene har i beste mening prøvd å gjøre det så enkelt som mulig for dem, men denne unge generasjonen er blitt lite robuste mot stress. Når de så møter motgang og en arbeidsgiver som stiller krav på en annen måte, kan det bli et vanskelig møte med virkeligheten.

De unge som er på vei ut i arbeidslivet beskrives gjerne som «generasjon prestasjon», og er godt kjent med ytre krav. Men når du skal ut i arbeidslivet, er det ikke nødvendigvis de samme ferdighetene som får deg opp og frem som det var på skolebenken.

Vanskelighetene oppstår når de unge arbeidstakerne inngår i et større samspill, hvor de har mindre innflytelse på betingelsene sine enn før, mener Weholt.

– Så er det arbeidsgivere som mener de unge forventer for mye, tåler lite og er lite lojale. Satt på spissen. Jeg tenker at forventninger er et nøkkelord, sier hun.

SOME og FOMO

Generasjonsstudier viser at yngre generasjoner i større grad har et individualistisk fokus. De har lettere for å tenke «what's in it for me?», ifølge karriererådgiveren. Det fører fort til høy turnover, men også til mye stress.

– Jeg ser at unge jurister er veldig preget av at de sammenligner seg med hverandre. Det er en effektiv måte å bli miserabel på, mener hun.

– I tillegg til å ha vokst opp med sosiale medier hvor FOMO (fear of missing out) og sammenligning har preget hverdagen, har de vært konkurranseorienterte gjennom studiet, hvor det er høyt karakterpress. Men i arbeidslivet kan det gi lite mening å sammenligne seg på tvers av stillinger og arbeidsplasser. Dessuten har man individuelle forutsetninger for å lykkes.

Hennes råd til de nyutdannede og ferske juristene er å huske på at deres progresjon på arbeidsplassen ikke utelukkende er basert på hva de selv gjør.

– Det finnes rammebetingelser man i liten grad har innflytelse på, og slik vil det alltid være i arbeidslivet. De må ta inn over seg at de inngår i et større samspill enn da de var studenter.

Hun oppfordrer videre til å tenke mer på «what's in it for us», både på vegne av medarbeideren selv og sin arbeidsgiver, snarere enn å bare tenke på seg selv. I arbeidslivet måles man på hvorvidt man skaper resultater for arbeidsgiver, og man må ha aksept for at det ikke er alt man kan påvirke.

Også leders ansvar

Weholt oppfordrer også de unge og nyutdannede som ringer inn til karrieretelefonen til å lære seg stressmestring. Men selv om det er flere grep de unge arbeidstakerne kan ta for å få en bedre start på arbeidslivet, har lederne som skal ta dem imot også et stort ansvar, påpeker hun.

– Noe av løsningen er at arbeidsgivere må forstå at dette er et generasjonsfenomen. De må være ydmyke for at det som regel ikke dreier seg om én enkelt, vanskelig medarbeider, men at det faktisk handler om en forskjell mellom yngre og eldre generasjoner, sier hun.

Weholt er opptatt av at ledere må verdsette det gode med denne generasjonen; nemlig at de er «rådyktige, hardtarbeidende og veldig verdidrevet».

– Ledere må skru på nysgjerrigheten, og bli klokere på hva som skal til for å få det beste ut de unge ansatte. Vi må ikke bli blinde på det negative, men heller se hva de unge kan bidra med, og gjøre en innsats for å beholde dem. Vi må forstå hva de motiveres av og forventningsstyre på en empatisk måte, så de nyutdannede også får et realistisk bilde av mulighetene sine.



Foto: iStock.com/Hispanolistic

Nå får du enda bedre rente på sparekonto

Spar trygt og forutsigbart på konto når mye annet virker utrygt. Det kan være smart å sette av litt ekstra penger på sparekontoen – en ekstra buffer mot uforutsette utgifter.

Ved å benytte deg av medlemsfordelene dine i Handelsbanken, får du en enda bedre rente på sparekonto. Med egen rådgiver i Handelsbanken får du gode råd om smart sparing. Husk at ektefelle/samboer har tilgang på de samme gode betingelsene.

Se alle fordelene på handelsbanken.no/juristforbundet



JURIST
FORBUNDET



Vi ønsker
deg en god
førjulstid

Gå inn i julen riktig forsikret

Desember er høysesong for mye hygge innendørs, men dessverre oppstår mange branner på denne tiden. Inngangen til høytiden er en glimrende anledning til å bytte batteri i røykvarsleren. Start med den gode vanen i år.

Det er også lurt å sjekke at du har innboforsikringen i orden, eller om det er på tide å justere noen av forsikringssummene. Husk at på forsikringskontoret er vi her for å hjelpe deg. Lurer du på noe angående dine forsikringer? Vi gir uforpliktende råd slik at du blir riktig forsikret til en god pris. Sammen finner vi ut hva du trenger – og ikke trenger.



JURIST
FORBUNDET

Forsikring

Biologiske rytmer i organisasjoner

Hva er din biologiske grunnrytme? For å tilpasse seg jordens rotasjon omkring sin egen akse har mennesker, dyr og planter et indre ur, skriver den danske ekspertene Camilla Kring i denne fagartikkelen – på dansk.

Av Camilla Kring, Ph.d., forfatter og innehaver av Super Navigators ApS

Mennesket er født med en døgnrytme. Det er ikke noget, vi vælger. Kronobiologi er studiet af disse biologiske rytmer – herunder døgnrytmen i mennesket. Kronos betyder tid på oldgræsk, og kronobiologi kunne også kaldes tidens biologi.

I 2017 modtog tre amerikanske kronobiologer, Jeffrey C. Hall, Michael Rosbash og Michael W. Young, Nobelprisen i Medicin for deres opdagelser af de molekylære mekanismer, som styrer menneskets døgnrytme.

Dit indre biologiske ur, et masterur, sidder i den del af hjernen, der kaldes hypothalamus. Masteruret kaldes også *den suprachiasmatiske kerne* eller forkortet SCN. Det er variationer i menneskets gener, der gør, at vi sover og er vågne på for-



Camilla Kring (Foto: Nicolas Cosedis)

skellige tidspunkter af døgnet. Du er genetisk disponeret for at være enten morgenfrisk eller aftenfrisk. Biologi er kendetegnet ved variation. Nogle mennesker er over to meter høje, mens andre er 1,6 meter. Nogle mennesker har små fødder. Andre store fødder. På samme måde er det med vores indre biologiske ur. Nogle mennesker har et indre ur, der går hurtigt, mens andre mennesker har et indre ur, der går langsomt. Nogle mennesker falder tidligt i søvn og

står tidligt op, mens andre falder senere i søvn og står senere op.

7 kronotyper

Professor Till Roenneberg, fra Ludwig-Maximilians-Universität i München, har kortlagt mere end 300.000 menneskers døgnrytmer: Fordelingen af døgnrytmer, eller kronotyper, spænder fra ekstrem A-menneske, tidlig kronotype, som går tidligt i seng og står tidligt op, til ekstrem B-menneske, sen krono- ►

type, som går sent i seng og står sent op. Till Roenneberg inddeler kronotyperne i syv kategorier:

Vi kunne også kalde en tidlig kronotype for et A-menneske og en sen kronotype for et B-menneske. Betegnelserne "A-mennesker" og "B-mennesker" har været en del af det danske sprog siden 1930'erne.

A-mennesker vågner tidligt

Hvis du er et A-menneske (tidlig kronotype) er din naturlige rytme at gå tidligt i seng og stå tidligt op hver morgen – også i weekenden. Selvom du går i seng klokken 02.00, vil du stadig vågne tidligt næste morgen. Det er ikke muligt for et A-menneske at sove til kl. 10. Dit indre ur vækker dig altid tidligt om morgenen. Det ekstreme A-menneske – som i dette tilfælde har brug for otte timers søvn – vågner klokken 4 om morgenen og går i seng klokken 20. Som A-menneske sover du ofte godt på arbejdsdage og for lidt i weekenden. Mange A-mennesker kan godt føle sig socialt hæmmede, da meget socialt liv foregår om aftenen. For ikke at tale om det kulturelle liv, der ofte foregår efter kl. 20.

B-mennesker går sent i seng

Hvis du er en sen kronotype (B-menneske) går du senere i seng og står senere op, hvis ikke børn, skole- eller arbejdstider kræver, at du afbryder søvnen. B-mennesket får ofte for lidt søvn på arbejdsdage og sover mere på fridage. For B-mennesker kan nemlig godt skubbe et søvnpres foran. Det har dog en helbredsmæssig pris at sove for lidt på arbejdsdage og sove mere på fridage. Om morgenen har du en lavere kropstemperatur end et A-menneske, og derfor kan der godt gå et par timer, fra du vågner, til du føler dig frisk. Selvom du går i seng kl. 22, er det ikke sikkert, at du kan sove. For du er ikke træt på dette tidspunkt. Du bliver først træt, når dit indre ur, fortæller dig, at du skal sove, og det kan godt blive på den anden side af midnat. Et

moderat B-menneske, der selv bestemmer sine arbejdstider, vil være vågen i tidsrummet fra klokken 10 om formiddagen til klokken 2 om natten – og så sove fra klokken 2 til 10. Såfremt vedkommende har et søvnbehov på 8 timer.

Jo mere du lever i takt med dit indre ur, desto bedre helbred har du.

Kronobiologer taler om socialt jetlag, når de skal beregne den negative helbredsmæssige konsekvens, som du betaler for at leve ude af takt med dit indre ur. Når man har socialt jetlag, betyder det, at der er forskel på det indre, biologiske ur, man har, og så på den sociale tid, altså samfundets krav til skole- og arbejdstider. Hele 83 procent af verdens befolkning – i Europa, USA og Asien – er nødt til at afbryde søvnen før tid for at gå på arbejde eller i skole. Desværre har det en helbredsmæssig pris at sove for lidt på arbejdsdage – uge efter uge, år efter år. I 2018 viste et stort studie fra Northwestern University, at B-mennesker har 10 procent større risiko for at dø for tidligt i sammenligning med A-mennesker.

Kronobiologer beregner dit sociale jetlag som forskellen på dit søvnmidtpunkt på arbejdsdage og fridage. Lad os sige, at du sover fra midnat til klokken 6 på arbejdsdage. Så er dit søvnmidtpunkt klokken 3 om natten. På fridage sover du derimod i overensstemmelse med dit biologiske ur fra klokken 1 til klokken 10. Hvilket forskyder dit søvnmidtpunkt til klokken 5.30. Forskellen på dit søvnmidtpunkt på arbejdsdage og fridage er 2,5 time. Og du har således 2,5 timers socialt jetlag.

Ifølge professor Till Roenneberg har mindst 70 procent af befolkningen mindst en times socialt jetlag, og en tredjedel af befolkningen lider af mere end to timers socialt jetlag. For hver time man lægger oveni i ens sociale jetlag, øges risikoen for overvægt tilsvarende proportionelt med 33 procent. En andet studie

viser, at for hver times socialt jetlag folk oplever hver uge, øges deres risiko for at lide af hjertekarsygdomme med 11 procent.

Forskning i kronobiologi viser, at det at leve ude af takt med vores biologiske ur gør os mere sårbare over for infektion, kræft, fedme, type 2-diabetes og hjertesygdomme.

Vi har brug for nye og mere sunde, bæredygtige og produktive rytmer på arbejdspladsen.

Sådan arbejder du med kronobiologi i din organisation

Hvordan kan vi bruge viden om kronobiologi til at skabe mere sunde, bæredygtige og produktive rytmer på arbejdspladsen?

Det er ikke virksomhedens struktur, men virksomhedens kultur, der afgør, om medarbejderne tør benytte sig af fleksibiliteten. Det er kulturen, der sætter rammen for medarbejdernes handlerum.

På en medarbejderdag kan I kortlægge jeres nuværende arbejdskultur. Inddel medarbejderne i grupper af ca. 7-10 og lad dem diskutere følgende spørgsmål:

- Hvad inkluderer og ekskluderer tidlige kronotyper (A-mennesker) fra jeres arbejdskultur?
- Hvad inkluderer og ekskluderer sene kronotyper (B-mennesker) fra jeres arbejdskultur?

Leder, bliv bevidst om dine døgnrytme-biases

Forskning viser, at ledere har en tendens til at favorisere A-mennesker, der møder tidligt på arbejdspladsen. Der er tale om et early riser bias = alene det at møde tidligt på arbejde giver højere performanceevalueringer (i lighed med nærhedsbias = medarbejdere, der arbejder hjemme, overses oftere). Et studie fra University of Washingtons Foster School of Business viser, at placeringen af arbejdstiden på kontoret har stor betydning for medarbejderens performanceevaluering. Et senere mødetidspunkt får lederen til at

opfatte medarbejderen som mindre samvittighedsfuld. Forskerne konkluderer, at medarbejdere, der arbejder fra kl. 7-15, anses som værende mere samvittighedsfulde og får en højere performanceevaluering end medarbejdere, der arbejder fra kl. 11-19 – uagtet at de arbejder samme antal timer. Ledere, som selv er B-mennesker, er dog mindre tilbøjelige til at dømme medarbejdere, der foretrækker en senere mødetid.

Hvilke grundlæggende antagelser har du om A-mennesker og B-mennesker? Bliv bevidst om de normer, værdier og overbevisninger, der præger din tænkning om døgnrytmer.

Døgnrytmeskemaer for alle teammedlemmer

Ved at synliggøre jeres kronotyper, kan I koordinere, hvornår det giver

bedst mening at arbejde sammen, og hvornår vi skal arbejde hver for sig. Eksempelvis kan I planlægge at afholde møder på tidspunkter, der understøtter flest kronotyper.

Udvidede åbningstider ved at tilrettelægge arbejdet efter døgnrytmer

Ved at kortlægge samtlige kronotyper i en finansafdeling i en organisation, fandt man ud af, at halvdelen af medarbejderne var A-mennesker og den anden halvdel var B-mennesker. Herefter blev medarbejderne og lederne enige om, at nogle medarbejdere kunne møde kl. 7 og gå tidligere og andre medarbejdere kunne møde kl. 10 og gå senere. På denne måde havde finansafdelingen en udvidet åbningstid og medarbejderne kunne i højere grad arbejde i

takt med deres indre ur. Det blev en win-win.

Tidszonearbejde

Match døgnrytme og tidszonearbejde. I en logistikvirksomhed i Holland arbejdede alle medarbejderne på tværs af tidszoner. Nogle medarbejdere havde ansvaret for kunder i Venezuela og Japan, hvilket betød, at de både arbejdede tidligt om morgenen og sent om aftenen. Virksomheden fik rådgivning i anvendt kronobiologi. Eksempelvis sådan at A-mennesker bosiddende i Europa skulle arbejde med kunder i Asien. Mens B-mennesker bosiddende i Europa skulle tage sig af arbejdet med de amerikanske kunder.

Hvad er din biologiske grundrytme? Lyt til den og skab plads til kronodiversitet på din arbejdsplads.

Juristforbundet inviterer til **Nyttårstreff for pensjonistgruppen**

Onsdag 18. januar 2023 kl. 14.00 – 16.00
(Innregistrering fra kl 13.30)

Sted: Gamle Logen, 1. etg i Strangersalen
Grev Wedels plass 2, Oslo.

Det serveres smørbrød og kaffe.
Begrenset antall plasser.

Påmelding innen 10. januar
på kursnr. 239006

Juristforbundet ønsker alle pensjonist-
medlemmer en riktig god jul og et godt nytt år!

Påmelding: juristforbundet.no/kurs
Spørsmål: kursdeltager@juristforbundet.no



Ble hedret som årets tillitsvalgte jurist

Karl Morten Bårdsen er hovedtillitsvalgt ved Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten – Helseklage.

 Ole-Martin Gangnes

Under Juristkongressen i november ble Karl Morten Bårdsen tildelt prisen «Årets tillitsvalgt».

– Dette er en skikkelig «boost». Nå kommer jeg til å begynne alle setninger med at «jeg er årets tillitsvalgt», spøkte prisvinneren da han fikk prisen overrakt av Juristforbundets president Sverre Bromander.

Karl Morten Bårdsen la vekt på at tillitsvalgtjobben ikke er et solo-løp og trakk også frem sitt eget

lokallagsstyre ved Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten – Helseklage.

Juristforbundet har opprettet prisen for å synliggjøre tillitsvalgtes viktige rolle, både for det enkelte medlem, men også for hele forbundet. Prisen deles ut til en tillitsvalgt som har fylt rollen på en særlig god måte.

Prisvinneren ble beskrevet som en dyktig og stødig tillitsvalgt som alltid har tid til den enkelte og har bistått sine medlemmer på en faglig dyktig måte i krevende omstillings- og endringsprosesser.

– Den tillitsvalgte har ved sin rolige og konfliktdempende væremåte bidratt til å opparbeide et godt arbeidsmiljø og samhold blant medlemmene. I tillegg fremheves den tillitsvalgtes diplomatiske egenskaper og evnen til å skape gode relasjoner, og særlig fokus på å skape en god relasjon til arbeidsgiver er frem-

hevet, noe som er opplevd å gi uttelling for Juristforbundets medlemmer, sa Bromander.

Omstilling

Det blir også pekt at Bårdsen representerer en enhet som har vært i en ekstraordinær situasjon over tid når det gjelder omstilling og endring, og ved det har hatt en særlig viktig rolle når det gjelder å ivareta medlemmenes interesser.

– Men også som bidragsyter i å reetablere og bygge opp en enhet som i dag fremstår som et arbeidssted som i stor grad sysselsettes av jurister, og ved det bidrar til synliggjøring av juristens kompetanse og anseelse, sa Bromander om prisvinneren.

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

Her vil juristene helst jobbe

Flere mannlige enn kvinnelige jurister er opptatt av prestisje når de velger jobb. Øverst på lista for begge kjønn er godt arbeidsmiljø og konkurranse-dyktig lønn.

 Tuva Bønke Grønning

Selskapet Universum kartlegger hvert år hva som er de mest populære og attraktive arbeidsplassene blant studenter og yrkesaktive nordmenn.

I år ser topp 10-lista for juristene slik ut:

1. Politiet
2. Tingrettene
3. Equinor / Utenriksdepartementet
4. DnB
5. Økokrim
6. Sivilombudsmannen
7. Aker Solutions
8. Arbeids- og sosialdepartementet
9. Høyesterett / Justisdepartementet, lovavdelingen
10. Wiersholm

Store byer og norske firmaer

Undersøkelsen er besvart av 13 050 yrkesaktive nordmenn. De juristutdannede har også svart på hva som er viktig for dem i valg av arbeidsgiver. Hele 94 prosent foretrekker å jobbe i en organisasjon som er grunnlagt (founded) i Norge.

Videre ønsker 75 prosent å jobbe i en stor by, mens 25 prosent ønsker å jobbe i en liten eller mellomstor by.

57 prosent ønsker å jobbe i en stor organisasjon, og kun 10 prosent svarer at de ville foretrekke å jobbe i en start-up.

Et lite overtall ønsker å jobbe i privat sektor (56 prosent), mens 44 prosent ønsker å jobbe i det offentlige.

Undersøkelsen har også sett på hva juristene setter høyest når de ser etter en ny arbeidsgiver. Topp 10-lista ser slik ut:

1. Et godt arbeidsmiljø
2. Konkurransedyktig lønn
3. Fleksible arbeidsforhold
4. Høy fremtidig lønn
5. Varierte arbeidsoppgaver
6. Samfunnsansvar (Corporate social responsibility)
7. Leder som støtter min utvikling
8. Respekt for ansatte
9. Etiske standarder
10. Profesjonell læring og utvikling

Det er en økning fra i fjor på hvor mange som oppgir muligheter for internasjonale reiser eller å jobbe fra et annet sted som viktig, mens det på den andre siden er en nedgang i hvor mange som oppgir trygg jobb som viktig.

Når man kikker på listene over prioriteringer utfra kjønn, ser man imidlertid noen forskjeller. Flere kvinner enn menn er opptatt av "support for gender equality" og etiske standarder, mens flere menn enn kvinner er opptatt av prestisje markedssuksess når de ser etter en arbeidsgiver.

Et godt arbeidsmiljø er like viktig for begge kjønn.

Også når det kommer til hvor juristene ønsker å jobbe er det forskjeller mellom kjønnene.

Arbeidsgiverne med størst gap mellom hvor mange kvinner og menn som ønsker å jobbe der er Arbeids- og sosialdepartementet, Sivilombudsmannen og Skatteetaten på "kvinnesiden" og Schjødt, Simonsen, Vogt, Wiig og McCinsey & Company på "mannesiden".

Topp 25-lista over foretrukne arbeidsgivere ser i 2022 slik ut:

Employer	Rank 2022	Percent 2022	Rank 2021	Percent 2021
Politiet	1	27,11%	1	29,65%
Tingrettene	2	17,87%	2	15,12%
Equinor	3	13,95%	6	11,43%
Utenriksdepartementet	3	13,95%	3	14,92%
DnB	5	12,63%	5	13,95%
Økokrim	6	11,84%	4	14,15%
Sivilombudsmannen	7	9,47%	9	8,72%
Aker Solutions	8	8,68%	16	5,23%
Arbeids- og sosialdepartementet	9	8,16%	8	9,30%
Høyesterett	10	7,11%	16	5,23%
Justisdepartementet, lovavdelingen	10	7,11%	10	7,56%
Wiersholm	12	6,84%	20	4,84%
Justisdepartementet, øvrige avdelinger	13	6,58%	12	6,98%
PwC	14	6,05%	27	4,07%
Hydro	15	5,79%	14	5,81%
Thommessen	15	5,79%	24	4,65%
Wikborg Rein	15	5,79%	29	3,68%
BAHR	18	5,26%	34	3,29%
Skatteetaten	18	5,26%	7	10,66%
EY (Ernst & Young)	20	5,00%	25	4,26%
Havvind	20	5,00%	37	2,91%
Statsadvokatembetene	20	5,00%	14	5,81%
Simonsen Vogt Wiig	23	4,74%	20	4,84%
Arntzen de Besche	24	4,47%	42	2,33%
Forsvarsmateriell	24	4,47%	34	3,29%

Økt livskvalitet, arbeidsglede og produktivitet

Er det mulig å oppnå både økt livskvalitet, økt arbeidsglede og økt produktivitet på en gang? Ja, er min erfaring. Alt dette. Samtidig. Gjennom systematisk jobbing med ledelse og arbeidsmiljø – og ikke minst Livsnavigasjon.

Av Magne Skram Hegerberg,
generalsekretær i Juristforbundet

Ambisjonen min har alltid vært at Juristforbundet sekretariat skal være referansemiljø for andre arbeidsgivere og virksomheter. Vi skal være best på det våre medlemmer og tillitsvalgte krever at deres arbeidsgivere skal være gode på. Det betyr at vi kontinuerlig må jobbe med ledelse, personalpolitikk og arbeidsmiljø. Og det har vi gjort. Systematisk i over 10 år. For å bli den beste arbeidsplassen, kjennetegnet av høy arbeidsglede og høy produktivitet. Dette arbeidet har vi bygget på forskning og undersøkelser, og det er ingen bomber når det gjelder hva som er riktig medisin for å oppnå de beste rammene for å prestere optimalt. Det handler om tillit, autonomi, fleksibilitet og arbeidsplassutforming. Vår ambisjon har vært og er at vi skal være rollemodeller og blant de beste i klassen.

Fundamentet: Tillit

Fundamentet for å oppnå de beste prestasjonene er tillit. Det handler om å «slippe de ansatte fri». Slik at de kan jobbe når og hvor de har mest energi. Det handler om å stole på dem, gi dem stort handlingsrom, mye ansvar og stor fleksibilitet. Det handler om å gi ansatte mulighet og verktøy til å oppnå størst mulig livskvalitet. I retur får du som leder og arbeidsgiver høy arbeidsglede, høye prestasjoner og høy grad av lojalitet.

Verktøyet: Livsnavigasjon

For å lykkes har vi jobbet systematisk med det som kalles Livsnavigasjon. Hva er så det? Kort fortalt er det en leder- og personalpolicy som handler om å jobbe der og når du har mest energi, ha best mulig balanse mellom jobben og privatlivet, lite stress og mye autonomi og fleksibilitet. Livsnavigasjonsmetodikken er utviklet av Camilla Kring, dansk forsker og forfatter, som også har vært rådgiver for oss underveis.

Gjennom Livsnavigasjonsprogrammet har ledere og ansatte fått mulighet til å utforme sitt eget arbeidsmønster, basert på sitt individuelle søvnmonster, dvs om de er A- eller B-mennesker. Vi er alle født med en døgnrytme og har vårt eget søvnmonster. Forskningen på kronobiologi er derfor sentral i Livsnavigasjon. Lever du i takt med din døgnrytme får du best helse og livskvalitet. Og det gir meg som leder og arbeidsgiver anledning til å

lage gode rammer for en positiv prestasjonskultur. Og overskudd - både menneskelig og økonomisk.

I praksis kan alle ansatte i Juristforbundets sekretariat jobbe hvor og når de presterer best. Det kan være på kontoret, hjemme, på kafe, på hytta - om kvelden, morgenen, midt på dagen - eller en kombinasjon.

Vi gjennomfører et program for alle ansatte, i form av workshops med følgende tema:

- Overblikk: Alle ansatte har registrert ukens 168 timer for seg selv og vurdert om det er dette mønsteret de ønsker å ha. Bruker vi for lite tid på noe som er viktig? Er det noe vi skal gjøre mindre av, mere av, slutte med? Hvordan er balansen mellom jobben og privatlivet?
- Fokus: Hvilke mål vi skal sette oss - individuelt, både privat og på jobben? Hva er det vi skal slutte med? «Not to do» er minst like viktig som «to do».
- Rytme: Vi har sett på vår individuelle rytme, om vi er A eller B mennesker og når på døgnet vi har mest energi. Hvilke oppgaver krever hvilke omgivelser? Hva betyr det for når og hvor vi bør jobbe? Og når skal vi ha fellesmøter? Det bør passe alle, både A- og B-mennesker.
- Ro: Vi har analysert hvilke rom vi har for ro - hvor man kan jobbe uforstyrret. Det kan være hjemme



eller på hytta. Eller på kontoret, hele eller deler av dagen. De som ønsker å jobbe uforstyrret på kontoret, plasserer en tøyfrosk på kontordøren. Det betyr at man ikke skal forstyrres – «frog off».

Avgjørende: Fleksibilitet

Noe av det bærende grunnlaget er fleksibiliteten. Alle ansatte har bærbart utstyr etter behov; laptop, iPad og iPhone. Det betyr at de kan jobbe bokstavelig talt hvor som helst.

Det er imidlertid viktig at all jobbing skjer innenfor de rammene vi har å forholde oss til: Det er Juristforbundets behov og tjenestene og tilgjengeligheten for medlemmene og de tillitsvalgte som er hovedoppdraget - og som er det viktigste vi har å forholde oss til. Og selvsagt også gjeldende lover og avtaler.

Innenfor disse rammene er det oppgavene og leveransene som styrer hvor og når det er best å jobbe. Den er den enkeltes søvnmønster – det indre biologiske uret, om man er A-menneske eller B-menneske – sammen med behovet for fellesskap og tilstedeværelse som ligger til grunn for designet av det individuelle arbeidsmønsteret.

Sentralt i vår leder- og personalpolicy står «Grunnloven», hvor de 3 første paragrafer slår fast at all vår lederpraksis og personalpolicy bygger på livsnavigasjon, tillit, autonomi og fleksibilitet.

Vi bruker vanlige digitale verktøy som Teams og Workplace. Workplace er en variant av facebook, og er vår digitale fellesarena for informasjon og kommunikasjon. Allmøtene streames og lagres slik at

også de som ikke kunne være til stede også skal få dem med seg. Under korona ble Workplace og Teams avgjørende. Vi har alle deltatt i et slags VM i hjemmekontorsitting under korona, og overgangen til pålagt hjemmekontor ble ikke så brutal for vår del. Vi håndterte overgangen til hjemmekontorsituasjonen langt bedre enn mange andre, fordi vi allerede hadde jobbet med og trent på fjernarbeid og hjemmekontor.

Tilstedeværelse og fellesskap

Det er viktig å skape nødvendige fellespunkter og være fysisk tilstede på kontoret. Det gjelder de ulike møtene - teammøtene, avdelingsmøtene, lederteammøtene osv - og småpratene rundt kaffemaskinen og i lunsjen. Gode fysiske fellespunkter ►

med kolleger har vært et stort savn i løpet av hjemmekontorperioden og vi trenger uansett å møtes fysisk for å bygge og vedlikeholde det gode arbeidsmiljøet. Vi blir også enda bedre utviklere og innovatører når vi møtes fysisk. Sist, men ikke minst er informasjonsdelingen – både den mer formelle delingen og småpraten i sofakroker og korridorer – viktig for både leveransene og for miljøet. Og ansatte hos oss både ønsker og foretrekker å bruke mest tid på kontoret sammen med kollegene – fordi det motiverer og beriker på alle måter.

Optimal arbeidsplassutforming

Hvilken arbeidsplassutforming gir de beste rammene for å prestere best? Forholdene rundt oss er avgjørende for hvor produktive vi er når vi jobber. Vi har derfor jevnlig gjennomført arbeidsmønsterundersøkelser i samarbeid med Company Pulse for å finne ut hvilken arbeidsplassutforming som gir best produktivitet. Undersøkelsene måler arbeidsmønster/-sted (når jobber vi – og hvor: hjemme, på reise, på kontoret, i møter), arbeidsmiljø, arbeidsbelastning og tidstyver/forstyrrelser (støy, avbrytelser og IT-problemer). Dette er for øvrig den samme undersøkelsen vi har gjennomført blant våre yrkesaktive medlemmer.

For en tid tilbake utvidet vi og bygde om kontorene våre på Juristenes Hus. Da brukte vi denne undersøkelsen til å finne ut hvilken arbeidsplassutforming som gav de beste arbeidsvilkårene. Det var i all hovedsak enekontorer. (Vi har sluttet å bruke begrepet «cellekontor», det gir helt feil assosiasjoner og er et gammeldags og uanvendelig begrep.). Så i våre lokaler er det nå hovedsakelig enekontorer. Hovedpoenget er skjerming, som oppnås både på enekontor og hjemmekontor

Resultater og effekter

I løpet av disse årene har vi erfart en rekke positive effekter. Oppsummert er disse de viktigste:

Økt produktivitet: I løpet av den første tiden fikk vi til utvidelse av aktivitetene, etablering av nye tilbud og håndtering av flere saker uten bemanningsøkning. Dette var i tillegg i en periode med intern omstilling. I 2017 startet vi med kartlegging i samarbeid med Company Pulse. I 2020-undersøkelsen viste resultatene at vi faktisk jobbet litt mindre enn før, men fikk mere gjort. Vi hadde videre bevisst jobbet med å redusere antall møter og møtetiden pr møte, og de fleste møtene opplevdes nå som effektive. Vi hadde også langt færre avbrytelser og støy, og langt flere var ajour med arbeidet.

Vi har alle deltatt
i et slags VM
i hjemmekontorsitting

Økt motivasjon, arbeidsglede og medarbeidertilfredshet: Høy arbeidsglede har en svært positiv effekt på prestasjoner. Bedriftslegen, som undersøker alle ansatte jevnlig, både fysisk og hvordan de har det på jobb, konkluderte i 2019 med at det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet var svært godt. Spesielt ble friheten, fleksibiliteten og balansen de ansatte opplever fremhevet. I februar 2020 ble vi sertifisert som Great Place To Work. Dette er en anerkjent internasjonal aktør som måler og evaluerer arbeidsmiljø, medarbeidertilfredshet, tillit, stolthet og fellesskap. Dette var første gangen vi prøvde og vi lå tett opp til de beste i vår klasse og langt over gjennomsnitt for norske bedrifter.

Økt myndiggjøring: Vi erfarte også at ansvar og beslutninger etter hvert ble tatt lenger ned i organisasjonen, hos den som satt nærmest

saken/problemene. Færre saker gikk til ledelsen for beslutning, og samtidig ble den positive selvtilliten hos den enkelte forsterket.

Økt innovasjon og kreativitet: Innovasjonen og kreativiteten økte også i løpet av kort tid. Det kom flere ideer og vi brukte mindre tid fra ideen oppstod til den ble utviklet og levert som en tjeneste eller et produkt.

Økt attraktivitet: Livsnavigasjon har også blitt et viktig rekrutteringsverktøy. Vi opplever at vi har fått økt attraktivitet som arbeidsgiver, og har også sett eksempler på at livsnavigasjonspolicyen har vært viktigere enn lønn.

Fellesprosjekt

Tiltak og effekter i arbeidsmiljøsammenheng er ofte sammensatte og samvirkende. Det er likevel uten tvil livsnavigasjonen og systematisk jobbing med ledelse, tillit, autonomi, fleksibilitet og arbeidsplassutforming som har hatt størst betydning for de positive resultatene og effektene.

Omleggingen har vært og er et dugnadsprosjekt, hvor alle ansatte har vært svært aktive og dedikerte hele veien. Prosessen har vært forankret i ledergruppa og i SAMU – vårt Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg, hvor tillitsvalgte, verneombud, HR-rådgiver og jeg sitter. Ledergruppas innsats og samarbeidet i og med SAMU har vært avgjørende for å implementere og vedlikeholde livsnavigasjonspolicyen.

Skal vi lykkes i å rekruttere og beholde de mest attraktive arbeidstakerne i fremtiden, er vi helt avhengige av å være blant de beste i klassen når det gjelder arbeidsforhold og arbeidsmiljø.



Arbeidstakere ønsker **mer fleksibilitet** – best i privat sektor

Ønske om hjemmekontormulighet er viktig når arbeidstakere vurderer å skifte jobb.

 Ole-Martin Gangnes

Det viser en undersøkelse blant arbeidstakere med lang utdanning, utført på oppdrag fra Akademikerne.

Selv om lønn og faglig interessante oppgaver er de viktigste grunnene til at de spurte vurderer å bytte jobb, oppgir en av tre også behov for hjemmekontor og fleksibilitet som årsak. Det er arbeidstakergruppen mellom 35 og 44 år som legger mest vekt på dette, ifølge Akademikerne.

– Arbeidstakere forventer en større fleksibilitet der de i større grad kan utføre jobben hjemme, sier Lise Lyngsnes Randeberg, konstituert leder i Akademikerne.

Ifølge undersøkelsen ønsker én av fire å arbeide hjemmefra minst tre dager i uken, sju av ti minst en hel dag i uken, mens tre av ti kun vil jobbe hjemmefra mer sporadisk.

– Strekker seg lenger

Det er i privat næringsliv man i størst grad møter ønsket om fleksibilitet: 26 prosent av arbeidstakerne der jobber hjemmefra minst tre dager i uken. For offentlig sektor er tallet 12 prosent.

– Skal offentlige virksomheter lykkes som attraktive arbeidsgivere må de også kunne konkurrere på fleksibilitet. Her ser vi at privat sektor strekker seg lenger for å holde på kunnskapsarbeidere. Det blir interessant å se hvordan offentlig sektor vil møte behovet for økt fleksibilitet fremover, sier Randeberg på organisasjonens nettside.

Undersøkelsen er gjennomført av Respons i juni.

Undersøkelse

30 prosent av juristene har opplevd diskriminering

Inkluderings- og mangfoldsutvalget i Juristforbundet la frem ferske tall under forbundets landsmøte.

 Ole-Martin Gangnes

Hallvard Øren, leder av inkluderings- og mangfoldsutvalget i Juristforbundet, la under forbundets landsmøte i november frem tall fra en undersøkelse utvalget har foretatt blant Juristforbundets medlemmer.

I undersøkelsen, som ble gjennomført i oktober, svarer 30 prosent at de har opplevd diskriminering – 8 prosent det siste året.

21 prosent som har opplevd diskriminering har meldt fra om det.

Øren opplyste at det er flere kvinner enn menn som opplever diskriminering og at mange saker handler om kjønn og alder.

– Dette er noe vi må jobbe med. Hvis vi som jurister ikke tar tak ikke dette, hvem skal da gjøre det, spurte Øren.

Undersøkelsen viser også at 55 prosent mener arbeidsplassen deres er opptatt av mangfold og at 23 prosent av lederne mener at mangfold er et konkurransefortrinn.

Når det gjelder inkludering og diskriminering, er henholdsvis 59 prosent og 58 prosent av arbeidsplassene opptatt av det.



Hallvard Øren (Foto: Tore Letvik)

Privat og staten

Øren fortalte at privat sektor er mer opptatt av mangfold enn statlig sektor, ifølge undersøkelsen.

– I staten kan det se ut som om man mener at jobben er gjort ved å ta med det som omhandler mangfold i stillingsutlysningen.

I undersøkelsen er det også spurt om årsaker til å ikke melde fra om diskriminering.

«Mange gråsoner. Problematisk å melde fra om dette. Hvordan vil du bli behandlet?» er blant årsaker som oppgis.

«En utrygg ledelse gjør det å melde fra til en utfordring. Generelt tror jeg det er lite synlig hvor man kan melde fra» er et annet svar fra undersøkelsen.

Arbeidsmiljøet: Et felles prosjekt

Et arbeidsmiljø er som et puslespill hvor hver enkelt medarbeider har sin brikke, og hvor alle brikkene er gjensidig avhengig av hverandre for at samspillet på arbeidsplassen skal fungere best mulig. Arbeidsmiljøet er en temperaturmåler på hvordan medarbeiderne trives i virksomheten, og det måles gjerne ut fra en sosial effekt, og skiller seg på den måten fra de rent faglige arbeidsleveransene.



Ragnhild Bø Raugland,
advokat i Juristforbundet

Hvem har ansvar for arbeidsmiljøet
Rettslig sett er det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet tillagt arbeidsgiver. Dette fremgår blant annet av arbeidsmiljøloven kap. 2 og 4 hvor det stilles krav om at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av alle faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Videre fastsettes det at standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal forberedes i samsvar med utviklingen i samfunnet.

På den andre siden har hver enkelt medarbeider en medvirkningsplikt. Dette kommer tydeligst frem i arbeidsmiljølovens § 2-3 hvor det fremgår at arbeidstaker skal

medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeide. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og skal aktivt medvirke ved gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Prinsippet om medvirkningsansvaret er fulgt opp og konkretisert i rettspraksis, blant annet dommen om «Stryn apotek», RT-1997-1506 og LA-2021-24736.

Uavhengig av lovens regler, er det ikke slik at et godt arbeidsmiljø kommer av seg selv. Vi erfarer at mange ikke er bevisst egen innsats og ei heller balansegangen mellom arbeidsgiver og arbeidstakers ansvar. Tradisjonelt har mange forventninger til at arbeidsgiver skal bidra i større grad enn arbeidstakerne. For å kartlegge partenes ønsker og behov, kan det være et tips å sette opp en skisse over faktiske bidrag fra hver side. I den videre dialogen vil resultatet kunne bli at begge parter må bidra i større utstrekning og mer konkret enn det som gjøres. Det kan for eksempel gjøres ved jevnlig oppmøte i lunsjen, felles møter og sosiale arrangementer, og positivt bidra til samhandling. Et vanlig råd vil være bevissthet om det å hilse på kollegaer og vise at man ser hverandre. Husk at smil og latter er smittsomt.

Arbeidsmiljøets betydning

Et godt og trivelig arbeidsmiljø har betydning utover trivsel for de som er en del av det. Et inspirerende og utviklende arbeidsmiljø kan bidra til at medarbeidere yter mer jobbmessig, og at de blir værende i virksomheten. Er stemningen generelt dårlig på jobben, vil virksomheten kunne tape kampen om de beste kandi-

dater, med fare for økt turnover, tap av kompetanse og økte rekrutteringskostnader.

Morgendagens arbeidsmiljø

Det standardiserte og tradisjonelle arbeidsmiljøet er i utvikling som følge av den tekniske utviklingen, det hybride arbeidslivet med økt bruk av hjemmekontor og større fleksibilitet for den enkelte medarbeider. Flere virksomheter har innrettet seg etter nye arbeidsmetoder, og redusert på antall fysiske arbeidsplasser. Dette innebærer at ikke alle kan være til stede på arbeidsplassen samtidig og det forutsetter jevnlig bruk av hjemmekontor. Medarbeiderundersøkelser viser imidlertid at økt bruk av hjemmekontor medfører at mange savner kolleger, latter og det daglige miljøet på arbeidsplassen. Andre innspill fra undersøkelsene viser at færre sosiale treffpunkter i arbeidsmiljøet også får følger for det faglige, som mindre kreativitet og erfaringsutveksling. I tillegg påvirkes den uformelle, organisasjonsmessige utviklingen, som skjer når en treffes over en kaffekopp og drøfter problemstillinger, strategi og virksomhetens aktiviteter.

Et arbeidsmiljø skapes av de som deltar i det, og det vil alltid være i utvikling. Hver enkelt arbeidsplass bør derfor ha et bevisst forhold til hvordan en ønsker å ha det hos seg. Dette kan gjøres ved å sette arbeidsmiljø på agendaen, gjerne med anbefalte rammer for oppmøte og deltagelse i fellesmøter. Da kan man finne gode løsninger, både for å ivareta individuelle behov og fleksibiliteten for de som ønsker det, samt ivareta lovens krav til et forsvarlig arbeidsmiljø, med krav til felles medvirkning fra alle som er en del av det.

Juristforbundet inngår tariffavtale med Finans Norge

Juristforbundet har inngått den første hovedavtalen/overenskomsten for sine medlemmer i virksomheter tilknyttet arbeidsgiverforeningen Finans Norge.

- Vi jurister er flinke til å stå opp for andres rettigheter, men vi må ikke glemme å stå opp for oss selv og våre egne rettigheter også, sier tillitsvalgt i DNB.

 Ole-Martin Gangnes

Finans Norge er medlems- og arbeidsgiverorganisasjon for banker, forsikringsforetak og andre finansforetak og har om lag 240 medlemsbedrifter. Juristforbundet har over 400 medlemmer i virksomheter tilknyttet Finans Norge, og antallet er økende, opplyser forbundet.

- Vi opplever at juristenes kompetanse er ettertraktet i en finansnæring i stadig utvikling. Juristforbundet har en voksende medlemsmasse i bank, forsikring og finans, sier Juristforbundets forhandlingssjef Kjersti Hatlestad.

- Den nye overenskomsten er viktig fordi den sikrer våre tillitsvalgte en plass rundt bordet i omstillings- og endringsprosesser og i forkant av lønnsforhandlinger, sier hun.

Hovedavtalen gis virkning fra og med 1. januar 2023. I virksomheter hvor Juristforbundet har etablert en bedriftsgruppe med minst tre medlemmer kan avtalen gjøres gjeldende. Tariffavtalen omhandler blant annet rettigheter knyttet til informasjon, samarbeid, medbestemmelse og tillitsvalgtarbeid i bedriften, hvordan generelle lønsspørsmål skal behandles, lønsvurderinger og lønnsreguleringer, tilrettelegging for kompetanseutvikling og sosiale ytelser.

Den første bedriftsgruppen i finansområdet er allerede på plass - i DNB Bank. Og det skal legges til rette for etablering av flere bedriftsgrupper.

- Det vil åpne opp for at flere medlemmer av Juristforbundet, som ønsker det, kan bli omfattet av juristenes tariffavtale i bank, forsikring og finans. Bedriftsgrupper kan også gi økt faglig og sosialt juristfelleskap, sier Ingrid Olsen Teigland, tillitsvalgt og leder for bedriftsgruppen i DNB Bank, som allerede har rundt 70 medlemmer.

Medinnflytelse

Teigland er jurist ved DNB i Tromsø, der hun blant annet arbeider med hvitvaskingsreglene banken må forholde seg til.

- Vi er tre tillitsvalgte - i Tromsø, Oslo og Bergen. Juristforbundet har bidratt svært positivt til stiftelsen av bedriftsgruppen og veiledet oss godt gjennom hele prosessen.

Bedriftsgrupper sørger for at medlemmene sikres medinnflytelse lokalt.



– Målet er at bedriftsgruppen skal bidra til et faglig og sosialt felleskap samt styrke juristenes interesser på arbeidsplassen, sier Ingrid Olsen Teigland i DNB Bank (Foto: privat)



Rådgiver Morten Vollset og forhandlingssjef Kjersti Hatlestad fra Juristforbundet sammen med Marianne Pedersen, advokat i Finans Norge (Foto: Juristforbundet)

– I omstillingsprosesser kan bedriftsgruppen påvirke hvordan resultatet blir til slutt. Med lokale grupper er det ikke enkeltpersoner som sier ifra om vanskelige forhold, det er den tillitsvalgte på vegne av hele gruppen. Vi ønsker også et tett samarbeid med de andre akademikerforbundene/bedriftsgruppene i DNB, Econa og Tekna, sier Teigland.

Hun forteller at DNB er en populær arbeidsplass blant jurister.

– Finanssektoren er strengt regulert, og med fokuset som i den siste tiden har vist seg, særlig når det kommer til risikostyring og etterlevelse av hvitvaskingsregelverket, så må vi ta vare på den juridiske kompetansen vi har i bankene.

Teigland viser blant annet til at ny finansavtalelov trer i kraft fra nyttår.

– Dette må banker og berørte foretak ha kontroll på. Til dette trengs jurister.

Nå gleder hun seg til å ta fatt på vervet som leder av bedriftsgruppen.

– Jeg gleder meg til å jobbe for at juristene i DNB skal bli hørt og bedre verdsatt. Målet er at bedrifts-

gruppen i DNB skal bidra til et faglig og sosialt felleskap samt styrke juristenes interesser på arbeidsplassen.

Hun ønsker å jobbe for at de skal være et velfungerende bindeledd mellom Juristforbundet og DNB.

– Vi jurister er flinke til å stå opp for andres rettigheter, men vi må ikke glemme å stå opp for oss selv og våre egne rettigheter også. Med bedriftsgruppe har vi endelig på plass tillitsvalgte som kan ta opp utfordringer og vanskelige arbeidsforhold med arbeidsgiver og medlemmet slipper dermed å stå alene i det, sier Ingrid Olsen Teigland.

Anders S. Amundsen, leder av Juristforbundet – Privat, er svært fornøyd med avtalen som er inngått med Finans Norge og betegner den som et viktig steg.

– Den nye tariffavtalen er et langt og viktig steg mot gode og ordnede arbeidsforhold for alle jurister i privat sektor. Seksjonen vår har arbeidet lenge for å sikre forutsigbarhet for våre medlemmer, noe slike avtaler definitivt bidrar til, sier Amundsen.

Farah Ali leder kvinneutvalget i Juristforbundet. (Foto: Bjarne Krogstad / NITO)

– Det er lov å si nei

Kvinner blir oftere spurt om, og sier oftere ja, til ekstraarbeid enn det menn gjør i arbeidslivet. Dette betyr at kvinnelige jurister også her taper til fordel for sine mannlige kollegaer.

Av Iselin Øverbø, kommunikasjonsrådgiver i Juristforbundet

Ikke-karrierefremmende oppgaver kan være alt fra å organisere julebordet, lære opp ansatte, sitte i komiteer, håndtere konflikter på arbeidsplassen, ta møtenotater og å sette på ny kaffe.

Noen må gjøre disse oppgavene, men det å gjøre dem øker ikke sannsynligheten for hverken lønnsøkning eller forfremmelse.

Ved Senter for fremragende forskning - Fair ved NHH har et forskerteam over flere år forsket på i hvilken grad en skjevfordeling av ikke-karrierefremmende oppgaver bidrar til å bremse kvinners karriere.

Lederen for kvinneutvalget i Juristforbundet ser likhetstrekk mellom denne forskningen og undersøkelsen de selv gjorde på «Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister».

– I utgangspunktet ser jeg en del likheter til vår undersøkelse; at kvinner både på arbeid og hjemme gjør en del av de usynlige oppgavene, sier Farah Ali.

Et annet fellestrekk hun ser er at det er lite kunnskap om hvordan disse usynlige oppgavene virker på karrieren. Oppgavene i seg selv er ikke nødvendigvis krevende eller

vanskelige, men summen av det går på bekostning av noe annet.

– Vi ser i begge undersøkelsene at de usynlige oppgavene går på bekostning av kvinners karriere. Dette bør formidles til kvinnelige jurister – og særlig studenter, slik at de er obs på det allerede ved start av arbeidslivet og når de etablerer familie, mener Ali.

Nei-klubben

Så hvorfor er det slik? Liker kvinner disse oppgavene bedre enn sine mannlige kollegaer, eller er de flinkere til utføre dem?

Ifølge forskerteamet ved NHH, er svaret et klart nei. Forskningen deres har ført til utgivelsen av boken «The No Club: Putting a Stop to Women's Dead-End Work» som kom ut i mai 2022.

– En del av utfordringer for kvinner generelt og for oss jurister er kanskje det strukturelle, nemlig at

det er en forventning om at vi påtar oss de usynlige og myke oppgavene.

Forskningen boken bygger på, støtter Alis antagelser: Både menn og kvinner forventer at kvinner er mer tilbøyelige enn menn til svare ja dersom de blir spurt om å gjøre slike oppgaver.

Og siden kvinner forventes å svare ja, blir de også mer tilbøyelige til å svare ja.

– Jeg mener ikke at vi aldri skal gjøre slike «usynlige oppgaver», men det er på høy tid at vi kvinner får et bevisst forhold til det og hva det koster å alltid si ja til den type oppgaver. Det er lov å si nei, oppfordrer Ali.

Et lederansvar

Kvinner bruker i snitt 200 timer i året på ikke-karrierefremmende oppgaver, ifølge «The No Club». Det er en hel måned i året.

– Om dette går på bekostning av at kvinner ikke får tildelt saker på de

tyngste juridiske områdene, eller får litt mindre kompliserte saker, er det klart det har betydning for karrieren, sier Ali.

Hun mener ledere må ta ansvar for å løse problemet.

– Ledelsen bør være årvåkne på hvem som gjør hva, og ikke minst hvem ledelsen spør for de myke oppgavene og hvem som blir tildelt de tyngre sakene, sier Ali.

Hun jobber selv som juridisk sjef i NITO og kjenner på ansvaret. Hun mener ledere må være obs på at systemer og strukturer som umiddelbart fremstår som objektive og nøkterne, likevel kan slå ut kjønnskjævt.

– Som leder har jeg blant annet lært at ikke alle oppgaver kan fordeles ved kun å spørre høyt, jeg må fordele oppgaver bevisst. Vi ledere har i oppgave å se alle våre ansatte, bygge kompetanse og sørge for å gi alle muligheten til å utvikle seg, sier Ali.

Stor interesse for kvinneutvalg

– Det er lett å kjenne på utålmodighet og tenke at det ikke går raskt nok fremover, sier Farah Ali, leder av kvinneutvalget i Juristforbundet.



Tuva Bønke Grønning

Under Juristforbundets landsmøte høsten 2018 ble det vedtatt at forbundet skulle få et kvinneutvalg og et inkluderings- og mangfoldsutvalg. Det var henholdsvis Farah Ali og

Hallvard Øren som fikk oppgaven å lede de to utvalgene.

Siden oppstarten har kvinneutvalget gjennomført flere arrangementer, og en omfattende undersøkelse som viser at lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige jurister oppstår når de får barn og øker for antall barn de får.

Da kvinneutvalget i november søkte nye medlemmer kom det en god bunke med søkere, forteller leder Farah Ali.

– Det er jo veldig gøy at mange er interessert i utvalget og ønsker å bidra.

Ali forteller om et stort mangfold blant søkerne: studenter, nyut-

dannede og seniorer, både fra privat og offentlig sektor.

– Men vi skulle gjerne hatt noen flere fra kommunal sektor.

– Mange har et fremoverperspektiv. De trekker frem hvordan de mener det er å være kvinnelige jurist i arbeidslivet og er opptatt av at likestilling i bransjen vår må mer på agendaen. Like karrieremuligheter er et gjentakende tema.

– Mye av jobben vår fremover er å fortsette å skape bevissthet rundt likestilling i bransjen. Det er lett å kjenne på utålmodighet og tenke at det ikke går raskt nok fremover. Vi har en viktig jobb å gjøre, sier hun.

Landsmøte og lederskifte i Juristforbundet

– Det er motiverende å jobbe

I november ble Sverre Bromander valgt til vervet som Juristforbundets president.

 Ole-Martin Gangnes

Under Juristforbundets landsmøte i november ble Sverre Bromander enstemmig valgt til ny president i forbundet. Bromander overtar presidentvervet etter Håvard Holm, som ikke tok gjenvalg.

– Jeg er opptatt av at Juristforbundet skal være en synlig aktør som kjemper for profesjonen og rettsstaten, sa han i et innlegg på landsmøtet, der han også pekte på at forbundet må jobbe med å få de ulike medlemsgruppene til å arbeide godt sammen.

Bromander la også vekt på at Juristforbundet må bli enda bedre til å rekruttere flere medlemmer, særlig i privat sektor.

Benedicte Gram-Knutsen ble valgt til visepresident. Hun overtar etter Katrine Bratteberg.

Sverre Bromander har erfaring som tillitsvalgt i ulike deler av Juristforbundet, både i Politijuristene og seksjon stat. Som leder for seksjon

stat har han sittet i hovedstyret i forbundet i en årrekke.

Benedicte Gram-Knutsen arbeider i Byombudet i Bergen kommune og har også erfaring fra Fylkesmannen i Hordaland. Også Gram-Knutsen har lang erfaring som tillitsvalgt i Juristforbundet og har vært leder for seksjon kommune i forbundet.

Dystert bakteppe

Det var avgående president Håvard Holm som åpnet Juristforbundets landsmøte i Bergen. I sin åpningstale minnet Holm delegatene om et dystert bakteppe som utfordrer rettsstaten - krig i Europa og hjemlige rettssikkerhetsskandaler.

– Vi kan vente mange dilemmaer om samfunnssikkerhet og personvern. Og her hjemme er det flere justisfeil som ryster oss. Det er bra det blir granskinger og der må vi være tilstede og delta, sa Holm.

– Her har Juristforbundet en viktig rolle fremover.

I sin åpningstale pekte han også på en sak som har vært viktig for Juristforbundet i flere år og der man nå har fått gjennomslag - lovbeskyttelse av juristtittelen.

– Det er en viktig seier for oss. Nå er det bare ikrafttredelse som gjenstår, sa Holm og opplyste at forbundet var i dialog med departementet om fremdrift på feltet.

Juristforbundets landsmøte gikk over to dager i Bergen. I forbindelse med landsmøtet ble det også arrangert to politiske debatter. Den første handlet om svekket tillit til likhet for

loven. Benedicte Gram-Knutsen ledet en debatt mellom Monica Mæland, Andreas Sjalg Unneland og Odd-Harald Hovland.

Etterpå ledet Juristforbundets politiske rådgiver André Oktay Dahl en debatt om domstolenes fremtid i kontroll med forvaltningen. Der deltok professor Eivind Smith, leder av Dommerforeningen Kirsten Bleskestad og advokat John Christian Elden.



Benedicte Gram-Knutsen og Sverre Bromander.
(Foto: Thomas Haugersveen / Juristforbundet)

med noe du brenner for

– Engasjementet i Juristforbundet startet da jeg var politiadjutant i Kripos.

Etter nesten tjue år i ulike roller som tillitsvalgt i Juristforbundet har Sverre Bromander fra Moss klatret til topps i forbundet. Han har yrkesbakgrunn fra politiet og har blant annet vært leder av Politijuristene.



– Engasjementet i Juristforbundet startet da jeg var politiadjutant i Kripos. Daværende Kripos-sjef Arne Huuse oppfordret meg til å starte lokallag i Kripos og jeg ble da leder av det.

Etter hvert ble han leder av det som den gang het PEL og som nå heter Politijuristene – før han ble president i forbundet var han leder av Juristforbundet – Stat.

– Men det er vel en overgang å lede hele forbundet?

– Nå skal helheten og flere syn ivaretas. Men det er ikke nødvendigvis så store motsetninger mellom de ulike juristgruppene, selv om det naturlig nok er ulike fokusområder. På mange måter har vi alle de samme verdier og langt på vei de samme mål. En viktig målsetting er at vi også blir best mulig til å jobbe for hverandre, og ikke minst jobbe sammen mot felles mål.

– Privatansatte har vel lenge ment at Juristforbundet må bli mer synlig i privat sektor?

– Ja, og det jobber vi med. Det er privatseksjonen i Juristforbundet som på mange måter sitter i førersetet i det arbeidet og som kjenner behovet best. Jeg har en viss forståelse for at de mener forbundet tidligere har hatt mer fokus på offentlig sektor enn på privat sektor, og deler delvis det synet, men dette skal vi finne ut av nå.

– Målsettingen må være at vi skal bli enda bedre i alle sektorer, og da aller helst at vi skal være like relevante og viktige for medlemmene i privat sektor som i offentlig sektor. Det er jo også i privat sektor vi har desidert størst rekrutteringsgrunnlag, i betydningen lavest organisasjonsgrad, og også det innebærer at dette området får ekstra oppmerksomhet.

Nylig ble det inngått tariffavtale mellom Juristforbundet og Finans Norge, noe som beskrives som et viktig steg.

– Det er behov for bedriftsgrupper også i privat sektor. Vi skal ikke tre noe ned over hodet på noen, men dette er en veldig viktig satsing i forbundet.

Rettskandaler og justisfeil

– Du overtar presidentvervet i en tid med store og alvorlige rettskandaler og justisfeil. Hvilke tanker gjør du deg om det?

– Det er svært alvorlig og det kan gå utover tilliten til hele retts-systemet og dermed samfunnet vårt, enten vi snakker om Baneheia-saken, rusransaker, bøtesoner eller NAV-saken. Dette må vi ta på det største alvor.

– Det snakkes mye om betydningen av tillit og hva det har betydd for samfunnet vårt. Det er jeg enig i selvfølgelig. Men vi må også begynne å snakke mer om det prinsipielle og prinsipper som må på plass for å sikre rettssikkerheten stødige rammer. Vi må rigge oss prinsipielt for uværsdagene, ikke lukke øynene, krysse fingrene og håpe det går greit. Det innebærer for eksempel streng styring både av politiet og i forvaltningen.

– Selv om det har vært mørke dager for rettsstaten må vi også ha evne til å se lysglimtene. Vi har avdekket feil, erkjent feil og forsøker å korrigere i de feilene som avdekkes, og vi har ikke minst en riksadvokat som tar disse tingene veldig alvorlig. Det hadde vært enda langt verre om feilene ikke ble avdekket, eller om feilene ble avdekket, men hverken erkjent eller forsøkt korrigert.

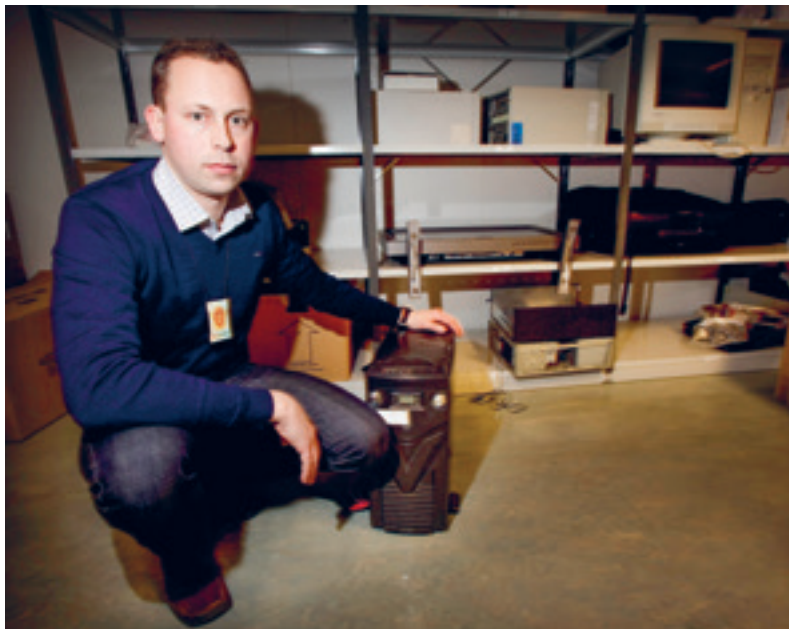
Bromander mener en del diskusjoner nå må tas alvorlig.

– Juristforbundet har prøvd å dra i gang noen viktige samfunnsdebatter de siste årene. Skilledebatten rundt påtalemyndigheten og politiet må vi ta grundig mener jeg. Det samme gjelder for salærsetser og fri rettshjelp, kort og godt rammene og arbeidsforholdene for de advokatene som skal ivareta enkeltmenneskene, ikke minst samfunnets mest utsatte. Vi kan ikke basere oss på at noen skal jobbe på fritiden for å klare å avdekke alvorlige justisfeil.

Påtale og politi

– Hva er synspunktet i skilledebatten?

– Juristforbundet har ikke ment noe der ennå, selv om Politijuristene har det. Men jeg mener vi må se grundig på om dagens organisering av påtalemyndigheten i politiet godt nok ivaretar påtalemyndighetens



Bromander har arbeidet som politiadvokat i Kripos. Her i 2011, under etterforskningen av en kriminalsak. (Foto: Mattis Sandblad)

rolle og samfunnsoppdrag, og om det er noe vi kunne gjøre annerledes. Det kan hende det er en grunn til at vi er det eneste land i verden av de vi vil sammenlikne oss med som har valgt å gjøre det på denne måten.

– Du har sagt at Juristforbundet bør blir en enda tydeligere samfunnsaktør?

– Ja, det er blant det jeg gikk til valg på. Vi skal kjempe for best mulige rammevilkår, både for jurister og de som trenger juristenes hjelp. Vi må ha som målsetting å være en av de ledende samfunnsaktører i spørsmål om rettsstaten og rettssamfunnet. Her skal vi gjøre en best mulig jobb med å forankre saker i forbundet, og med å være et klart talerør for medlemmene. Vi må på banen i alle de viktige debattene som er relevante for oss.

– Som leder av Juristforbundet - Stat var du tydelig i lønnskamp og for lokale forhandlinger i staten?

– Ja, lønnspolitikk handler om verdsettelse av juridisk kompetanse. I offentlig sektor har ikke den verdsettelsen vært god nok. Vi kan ikke

ha en offentlig sektor for jurister som bare skal fungere som et springbrett til privat sektor. Dette taper jo også våre medlemmer i privat sektor på, for dyktig, men billig, juridisk arbeidskraft kan da rekrutteres fra det offentlige. Oppmerksomheten rundt juridisk kompetanse i offentlig sektor har vært altfor lav. Det er ikke slik at ting bare ordner seg av seg selv.

– Det offentlige må strekke seg langt for å tiltrekke seg nødvendig kompetanse. Og det offentlige må ta et selvstendig ansvar for at det er minst mulig avstand mellom det å ha rett og det å få rett.

– Har juristene vært tøffe nok forhandlere?

– Nei, vi har fortsatt litt å gå på der og vi skal bli tøffere i offentlig sektor. Man både bør og må kunne si nei til en avtale som ikke er bra nok for medlemmene våre.

Langrenn og håndball

Som motivasjon for å ta presidentvervet peker han på et ønske om å utgjøre en forskjell.



Som leder for Politijuristene frontet Sverre Bromander mange saker om politijuristenes arbeidsforhold og hverdag. (Foto: Roger Neumann / VG)

– Det er viktig og motiverende å jobbe med noe du brenner for. Jeg tror jeg kan få til noe. Som leder av Politijuristene var jeg med å gjøre den foreningen til en synlig samfunnsaktør og opptatt av å drive organisasjonsbygging. Det samme ønsker jeg å gjøre i jobben som president i Juristforbundet. Jeg er opptatt av å bygge en stadig plattform og lagarbeid.

Lagarbeid var det også i idretten, der han har vært engasjert både i langrenn og håndball.

– Jeg var aktiv skiløper i ungdommen og har også spilt fotball. Jeg gikk idrettslinjen på videregående og har både A og B trenerkurs i langrenn.

Engasjementet i håndballen har vært i klubben Herulf i Moss. Han har to sønner på henholdsvis ti og tretten år som begge spiller. Bromander kommer fra Jeløya i Moss kommune og bor fortsatt i Moss. Han har tidligere også bodd i Oslo.

– Jeg er sportsinteressert fortsatt, selv om det ikke blir så mye trening

som jeg skulle ønske.

Jussstudiet ble gjort i Oslo og planen var at det skulle bli forretningsjus i yrkeslivet. Men slik ble det ikke.

– Jeg var vernepliktig jurist etter studiet og søkte nesten litt tilfeldig jobb i Kripos. Det var ikke det at jeg ikke syntes strafferett var, og er, spennende, men det var ikke planen opprinnelig.

Intern debatt

– Hva skal du sette i gang med først i din nye rolle?

– I starten har det vært en del oppgaver som har vært planlagt lenge, uavhengig av hvem som sitter i presidentstolen. Men jeg setter raskt i gang med interne prosesser for å bygge organisasjonen slik jeg har ønske om. Det innebærer mange samtaler med de ulike seksjonsstyrene og med sekretariatet i Juristforbundet. Jeg ønsker å skape flere interne møteplasser. Vi må bli enda bedre på å jobbe som et helt lag. Også ønsker jeg å møte tillitsvalgte og medlemmer fra hele lan-

Vi må begynne å snakke mer om det prinsipielle og prinsipper som må på plass for å sikre rettssikkerheten stadigere rammer

det. Vi er ikke bare et Oslo-forbund.

– Hva slags leder er du for Juristforbundet?

– Jeg er opptatt av å være involverende og inkluderende og av å skape fellesskap. Samtidig, som leder av forbundet er man også ansiktet utad. Rollen må derfor balanseres og harmoneres. Jeg vil uansett bruke mye tid på å lytte i starten.

– Har forbundet vært bra nok til å ta interne debatter mellom juristgruppene?

– Jeg synes vi stadig modnes og utvikler oss som organisasjon. Et forbund med mange ulike juristgrupper kommer ikke til å være enig i alt hele tiden, men det skal vi håndtere. Jeg synes også landsmøtene våre blir bedre. Juristforbundet har hatt tre, fire landsmøter i den formen de har nå, men vi klarer å få opp flere politiske debatter enn tidligere. Debatter og ulike syn er styrken vår og skal drive oss fremover.

Han sier han ønsker en stor bredde i meningsmangfoldet og ser mange muligheter i meningsbrytning.

– Nå begynner arbeidet med å bli enda mer synlig i aktuelle spørsmål som er viktig for medlemmene av Juristforbundet.

Juristkongress

– Godt å kunne samle hele juristprofesjonen

– Tillitt er bra, men vi kan ikke kun lene oss på det. Rettstaten trenger stødigere rammer.

 Ole-Martin Gangnes

Juristforbundets president Sverre Bromander åpnet Juristkongressen som ble arrangert i november. Kongressen, som i år foregikk på The Hub i Oslo, samlet rundt 700 jurister fra hele landet over to dager. Kongressen bestod av flere fagspor for faglig oppdatering, møter og sosialt samvær.

– Det er godt å kunne samle hele juristprofesjonen på denne måten for å møtes og kunne utveksle erfaringer. Dette er den største kongressen noensinne, sa Bromander i sin åpningstale.

Bromander la vekt på at bredden av jurister er en styrke både i Juristforbundet og under kongressen.

– Fellesskapet er viktig og likhetene er større enn ulikhetene. Vi skal ha et Juristforbund som er samlenende, sa Bromander.

Han kom også inn på den siste tids eksempler på alvorlige justisfeil – og det han beskrev som en mørk høst for den norske rettstaten.

– Svaret på dette er å styrke rettstaten. Ikke mindre rettstat.

Han så et lyspunkt i at det må være vilje til å oppdage feil, erkjenne feil og korrigere feil.

– Rettstaten trenger også de nødvendige ressursene, enten det gjelder forsvarere, bistandsadvokater eller påtalemyndighet. Vi trenger en strengere kontroll av straffeprosessen, sa Bromander.

– Tillitt er bra, men vi kan ikke kun lene oss på det. Rettstaten tren-



ger stødigere rammer, sa Bromander.

Han mente man blant annet må ta en grundigere debatt om organisering av påtalemyndigheten og den integrerte påtalemyndigheten i politiet.

– Og skal det være slik at rettstaten er avhengig av at engasjerte forsvarere jobber på fritiden? Eller skal vi betale?

Blant andre spørsmål Juristforbundet vil engasjere seg i tiden fremover, pekte Bromander blant annet på ny rettshjelpslov og endringer i jusutdanningen.

Juristkongressen bestod i år av seks fagspor i tillegg til hovedforedrag og felles seminarer.

Det var fagspor om ledelse, bærekraft, forvaltning, finans og forsikring, juridisk «grensehandel» samt arbeidsliv og samfunnspolitikk. Forsvarssjef Eirik Kristoffersen og Oljefond-sjef Nicolay Tangen var blant foredragsholderne i de felles samlingene.

Fysiker og forsker Inga Strumke ga en oppdatering på som skjer innen kunstig intelligens og forklarte hvilke enorme muligheter som ligger i maskinlæring. Budskapet var at vi har en spennende fremtid i møte – og for jurister er teknologien relevant både for egen arbeidshverdag og når det gjelder reguleringer av kunstig intelligens på EU-nivå.

En ny arbeidshverdag tok også Astrid Svele, seniorrådgiver i Akademikerne for seg. Hun fortalte om Akademikernes arbeid med det som har med bruk av hjemmekontor og fjernarbeid å gjøre.

– Yrkesskaderegulverket er ikke forankret i en praktisk arbeidshverdag og trenger en oppdatering, slo hun fast.

Kjell Terje Ringdal holdt foredrag om retorikk og hvordan jurister kan trenge mer kunnskap om hvordan man får frem et budskap.

– Fungerer fagspråket du bruker ute i verden, eller kun rundt lunsjbordet?, spurte han forsamlingen og minnet om at det er viktig å være bevisst på tid og sted når man kommuniserer.

Bevissthet på et annet plan tok psykolog Jan-Ole Hesselberg opp i et foredrag – nemlig bevisstheten om at beslutninger vi tar ikke er så rasjonelle eller nøytrale som vi tror. Temaet er veldig aktuelt for jurister pekte han på. Han viste hvordan beslutningsprosesser kan bli bedre når man er klar over hvilke mentale snarveier hjernen ofte tar, også ved komplekse vurderinger.

Det var totalt rundt 60 forelesere og kursledere under kongressen som arrangeres annenhvert år.

Sier juristene må våge å være festbremser noen ganger – og at de må være gode pedagoger for å forklare hvorfor

Forvaltningsjuristene bidrar betydelig inn i rettsstaten, sier professor Sunniva Cristina Bragdø-Ellenes

 Ole-Martin Gangnes

Politisk press på juridiske beslutninger var tema i et foredrag av professor Sunniva Cristina Bragdø-Ellenes, fra Universitetet i Agder (UiA), under Juristkongressen i november. Bragdø-Ellenes har doktorgrad i komparativ forvaltningsrett og underviser i forvaltningsrett. Hun tok for seg hvordan slikt press kan arte seg, noe hun har studert blant annet på bakgrunn av samtaler med saksbehandlere i stat og kommune. Hun tok spesielt for seg kommunesektoren.

– Det er ikke slik at politisk press alltid er dårlig eller ikke legitimt i et demokrati. Men det blir problematisk når det argumenteres på tvers av det juridiske.

Det kan være et vagt press, der administrasjonen kanskje berømmes for en bestemt innstilling. Press kan også komme fra andre enn politikerne, som kommunale ledere for eksempel. Det kan være alt fra ulne signaler til mer klart press.

Hun mener det er et tegn i tiden at etablerte systemer utfordres og at



Sunniva Cristina Bragdø-Ellenes (Foto: Jørgen Nordby)

man ser en polarisering i politikken med blant annet anti-elitisme som et stikkord. Da kan administrasjonen i en kommune lett bli skyteskive. New Public Management og kommuner som skal vise handlekraft kan også sette jussen under press.

– Vi ser at ikke-jurister ofte ser jussen som mer tøyelig enn det er grunn for. Det brukes argumenter som «jussen er bare ett av flere momenter» også videre.

Bragdø-Ellenes mener jurister derfor må være gode pedagoger og forklare hvorfor vi har rettsregler.

– Jeg sier ikke dette for å henge ut politikerne, politikken må nesten

være litt slik den er, men jurister må være pedagoger her. Vilkårighet skal ikke skje i en rettsstat, og det må juristene forklare bedre i mange tilfeller.

Ja-kommuner

Hun mener det må tas hensyn til når man skriver vedtak og at man tenker på at slike poeng må komme tydelig frem. Om for eksempel forvaltningsskjønn og dets grenser.

– Dersom man er pedagog i møte med politisk press, tror jeg det kan ha en god effekt over tid.

Hun viste til at mange kommuner har slagord som at de er en «ja kommune» eller at «vi skal være lagspiller».

– Det er bra med en positiv holdning overfor innbyggerne og at det er en positiv kultur, men man må huske at andre hensyn kan tape. Men kan ikke styre etter slagord.

– Juristene må forklare hvilke konsekvenser et vedtak kan få og forklare den demokratiske forankringen av en regel.

Hun minnet også om at de folkevalgte og administrasjonen har ulike roller.

– Det er ikke noe kvalifikasjonskrav for å være folkevalgt, noe det heller ikke skal være selvfølgelig. Men juristen har en annen rolle og må tåle å være festbrems i en del tilfeller. Også må juristene skrive om jussens grenser slik at andre forstår det. Forvaltningsjuristene bidrar betydelig inn i rettsstaten, sa hun.

Seksjonsleder for etterforskning av vold i nære relasjoner ved Astri Johanne Holm har gitt råd og veiledning til regissør Mona J. Hoel i forbindelsen med filmen «Natt». (Foto: Norsk Film)



Glad for juristråd og veiledning til filmen «Natt»

Troverdighet er viktig for at regissør Mona J. Hoel skal nå fram med budskapet sitt i den nye filmen «Natt». Da har det vært nyttig med råd fra fagfolk når det gjelder både politiavhør, vitneopptak og flere andre situasjoner i filmen.

 Kari Kløvstad

De få som er til stede i salen snufser og tørker tårer når lyset kommer på etter prøvevisningen. Regissør Mona J. Hoel venter på kommentarer, men først er det helt stille. Historien har helt tydelig truffet, og det er behov for litt tid for å summe seg etter de sterke inntrykkene.

Hovedpersonen i filmen, Emma, skal snart dø. Hun velger å ta et oppgjør med den voldelige ektemannen etter at han har nektet å undertegne skilsmissepapirene, og hun oppdager at voldshistorien gjentar seg. En sentral del av filmen er hvordan Emma blir møtt når hun skal forklare seg om hva som har skjedd og hvordan hun opplever vitneopptaket og mannens forsvarer. Her har det vært nyttig å få gode råd fra fagfolk for at alt skal bli så realistisk som mulig. Dette gjelder også fremstillingen av vold og trusler, der blant andre krisesentrene har bidratt.

Av rådgivere finner vi Astri Johanne Holm, seksjonsleder for etterforskning av vold i nære relasjoner, Ragnhild Hennem, direktør for Norsk senter for menneskerettigheter og avhørsekspert Asbjørn Rachlew.

Vil bryte en ond sirkel

Regissør Mona J. Hoel er fortvilet over at vold mot kvinner gjentar seg og gjentar seg. Nå håper hun at hennes nye film skal være med på å bryte den onde sirkelen. «Natt» har premiere 13. januar over hele landet, men noen få har fått se det ferdige resultatet, som også er valgt ut til hovedkonkurransen under Tallinn Black Nights filmfestival.

– Jeg har egne erfaringer, langt tilbake i tid, og det er ingen hemmelighet at jeg vokste opp i en dysfunksjonell familie uten grenser, sier Mona J. Hoel.

Hovedpersonen i filmen er lege. Hun har kommet seg ut av et voldelig forhold, og selv om skadene sitter i kroppen, har hun lagt lokk på det hele.

– Skammen er så lammende, sier regissøren.

Da Emma i filmen får den alvorlige beskjeden om at hun bare har uker igjen å leve, begynner snøballen i rulle. Hun må få den voldelige ektemannen sin til å underskrive skilsmissepapirene, for å hindre at han overtar barna. Men han nekter, og saken havner i rettsapparatet.

– Det er fullt av voldelige forhold som ikke blir anmeldt og så gjentar historien seg.

Varmen til etterforskeren i filmen stråler fra lerretet, og regissøren har fått støtte i at medmenneskelighet er ►



Jurist Natalina Heia driver instagram-kontoen «juristnatalina», der hun gir tips og råd til personer som har vært utsatt for vold og overgrep i nære relasjoner. Hun håper filmen vil få ringvirkninger. (Foto: Kari Kløvstad)

helt vanlig i en slik situasjon. For henne er det også viktig at hovedpersonen i filmen ikke spiller på offerrollen, men er nøktern selv i vanskelige situasjoner.

Vold i nære relasjoner er ofte vanskelig å bevise, og sakene ender ofte med ord mot ord og henleggelse.

– Vi må begynne å snakke om hva som skjer, og jeg håper filmen vil bidra til dette. Hver lille bevegelse kan være med på å lage en flodbølge. Vi må også oppdra kommende generasjon til å gå til politiet, så ikke krigen inne i hjemmene våre fortsetter, sier regissør Mona J. Hoel.

Hun er i gang med en serie filmer med utgangspunkt i de ti bud. Men ordet «ikke» er blitt borte. Her tar hun for seg nummer seks, som er blitt til «du skal bryte ekteskapet».

Har gitt råd og veiledning

Hvordan er det naturlig at en etterforsker oppfører seg mot en kvinne som er blitt utsatt for vold

av ektemannen? Dette er noe av det Astri Johanne Holm har gitt råd om etter å ha sett en prøvevisning av «Natt». Hun er seksjonssleder for etterforskning av vold i nære relasjoner ved enhet øst i Oslo politidistrikt.

– Jeg har kommet med enkelte innspill, for det var noen hendelser som ikke ville ha skjedd i virkeligheten, men samtidig har regissør Mona sin kunstneriske frihet, sier Astri Johanne Holm, som ikke har sett det ferdige resultatet.

Hun kjenner igjen medmenneskeligheten, men mener at den også må holdes innenfor en profesjonell ramme hos etterforskeren, skal det bli troverdig.

– Vi diskuterte episoder i filmen, og jeg har gitt råd. Så blir det opp til Mona hva hun lytter til.

Astri Johanne Holm liker valg av hovedperson i «Natt».

– Hun er lege og fikser livet, og det gir et nyansert bilde av hvem

som utsettes for vold. Det kan være hvem som helst, og dette er en fordel for filmen, som viser at den voldsutsatte har både styrker og svakheter.

– Tror du filmen får noen betydning når det gjelder vold i nære relasjoner?

– Dette er en plattform for å belyse et skambelagt tema, som jeg håper flere vil snakke om. Når jeg møter kvinner som er utsatt for vold, har det som oftest vært en glidende overgang. Frykten og usikkerheten har stor påvirkning, og kvinnene tror ofte at det er deres skyld. Spør jeg den voldsutsatte om hun ville ha godtatt slik oppførsel da hun ble sammen med mannen, nekter hun bestemt, sier Astri Johanne Holm, som ser fram til å se filmen.

Juridisk klaustrofobi

– Filmene viser hvordan vold og overgrep kan bli møtt i rettssystemet, og

den historien er rå og sterk. Jeg ser at det har vært jobbet tett på alle instanser, sier jurist Natalina Heia, som var på prøvevisning av filmen.

Hun er til daglig regelverkskoordinator på Forsvarets høyskole og driver i tillegg instagram-kontoen «juristnatalina». Der gir hun juridiske tips og råd til personer som har vært utsatt for vold og overgrep i nære relasjoner. Flere tar også direkte kontakt.

– Dette er et gratis lavterskeltilbud, og jeg får en del store og små henvendelser angående sakkyndigrapport, barn og foreldretvister, voldsalarm og annet.

– Hvordan opplevde du «Natt»?

– Filmen vekker følelser hos meg både som menneske og jurist. Rent faglig kan slike saker være klaustrofobiske fordi mange kvinner verken vil anmelde eller gå til lege, sier Natalina Heia.

Er det barn involvert, som i filmen, er også mange redde for hva som vil skje med dem.

– Jeg håper filmen får ringvirkninger. Vi må bruke alle kanaler for å få stoppet volden, og film er et sterkt medium, sier Natalina Heia.

Og selv om det ikke skulle være enighet om alle grep regissør Mona J. Hoel har valgt, kan filmen også være utgangspunkt for faglige, juridiske diskusjoner, mener Heia.



Regissør Mona J. Hoel har fått gode råd fra fagfolk og håper filmen vil føre til at søkelyset blir satt på vold i nære relasjoner. (Foto: Kari Kløvstad)

Fra filmen «Natt» som har premiere på nyåret. (Foto: Norsk Film)



Suksessforfatter og advokat

Utforsker rettsstaten med kriminallitteratur

Den svenske advokaten Malin Persson Giolito er ute med ny bok. Også denne gang blir boken serie på Netflix. Til jurister har hun følgende karriereråd: Ha kontroll over de egne beslutninger. Se ting i et litt større perspektiv og ikke glem hvilke verdier du har.



Ole-Martin Gangnes

Snø faller over en tom lekeplass. En fjortenårig gutt ligger med ansiktet ned foran et huskestativ og livet renner ut av ham gjennom et gapende sår i hodet. Bak ham står hans beste venn med en rykende pistol i hånden.

Scenen er hentet fra boken som nå blir serie på Netflix – I dine hender. Den omtales som et spenningsdrama som beskriver hva som skjer når samfunnet mislykkes med å beskytte dem som trenger det aller mest. Hva skjer når barn begår grusomme forbrytelser og hvem har ansvar?

Bak står den svenske advokaten Malin Persson Giolito. Hun skriver om klasseforskjeller og utfordringer i

dagens Sverige i prisvinnende krimbøker. Hennes store gjennombrudd som forfatter kom med kritikerroste Størst av alt. Den er allerede blitt serie på Netflix – lansert i 2019 under den norske tittelen Quicksand – Størst av alt.

I den nye boken er temaet gjengkriminalitet – og barn som dreper barn. Gioliti utforsker hva som skjer med mennesker når gjengkriminalitet tar over et samfunn.

Gioliti, som er datter av den profilerte svenske kriminologen og forfatteren Leif G.W. Persson, arbeidet i ti år jobbet hun som forretningsadvokat, senere med konkurranserett ved EU-kommisjonen i Brussel. Der er hun fortsatt bosatt

med mann og tre barn og er i dag forfatter på heltid. Juristen møter Giolito i Oslo, der hun er innom for å snakke om den nye boken.

Vår gud rettsstaten

– Jeg skriver kriminallitteratur, men bøkene handler mer om rettsprosessen enn selve kriminaliteten. Det handler om unge mennesker. Det handler også om rettstatens begrensninger, sier hun

– Rettsstaten er både for meg og andre en slags religion og det er tøft og vanskelig å innse hvilke begrensninger den har. Men den kan ikke løse alle konflikter og alle problemer. Det finnes også et ansvar utenfor domstolene.



Foto: Ole-Martin Gargnes

Men svaret er ikke mindre retts-sikkerhet eller strengere straffer, sier hun.

– Rettstaten, som nesten er vår gud, har vi brukt lang tid på å utvikle og det er det beste konfliktløsningsmekanismen vi har sett. Derfor blir jeg urolig når vi ser forsøk på å demontere rettstaten. Den kommer alltid under press når kriminalitet øker. Men vi kan ikke kaste ut barnet med badevannet.

Malin Persson Giolito hadde en lang juristkarriere bak seg før hun ble forfatter på heltid etter den store suksessen med sin forrige bok.

– Jeg jobbet som advokat i ti år og har vært ved EU-domstolen og EU-kommisjonen. «Størst av alt» var den fjerde boken min. Det ble et nytt liv for meg etter den boken.

– Savner du jussen?

– Vel, man savner kolleger og dette med at man får definert klare oppdrag. I jussen løser man konkrete problemer. Men å være forfatter er ikke bare ensomt. Man får begge deler som forfatter.

– Er din juristbakgrunn nyttig som forfatter?

– Som jurist er man vant til kompliserte konflikter. Det løses dels i domstoler og dels av advokater og andre som er stemmen til for eksempel en mistenkt. Det har jeg tatt med meg. Som forfatter vil jeg gi utstøtte en stemme. Man behøver ikke være enig i det de står for også videre, men jeg vil beskrive karakterene slik de er. Jeg bestemmer over dem, men jeg lytter også til dem før jeg avgjør, sier hun.

– Rettsalsdramaer har en lang tradisjon ikke minst i amerikansk kriminalitteratur. Men du har valgt det i en svensk kontekst?

– Ja og jeg gjør det på en litt annen måte. Men det er et effektivt grep. Rettsalen rommer veldig mye dramatikk, selv i mere banale saker. Det er som et teater.

Fikk sparken

Malin Persson Giolito forlot advokatbransjen før hun klatret oppover mot å bli sjef og partner.

– Men nå er jeg min egen sjef. Så jeg er i en heldig stilling.

Giolito sier hun «fikk sparken i advokatbransjen» da hun ventet sin tredje datter.

– Å være advokat er morsomt, men ikke for enhver pris. Man får

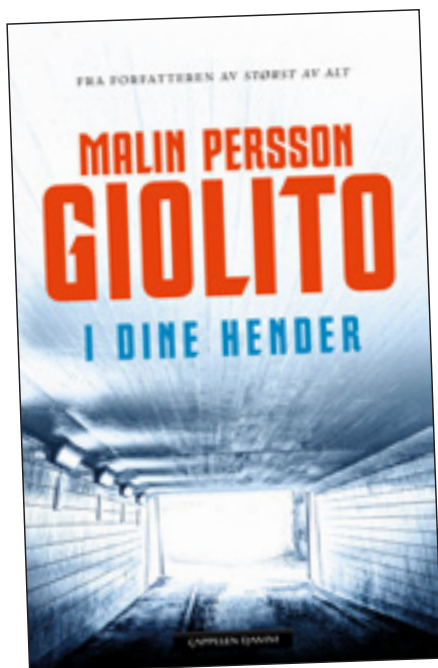


Foto: Cappelen Damm

jo ikke sparken som i andre bransjer, men en sluttpakke. Forfatterdrømmen hadde jeg med hele veien. Jeg tenkte at «skriver du ikke nå kommer du aldri til å gjøre det». Jeg bestemte for å teste ut om det gikk. Og det gjorde det, smiler hun.

Hun beskriver en advokatbransje som ikke akkurat fremstår som familievennlig.

– Det var krevende å være små-

barnsmor i en krevende bransje og i det miljøet som var der. Store deler av advokatbransjen må sies å være patriarkatets siste skanse. Alt handler om gevinst og lønnsomhet. Man blir ikke kjempepopulær i bransjen når man drar i gang en debatt om dette. Men mange andre, utenfor bransjen, er interessert i å høre om dette.

– Var det greit å slutte?

– Det er aldri bra å få sparken. Jeg hadde absolutt et sterkt ønske om å lykkes, men jeg måtte også sette en grense for hvordan jeg ville ha det i arbeidslivet og livet ellers.

Hun mener advokatbransjen, slik hun kjenner den, er organisert på en problematisk måte.

– Modellen har mange problematiske sider. Ta for eksempel partnermodellen. Her satser advokatfirmaene enormt med penger på deg, men så slipper de deg kanskje før du eventuelt blir partner. Man kunne sett for seg andre måter å ha karriere i bransjen. Det er egentlig en bisarr modell. I Sverige har vi et problem med at det er få kvinnelige partnere, det er kanskje noe som er gjenkjennelig i Norge?

– Selv var jeg med og involvert i alle de spennende og sexy sakene, men det stoppet opp da jeg fikk barn, sier hun

Karriereråd

– Har du noen karriereråd til andre jurister?

– Ha kontroll over de egne beslutninger. Se ting i et litt større perspektiv og ikke glem hvilke verdier du har. Du må tenke over hva du vil og huske at det er mulig å ta et valg. Husk at det er mulig å bytte arbeidsplass.

Hun har også noen råd til den opplever uheldig ting på arbeidsplassen.

– Dersom du opplever uheldige ting på jobben; vær tydelig med en gang. Anerkjenn for deg selv hva som skjer og si ifra til omverdenen. Ikke forvent at det løser seg av seg selv. Det er ikke andre enn deg selv som tar seg av din karriere. Se etter andre muligheter og vær åpen for det. Men når det er sagt; det er ikke først og fremst arbeidstakerne som trenger råd. Det er det arbeidsgiverne som gjør.

– Hvordan er det å skrive om noe som skjer i Sverige når du sitter i Brussel?

– Det fungerer bra. Jeg tror det kan være bra med litt distanse.

– Kunne du arbeidet som forsvarer?

– Ja det var det jeg opprinnelig ønsket å bli. Jeg tror jeg hadde passet til det. I dag er jeg det kun i fiksjonen gjennom bøkene.

Annonsér i Juristen på nett og papir

Nå ut med din stillingsannonse eller ditt budskap til hele jurist-Norge



Kontakt vår annonsesælger

Randi Huth Rogne – Storybold

randi@storybold.no

Tlf.: +47 995 20 500

Skulder ved skulder for rettsstaten

Dette har vært en mørk høst for rettsstaten. Baneheia- og Tengssakene. Ulovlige ransakinger av rusavhengige. Ulovlige fengslinger av dem som ikke klarer å betale botene sine. Dette er grupper som samfunnet har valgt å ikke ivareta – for vi både har og tar dette valget. Dette angår alle jurister og oss alle som enkeltmennesker. Ulovlige eller uhjemlede ransakinger og fengslinger hører til helt andre typer samfunn enn dem vi liker å tro vi tilhører. Likevel skjer dette her hos oss.

Det finnes flere og mer usynlige tegn på mørket. Som den lange ventetiden i mange offentlige organer. Fraværet av jurister i kommunene, på områder hvor det fattes alvorlige og inngripende beslutninger i borgernes liv. Tenk bare på hva det betyr for folk at reglene tolkes og etterleves riktig i kommunenes plan- og bygningsetat eller i kommunale sykehjem og helsehus.

Den manglende tilgangen til rettshjelp for alle som trenger det. Tilgangen til domstolsavgjørelser som gjøres fjernere og fjernere for innbyggerne. For tilgangen til domstol og retten til å få saken sin prøvet av en dommer er ikke alene avhengig av nærhet i distanse, som enkelte vil forlede oss til å tro. Nærhet i tid er langt viktigere, da de færreste har mulighet til å vente årevis på en avgjørelse. Og viktigst; det må være økonomisk mulig for folk flest å kunne få prøvet sin sak for domstolene. Det er det ikke i dag.

Et velregulert arbeidsliv, hvor arbeidsmiljøloven og avtaler mellom partene respekteres og etterleves, som ivaretar både arbeidstaker og arbeidsgiver, er en av forutsetningene for den velferdsstaten vi er så stolte av. Jeg opplever imidlertid manglende

etterlevelse av vårt regulerte arbeidsliv.

Kanskje på grunn av manglende kunnskap om reglene alene. Etter mange år som tillitsvalgt er jeg ganske sikker på at få arbeidsgivere på sparket kan redigjøre for hviletidsreglene i



arbeidsmiljøloven. Riktig etterlevelse av hviletidsbestemmelsene er en forutsetning for å ivareta arbeidstakernes helse. Det burde være god nok grunn til å kjenne disse reglene, uavhengig av hvilke sanksjonsmuligheter som finnes.

Det er alltid en utfordring med utbrukte sportsmetaforer. Ikke minst i disse VM-tider når fotballkampene spilles i et diktatur med et verdisett som står langt fra rettssamfunnet Juristforbundet arbeider for. Men metaforen står seg likevel. Juristforbundet skal være et sted hvor alle har sin rolle og spiller hverandre gode for å gjenvinne og styrke tilliten til rettsstaten.

Hvert eneste en av våre over 22 000 medlemmer fra hele juristprofesjonen. Hver enkelt av de fem seksjonene vi er organisert i – Privat, Stat, Kommune, Dommerforeningen og Student. Hver eneste ansatt i sekretariatet. For hver eneste dag å bidra til å bevare og styrke rettsstaten og rettssamfunnet. Hver for oss og sammen.

Jeg har stor tro på at Juristforbundet bør bestå av sterke og selvstendige seksjoner, som samhandler godt og samarbeider tett. Og vi har et best mulig sekretariat som samvirker best mulig med de tillitsvalgte organene. Vi har lite å tjene på at seksjoner og sekretariat arbeider hver for seg. Da blir det siloer og lite lagspill. I Juristforbundet håper jeg – og tillater meg å si at jeg forventer – at vi kan stå skulder ved skulder i å ivareta våre felles interesser.

Det kan hende, og jeg er ganske sikker på, at dersom våre tillitsvalgte hos statsforvalterne, i påtalemyndigheten eller i domstolen er tydelige på hvilke konsekvenser de ser av manglende rettshjelp, dårlige rammevilkår for advokater har i enkelte saker, hvor få timer det betales for, så vil det slå kraftigere og være bedre sannhetsbevis enn noe annet. Om våre tillitsvalgte i påtalemyndighet og hos advokatene er tydelige på hvor vanskelig det er å få raske nok avgjørelser i domstolen, beskriver det domstolens tynne be-

mannings og dommernes arbeidshverdag og rammevilkår bedre enn noe. Dersom våre tillitsvalgte dommere og advokater adresserer spørsmålet om påtalemyndigheten har nok ressurser, om den er selvstendig og objektiv nok i forhold til politiet, vil det gi et helt annet og langt bedre grunnlag for en utredning av å skille politi og påtalemyndighet.

Vårt ansvar blir å yte et kraftig bidrag til at det skal bli en ny vår for rettsstaten, og sørge for at vårt samfunn er et rettssamfunn. Hvor avstanden er minst mulig mellom det å ha rett og det å få rett. For den nye våren må komme.

Fundamentet for å få dette til må være det laget vi alle er en del av. Hvor det gis rom for gode individuelle prestasjoner, samtidig som vi har felles visjon og mål. Da vinner Juristforbundet som lag. Til beste for rettsstaten, rettssamfunnet og folk flest. Jeg ønsker dere alle med på det laget.

Sverre Bromander, president i Juristforbundet

Sjekk våre nettsider www.juristen.no

Enten du foretrekker mobil, nettbrett eller desktop





GRATIS

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

Ny som tillitsvalgt

Kurs for tillitsvalgte i statlig sektor

Målgruppe: **Tillitsvalgte i statlig sektor**
Fra: **Onsdag 15. februar 2023 kl. 10.30**
Til: **Fredag 17. februar 2023 kl. 14.00**
Sted: **Clarion Collection Hotel Gabelshus, Oslo**
Kursnummer: **2023605**
Påmeldingsfrist: **12. januar 2023**

Dette kurset er obligatorisk for alle tillitsvalgte i staten. Kurset skal i utgangspunktet gjennomføres før man kan delta på de andre kursene og vil gi deg verktøy for påvirkning og innflytelse.

Kurset har som mål å gjøre deg tryggere i rollen som tillitsvalgt. Tillitsvalgte som er trygge i rolleforståelsen er bedre til å oppdage og gripe fatt i ulike problemstillinger som berører medlemmene. Det gjør deg også bedre egnet til å delta aktivt i gode prosesser. Dette krever kjennskap til

avtaleverk, organisasjonsforståelse og Juristforbundets politikk, samt bevissthet på egen rolle og relasjoner overfor øvrige parter i arbeidslivet.

Kurset vil gi deg en introduksjon til hovedavtalen og hovedtariffavtalen, sentrale avtaler for våre medlemmer i staten, samt for deg som deres tillitsvalgt. Vi gjennomgår avtalenes formål og intensjon, former for medbestemmelse, virkeområde, klargjør partsforholdet og partenes rettigheter og plikter, sentrale og lokale forhandlingsordninger, i tillegg til å gi en gjennomgang av lønssystemet. Kurset gir deg også kjennskap til Juristforbundet, Akademikernes organisasjonsoppbygging og politikk.

Målsettingen med kurset er å bidra til at du som tillitsvalgt opplever deg trygg i rollen, kjenner det grunnleggende regelverket, hvilke virkemiddel du har tilgjengelig og hvilke arenaer du arbeider på.

Påmelding: 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

Tilhengere og motstandere av kvitteringsordning møttes til debatt

I en pilotordning i Oslo skal politiet loggføre og tilby en kvittering til alle som blir ransaket, stoppet eller kontrollert. Vil det gi økt tillit til politiet? Eller vil det hindre politiet i å gjøre jobben sin?

 Ole-Martin Gangnes

5. desember startet utprøving av en såkalt kvitteringsordning i Oslo politidistrikt.

Ordningen går ut på at politiet må loggføre og tilby en kvittering til alle som blir ransaket, stoppet eller kontrollert. Kvitteringen skal inneholde en begrunnelse om hvorfor vedkommende har blitt stoppet. Kvitteringen i seg selv får ingen konsekvenser for den som blir kontrollert.

I prøveperioden vil kvittering gis innenfor et begrenset område i Oslo. Ordningen skal prøves ut frem til 3. september neste år, og deretter evalueres. Håpet er å øke tilliten til politiet.

I forkant av oppstart av prøveordningen arrangerte Institutt for kriminologi og rettssosiologi debatt i Frokostkjelleren i Oslo – der både tilhengere og motstandere av kvitteringsordning møtte. Forkjemperne mente blant annet at ordningen vil bidra til å styrke tilliten til politiet, spesielt blant mennesker med minoritetsbakgrunn. Skeptikere og motstandere fryktet at ordningen vil hindre politiet i å utføre sitt samfunnsoppdrag.

Panelet bestod av Aki (Akhenaton) Oddvar de Leon (daglig leder i OMOD, Organisasjonen mot Offentlig Diskriminering), Kathinka Theodore Aakenes Vik (jurist og seniorrådgiver i Likestillings- og Diskri-



Fv. Sarah Gaulin, Hallvard Øren, Aki (Akhenaton) Oddvar de Leon, Ella Beate Helland Lyngstad, Kathinka Theodore Aakenes Vik, Lars Petter Solås og Rune Solberg Swahn (Foto: Ole-Martin Gangnes)

mineringsombudet), Rune Solberg Swahn (leder av Felles enhet for forebygging i Oslo politidistrikt), Lars Petter Solås (bystyrerepresentant i Oslo for Fremskrittspartiet), Sarah Gaulin (daglig leder i LIM, Likestilling, Integrering, Mangfold), Hallvard Øren (leder av Inkluderings- og mangfoldsutvalget i Juristforbundet) og Ella Beate Helland Lyngstad (Sosialistisk Ungdom)

– Gjenger jubler

Aki Oddvar de Leon var glad for prøveordningen, og betegnet det som et viktig gjennomslag.

– Dette er på tide. Det vil gi bedre resultater for samfunnet når det kommer påstander om etnisk profilering i politiet. Det vil skape mer bevissthet hos politiet og gi dokumentasjon for forskning.

Han fortalte om egne opplevelser av å bli stoppet av politiet og

advarte også mot hva mistillit til politiet kan føre til i Oslo.

– Det kan ende med opptøyer

Sarah Gaulin var ikke enig i at kvitteringsordning er bra.

– Dette er ikke et godt forslag. Kontroller skjer av en grunn. På Søndre Nordstrand opplever vi hvordan gjenger opererer hele tiden. Dette er byråkratisk og vil ikke fungere. På Holmlia, der jeg bor, jubler gjengene over kvitteringsordning.

Hun ønsket seg heller et system der politiet var utstyrt med et kroppskamera, og mente det ville kunne gi nyttig informasjon og kunnskap.

Kathinka Theodore Aakenes Vik fortalte at Likestillings- og Diskrimineringsombudet har laget en rapport som avdekker svakheter i lovverket.

– Intervjuer gjort blant minoriteter tegner et urovekkende bilde

der folk sier de opplever at de stoppes på grunn av hudfarge og at det er forskjellsbehandling. De skjønner ikke begrunnelsen for at de stoppes og mister tilliten til politiet. Vi mener en kvitteringsordning kan bidra til mer kunnskap om dette.

Notoritet og rettssikkerhet

Hallvard Øren i Juristforbundets Inkluderings- og mangfoldsutvalg mente kvitteringsordning kan være et nyttig verktøy.

– Utvalget vårt støtter kvitteringsordning som et middel på veien for å oppnå større tillit. I dag er det

folk som ikke tør å gå til politiet. Det handler også om notoritet og rettssikkerhet. Dette handler om å drive bedre kontroll.

Fremskrittspartiets Lars Petter Solås hadde ikke tro på ordningen.

– Kvitteringsordning er ikke noe som bringer oss nærmere det målet. Jeg tror ikke vi vil sitte igjen med så mye etter dette. Svaret er heller at politiet må mer inn i lokalmiljøet. I en by som opplever skyting og ran må vi erkjenne at vi har noen problemer – og hvor i byen det skjer. Men politifolk gjør selvfølgelig feil de også som alle andre.

Rune Solberg Swahn, som er leder av Felles enhet for forebygging i Oslo politidistrikt, sa han noterte seg debatten med interesse.

– Jeg forstår godt at folk ikke liker en dårlig opplevelse med politiet og vi har alle samme mål her, nemlig tillitt og legitimitet. For å løse samfunnsoppdraget vårt er personkontroller nødvendig. Det kan ofte handle om å avklare en situasjon, noe en patrulje må gjøre hele tiden. Befolkningen forventer et effektivt og rettferdig politi. Jeg håper denne pilotordningen kan bringe oss nærmere målet om tillit og gi økt kunnskap, sa han.

Kritiserer systemet for oppnevninger av faste forsvarere og bistandsadvokater

– Ordningen er betenkelig både faktisk og juridisk, sier leder for Forum for næringsdrivende i Juristforbundet.

 Ole-Martin Gangnes

Næringsdrivende advokater i Juristforbundet har lenge vært kritiske til måten oppnevning av faste forsvarere og bistandsadvokater skjer på – de mener manglende innsyn og klagerett skaper tvil om at det er de beste advokatene med tid til å utføre sitt personlige verv som oppnevnes.

Domstolene oppnevner faste forsvarere og bistandsadvokater på åremål. Betydelige offentlige midler tildeles på denne måten enkeltadvokater gjennom årelange oppnevninger. De faste advokatene sikres øko-

nomisk trygghet og varige inntekter i minst 6 år, påpeker Juristforbundet.

Gjenoppnevning utover en periode kan bare skje når «særlige grunner» tilsier det, men det ble reaksjoner da det i høst ble kjent at det i Trondheim krets ble oppnevnt bistandsadvokater for en tredje periode. Domstoladministrasjonen setter derfor ned en arbeidsgruppe for å gjennomgå systemet for faste oppnevninger.

Juristforbundet har bedt om å få delta i en slik arbeidsgruppe. I et brev til DA i oktober skrev daværende president i Juristforbundet, Håvard Holm, at de næringsdrivende advokatene i Juristforbundet gjennom flere år har kontaktet Domstoladministrasjonen og Justis- og beredskapsdepartementet med bekymringer knyttet til måten faste forsvarere og forsvarsadvokater oppnevnes og gjenoppnevnes på.

Han skriver i brevet at det oppfattes som positivt at det nedsettes en arbeidsgruppe for å gjennomgå systemet.

– Ordningen er betenkelig

Leder for Forum for næringsdrivende i Juristforbundet, Lise Reiersen og leder for Juristforbundet Privat, Anders Schrøder Amundsen er kritiske til prosessen for oppnevninger.

– Ordningen er betenkelig både faktisk og juridisk. Faktisk fordi manglende innsyn og klagerett skaper tvil om at det er de beste advokatene med tid til å utføre sitt personlige verv som oppnevnes, sier Lise Reiersen på Juristforbundets nettsider.

– Justisdepartementet har over flere år forholdt seg passivt til en antagelse om at forvaltningslovens og offentlighetsloven saksbehandlingsregler ikke gjelder for disse oppnevningene. Det mener vi er feil, sier Anders Schrøder Amundsen.

De mener også at oppnevningssakspraksisen er uklar sett opp mot anskaffelses- og statsstøttereguleringen når Domstoladministrasjonen anskaffer juridiske tjenester avgrenset til et bestemt antall advokater.

Her finner du både de juridiske fagartiklene og meningsyttringer / debatt om jus, politikk og samfunn. Juristen oppfordrer alle lesere til å delta. Enten du ønsker å dele en fagartikkel med andre eller du har en mening å ytre. Både små og store temaer er interessante. Send gjerne med et foto av deg selv. Juristen tar forbehold om at svært lange innlegg må forkortes. omg@juristen.no

Demokrati og likestilling

Mer demokrati og likestilling i Juristforbundet – hvor er vi?

■ Av Susanne Eliassen

Jeg talte ikke antall personer som var på talerstolen, men det er langt unna det som var ønsket for et landsmøte.

Jeg ble tillitsvalgt som vara i Oslo kommunes juristforening noen måneder etter jeg var ferdigutdannet og som nyansatt i Oslo kommune. Dette var vinteren 2002. Grunnen var at ei i valgkomiteen kjente meg fra vi hadde vært ansvarlig for hum.ak på hvert vårt studiested. Jeg synes det var en ære og etter hvert veldig lærerikt, gøy og en mulighet til å påvirke.

Noe av det som slo meg etter å ha deltatt på noen årsmøter og representantskapsmøter var at det var en engere krets som styrte forbundet og veldig mange hadde et annet kjønn enn meg. I tillegg var det en del jeg stusset på i forhold til administrasjon og de tillitsvalgte ulike rolle. Ingenting av dette var noe jeg kjente igjen fra politikken og jeg synes det var udemokratisk og lite engasjerende.

Etter hvert når jeg selv kom i hovedstyret fikk jeg mulighet for å være pådriver til de endringer vi har nå. Vi fikk landsmøte og vi fikk etter hvert endret vedtektene angående kjønnsbalanse og vi fikk et kvinneutvalg. Mye av begrunnelsen for ønsket om endringer var at vi skulle bli et mer demokratisk forbund at og vi skulle bli mer politisk. Når det gjelder kjønnsbalansen var målet at



vi etter hvert skulle komme til en kjønnsbalanse på topptillitsvalgnivå (hovedstyre og seksjonsstyrer) som representerte kjønnsbalansen i medlemsmassen og minst med representasjon som i AS styrer.

Jeg så årets landsmøte i opptak. Jeg er veldig glad for at det ikke bare livestreames men også lages opptak slik at vi ordinære medlemmer kan se live eller i ettertid. Det styrker demokratiet når vi har åpenhet.

Men der stopper egentlig skryten. Det jeg var vitne til var et landsmøte som i alle nær som en sak (saken om bachelorstudenter som ikke kom til avstemning) var delegasjonene helt samstemt. De gikk på talerstolen og underbygde argumentasjon fra egen delegasjon eller fra delegasjon det var gjort avtale med. Hva de skulle stemme var også helt avklart for alle på forhånd, og de stemte og valgte a

block. Hvilket demokrati er det der som delegatene mer eller mindre er bundet og at mye av dette handler om politisk spill i forkant og kjøpslåing? Skal ikke de valgte delegatene høre på debatten og innspill fra de andre og så gjøre seg opp en mening? Skal de ikke høre hva de ulike kandidatene står for og så velge?

Vi er et forbund som er sammensatt av medlemmer med mange ulike meninger og de går etter min klare erfaring ikke ut fra hvilket arbeidssted man har pt. Hvem vi ønsker skal representerer oss går heller ikke etter slike skillelinjer og burde i alle fall ikke det. Her synes jeg at særlig Privat og Stat bør evaluere godt i etterkant, uten at jeg var på noen bakrom og hørte hvilke avtaler som ble inngått. Men jeg er helt sikker på at det var et bakrom som avgjorde saker og valg.

Jeg talte ikke antall personer som var på talerstolen men det er langt unna det som var ønsket for et landsmøte. Der var tanken at mange stemmer skulle høres. Landsmøtet er fremdeles en veldig liten andel av medlemsmassen og når kun noen få stemmer høres så er vi tilbake til et svært udemokratisk styre av forbundet. Her bør delegasjonslederne, nesten alle, foreta en grundig evaluering.

Til sist, delegasjonslederne var alle, nærsom studentene, menn. De fleste som la frem saker og gikk på talerstolen var menn og det nye hovedstyret vil være langt unna målsettingen om en kjønnsbalanse som representerer medlemsmassen.

Vi er like dårlig som advokatkontorene hva gjelder partnere og toppledelse rundt forbi, som vi kritiserer i et likestillingsperspektiv. Hva skal vi gjøre med dette? Jeg har ropt om dette i 12-14 år og for fire år siden

var et landsmøte veldig tydelig på at vi skulle komme dit de neste fire årene. Min påstand at vi er lenger unna enn når jeg begynte å heve stemmen.

Mangfold var ikke min baby, men de som hadde den må være like

skuffet. Ingen saker som berørte temaet og fremdeles lite mangfold og da snakker jeg om alle diskrimineringsgrunnlag.

Lover og forskrifter

Forslag til et nytt lovstrukturutvalg

■ Av Brynjar Mørkved, advokat

Har vi en god lov- og forskriftsstruktur? Bør forslagene fra Lovstrukturutvalget iverksettes og evalueres? Nå, 30 år etter, eller aldri?

I skrivende stund den 10. november 2022 er det 30 år sia at det regjeringsoppnevnte *Lovstrukturutvalget* (LSU) – oppnevnt av den andre Harlem-Brundtland-regjeringa den 8.9.1989 – leverte sin hovedutredning *NOU 1992: 32 Bedre struktur i lovverket*. Utredningen var en gjennomgang av hele lovboka med vurdering av hvordan lovstrukturen bør være. Utredningen ble presentert på en pressekonferanse gjengitt i *Stat&styring* nr 6/1992 hvor professor Jon Bing bl.a. ga uttrykk for at utredningen var *unik i europeisk sammenheng* – ganske sikkert også utover det. Lovstrukturen er gjennomgående fra svak til elendig i de fleste land (Nordiske land s. 33 – utenfor Norden: vedlegg 10 – s. 335). Det ble derfor påpekt at utredningen var en god eksportartikkel.

En grundigere presentasjon ble gitt ved en dagskonferanse for hele sentralforvaltningen og presentert i *Juristkontakt* nr 2/1993 (nå: *Juristen*) hvor foredragene er gjengitt. Utredningen ble sendt på høring og



mottakelsen var svært positiv sjøl om noen departementer og sektorer gjerne ville beholde «egne» lover, jf høringsrapporten av mars 1994. Mot dette står hensynet til helheten som var utvalgets mandat og tema.

For å si det enkelt var det mellom 1100-1200 lover da arbeidet ble påbegynt i 1989. Første utredning, *NOU 1990: 9 Opphevelse av foreldede lover*, ble levert 6.april 1990 og iverksatt samme vår ved at 321 døde og sovende lover ble opphevet. Resultatet bidro til at lovverket ble noe ryddigere, men lite annet.

Etter det sto vi tilbake med ca 800 lover. Det er flere grunner til at antallet ikke kunne fastslås presist.

En medvirkende grunn var at *Utenriksdepartementet* ikke hadde oversikt over alle gjeldende traktater o.l. I skrivende stund har Lovdata registrert 778 lover. I tillegg kan det fortsatt være noen ikke registrerte traktater på lovs nivå. Hvis LSU's forslag hadde blitt realisert hadde antallet blitt i størrelsesorden mellom 150 og 250 lover. Det vil være en betydelig forenkling ift ca 800.

Utvalget delte opp lovene i 66 grupper. Hver av disse gruppene ble analysert og konkludert med hensyn til ønsket framtidig struktur. Her nevnes noen eksempler:

- Lovgivning om territoriet, soner, grenser m.v. (kap 9.3 s. 111) som besto av 11 lover. Utvalget konkluderte med: En bør vurdere å samle bestemmelsene om territoriet i én felles lov. Det bør vurderes å gi bestemmelser om grunnlinjen i lovs form. Uansett bør fiskerigrenseloven, loven om økonomisk sone og kontinentalsokkelloven kunne samordnes bedre. Deler av fiskerireguleringene i disse lovene bør kunne innarbeides i fiskerilovgivningen. Utvalget er i tvil med hensyn til om Svalbardloven bør innarbeides i en sammenfattende lov. Det er ikke noe teknisk avgjørende til hinder for dette. Svalbardloven har imidlertid en ►

rekke detaljbestemmelser for ulike områder, f.eks. mekling mellom ektefeller, domstolsbestemmelser m.v., som kan tale for at Svalbard i hovedsak holdes utenfor en generell lov. Et annet alternativ kan være å samle lovgivningen om Svalbard.

- Lovgivningen om Svalbard (kap. 9.4. s. 114) som besto av 5 lover – konklusjon: Det foreslås å samle alle lover som bare gjelder for Svalbard i én lov. Denne loven bør henvise til andre lover som er av særlig betydning for Svalbard. Det bør dessuten avklares hva som bør inn i denne loven og hva som bør reguleres i andre lover. Det bør vurderes om hele eller deler av forskrifter som gjelder for Svalbard, bør flyttes opp på lovnivå.
- Lovgivning om flagg og andre offentlige symboler (kap 9.5 – s. 114) som besto av 5 lover og 7 forskrifter og noen andre bestemmelser herunder noen ukjente pga ikke kunngjorte kongelige resolusjoner: Det er behov for en gjennomgåelse av reglene om flagg og andre offentlige symboler med sikte på ajourføring og sammenslåing. Utvalget peker på en rekke svakheter i gjeldende regler, blant annet om hjemmelsforhold og tilfældigheter med hensyn til hvilke forhold som er regulert. Det norske flaggs utforming må nå anses å ligge fast. Som vårt fremste nasjonale symbol, kunne derfor hovedtrekkene i flaggutformingen, blått kors med hvit rand på rød bunn, nedfelles i Grunnloven. Bestemmelser om flagg og offentlige symboler bør samles i en felles lov om flagg m.m. ... Forutsatt at det er behov for forskrifter, bør alle bestemmelser samles i én forskrift.
- Samerett (kap. 9.6 - s. 117) som besto av 1 lov, 1 kgl.res. og 1 traktat – konklusjon: Forutsatt at kodicillens (Grensetraktat

mellom Norge og Sverige 21.9.-2.10.1751) internrettslige side ikke er opphevet, vil utvalget foreslå at det vurderes å innarbeide den i sameloven. Også andre forhold som det kan være aktuelt å regulere i relasjon til den samiske befolkning, bør tas inn i denne loven. Vi viser her særlig til kgl.res. av 1775 angående jorddelingen i Finnmark. Reindrift herunder også samisk reindrift bør derimot som nå, reguleres i egen lovgivning.

Og slik fortsetter utredningen til alle lover ble gjennomgått og plassert. Noen lover ble foreslått delt og plassert i to eller flere reguleringsområder som følge av forslag om endret struktur.

Flere områder er blitt regulert i ettertid og flere av utvalgets forslag er blitt tatt til følge. Andre forslag er ikke blitt det og for noen uten gode grunner.

Forenkling av lovstrukturen er ikke et estetisk spørsmål, men går hånd i hånd med forenkling av reglers materielle innhold. Begge deler handler bl.a. om god tilgjengelighet, rettssikkerhet og effektivitet både for offentlig og privat sektor.

Det regjeringsoppnevnte *Næringslovutvalget* (NLU) med mandat å fremme forslag for forenkling av næringslovgivningen - opprettet 2.2.1990 av Syse-regjeringen - utarbeidet ca 40 ulike forslag i tillegg til høringsuttalelser. Ett forslag var oppfølging av LSUs forslag om opprydding i næringsmiddelovgivningen (kap 9.26 – s. 163) ved et underutvalg. *Matsikkerhetsutvalget* leverte NOU 1996: 10 *Effektiv matsikkerhet* (NLUs eneste NOU) med undertittel: «*En lov - ett departement - ett statlig tilsyn*» hvor det bl.a. ble foreslått:

- En lov til erstatning for 5 lover og slike reguleringer i 15 andre lover,
- At 100 sentrale/nasjonale forskrifter ble bedre strukturert,

- At 1300 lokale herunder kommunale forskrifter ble opphevet,
- At 15 tilsynsorganer ble erstattet av ett nytt direktorat/tilsyn.

NOU'en ble fulgt opp og det var mildt sagt en betydelig forenkling. Landbrukstilsynet ble tatt inn i det nye direktoratet - Mattilsynet - etter forslag fra Landbruksdepartementet.

Det er uten tvil et klart behov for en oppfølging av LSUs tilråding også på andre livs- og reguleringsområder. På samme måte er det et behov for en vurdering av strukturen der ny lovgivning ikke har fulgt forslagene.

Andre deler av NOU'en ligger mer fast og er fulgt opp ved Veiledning for Lovteknikk og lovforberedelse og ved lovteknisk kontroll av nye lovforslag med grunnlag i denne veiledningen ved Lovavdelingen, Justisdepartementet:

- Hvordan reglene blir utformet og fastsatt (kap 5),
- Begrensninger i reglemengden (kap 6),
- Kvalitetssikring i regelarbeidet (kap 7) og
- Hvilken struktur lovverket bør ha? (kap 8).

OECD utarbeidet en modellsjekklister for nye reguleringer etter sjekkklister i flere land. Forvaltningspolitisk avdeling utarbeidet på dette grunnlag sjekklisten *Skal – Skal ikke*. DFØ utarbeidet en generell *Sjekkliste ved utredninger av statlige tiltak*. Det heter avslutningsvis at en bør

«*Sørg for å gjøre underveis- og ettevalueringer av tiltaket for å være sikker på at du lykkes med å realisere de forventende nyttevirkningene.*» Det er også relevant for lovgivning og LSUs ulike forslag og i samsvar med forslaget her.

LSU foreslo også en samlet gjennomgang av forskriftene. Lovdatas forskriftsbasis (SFA-basen) viser følgende:

- Sentrale forskrifter: 3422 og
- Regionale og lokale forskrifter: 9872.

Lovdata kommenterer siste tall med følgende: «Også for regionale og lokale forskrifter kan tallet inkludere både gjeldende og ikke ikraftsatte forskrifter og endringsforskrifter, men erfaringsmessig er antallet ikke-ikraftsatte forskrifter og endringsforskrifter langt lavere enn for de sentrale.»

Et eksempel på rydding i forskrifter er at daværende *Statens rasjonaliseringsdirektorat* (endret til *Statskonsult*) tidlig på 1980-tallet tok initiativ til opprydding av forskriftene på fiskerisektoren. Prosjektet ble overtatt av *Administrasjonsdepartementet ved Forvaltningspolitisk avd.* og det ble en klart forbedret struktur. Både *Fiskeridepartementet* og *Fiskeridirektoratet* deltok. Tilsvarende bør gjøres også for flere sektorer.

Det ble også iverksatt tiltak for å forbedre strukturen mht instruks o.l. *Rapport om samordning av tiltakskrav for beskyttelse av informasjon av 19.12.1991* er et eksempel på det. Her ble det foreslått én forskrift til erstatning for en lang rekke instruks, direktiv m.m. De tre mest kjente var *Sikkerhetsinstruksen*, *Beskyttelsesinstruksen* og *Datasikkerhetsdirektivet*. Rapporten ble fulgt opp ved at noen forslag ble innarbeidet i *Sikkerhetsloven* (rikets sikkerhet mv). Forslaget om nye, samordnete regler om informasjonssikkerhet generelt i forvaltningen og på personvernområdet dvs *Datatilsynet* er derimot ikke blitt iverksatt.

Det har alltid vært en løpende diskusjon om lovgivning. På 60-tallet ble det større fokus knyttet til lovers uønskede virkninger også uavhengig av politisk ståsted. Denne diskusjonen ledet til at daværende *Statens rasjonaliseringsdirektorat* gjennomførte en undersøkelse presentert i *NOU 1973; 52 Administrative og økonomiske konsekvenser av lover m.v.* Utredningen resulterte i *Regelverksinstruksen*. Nåværende instruks av 18.2.2000 heter: *Instruks om utredning av konse-*

kvenser, foreleggelse og høring ved arbeidet ved offentlige utredninger, forskrifter, proposisjoner og meldinger til Stortinget. Den heter *Utredningsinstruksen* sjøl om det er glemt i tittelen med den følge at instruksen ikke kommer opp med mindre en kobler søket til Lovdata. Begge instruks er blir fastsatt av regjeringen og gjelder kun for regjeringsunderlagte organer. Hvorfor bør ikke regjeringene underlegges instruksen?

Diskusjonen om regelreform ble fulgt opp av Willoch-regjeringens *Moderniseringsprogram* og den andre Harlem-Brundtland-regjeringens fornyingsprogram *Den nye Staten*. LSU er en direkte oppfølging av dette, mens NLU indirekte er det ved at NLU ble opprettet etter forslag fra et enstemmig Storting. Det var og antas fortsatt å være behov for kritisk vurdering av lovgivningen dvs både av gjeldende lover og av nye lovforslag.

Den betydelige tekstmengden, både for lover og forskrifter, tilsier at strukturen bør være god av flere grunner herunder hensyn til reglenes tilgjengelighet. På mange regulerings- og livsområder er ikke strukturen tilfredsstillende slik NOU 1992: 32 viser. At antallet lover er omtrent det samme som for 30 år sia, betyr at det ikke har vært arbeidet systematisk med LSU's forslag til restrukturering og at størstedelen av arbeidet derfor gjenstår.

Begrunnelsen for hvorfor NOU 1992: 32 bør følges opp er gitt av LSU i denne utredningen. Ingen har tatt til motmæle mot det. Da gjenstår kun spørsmålene om hvorfor det ikke har skjedd og hva som skal til for at det skal skje.

Initiativet til opprettelsen av LSU ble tatt av regelreformgruppa i *Forvaltningspolitisk avdeling* i *Administrasjonsdepartementet*. Enheten ble avviklet og det er ikke opprettet noen ny gruppe med tilsvarende ansvar og oppgaver.

Statskonsult endret navn til *Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi)* som ble delt i to. Halvparten gikk til det nyopprettete *Digitali-*

seringsdirektoratet og den andre halvparten overført til *Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)*. DFØ har bl.a. ansvar for forvaltnings-analyse, utredning og analyse av statlige tiltak, effektiv ressursbruk samt spesifikt ansvar for å forvalte og håndheve *Utredningsinstruksen*.

Ansvar for oppfølging av LSU's ulike forslag ble plassert i Justisdepartementet ved *Lovavdelingen*. Avdelingen har hatt 30 år på seg uten å gjøre særlig annet enn å justere veiledningen og overvåke lovs-strukturelle spørsmål i den løpende lovtekniske kontrollen av nye lovforslag. Det har antakelig hjulpet, men uten å endre strukturen i særlig grad. I tillegg tilsatte Lovavdelingen én person med særlig ansvar for forskriftene uten at det har ført til radikale endringer i forskriftsstrukturen. LSU foreslo en egen enhet for forskriftsopprydding. Bevilgninger kan nok forklare noe, men neppe alt.

Årsaken til at det er slik er ikke det sentrale her, men det er grunn til å peke på at regelreform-debatten forsvant med LSU og NLU. Ble oppgaven om oppfølging av disse utvalgene for konkret og krevende? Mistet mange interessen når en ikke lengre kunne synse fritt om hva regelforenklring er? Det er grunn til å frykte for det.

Det interessante nå er at det neppe er noen grunn til å tro at *Lovavdelingen* vil ta noe eget initiativ og at det derfor må komme fra et annet hold. En må her også ha i mente at oppgaven med en iverksetting og evaluering vil være omfattende og ta tid. Det trekker i retning av å organisere det utenfor forvaltningen. Dessuten bør de som skal jobbe med slike spørsmål stå fritt uten administrative, faglige eller politiske bindinger/føringer.

Hvis ingen sentrale aktører tar noe initiativ, så vil det neppe bli noen iverksetting og evaluering og det vil være grunn til å frykte for at strukturen vil forfalle bl.a. grunnet den omfattende regelproduksjonen innen EU/EØS.



Illustrasjonsfoto: Colourbox.com

Forvaltningsutvikling og arbeid med en god lovstruktur bør være et kontinuerlig arbeid. Slik har det dessverre ikke blitt. Hvis utredningen NOU 1992: 32 var et positivt og nyskapende arbeid i 1992, så er det vanskelig å forstå at god lovstruktur ikke lengre er viktig. Ingen har heller gitt uttrykk for det.

Forklaringen på manglende interesse og oppfølging kan være at LSUs tilnærming ikke er rent rettslig. Utvalget så derimot på lovverket som et informasjonssystem og vurderte lovverket ut fra hvilke krav en bør stille til et slikt system. Det kan lett medføre manglende interesse fra jurister samt at andre ikke kjenner tilstrekkelig til lovverket slik at de forstår hva utvalget drev med. Temaet kan mao lett falle mellom flere stoler. Formålet med disse ord er å minne om viktigheten av god lovstruktur samt å understreke at det ikke ordner seg sjøl. Enten tas det tak i dette eller så vil lov- og forskriftsstrukturen forfalle. Hvorfor skulle noen ønske det? Og hvem vil ta ansvar for det?

Teksten her er en oppfølging av et innlegg på nettstedet Rett24 av 14.11.d.å. - <https://rett24.no/articles/bor-forslagene-fra-lovstrukturutvalget-evalueres>. Her slo jeg til lyd for

en evaluering av NOU 1992: 32. Det er meget god grunn for å gå et steg videre og sørge for iverksetting av flere av forslagene fra LSU. Begge tekster er utarbeidet i samråd med bl.a. Lovdata.

Forslag om et nytt lovstrukturutvalg – LSU II

Herved foreslås det at det opprettes et nytt lovstrukturutvalg - LSU II - som får i mandat å videreføre forslag fra LSU med unntak for de mer omfattende reguleringsområdene som bør evalueres når tida er inne for en lovrevisjon. Enkelte forslag venter nok bare på et større lovarbeide. Utvalget bør naturlig nok ta hensyn til EU/EØS-lovgivningen. Utvalget bør opprettes av regjeringen og legge fram NOU-er som fortløpende sendes på høring. NOU-ene kan inneholde ett eller flere forslag alt etter utvalgets vurdering. Kall det gjerne det noe pompøse *kommisjon* om det kan hjelpe. Et bedre alternativ kan være Bing-utvalget for å hedre avdøde Jon Bing.

Hvem bør delta? Åpenbare kandidater er én eller flere fra *de juridiske fakultetene*. Utvalget bør ikke ledes fra noen innad i forvaltningen.

Det peker i retning av en leder fra ett av de juridiske fakultetene.

Lovdata som er vårt sentrale rettsinformasjonsmiljø og -verktøy, bør inviteres til å delta. Uansett må Lovdata være en sentral samtale- og samarbeidspartner. Sekretariatet kan med fordel legges dit.

I tillegg bør noen som arbeider med lovgivningens virkninger delta. Det kan tilsi at DFØ og/eller Forbrukerrådet bør delta. Tilsvarende kan være tilfelle for et faglig miljø som har erfaring fra rydding og forenkling samt presentasjon av større tekstmengder på en forståelig måte.

Erfaringene fra LSU tilsier medlemmer med variert utdannings- og erfaringsbakgrunn herunder ev. også med politisk erfaring. Det er ikke til hinder for at bør være noen jurister og særlig i sekretariatet. Både *Lovavdelingen* og/eller *Sivilombudet* er aktuelle miljøer. I tillegg kan *Advokatforeningen*, *Dommerforeningen* og/eller *Juristforbundet* inviteres til å delta.

Utvalget bør etablere dialog med organisasjoner og andre etter behov.

Juristforbundet og andre interesserte bør trykke på for at et slikt utvalg blir nedsatt.

Alene i møte med svindel

– Flere banker informerer ikke om sentrale rettigheter og plikter etter svindel.

Av Ingrid Bjørnberg, Jussbuss

I kjølvannet av Black Friday og i førjulstidens julegave-stress, er det flere banker som er ute i mediene og advarer mot økende svindel. Vi blir anbefalt å ikke trykke på mistenksomme lenker, og å være ekstra oppmerksomme på tilbud som er for gode til å være sanne. Det er fint at bankene bidrar til slik bevissthet. Likevel holder det ikke med forevar-lærdom, når bankene ofte er tause om hvilke plikter og rettigheter man har overfor banken dersom uhellet først skulle skje. Bankene må være tydeligere på hva som kreves av kundene når svindel har skjedd, og ikke minst om hva kundene kan ha krav på av bankene.

Dersom en svindler overfører penger ut fra svindelofferets konto, er utgangspunktet etter finansavtaleloven at svindelofferet har rett til å få tilbakeført hele svindelbeløpet fra banken. Denne retten kan imidlertid falle bort dersom svindelofferet ikke følger pliktene loven tillegger. Et viktig eksempel er reklamasjonsplikten. Hvis man er blitt utsatt for svindel skal man etter loven reklamere til banken «uten ugrunnet opphold» etter at man «ble eller burde ha blitt kjent med forholdet».¹ Det vil si at det må gis



beskjed om svindelen til banken så fort som mulig. Overholdes ikke reklamasjonsplikten, faller retten til å kunne kreve svindeltapet tilbakeført bort. Kunnskap om plikten kan dermed utgjøre forskjellen på om man blir økonomisk ansvarlig eller ikke for svindeltapet.

Det bemerkes her at det finnes flere 'fallgruver' som gjør at svindelutsatte kan holdes ansvarlige for hele eller deler av svindelbeløpet. I Jussbuss erfarer vi likevel at det er reklamasjonsplikten som svindelofre som oftest ikke er kjent med, og som blir en uheldig fallgrube for de utsatte. Det resulterer dessverre i at retten til tilbakeføring av svindelbeløpet heller ikke blir igangsatt.

Det er derfor viktig at bankene bidrar til å opplyse om hvilke plikter svindelofre har for at de skal kunne

gjøre sine rettigheter gjeldene. Dette har spesielt betydning når banken er en institusjon de fleste stoler på. Mange forventer at bankene vil informere om sentrale plikter og rettigheter når man står i en sårbar situasjon etter å ha blitt svindlet. Konsekvensen av en slik tillit kan bli stor hvis bankene ikke gir kundene den informasjonen de trenger.

Vi i Jussbuss etterser at bankene tar et større ansvar for å informere om sentrale rettigheter og plikter. Kunden har etter å ha blitt utsatt for svindel. Dette gjelder naturligvis overfor personer som allerede er blitt utsatt for svindel, men også når det gis informasjon om svindel til samfunnet ellers. Bankene må ta ansvar. De kan ikke forlate sine kunder til etterpåklokskapens klare lys alene!

¹ Finansavtaleloven § 37

Demokratiets tilbakegang og domstolenes bristepunkt

Domstolene er den fremste skyteskiven for makthaverne i de såkalte «illiberale demokratiene», skriver Hans Petter Graver.

Av Hans Petter Graver, professor, UiO

Demokratiet som styreform er under angrep. Forskningsprosjektet V-Dem skriver i sin rapport for 2022 at antall land som kan sies å være demokratiske nå er på 1989-nivå og de siste 30 års fremskritt for demokratiet er visket ut. Rettsvesenet, særlig domstolene står i sentrum for angrepene. Flere forskere bruker «rule of law backsliding» synonymt med «democratic decline». Vår tids autokratiske makthavere skyr institusjoner som kan holde dem til ansvar, som pressen, akademia og rettsvesenet, og retter sine tiltak mot dem.

I land som Venezuela, Tyrkia, Ungarn og Polen følger utviklingen av demokratiet et kjent mønster. Først går myndighetene til angrep på eventuelle forfatningsdomstoler, slik vi så det i Polen. Siktemålet er å sette



Foto: Thomas Haugersveen

dem ut av spill, og senere gjøre dem om til støttespillere for å sikre makthaverne legitimitet. Dommerne settes ut av spill ved å senke pensjonsalderen slik at de kan byttes ut, ved å fabrikkere anklager om korrupsjon eller andre misligheter og ved å sikre politisk kontroll over utnevnelsen av nye dommere. I Polen nektet myndighetene å kunngjøre dommene fra konstitusjonsdomstolen mens striden sto på, og rettet seg derfor heller ikke etter dem.

Straks konstitusjonsdomstolene er satt ut av spill, er mye oppnådd for makthaverne. De vanlige domstolene holder seg som regel utenfor politikken, og kan kontrolleres gjennom vanlig lovgivning. Der hvor dette ikke er nok, rettes det anklager mot dommere. Flere land oppretter nye disiplinærordninger og setter dem inn mot gjenstridige dommere. Myndigheter i Polen har forbudt dommere å nekte å anerkjenne regimetro dommere, og pålegger dem å samarbeide med dem. De nekter dommere å henvise saker til EU-domstolen i «utide», og har gjort det til en forseelse for dommere å uttale seg offentlig mot myndighetenes politikk. Enkelte av de tiltakene som myndighetene i Polen har satt inn mot dommerne går lengre enn de tiltakene NS-myndighetene satte inn mot norske dommere under krigen.

Hva er det som gjør at det er domstolene som er den fremste skyteskiven for makthaverne i de såkalte «illiberale demokratiene»? En grunn kan være at domstolenes kontroll med politiske beslutninger har økt de siste tiårene som følge av den internasjonale rettsliggjøringen. For tretti-forti år siden var det på langt nær de fleste land i Europa som hadde noen rettslig kontroll med lovgivningen. Utviklingen av det internasjonale menneskerettighetsvernet og rettsliggjøringen gjennom EU har endret dette.

Økt domstolskontroll med politiske vedtak er dels en følge av bevisste politiske valg, slik som i Norge i

2014 da vi fikk en rekke menneskerettigheter inn i Grunnloven. Men det er også en følge av en egen logikk i rettsanvendelsen i domstoler som tolker rettighetskataloger dynamisk og som må ta stilling til stadig mer innfløkte spørsmål om avgrensning av rettigheter mot hverandre. Å finne balansen mellom tomteeieres og tomtefesteres interesser var før et rent politisk spørsmål. Nå er det et spørsmål om en juridisk grenseoppgang mellom eiendomsretten og retten til bolig.

Rettsliggjøring har gitt rettigheter vis a vis myndighetene, men sider ved den har ført til kritikk i mange land. I England har regjeringen nylig lagt frem et lovforslag som skal fjerne menneskerettighetsdomstolens innflytelse over britiske domstoler og myndigheter. Rettsliggjøringen øker autokratiske ledes behov for vingeklipping av domstolene, og samtidig som diskusjonen gir dem en mulighet til å rettferdiggjøre en slik politikk.

En ytterligere forklaring på at politikken retter seg mot uavhengige domstoler kan ligge i historien til mange av de landene der demokratiet er under angrep. Uavhengige domstoler er noe som ble innført i disse landene ganske nylig, dels under press utenfra, for noen land i forbindelse med forhandlingene om EU-medlemskap.

Historisk sett har domstolene i land som Ungarn og Polen lenge stått under politisk styring og kontroll. Dette har skapt roller og holdninger som endrer seg langsomt. Stillingen som domstolleder var en nøkkelstilling for politisk innflytelse under kommunisttiden. Domstollederens innflytelse over domstolen har vedvart inn i den demokratiske tiden, og har gjort det lett for myndigheten å øve innflytelse på domstolene ved å sikre seg lojale domstolledere.

Den tradisjonelle dommerrollen og juristutdanningen oppfordrer i liten grad til selvstendighet og kritisk tenkning. Dette gjør også dommerne sårbare for tiltak fra myndig-

hetene som tar sikte på å styre dem. Det bidrar også til en forventning hos politikerne om lydige dommere, og senker terskelen for å gripe inn dersom de opplever kritikk eller motstand. I Ungarn har myndighetene forsterket dette ved å skrive inn i Grunnloven at dommerne skal tolke lovene slik politikerne har tenkt dem.

Samtidig sto ikke alt bra til i rettsapparatet før de autokratiske partiene kom til makten. Etter overgangen fra kommunisttiden var det få av landene som gjennomførte noen gjennomgripende reform av den kommunistiske arven. Tilliten til domstolene er gjennomgående lav i befolkningen, og det er behov for å gjennomføre reformer både for å bedre kvaliteten i rettsapparatet, for å få bukt med korrupsjon og lydighet og for å øke folks tillit til rettsvesenet. Hvordan skal man skille mellom tiltak som tar sikte på legitime og nødvendige reformer og tiltak som innebærer angrep på et uavhengig rettsvesen?

Debatten om strukturreformene av domstolene i Norge viser hvordan enhver domstolsreform lett får overtoner av diskusjoner om rettsstaten. En tilsvarende strukturreform gjennomført i Ungarn eller Polen ville kanskje ikke vært uskyldig. For å skille mellom tiltak som er reform av rettsvesenet og tiltak som er angrep må man ta en helhetlig tilnærming.

Både menneskerettighetsdomstolen og EU-domstolen har behandlet flere saker om tiltakene i Ungarn og Polen. Begge domstolene har understreket at man må ta en kontekstuell tilnærming, hvor man må se både på lovgiverens formål og sammenligne med internasjonale standarder for domstolenes uavhengighet. Men viktigst av alt, er at tiltakene må ses ut fra hva slags bilde de skaper av dommernes uavhengighet og politisk innblanding i domstolene. Med et slikt perspektiv er det ikke tvil om at det myndighetene i Polen gjør er å angripe domstolene, ikke å reformere dem.

Fikk faglig oppdatering på seminar i Italia



I høst inviterte Juristforbundets Forum for næringsdrivende til kultur, gastronomi og jus i Toscana.

 Ole-Martin Gangnes

– Seminaret gav et viktig faglig påfyll, muligheten til å bli kjent med andre interessante jurister og ikke minst; god mat og drikke i hyggelige omgivelser, sier Mira Tengesdal Torstenbø, partner i Arntzen de Besche og deltaker på seminaret i Toscana i september.

Arbeidsrett var blant temaene under seminaret. Thorkil H.

Aschehoug, partner og leder av arbeidslivsavdelingen i Grette og medlem av Diskrimineringsnemnda foredro om avslutning av arbeidsforhold, varsling og diskrimineringsrett.

Og Christian Franklin, professor i EØS-rett ved UiB, tok for seg utvalgte emner fra EU/EØS-retten med både en teoretisk og praktisk tilnærming, herunder konsekvenser ved brudd.

– Foredraget av Thorkil H. Aschehoug om avslutning av arbeidsforhold og diskrimineringsjuss var detaljert og nyttig for meg som arbeider med arbeidsrett til daglig. Her fikk vi innblikk i rettspraksis og eksempler fra saker for Diskrimineringsnemnda som var praktisk rettet og lærerikt. I tillegg,

siden vi var en passelig stor gruppe deltakere, hadde vi interessante diskusjoner i løpet av dagen, sier Mira Tengesdal Torstenbø.

– Selv om jeg ikke direkte arbeider med EØS-rett, var også foredraget av professor Christian Franklin lærerikt. Her fikk vi et overblikk over EØS-avtalen, det indre markedet og hvordan håndtere ulike konflikter mellom norsk rett og EØS-rett, sier hun.

Torstenbø forteller om en flott ramme rundt seminaret.

– Seminaret var i Toscana på vakre hotell Il Piccolo Castello med fine fasiliteter. Vi hadde utflukter til Siena og Chianti hvor vi fikk oppleve italiensk kultur og mat.

Krever evaluering av forliksrådsordningen:

– Ikke rettssikker nok

– Vi frykter at det kan skjule seg ytterligere rettsskandaler bak den nåværende ordningen, sier Juristforbundets president.

 Ole-Martin Gangnes

Landsmøtet i Juristforbundet vedtok nylig at det er nødvendig med en full gjennomgang og utredning av forliksrådsordningen. I et brev til Stortingspolitikkerne, med kopi til justisministeren, uttrykker Juristforbundets nyvalgte president Sverre Bromander bekymring for rettssikkerheten ved ordningen og krever en utredning.

«Innbyggernes tillit til rettsstaten er avhengig av at organene som skal avklare deres rettsstilling garanterer for rettssikre prosesser. Det er i dag vanskelig å si om er tilfelle, og det alene er egnet til å vekke bekymring. Det burde også vekke bekymring hos justis- og beredskapsministeren som så langt har avvist å utrede», skriver Bromander.

«Vi frykter at det kan skjule seg ytterligere rettsskandaler bak den nåværende ordningen basert på de svakheter som er påpekt», skriver Bromander.

Får støtte på Stortinget

Og han får støtte i et representantforslag fra Venstre på Stortinget, der det fremmes forslag om at regjeringen foretar en utredning av forliksrådsordningen.

I forslaget bes det blant annet om at det ses spesielt på hvorvidt dagens ordning ivaretar rettssikkerheten til borgerne.

Andre temaer i utredningen det bes om er eventuelt behov for formell juridisk kompetanse hos ett eller flere forliksrådsmedlemmer, kompetansebehov hos forliksrådsmedlemmene (inkludert meklingskompetanse og juridisk kompetanse) og hvordan dagens lange saksbehandlingstid kan reduseres.

Man ønsker også at man ser på om tvisteloven § 6-11 fjerde ledd bør endres, om dagens organisering av forliksrådet bør endres og om et forliksråd med eventuelt styrket juridisk kompetanse skal kunne behandle flere sakstyper enn i dag.

Dessuten ønsker man utredet hvorvidt forliksrådets domsavsigelser ivaretar rettighetene etter EMK.

Lang saksbehandlingstid

Forslagsstillerne peker på at forliksrådet er den eneste reelle tvisteløsningsarenaen mange kan benytte seg av, grunnet kostnadene forbundet med å ta en sak til de ordinære domstolene, men at ordningen lider av mangler.

Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden i forliksrådene ved utgangen av oktober 2021 var på 107 dager.

«Dette er svært uheldig, da tvisteloven § 6-11 åpner for at behandlingen i forliksrådet innstilles ved krav fra en part dersom saken ikke er avsluttet innen tre måneder etter at forliksklagen ble forkynt. På denne måten vil ressurssterke parter kunne tvinge saker inn for domstolene nesten automatisk mange steder», skriver de blant annet.

– Forlik kan presses fram

Bromander skriver at Juristforbundet deler forslagstillernes begrunnelser om behovet for en utredning.

«Mangelen på kontroll med forliksrådets avgjørelser, manglende tilgjengelig juridisk kompetanse i forliksrådet og at de samme medlemmer av forliksrådet opptrer som både mekler og dommer, er etter Juristforbundets oppfatning betenkelig», skriver han.

«Det er en fare for at forlik kan presses frem på en uheldig måte til skade for svakere stilte parter på grunn av dette, som da ikke vil være i stand til å ivareta sine juridiske eller øvrige rettigheter, i saker som er av svært stor betydning for den enkelte», sier Bromander i brevet.

Han peker også på at det i dag ikke er noe krav om at personene i forliksrådet har juridisk kompetanse.

Rettssenteret, Haavind og CF arrangerte «Rettshjelp-hackathon»

Jusstudentene viste seg å være fremtidsrettet og løsningsorienterte. Mange gode løsninger ble produsert på kort tid, og samarbeids-evnen var stor.

Av Preben Brecke (administrerende partner i advokatfirmaet Haavind), Uros Ulrik Jeremic (daglig leder i Congregatio Forensis Oslo) og Cathrine Moksness (daglig leder i Rettssenteret)



Jusstudenter, representanter fra Rettssenteret og ansatte i Haavind

For kort tid siden hadde vi gleden av å annonsere at Rettssenteret, Advokatfirmaet Haavind og studentforeningen Congregatio Forensis (CF) har inngått et triangelsamarbeid med henblikk på å gi landets jusstudenter et mer variert studenttilbud innenfor samfunnsansvar og bærekraft. I denne anledning gikk vårt første fellesarrangement av stabelen – et «RettsHjelp-hackathon» med formål å finne fremtidens løsninger for rettshjelp. I fokus var Rettssenterets digitale satsing: utviklingen av en digital første-linjetjeneste for rettshjelp.

Fem lag, fire kriterier og fire dommere

I løpet av en maraton på 24 timer, mellom 11.–12. november, konkurrerte fem lag om å hacke seg frem til de beste teknologiske løsningene for barn og unge i møte med rettshjelp.

Hackathonet ble gjennomført i Haavinds nye kontorlokale, i hjertet av Vika i Oslo. Deltagerne bestod av studenter, representanter fra Rettssenteret og ansatte i Haavind. Lagene fikk frie tøyler til å utvikle

fremtidens digitale rettshjelpstilbud, hvor barn og unge var målgruppen.

Dommerpanelet bestod av **Cathrine Moksness** (Daglig leder for Rettssenteret), **Henrik Taubøll** (Partner i Haavind), **Knut-Magnar Aanestad** (Prosjektmedarbeider i Haavind og leder av Rettssenterets digitale satsing) og **Ingvild Schiøll Ericson** (Stipendiat ved UiO og høyskolelektor ved Institutt for rettsvitenskap og styring på BI).

En av dommerne; legal-tech ekspert Knut-Magnar Aanestad,

med bakgrunn fra Arntzen de Besche, Schjødt og Kluge, var veldig imponert over hva lagene fikk til.

– Når folk med ulik inspirasjon, kunnskap og perspektiver skaper noe sammen, under slike rammer, produseres veldig mange gode løsninger på kort tid. Det som imponerer mest, er hvor naturlig deltakerne tenker utenfor boksen om håndtering av juridisk arbeid og hvor mye de ønsker å forandre og utvikle noe bedre. Vi i dommerpanelet er imponert over både resultat og engasjement. Så er det

Kriteriene for løsningene av RettsHjelp-hackatonet

- Nyskaping: Jo mer innovativ løsningen var i forhold til eksisterende løsninger som allerede er å finne på markedet, desto bedre.
- Nytte for brukeren: Hvor mye av problemet for enkeltbrukeren dekker løsningene.
- Effektivitet av rettshjelpsbehovet: I hvilken grad bidrar løsningen til å løse udekket behov for rettshjelp. Kriteriet ble vurdert ut fra hvor mange brukere som kan forventes å få hjelp, samt hvor stor geografisk spredning løsningen dekker.
- Gjennomførbarhet: I hvilken grad det er mulig å gjennomføre løsningen med dagens teknologi. Sentralt var hvor mye tid, ressurser og nødvendig ekspertise som skal til for å utvikle og drifte løsningen.



Vinnerlaget bestod av f.v. Angela Christina Pintilie (jusstudent), Sylvia Lind (advokatfullmektig i Haavind, Selma Longum (jusstudent) og Iqra Tahir (jusstudent – ikke på bildet)

herlig å se hvordan konkurranseinstinktet gir en skikkelig vitamininnspørting, forteller han.

En suksess

Jusstudentene viste seg å være fremtidsrettet og løsningsorienterte. Mange gode løsninger ble produsert på kort tid, og samarbeidsevnen var stor. Haavind stod for møterom, fasiliteter og mye god mat underveis, det var gjennomgående god stemning og høyt energinivå. Det var bred enighet blant arrangører og deltagere at dette var et morsomt, nyttig og vellykket arrangement. Dugnaden vil komme til stor nytte i Rettssenterets videre utvikling av den digitale førstelinjetjenesten.

Henrik Taubøll, som til daglig jobber med eiendomsutvikling hos Haavind, har et brennende engasjement for rettshjelp til barn og unge. Særlig innenfor sitt fagfelt ser han at barns rett til medvirkning i byggesaker ikke blir ivaretatt, og kan få store konsekvenser.

– Det er utrolig imponerende å se at studentene har klart å få frem så mange gode løsninger på såpass kort tid. Alle løsningene som ble presentert vil i praksis kunne være spennende nye satsinger i segmentet. Det blir svært spennende å følge med på utviklingen videre her, sier Taubøll.

«Knappen» trakk det lengste strået

Etter en utførlig vurdering av de ulike forslagene, var det til slutt «Knappen» som stakk av med seie-



Dommerpanelet bestod av f.v. Ingvild Schjøll Ericson (stipendiat ved UiO og høyskolelektor ved Institutt for rettsvitenskap og styring på BI), Henrik Taubøll (partner i Haavind), Knut-Magnar Aanestad (prosjektmedarbeider i Haavind og leder av Rettssenterets digitale satsing) og Cathrine Moksness (daglig leder for Rettssenteret)

ren. Dette laget var ifølge dommerpanelet den gruppen som hadde utformet et forslag best i tråd med kriteriene, og graden av tilgjengelighet for barn og unge var stor.

– Knappen» skal være en enkel og brukervennlig løsning for å gi rettshjelp til alle barn og unge under 26 år. Det unike med «Knappen» er at den kan integreres i digitale nettverk som barn og unge allerede har tilgang til, for eksempel gjennom skolen. «Knappen» skal gi hjelp til selvhjelp, og bidra til å gi økt rettssikkerhet for barn og unge. Vi håper at enkel tilgang via digitale skoleplattformer, vil gjøre at tilgangen til rettshjelp når ut til enda flere barn og unge enn i dag, uttalte vinnerlaget som bestod av Sylvia Lind, Angela Christina Pintilie, Selma Longum og Iqra Tahir.

Daglig leder i Rettssenteret, Cathrine Moksness, var imponert over innsatsen til deltakerne.

– Det var en fortjent seier for gruppa. Løsningen her skilte seg særlig ut, og vil komme til nytte for Rettssenterets videre arbeid. Likevel vil jeg påpeke at vi ser på alle deltakerne som vinnere, og gleder oss til videre

samarbeid. Videre må vi rette en stor takk til Haavind som la til rette for arrangementet, til dommerne som stilte opp, og til CF for deres bidrag. Dette må bli et årlig arrangement, avslutter Moksness.

Oppvarming av CFs nye undergruppe «Creatura»

Denne gangen ble Rettshjelp-hackathonet promotert gjennom CFs tech-undergruppe «Futurum», men arrangementet var en god oppvarming for CFs nyopprettede ESG-undergruppe; Creatura. Denne undergruppen vil ha tilstedeværelse både i Bergen, Oslo og Tromsø.

– Vi i CF er meget stolte av og spente på triangelsamarbeidet. Det at tre visjonære, eventyrlystne og engasjerte aktører kommer sammen kan bare love godt for juststudenter ved nåværende og fremtidige utdanningsinstitusjoner! Vi ser spesielt frem til opptrapping av våre tilbud innen bærekraft det kommende semester i tett samarbeid med Rettssenteret, avslutter daglig leder i CF, Uros Ulrik Jeremic.

Jussformidlingen markerte 50 år med rettshjelp

Jubileum ble markert med rettshjelpskonferanse i universitetsaulaen og fest i Grieghallen.

 Ole-Martin Gangnes

Universitetsaulaen i Bergen var fylt med gjester og foredragsholdere da Jussformidlingen i oktober feiret sine 50 år med en konferanse. I anledning jubileet foretok professor emeritus Jon T. Johnsen en historisk gjennomgang av rettshjelp og rettssikkerhet gjennom femti år. Han fortalte om et tema som har vært debattert i alle disse årene. Og der man gjerne har vært enige om at rettshjelpen må bli bedre, men uenig om løsningene. Det har vært ulike politiske prioriteringer og debatten har ofte gått på balansen mellom et offentlig og privat leveringsapparat.

Professor Magne Strandberg holdt et foredrag om dagens tvistelstand og i hvilken grad den tilrettelegger for rettshjelp til befolkningen. Han fastslo at tvisteloven ikke har avhjulpet problemet med høye sakskostnader i tilstrekkelig grad.

Og når det gjelder ordning med fri rettshjelp viste han til at kostnadene til ordningen øker, men at færre får rettshjelp. Det skyldes store kostnader til de prioriterte sakene, særlig barnevernssaker. Det brukes mye penger og man kunne vurdert andre måter å løse det på, sa han om retts-hjelpsordningen.

Selv om han var klar på at rettshjelpen bør reformeres, var han klar på at problemene med den kun er et symptom. Selve sykdommen er kostnadsnivået i domstolene, sa Strandberg.

– Har ikke mekanismene

Under rettshjelpskonferansen var det også en panelsamtale, ledet av professor Johan Giertsen, om fremtidens rettshjelpsordning. Giertsen minnet panelet om den siste tidens rettssikkerhetsskandaler og at det danner et dystert bakteppe i alle diskusjoner om rettssikkerhet.

I panelet deltok advokat og tidligere justisminister for Høyre Monica Mæland, jurist og stortingsrepresentant Andreas Sjalg Unneland (SV), politiutdannet og stortingsrepresentant Odd Harald Hovland (Ap), leder av Rettssenteret Cathrine Moksness, leder av Jussformidlingen Michelle Danker samt jurist og poli-

tisk redaktør i Bergens Tidende, Eirin Eikefjord.

Budskapet fra panelet var at det er et stort udekket rettshjelpsbehov.

– Vi har ikke mekanismene for å ivareta rettshjelpen i dag. Det er nødvendig at rettshjelpen vi leverer blir spesialtilpasset de vi skal nå. Dersom vi skal klare å nå hele landet må vi tenke nytt for å spre den. Det betyr både digitale og lokale løsninger, sa Moksness.

Andreas Sjalg Unneland (SV) sa at man nå trenger en helhetlig diskusjon og mente man må se nærmere på en førstelinjetjeneste. Odd Harald Hovland (Ap) ønsket også en reform og viste til gode tidligere erfaringer med en førstelinjetjeneste. Monica Mæland la vekt på at det må være flere tilbud og valgfrihet.

Advokat Nils Christian Nordhus tok for seg rettssikkerhet sett fra forsvarersiden og fortalte om sine erfaringer og utfordringer med forsvarerarbeid. Når det gjelder retts-hjelpsordninger, ønsket han seg en styrking av alle slike tilbud og sentre.

F.v. Johan Giertsen, Cathrine Moksness, Michelle Danker, Monica Mæland, Odd Harald Hovland, Andreas Sjalg Unneland og Eirin Eikefjord diskuterte fremtidens rettshjelp under konferansen (Foto: Juristen)



Nytt om navn

Ansettelses og utnevnelser

Ali Aslam Malik, Advokatfirmaet Legalis AS,
Advokat

Anders Brage Steen, Forbrukertilsynet
– Porsgrunn, Juridisk seniorrådgiver

Anders Flaatin Wilhelmsen, Advokatfirmaet
Selmer AS – Oslo, Advokat

Anders Goplen Haug, Advokatfirmaet Dehn
DA, Partner



Andre Abelson, Skatteetaten Innkreving Oslo
Skattekvartalet, Seniorskattejurist

Anne Karine Wagner, Holmestrand kommune,
Rådgiver byggesak

Ansgar Saue, Aker BP ASA, Contracts and
Procurement Manager Utsira High Projects

Birte Hansen Nordgård, Elden Advokatfirma
AS, Avdeling Tromsø, Partner

Cathrine Leistad, Finnmark politidistrikt
– Hammerfest, Politidadvokat 2

Christer Alexander Jensen, Indre Østfold
kommune, Juridisk konsulent/saksbehand-
ler

Erlend Kongsvold Husby, Trøndelag
politidistrikt - Namsfogden i Trondheim,
Seksjonssjef/fagansvarlig

Geir Morten Brandhaug, Advokatfirmaet
Brandhaug AS, Advokat



Hanne Rasch, Fiskeridirektoratet, Stab

Harald Bilberg, Vest politidistrikt – Bergen,
Politidadvokat 2

Harald Hofgaard, Nordea Bank ABP Filial i
Norge, Legal Counsel/Advokatfullmektig

Helle Camilla Hartz Hagen, Arbeidstilsynet -
Tilsyn Sør Tønsberg, Seksjonsleder

Ida Westvang, Bull & Co Advokatfirma AS,
Partner



Ina Catherine Galaaen, Forsvaret -
Luffforsvarsstaben (LST), VA jurist

Ina Hangås, Nordland politidistrikt - Mo i Rana,
Politidadvokat

Ina Ytterstad Bjørnrå, CMS Kluge Advokatfirma
AS, Avd Oslo, Advokat

Johnny Veum, Romerike og Glåmdal tingrett,
rettssted Eidsvoll, Tingrettsdommer

Julianne Fiske, Advokatfirmaet Wiersholm AS,
Trondheim, Advokatfullmektig



Kathinka Bull-Lønskog, KPMG Law
Advokatfirma AS – Oslo, Senior manager/
advokatfullmektig

Kjersti Brevik Møller, Advokatfirmaet Brevik
Møller AS, Advokat



Lene Hesselberg, Fremtind Forsikring AS,
Advokat



Line Gabrielsen Brovold, Statsforvalteren i
Innlandet – Lillehammer, Seniorrådgiver

Louise Tollefsen, Oslo kommune - Utviklings-
og kompetanseetaten, Juridisk rådgiver

Maria Hansteen, Advokatfirmaet Wiersholm AS,
Oslo, Advokatfullmektig

Maria Hauglund Johnsen, Politi høgskolen
(PHS), avd. Stavern, Underviser

Marie Meling, Finansdepartementet,
Seniorrådgiver

Marit Amsrud Moen, VP Metall AS,
Økonomimedarbeider

Matias L'Abée-Lund, Arctic Securities AS,
Advokat

Merete Longva Bjerke, Advokatfirmaet Tveter
og Kløv fjell AS, Advokatfullmektig

Mira Horsfjord, Advokatfirmaet Schjødt AS,
Oslo, Advokatfullmektig

Nora Beck, Oslo politidistrikt - ENS - Enhet
sentrum, Politidadvokat

Per Åsmund Sandåker, Advokatfirmaet
Henriksen & Co ANS, Advokatfullmektig



Pål Magne Ånestad, Nordea Bank ABP Filial i
Norge, Senior Compliance Officer

Severin Lyngstadv d, Advokatfirmaet Schjødt AS,
Oslo, Advokat

Sigurd Skjelde Aaserudhagen, Justis- og
beredskapsdepartementet,
Lovavdelingen, Avdelingsdirektør

Nytt om navn

Silje Flack Bergby, Trøndelag politidistrikt,
Politiadvokat

Sissel Bøe-Sollund, AWA Norway AS,
Advokatfullmektig

Stine Rigmor Grimstad, Advokatfirmaet Stine
Rigmor Grimstad AS, Advokat



Thomas Berge, PSA Consulting AS, Partner &
Chief Legal Officer



Thomas Gjengstø, BDO Advokater AS, Oslo,
Senior manager/advokatfullmektig



Tron Reidar Bøe, Statens jernbanetilsyn,
Seniorrådgiver

Vibeke Aasen Eriksrud, Advokatfirmaet
Strandenæs AS, Advokatfullmektig

Viktor Albert Myrvold Wikstrøm, Vestfold
tingrett, rettssted Tønsberg,
Dommerfullmektig



Yvonne Ervik, Dustin Norway AS, Senior Legal
Counsel

Åge Gustad, Møre og Romsdal tingrett,
rettssted Molde, Tingrettsdommer

Nye medlemmer i Juristforbundet

Dillnia Karbasian, Stefanusalliansen,
Prosjektleder/rådgiver

Emma Michaela Moore, Karmøy kommune
– Kommuneadvokaten, Advokatfullmektig

Irene Johanna Samdal, Statens vegvesen -
Bergen trafikkstasjon Åsane, Kontorsjef

Kjell Erik Skaare Vikenhagen, Gade
Advokatfirma AS, Advokatfullmektig

Marit Elise Bjerkeli, Viken fylkeskommune
– Oslo, Rådgiver/saksbehandler

Sarmad Ejaz Ahmed, NORAD - Direktoratet for
utviklingssamarbeid, Rådgiver

Selina Johanson Simpson-Hansen, NAV Arbeid
og ytelser Karmøy, Førstekonsulent

Trond Sverre Fjeldberg, Bane NOR SF – Oslo,
Kontraktsrådgiver

Nye studentmedlemmer i Juristforbundet

André Loutovinov Schroeder, Universitetet i
Bergen

Andrea Tengs Johansen, Universitetet i Bergen

Andrine Elen Martinsen, Universitetet i Tromsø
- Norges Arktiske Universitet

Astrid Sofie Tungodden, Universitetet i Tromsø
- Norges Arktiske Universitet

Elias Bjørdal, Universitetet i Bergen

Elise Ustgård Langås, Universitetet i Oslo

Ellinor Bøe, Universitetet i Tromsø - Norges
Arktiske Universitet

Frida Helen Åsdahl, Universitetet i Oslo

Hallvard Romsaas, Universitetet i Bergen

Ingrid Marie Myklebust Haaseth, Universitetet
i Bergen

Jakob Holm Olsen, Universitetet i Oslo

Johanne Rafdal Lauritsen, Universitetet i
Bergen

Josefine Salome Schoeler, Høgskolen i
Innlandet - Lillehammer

Kaia Liljegren Seljevold, Universitetet i Tromsø
- Norges Arktiske Universitet

Kine Fossheim, Universitetet i Tromsø - Norges
Arktiske Universitet

Kristine Skram Skoglund
Universitetet i Bergen

Marit Aakre, Universitetet i Bergen

Marte Humstad, Universitetet i Tromsø -
Norges Arktiske Universitet

Marthe Aslaksen, Universitetet i Tromsø -
Norges Arktiske Universitet

Regine Røvi, Universitetet i Tromsø - Norges
Arktiske Universitet

Sandra Torheim, Universitetet i Tromsø -
Norges Arktiske Universitet

Vetle Ludvig Eriksen Sondov, Universitetet i
Bergen



Hovedstyret

President

Sverre Bromander

sverre.bromander@juristforbundet.no

Visepresident

Benedicte Gram-Knutsen

benedicte.gram-knutsen@bergen.kommune.no

Styremedlemmer valgt av Landsmøtet

Ina Annett Grunnvåg

ina.a.grunnvaag@gmail.com

Jon Ole Bjørklund Whist

jon@farmaceutene.no

Nasjida Noorestany (møtende varamedlem)

nasjida.noorestany@juristforbundet.no

Styremedlemmer valgt av seksjonene

Rannveig Sørskaar (Juristforbundet – Stat)

rannveig.sorskaar@ldo.no

Kay André Brudvik Haugen (Juristforbundet – Kommune)

kay.haugen@bergen.kommune.no

Kirsten Aase Bleskestad (Juristforbundet – Dommerforeningen)

kirsten.bleskestad@domstol.no

Johannes Ørn Thorsteinsson (Juristforbundet – Student)

johannes.thorsteinsson@juristforbundet.no

Anders Schrøder Amundsen (Juristforbundet – Privat)

a.s.amundsen@gmail.com

Ansattes representant

Erik graff

eg@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 kontaktinformasjon

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

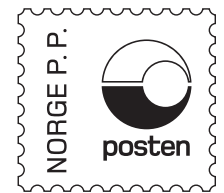
jus.no | 40 00 26 62

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



Kristian Gerhard Jebsen og Jantzens Fond - Stipend 2023

- Fondets formål er å støtte norske, svenske og finske jurister i forbindelse med praktiske eller vitenskapelige sjørettslige studier i utlandet.
- Stipendets størrelse varierer, men har de siste årene vært i størrelsesorden NOK 200 000 - NOK 300 000.
- Primært gis stipendiet for trainee-opphold i New York og/eller London.

Sebastian Kjaernli Aguirre og Philip Tonkin, som ble tildelt stipend i henholdsvis 2019 og 2018 har følgende erfaringer fra sitt opphold i Singapore og London:

Sebastian Kjaernli Aguirre:

Kristian Gerhard Jebsen og Jantzens Fond ga meg muligheten til å finansiere en LLM i sjørett ved National University of Singapore. Oppholdet i Singapore var en unik opplevelse som ga meg dyp innsikt i et bredt spekter av sjørettslige problemstillinger i ulike common law-land. De mange erfaringene derfra har siden vært til stor nytte under mine senere PhD-studier. Mange takk til fondet for et meget lærerikt og givende år!

Philip Tonkin:

Takk vare stipendiet från Kristian Gerhard Jebsen og Jantzens Fond fick jag 2018/19 möjligheten att tillbringa ett halvår på Norton Rose Fulbright i London. Det var en mycket värdefull möjlighet att få en djupare inblick i shippingmarknaden och arbetet på en internationell byrå. Jag knöt kontakter och fick erfarenheter som jag fortfarande har glädje av idag.



Skriftlig søknad med CV, dokumentasjon av studier og arbeid samt med informasjon om hva stipendiet ønskes benyttet til, sendes: Nordisk Skibsrederforening – post@nordisk.no. Attn: Ola Granhus Mediås Tlf.: +47 22 13 56 00

For ytterligere informasjon – se www.nordisk.no

Søknadsfrist: 31. januar 2023