

JURISTEN

NR 1 / 2025

WWW.JURISTEN.NO

Tema Tilrettelegging på jobben



Arbeidsrett og arbeidsvett: – Alle kan bli syke eller havne i situasjoner som gjør at man trenger tilrettelegging
IKT-løsninger kan skape barrierer // Jobbsøking // Jurist på spekteret

Jus.no

Din kompetanseportal for juridisk etterutdanning



- Over 750 digitale kurs
- Bli JUS-abonnet og strøm så mye du vil
- Her finner du møteplassene for fagmiljøet
- Enkel kontroll og oversikt over din etterutdanning



Juristenes
Utdanningscenter

www.jus.no

Innhold 1|25



6 Barrierer i arbeidslivet
Stine Elde mener lovkrav må på plass for å sikre universell utforming av IKT i arbeidslivet.

12 Arbeidsvettsadvokaten
Marianne Haaland lærer bort arbeidsvettsregler og har egne erfaringer med seg.

16 Lytter med øynene
Advokatfullmektig Joakim Nilsen opplevde å miste hørselen.

18 Jobbsøking
Slik går du frem når du står i en jobbsøkerprosess og vet at du vil ha behov for tilrettelegging i jobben.



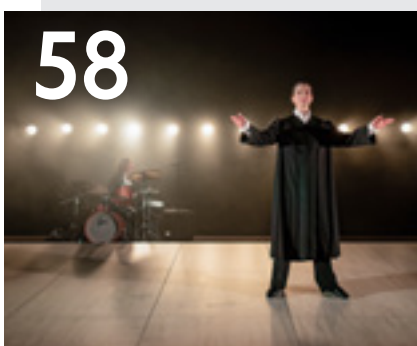
24 Jurist på spekteret
Jusstudent skriver om sine bekymringer for hvilke utfordringer hun vil møte i arbeidslivet med en autismediagnose.

28 Statsforvalterne
Juristene slår alarm om bemanning og etterlyser debatt om rettigheter og ressurser.

34 Beredskap
– Vi kan ikke undergrave det vi skal beskytte, sier jurister i forbindelse med totalberedskapsmeldingen.

45 Forventninger
Juristforbundet har disse forventningene til justisministeren.

48 Fem feil
Dommer og advokat gir tips om feilene du skal unngå i retten.



Foreslå din kandidat til **Rettsikkerhetsprisen**

Foto: istock.com/pakorn sungkapuldee

Noen gjør mer for rettsikkerheten enn andre. Noen kjemper hardere for at loven skal være lik for alle, at alle skal ha samme mulighet til å få de rettighetene loven gir dem. Det er disse Juristforbundet ønsker å trekke fram som helter og verdige til Rettsikkerhetsprisen 2025.

Kjenner du en person, organisasjon eller institusjon som fortjener denne anerkjennelsen? Da vil vi høre fra deg!

Prisen er på **100 000 kroner** og tildeles én eller flere som har gjort en betydelig innsats for bl.a. å:

- Styrke rettsikkerhet og likhet for loven.
- Arbeide for rettsstatlige prinsipper, ytringsfrihet og menneskerettigheter.
- Øke forståelsen for lover og regler.
- Bidra til mer effektiv saksbehandling og sikrere beslutninger gjennom juridisk kompetanse.

Prisen deles ut på Rettsikkerhetskonferansen 24. september i Nasjonalmuseet, Oslo.

Slik nominerer du

Send en kort begrunnelse for hvorfor akkurat din kandidat fortjener prisen. Legg ved kandidatens navn og kontaktinformasjon.

Sendes til jl@juristforbundet.no innen **4. april**.

Mer informasjon på juristforbundet.no/rprisen. Frist for nominering er **4. april 2025**



JURIST
FORBUNDET

Rettsikkerhet

Deltakelse i arbeidslivet

I februar kom endelig en ny IA-avtale på plass og deltakelse i arbeidslivet diskuteres og vil bli diskutert mer i tiden som kommer. Sykefravær er en stor del av diskusjonen, men også andre momenter hører hjemme under temaet. Vi vet at deltakelse i arbeidslivet er viktig for både individets og samfunnets utvikling. Høy deltakelse i arbeidslivet gir økonomisk vekst, konkurranseevne og sikrer velferdsstaten. Det betyr at arbeidslivet må være tilgjengelig for de fleste gjennom et langt yrkesliv.

Men hva skjer med deltakelse i arbeidslivet når utformingen av noe så sentralt som IKT blir en barriere? Det kan gjelde for personer med funksjonsnedsettelse eller for eldre arbeidstakere. Det er utgangspunktet for temasider i denne utgaven. En utredning har vist at det per i dag kun i begrenset grad stilles rettslige krav til universell utforming av IKT-løsninger på arbeidsplassen.

Stine Elde i Juristforbundets inkluderings- og mangfoldsutvalg mener lovkrav må på plass. Seniorrådgiveren i Justis- og beredskapsdepartementet kjenner som blind problemstillingene inngående og sier i et intervju i denne utgaven at det et paradoks at nettsider og apper som er tilgjengelig for allmennheten skal være universelt utformet, men ikke IKT-verktøy som direkte gjelder utførelsen av ansattes arbeid.

I denne utgaven kan du også lese om arbeidsrettsadvokat Marianne Haaland, som lærer bort arbeidsrettsregler for å hjelpe flere med å få et bedre arbeidsliv. Ideen oppstod da hun selv plutselig sto utenfor arbeidslivet, utslått etter kreftbehandling. Mens hun var sykmeldt, reflekterte hun over hvordan arbeidshverdagen påvirker helsen, og omvendt, og hvordan manglende kunnskap om hva som kan gjøre at vi fungerer bedre i arbeidslivet, både kan føre til unødvendige sykmeldinger og at vi presterer dårligere. Hun ber arbeidsgivere huske på at alle kan bli syke eller havne i situasjoner som gjør at man trenger tilrettelegging, og at man ikke må glemme at mange kan komme sterkere tilbake. Hun tror selv at hun er en bedre arbeidsrettsadvokat etter å ha opplevd en slik situasjon selv.

En rapport fra Oslo Economics, som tar for seg IKT-barrierer i arbeidslivet, peker på at det er en utfordring at personer som både ønsker og har mulighet til å jobbe, står utenfor arbeidslivet. For samfunnet har økt arbeidsmarkedsdeltakelse stor verdi, blant annet i form av økt verdiskapning og skatteinntekter, som er nødvendig for å vedlikeholde og utvikle velferdsstaten. Utenforskap medfører også konsekvenser for den enkelte. Alle som møter barrierer må møte dem på en måte som gjør at de selv kommer over, under eller gjennom, sier Stine Elde, men det føles ekstra demotiverende når de barrierene er skapte. Det er ikke akseptabelt, sier hun.

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 – Aksell AS
inge.martinsen@aksell.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

Tuva Bønke Grønning

Grafisk produksjon
Ålgård Offset As

Utgivelsesplan 2025
– se juristen.no

Redaksjonen avsluttet
4. mars 2025.

Utgiver

JURISTFORBUNDET



IKT-løsningene løser lite for mange

– Skapte barrierer i arbeidslivet må fjernes

En samfunnsøkonomisk analyse har vurdert kostnads- og nyttevirkningene ved å innføre krav om universell utforming av arbeidsverktøy. Stine Elde i Juristforbundets inkluderings- og mangfoldsutvalg mener lovkrav må på plass.

 Ole-Martin Gangnes

– Som samfunn trenger vi å få flere i jobb, og da går det ikke at mange arbeidsplasser har IKT-løsninger som ikke er tilstrekkelig universelt utformet eller tilrettelagt. Arbeidslivet er nøkkelen. Hvis vi skal oppnå likestilling i samfunnet må alle kunne delta og leve så selvstendige og frie liv som mulig, sa kultur- og likestillingsminister Lubna Jaffery i fjor høst.

Anledningen var at Regjeringen da mottok en samfunnsøkonomisk analyse fra Oslo Economics, som har vurdert kostnads- og nyttevirkningene ved å innføre ytterligere plikter til universell utforming av IKT i arbeidslivet.

Analysen viser at mangel på universell utforming av IKT i dag skaper en barriere for å delta i arbeidsmarke-

det, fordi de IKT-løsningene som benyttes på arbeidsplassen i dag ikke er tilstrekkelig tilgjengelige for de ansatte. Ifølge analysen kan en plikt til universell utforming være samfunnsøkonomisk lønnsomt.

Analysen følger opp en juridisk utredning fra Advokatfirmaet Kluge som slår fast at det er få rettslige krav til universell utforming av IKT-løsninger på arbeidsplassen i dag.

I regjeringens digitaliseringsstrategi slås det fast at digitale tjenester må være universelt utformet for å være tilgjengelig for alle – i et arbeidsliv der digitale løsninger får en stadig større plass.

«Derfor er det viktig å sørge for at IKT-løsningene utformes på en måte som gjør at de kan benyttes av så mange som mulig. Dette bidrar til et mer åpent arbeidsliv hvor personer med funksjonsnedsettelse i større grad får anledning til å delta på lik linje med andre», skriver Regjeringen og sier at departementene nå i fellesskap skal «gå gjennom det rettslige rammeverket på området, for å avklare behovet for ytterligere regulering av universell utforming av IKT-løsninger på arbeidsplassen».

– Et paradoks

Dette er et tema juristen Stine Elde er opptatt av. Hun kjenner som blind problemstillingene inngående og sitter også i Juristforbundets inkluderings- og mangfoldsutvalg. Elde, som arbeider som seniorrådgiver i Justis- og beredskapsdepartementet, skrev i en kronikk på juristen.no i fjor at det nå er på høy tid at myndighetene tar reelle



Stine Elde sitter i Juristforbundets inkluderings- og mangfoldsutvalg, og arbeider som seniorrådgiver i Justis- og beredskapsdepartementet.

grep for å inkludere kvalifisert arbeidskraft og iverksetter regelen-dringer slik at universell utforming også omfatter digitale systemer og arbeidsverktøy som til nå bevisst har vært utelatt fra lovkravet.

– I rapporten fra Kluge sies det at det er få rettslige krav til utformingen av IKT når det gjelder universell utforming for arbeidslivet – hva tenker du om det?

– For meg er det et paradoks at nettsider og apper som er tilgjengelig for allmennheten skal være universelt utformet, men ikke IKT-verktøy som direkte gjelder utførelsen av ansattes arbeid. Man kommer ikke videre før det er satt et tydelig lovkrav som på andre samfunnsområder. Hvis ikke vil det også i framtiden utelukkende være basert på goodwill og tilfeldigheter i hvilken grad programvareleverandørene og utviklere lager produkter som er universelt utformet. Det er heller ikke et tydelig insentiv så lenge det ikke blir klarere stilt krav om og etterspurt av arbeidsgiver, sier Elde.

– Det er dessverre sjelden at arbeidsgiver etterspør universell utforming ved kjøp eller endring av programvareavtaler. Heller ikke når man har ansatte som trenger det. Grunnen er trolig at arbeidsgiver ikke vet helt hva man skal etterspørre og at det ikke ligger forankret i kultur og organisasjonen å kreve universell utforming av IKT-løsninger.

Flere måter å jobbe på

– *Rapporten peker på at hvis vi alle skal stå lenger i arbeidslivet, så er dette et mye større spørsmål enn det man kanskje tenker på tradisjonelt?*

– Ja, absolutt. Du kan jo bare se på hvor mye syn og hørsel reduseres hos folk på grunn av aldersendring. Det samme med bevegelighet. I tillegg er jo dette løsningen for å ta vekk noen barrierer for personer med for eksempel dysleksi, musearm, kort- eller langvarige motoriske utfordringer eller andre belastningsutfordringer.

Elde sier arbeidslivet må ta inn over seg at det er flere måter å jobbe



– Noen konsentrerer seg lettere hvis de får informasjonen inn som lyd, mens andre må se samme informasjon visuelt, sier Stine Elde.

på uten at det nødvendigvis skyldes en diagnose eller en funksjonsnedsettelse.

– Noen konsentrerer seg lettere hvis de får informasjonen inn som lyd, mens andre må se samme informasjon visuelt. Atter andre liker både å kunne lese med øynene og få inn samme informasjon gjennom ørene. Noen formulerer seg best når de snakker, mens andre helst vil skrive ned formuleringene. Det er derfor mange grunner til at universell utforming vil gi mer fleksibilitet i valg av løsninger og gjøre det lettere for de fleste.

– *Men manglende universell utforming av IKT i arbeidslivet er en barriere i dag?*

– For oss som er jurister, er det absolutt en ganske stor og samfunnsskapt barriere. En jurist skal primært lese og innhente nødvendig informasjon, fra både faktum og ulike juridiske kilder. Deretter skal informasjonen bearbejdes og

komme ut i form av ord eller handlinger. Den informasjonen kan du få på mange forskjellige vis, men det er ikke lagt til rette for at all informasjon skal hentes ut like enkelt for alle, og det er heller ikke lagt til rette for at du skal klare å sende den ut.

– *Det kan vel da føre til at man for eksempel ikke får tatt del i en del arbeidsprosesser eller blir hengende etter karrieremessig?*

– Grunnen til at universell utforming i arbeidslivet har så stor inkluderingsgevinst, er at IKT er så sentralt. Det brukes jo fra du står opp om morgenen til du legger deg, både i og utenfor arbeidslivet. Du kommer deg nesten ikke inn på jobb uten å gjøre noe digitalt, du kommer deg ikke i kontakt med kollegaene dine, får booket møterom eller deltatt på møter uten å gjøre noe digitalt og du får ikke innhentet informasjon eller produsert noe i juristyrket uten å gjøre det

digitalt. Du får ikke informasjon uten å forholde deg til digitale verktøy. Du får ikke registrert timer. Du får ikke sjekket lønnen din, søkt om ferie eller lagt inn reiseregninger.

– Digitale ferdigheter er allerede i grunnopplæringen en grunnleggende ferdighet på høyde med lesing, skriving og regning. I undervisningssektoren skal jo IKT i utgangspunktet være universelt utformet. Det er lovkravet, selv om det dessverre fortsatt skorter på gjennomføringsevnen i den sektoren. Det er oppløftende at systemet legger opp til reell inkludering uavhengig av funksjonsevne for oppvoksende generasjoner. Hvis en hel voksgenerasjon, også de som skal følge opp ungene sine, ikke får henge med på den digitale utviklingen på grunn av at samfunnet med åpne øyne velger løsninger som ikke tar med seg de fleste, da har man bevisst ekskludert noen.

Leverandørene

– *I rapporten vises det til store gevinstmuligheter hvis de klarer å få til bedre utforming, men at det vil kreve en innsats?*

– Nå har vi valgt å stille krav om universell utforming på de samfunnsrådene som ikke gir direkte verdiskapning altså der gevinsten ikke kommer i form av økt arbeidsinnsats eller inntekter til stat og kommune. Men jeg mener det er mye å tjene på å lage systemer som både gir økte muligheter for at flere får, og kan beholde det arbeidet de er kvalifisert for, og gjør at arbeidsgiver slipper å bekoste egne, dyre spesialløsninger. Ansatte kan da slippe individuell tilrettelegging som skyldes at IKT-systemet er dårlig laget.

Hun mener leverandørene må møtes med tydeligere krav.

– Det er ofte slik at når man bygger videre på eldre systemer der det ikke er tenkt universell utforming fra start, er det både vanskeligere og dyrere å ivareta universell utforming gjennom oppdateringer og utvidel-

ser. Men et lovkrav om universell utforming av arbeidsverktøy vil tvinge frem at utilgjengelige «barne-sykdommer» lukes ut.

– Både nåværende og forrige regjering har sagt at det skal satses på universell utforming og det snakkes høyt om gevinstene av å innføre dette kravet for arbeidsverktøy som ansatte bruker til å utføre jobben sin. Så det må følges opp og vi må handle.

Elde sier at det til tross for mange utfordringer har skjedd mye bra på feltet.

– Etter hvert er det flere og flere utviklere og IKT-bedrifter som har

økt kunnskap om universell utforming. Det finnes blant annet master i universell utforming nå, og det er større kunnskap om det. Dessuten har EU bidratt med direktiver om tilgjengelighet og standarder man kan følge.

– Generelt litt skuffende

– *Har du sett en positiv utvikling i de årene du har vært i arbeidslivet?*

– Ja. Men det er blant annet fordi ting har vært så eksepsjonelt dårlig. Det er absolutt en bedring. Og det er økt kunnskap og økt bevissthet rundt dette.

Universell utforming

- Universell utforming betyr at brukerne – uavhengig av sine forutsetninger – på en god og enkel måte kan ta i bruk både nettsider, apper og automater som de møter i hverdagen. Dette er pålagt gjennom forskrift om universell utforming av IKT-løsninger. Å ta i bruk innebærer blant annet å kunne lese innholdet, få med seg all visuell og auditiv informasjon, navigere, trykke på knapper, skrive i tekstbokser, velge i nedtrekksmenyer, være kompatibel med ulike brukerløsninger m.m.
- Intranett og ekstranett er omfattet, også i arbeidslivet. Fagsystemer du bare har tilgang til som ansatt i virksomheten er derimot ikke omfattet av kravene til universell utforming. Dette er blant annet systemer for registrering av timer, registrering av reiseregninger og oversikt over lønnsutbetalinger, booking av møterom, arkiv- og saksbehandlingssystemer, program for kjøring av lønn, regnskap og økonomistyring, løsninger for internkontroll og varslingskanaler m.m.
- En utredning utført av advokattfirmaet Kluge peker på at det i begrenset grad gjelder rettslige krav til universell utforming av IKT-løsninger på arbeidsplassen. Rapporten oppstiller ulike forslag til hvordan det kan stilles ytterligere krav til universell utforming av IKT-løsninger på arbeidsplassen som ikke er omfattet av dagens reguleringer.
- Forslagene er å enten gjøre dagens likestillings- og diskrimineringslov § 18 om til en generalklausul for universell utforming av IKT. Eller å innføre en egen bestemmelse om universell utforming av IKT på arbeidsplassen. Eller å innta utvalgte IKT-løsninger i IKT-forskriften eller eventuelt i ny forskrift som Kulturdepartementet har foreslått i forbindelse med implementeringen av EUs tilgjengelighetsdirektiv i norsk rett.

Kilder: Tilsynet for universell utforming av ikt, Digitaliseringsdirektoratet, *Universell utforming av IKT-løsninger på arbeidsplassen* (Kluge 2021).

– Fikk du noen overraskelser da du skulle ut i arbeidslivet?

– Nå hadde jeg jobbet med denne problemstillingen før som student, så jeg tror ikke jeg fikk noen overraskelser. Men generelt er det litt skuffende at det er såpass mange samfunnsskapte barrierer som står i veien for mennesker som ønsker å bare gjøre jobben sin.

– Det skjer jo enormt mye med digitalisering og kunstig intelligens nå. Gir det håp om bedre universelle løsninger?

– Ja, men det kan jo gå begge veier. Derfor er det viktig at inkludering og tilgjengelighet er med når ny teknologi utvikles.

– Hva er det folk typisk misforstår om universell utforming?

– Universell utforming betyr ikke at alt skal være kjedelig, grått og tekstbasert og aldri ha et eneste bilde. Det betyr at det skal være mulig å navigere med tastatur eller andre tekniske hjelpemidler i en fil, i et program eller på en nettside. En side kan eksempelvis inneholde grafiske elementer, men man skal ikke måtte forholde seg til grafikken for å kunne tilegne seg informasjonen, eller trykke på knapper.

– Mangfold handler jo blant annet om at man har ulike måter å løse sin arbeidsoppgave på. Universell utforming vil sikre løsninger som legger til rette for et mangfold av løsninger. Da løser man mye for mange, og trenger mindre individuell tilrettelegging.

– Samfunnsøkonomisk fallitt

– Tror du det er stor skepsis ute blant mange arbeidsgivere?

– Hvis det er stor motvilje, så skyldes det ofte mangel på kunnskap. Enten på IKT-kunnskap, på kunnskap om sikker gevinst eller på kunnskap om at løsningen også blir bedre for de fleste. Også er det nok litt konservatisme og mangel på nytenkning eller at man ikke ser at det er flere måter å jobbe på. Vi liker det gjerne sånn som det har vært, selv om det ikke er så bra; det er vel strengt



– Som samfunn trenger vi å få flere i jobb, og da går det ikke at mange arbeidsplasser har IKT-løsninger som ikke er tilstrekkelig universelt utformet eller tilrettelagt, sier Kultur- og likestillingsminister Lubna Jaffery. (Foto: Ilja C. Hendel/KUD)

tatt få som synes at saksbehandlings-systemene er fantastiske i dag.

– *Må man ha litt ekstra tål for å gjennomføre studier også videre med en annen funksjonsevne?*

– Alle som møter barrierer må jo møte dem på en måte som gjør at de selv kommer over, under eller gjennom. Det føles ekstra demotiverende når de barrierene er skapte. Det er ikke akseptabelt. Når det er samfunnsskapte barrierer som hindrer folk i å jobbe, så er det både en samfunnsøkonomisk fallitt og diskriminering.

– Skapte barrierer ligger ikke bare i tradisjonelle datasystemer. Det gjel-

der også ulike betjeningsautomater som brukes i arbeidslivet, alt fra touchskjermer for innregistrering, booking av møterom, eller betjening av videokonferansesystemer og til kaffemaskiner. Eksemplene er mange. Men man skal være klar over at universell utforming hjelper alle til å jobbe effektivt – ofte mer effektivt enn på systemer som ikke er tilpasset, sier Stine Elde.

Undersøkelse viser lite kompetanse

I analysen fra Oslo Economics konkluderes det med at mangel på universell utforming av IKT utgjør «en sentral barriere» for arbeids-

markedsdeltakelse for personer med funksjonsnedsettelse og andre sårbare grupper i samfunnet. For å legge til rette for arbeidsmarkedsdeltakelse, kan det derfor være behov for strengere krav til universell utforming av IKT-løsninger på arbeidsplassen, heter det.

Ifølge rapporten kan en eventuell plikt være samfunnsøkonomisk lønnsom, «forutsatt at kravene utformes på en måte som gjør at den økonomiske kostnaden for virksomheter minimeres, men samtidig bidrar til å frembringe en reell endring når det gjelder universell utforming av IKT og sysselsetting av personer som i dag står utenfor arbeidslivet på grunn av digitale barrierer».

Undersøkelsen viser til en spørreundersøkelse til norske virksomheter, som viser at virksomheter som regel benytter en kombinasjon av ulike IKT-systemer.

Over halvparten av virksomhetene som har besvart undersøkelsen oppgir at de benytter mellom én og ti ulike løsninger, mens omkring 15 prosent oppgir at de benytter over 40 ulike løsninger.

«Gjennom undersøkelsen finner vi også at de fleste virksomheter ikke vet om deres egne IKT-løsninger imøtekommer kravene i WCAG (Web Content Accessibility Guidelines). Dette kan tyde på at kjennskap til eksisterende standarder, og kompetanse på universell utforming av IKT, er lav i de fleste virksomheter», heter det.

– Ikke i nærheten av kravene

«En teknisk analyse av et utvalg IKT systemer viser at det er stor variasjon når det gjelder grad av universell utforming i eksisterende IKT-løsninger. Kun ett av 24 systemer har per i dag forutsetninger for å etterleve krav til universell utforming. For en tredjedel av systemene viser analysen at disse ikke oppfyller dagens krav til universell utforming, men at dette vil kunne ivaretas med videreutvikling av eksisterende løsninger. Resterende systemer er ikke i nærheten av å oppfylle kravene i standardene», sies det i rapporten.

Det beskrives også hvordan personer med funksjonsnedsettelse kan ha ulike utfordringer i møte med IKT-løsninger og at er store variasjoner:

«En gruppe som trolig vil kunne oppleve store nyttevirkinger av universell utforming av IKT, er personer med synsnedsettelse, men også personer med ulike motoriske utfordringer, hørselsnedsettelse og andre grupper vil ha nytte av universelt utformede løsninger. Normale aldringsprosesser øker sannsynligheten for å få funksjonsnedsettelse av varierende grad. Mange kan derfor oppleve å få en funksjonsnedsettelse senere i livet, og universell utforming kan bidra til at disse kan bli værende i arbeid. Med en forventet økning i andelen eldre, vil det være behov for at flere står lenger i arbeid», sier rapporten.

Kurs i Excel for bruk i lønnsforhandlinger

Målgruppe:	Tillitsvalgte i statlig, kommunal og privat sektor
Dato:	Mandag 16. juni 2025 kl 10.45 – 15.00
Sted:	Stortingsgata Kurs & Konferanse, Stortingsgaten 20, Oslo
Kursnummer:	2025662
Påmeldingsfrist:	8. april 2025

Juristforbundet inviterer tillitsvalgte i statlige, kommunale og private virksomheter til kurs i Microsoft Excel. Kurset vil være for de som har brukt Excel noe tidligere, og som bruker programmet på et grunnleggende nivå.

Kurset skal sette deg i stand til å bruke Excel i forbindelse med kollektive lønnsforhandlinger. Det er avgjørende å kunne se og vurdere hva krav og tilbud innebærer kostnadsmessig. Kurset skal vise deg hvordan du praktisk kan bruke Excel til dette. Programmet kan også brukes til å lage statistikk som grunnlag for argumentasjon, blant annet historisk lønnsutvikling og forskjeller/likheter mellom grupper. Det vil være både teori og praktiske oppgaver. Du må derfor ha med deg PC med mulighet for bruk av Excel.

Det er begrenset med plasser på kurset, og det er ikke førstemann til mølla. Bekreftelse på eventuell plass sendes etter påmeldingsfristens utløp.

Det blir baguettlunsj ved ankomst kl 10.45.

Kurs samt reise er kostnadsfritt for tillitsvalgte. Reiseutgifter dekkes etter rimeligste reisemåte.

Eventuelt forfall må meldes snarest mulig og senest to uker før kursstart til kurs@juristforbundet.no.

Påmelding:
juristforbundet.no/tillitsvalgt

Spørsmål:
kurs@juristforbundet.no



Ble alvorlig syk og fikk erfare viktigheten av god tilrettelegging. Nå gir arbeidsrettsadvokaten råd om arbeidsvett

På Instagram og gjennom foredrag ønsker arbeidsrettsadvokat Marianne Haaland å lære bort sine arbeidsvettsregler for å hjelpe flere med å få et bedre arbeidsliv. Ideen oppstod da hun selv plutselig sto utenfor arbeidslivet, utslått etter kreftbehandling. Hun var friskmeldt, men følte seg langt fra frisk.

 Tuva Bønke Grønning

Haaland jobbet som arbeidsrettsadvokat i NITO og bistod arbeidstakere som opplevde utfordringer i arbeidslivet. Hun hadde sett mange falle utenfor på grunn av sykdom, kommunikasjonsproblemer, tilpasning eller tilretteleggingsproblemer eller fordi de var havnet på feil hylle.

Da hun selv ble alvorlig syk, fikk hun på nært hold erfare hvor avgjørende støtte og tilrettelegging kan være, men også hvor viktig det var at hun selv tok tak i de tingene hun kunne bidra med for å prøve å bli bedre.

– Mens jeg var sykmeldt, reflekterte jeg over hvordan arbeidshverdagen påvirker helsen, og omvendt, og hvordan manglende kunnskap om hva som kan gjøre at vi fungerer bedre i arbeidslivet, både kan føre til unødvendige sykmeldinger og at vi presterer dårligere, sier hun.

Det var disse refleksjonene som la grunnlaget for *arbeidsvettsreglene* og Instagram-kontoen hvor hun i dag deler kunnskap med sine over 30. 000 følgere.

Tilrettelegging og helsekøer

Haaland trekker frem fire faktorer som var avgjørende for at hun selv kom seg tilbake til jobb: rask medisinsk behandling, støtte hjemmefra, god tilrettelegging fra arbeidsgiver og egen motivasjon og håp om bedring.

– Jeg hadde en arbeidsgiver som ikke bare la til rette, men også ga meg tydelige forventninger. Det var kortere arbeidsdager, hjemmekontor og gradvis opptrapping. Kombinasjonen av støtte og krav var viktig for at jeg skulle bygge meg opp igjen, sier hun.

Hun understreker at ikke alle er like heldige. Mange møter lang ventetid i helsevesenet og arbeidsgivere som ikke har mulighet eller vilje til å tilrettelegge tilstrekkelig.

– Vi kan heller ikke snakke om å redusere sykefravær uten å snakke om kapasiteten i helsevesenet. Uansett hvor lenge du må vente på spesialist eller behandling, så tigger fristen ubønnhørlig mot arbeidsavklaringspenger for mange.

Medvirkningsplikt

Fra sofaen ble altså «arbeidsvettsreglene» – et sett med retningslinjer for et mer bærekraftig arbeidsliv, til. Reglene tar utgangspunkt i Haalands erfaringer både som advokat og som arbeidstaker i en sårbar situasjon. I dag reiser hun rundt og holder foredrag om reglene ved siden av jobben i NITO.



Foto: Mari Saanum Bessesen

– Det handler ikke bare om å unngå sykmeldinger, men også om kunnskap som gjør at de ansatte og ledere faktisk både presterer bedre og har det bedre. Foredraget handler i stor grad om ansvarliggjøring – ikke bare av arbeidsplassene, men også av hver enkelt av oss. Det er tross alt hver og en av oss, og de valgene vi tar, som utgjør jobbene våre.

En av Haalands viktigste lærdommer, både fra jobben og fra egen sykdomsperiode, handler om kommunikasjon. At hun jobbet som

arbeidsrettsadvokat og derfor var godt kjent med medvirkningsplikten, tror Haaland også spilte en rolle i hennes situasjon. Hun er opptatt av å tydeliggjøre at arbeidstakeren også har et ansvar.

– Det er viktig at hver enkelt av oss er bevisst på den kommunikasjonen vi har med oss selv. Mange av oss glemmer nok i en travel hverdag at den indre dialogen vi har også påvirker hvordan vi føler oss, hvilke valg vi tar, og hvordan vi håndterer utfordringer, sier hun.

Hennes erfaring er at dårlig eller manglende kommunikasjon er ofte årsaken til konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

– Mange er klar over at man ikke trenger å oppgi diagnose til arbeidsgiver, men glemmer plikten til medvirkning – altså å gi informasjon om egen arbeidsevne. Det er en viktig del av samarbeidet for å finne gode løsninger, sier hun.

– Og så må arbeidsgivere huske på at alle kan bli syke eller havne i situasjoner som gjør at man trenger ►

Hverken arbeidsplassen eller vi kan nok om hvor stor betydning små og faktisk konstandsfrie tiltak, kan ha for et bedre arbeidsliv

tilrettelegging, og man må ikke glemme at mange kan komme sterkere tilbake. Jeg tror selv at jeg er en bedre arbeidsrettsadvokat etter å ha opplevd en slik situasjon selv.

Hun påpeker at hun har møtt mange som har falt ut av arbeidslivet i en lignende situasjon, enten på grunn av manglende tilrettelegging eller fordi det rett og slett ikke har vært mulig å komme seg opp i full jobb i løpet av sykmeldingsperioden.

Haaland er opptatt av å påpeke at hun gjennom sin jobb som arbeidsrettsadvokat vet godt at ikke alle er like heldige som henne når de først blir syke, og at en persons situasjon ikke nødvendigvis kan sammenlignes med en annens.

Vil ha mer forebygging

Marianne Haaland mener arbeidsvetsreglene kan være nyttige for å forebygge sykefravær både hos unge og eldre arbeidstakere.

– Men den største økningen i sykefravær ser vi hos unge arbeidstakere. Her er det mye som kan forebygges gjennom mer kunnskap om hvordan vi får et bedre arbeidsliv, kommunikasjon og økt bevissthet rundt hvordan vi håndterer stress og belastninger, sier hun.

Hun mener mange arbeidsplasser har mye å tjene på å gjøre denne kunnskapen mer tilgjengelig for de ansatte.

– Jeg skulle ønske disse tingene var kunnskap som det ble snakket mer om på samfunnsnivå. Vi kan godt si at alle har et personlig ansvar,

men vi tar det ikke, og jeg tror rett og slett mye av dette skyldes at hverken arbeidsplassen eller vi kan nok om hvor stor betydning små og faktisk konstandsfrie tiltak, kan ha for et bedre arbeidsliv. Jeg måtte lære meg disse tingene etter at jeg allerede var blitt syk, og jeg tror det gjorde prosessen tyngre enn den kanskje kunne ha vært. Jeg tror at jo mer vi kan på forhånd, jo bedre rustet er vi.

Tre regler

■ *Haalands første arbeidsvetsregel er at du må være villig til å endre deg. Dette gjelder både ledere og ansatte.*

– Og det gjelder både rent praktisk og mentalt. Det er ikke slik at du alltid sitter med en sannhet som er en sannhet for alle. I tillegg tror jeg det er viktig å akseptere at andre ikke nødvendigvis kommer til å forstå hva du har vært igjennom, og ikke bli fornærmet når de ikke forstår.

■ *Det tar oss raskt videre til neste regel, forteller advokaten – lær deg å snakke så folk hører.*

– Å kommunisere godt er en egenskap vi alle kan utvikle. Martin Luther King var selvfølgelig et talent, men han holdt også over 2500 taler – så han var også veldig godt trent. Det hjelper jo ikke hvor godt budskap noen av oss har hvis vi ikke klarer å formidle det. Det er nok vanskeligere å få folk til å prestere på jobb hvis du ikke kan kommunisere, sier hun.

■ *Haalands tredje arbeidsvetsregel handler om å ta vare på andre. Du betyr mer enn du tror, mener hun.*

– Dette høres kanskje rart ut, men en av de beste måtene du kan ta vare på andre er å ta vare på deg selv. Dette er en kontinuerlig jobb. Jeg tenker også at livene til alle kan bli bedre hvis vi ikke leter etter denne store vedvarende lykken, slik vi blir presentert for det på sosiale medier. Let heller etter det som gjør deg fornøyd, så er det lettere å merke de fine tingene vi allerede har i livet.

– Det handler om å ha realistiske forventninger til arbeidslivet.

Lover, regler og sunn fornuft

Haaland forteller at tanken bak arbeidsvetsreglene var å skape bevissthet rundt de tingene som ikke nødvendigvis bare handler om lover og regler.

– For å få ting til å fungere best mulig, så kan det ikke bare handle om å holde seg innenfor loven. Arbeidsgiver skal selvfølgelig forholde seg til loven, men det er viktig å bruke litt vett også, sier hun.

– Det finnes ingen lov mot å kalle inn en sykmeldt ansatt til drøftelsesmøte en fredag, men må du virkelig det? Da sitter den ansatte igjen med sin egen stressreaksjon gjennom helgen uten mulighet til å kontakte noen og finne ut av ting.

Hun ser ofte at slike ting skaper unødvendig stort konfliktnivå.

I jobben som arbeidsrettsadvokat møter Haaland partene når det allerede har gått litt skeis. Hun ser ofte at det motsatte av arbeidsvetsreglene er gjengangere: manglende evne til tilpasning eller tilrettelegging, dårlig kommunikasjon og konflikter på arbeidsplassen.

Hun understreker at hver sak er ulik, og at for eksempel tilrettelegging ikke alltid er like enkelt, avhengig av yrke og type arbeid. Hun ser ofte saker hvor arbeidsgiver ikke har vært villig til å tilrettelegge godt nok, men også saker hvor arbeidstaker ikke vil innse at kapasiteten ikke lenger samsvarer med det stillingen krever, og at man er nødt til å finne en annen løsning.

– Ofte trengs det en realitetsordning på begge sider. Arbeidsgiver plikter å se om det kan være en annen type jobb den ansatte kan passe i, men for den ansatte kan det være en vanskelig prosess å akseptere et annet funksjonsnivå.

– Noen blir ikke friske, og faller kanskje ut av arbeidslivet uansett hvor mye de prøver. Det viktigste da er å huske at verdien din som menneske ikke ligger i jobben din.



Foto: iStock.com/hatman12

Invitasjon til å søke humanitær bistand fra Juristforbundet

Juristforbundet deler hvert år ut økonomisk bistand til humanitære organisasjoner som arbeider for rettsikkerhet og rettsstatlige prinsipper.

Relevante organisasjoner inviteres til å søke om bistand for 2025. Begrunnet søknad sendes Juristforbundet, att. Jan Lindgren jl@juristforbundet.no, innen 4. april 2025.

Det forutsettes at mottakerne kan bidra med ulike informasjons- og opplæringstiltak rettet mot forbundets medlemmer. Samarbeidet skal også, når dette er naturlig, lede til felles medieutspill om sammenfallende synspunkter på aktuelle politiske og humanitære saker.

Mottakernes arbeid kan drives både nasjonalt og internasjonalt. Juristforbundet forbeholder seg retten til å øremerke sin bistand til bestemte prosjekter, mottaksland eller arbeidsområder hos den valgte organisasjonen.

Retningslinjer for Juristforbundets humanitære engasjement finnes på juristforbundet.no



JURIST
FORBUNDET

Lytter med øynene – gleder seg til å gå i retten

For litt over et år siden endret livet seg dramatisk for HELPs advokatfullmektig Joakim Nilsen. Fra å ha en fungerende hørsel opplevde han plutselig å bli døv, over natten.

 Ole-Martin Gangnes

– Jeg hadde hatt en gradvis forverring av hørselen siden jeg var 18, men da hørselen plutselig forsvant helt i mars i fjor, kom det som et sjokk. Det var som å bli kastet ut i en verden jeg ikke kjente til. All lyd forsvant, og det eneste jeg hørte var en slags støy i hodet mitt. Det var utrolig frustrerende, forteller Joakim Nilsen i en pressemelding fra HELP, i forbindelse med at han deltar i radioprogrammet «Ekko» på NRK P2.

Der forteller han om hvordan han opplevde å miste hørselen over natten, og om hvordan han har snudd utfordringene til muligheter.

Gjennom mange år hadde han brukt høreapparater, og en behandling han fikk fra 22-årsalderen gjorde at han kunne leve et tilnærmet normalt liv med telefonmøter og

musikk. Men da han måtte ta en pause fra behandlingen, skjedde det uventede. Etter flere episoder med akutte hørselstap som kom tilbake, var det til slutt ingen lyd igjen.

Til tross for en krevende situasjon var det aldri aktuelt å gi opp jobben. Men overgangen til et liv uten hørsel krevde nye ferdigheter, spesielt tegnspråk.

– Jeg begynte med tegnspråkundervisning, men det tok over et halvt år før jeg i det hele tatt fant ut hvem jeg skulle kontakte for å få opplæring. Ingen visste hvor jeg skulle henvende meg. Da jeg endelig kom i gang, var undervisningen på et for lavt nivå, og jeg hadde allerede rukket å utvikle meg forbi tilbudet jeg fikk. Så akkurat nå har jeg faktisk ikke et tilbud som passer meg, sier han.

Tilrettelegging på jobben

I tillegg til språkutfordringene var det en omfattende prosess å få på plass den praktiske tilretteleggingen, forteller han.

– Det tok lang tid å få alt på plass. Jeg måtte selv søke om alle hjelpemidler – fra brannvarsling hjemme til tolketjenester og apper som kunne hjelpe meg å kommunisere. Man får ingenting automatisk. Det er så mange skjemaer og søkna-

der – selv for ting som burde være en selvfølge.

Han skryter av arbeidsgiveren.

– Jeg kunne ikke bedt om en bedre arbeidsgiver i denne situasjonen. Lederen min og kollegaene har vist at de virkelig vil at jeg skal lykkes, og det betyr alt. Det er ikke snakk om tilrettelegging bare fordi det er en plikt – det er ekte engasjement for å få meg til å fungere som alle andre, sier han.

Takket være tolketjenester kan Joakim fortsatt delta i møter, og han har funnet nye måter å kommunisere med klientene sine på, skriver HELP.

– Jeg bruker Teams til skriftlige møter, og det fungerer overraskende godt. Kundene ser meg på video, og vi skriver til hverandre. Mange synes det er en positiv opplevelse, og jeg har fått mange fornøyde tilbakemeldinger. Etter hvert har jeg også begynt å bruke telefontolk, og det later til at klientene knapt tenker over at kommunikasjonen foregår via tolk.

I retten

Han har også større ambisjoner.

– I starten trodde jeg at jeg aldri kunne ta tvistesaker igjen. Jeg tenkte at tegnspråk ville gjøre dette for vanskelig, at klientene ville synes det var plagsomt. Men jo mer jeg har jobbet,



Joakim Nilsen sammen med programleder Jan Erlend Leine i Ekko, NRK P2, og uvurderlige talespråktolker fra NAV
(Foto: Jean Christine Cena, NRK)

dess mer ser jeg at dette faktisk er mulig. Jeg har troen på at jeg også kan gå i retten, og det ser ut til at kollegaene mine har troen på meg også.

– Min første rettsak blir nok en ny opplevelse for alle involverte, ikke bare for meg. Men det handler om å ufarliggjøre det. Mange vet

nok ikke helt hvordan de skal forholde seg til en døv advokat i retten, men det skal jeg vise dem.

For andre som må tilpasse seg en funksjonsnedsettelse, har han følgende råd:

– Du må eie situasjonen selv. Hvis du ikke selv forteller hva du

trenger, vil ingen få vite det. Tidligere prøvde jeg å skjule utfordringene mine, men det sliter deg bare ut. Nå sier jeg tydelig fra: «Jeg har med tolk, snakk som vanlig, se på meg når du snakker til meg, ikke skjul munnen din.» Det gjør det lettere for alle.

Jobbsøking

– Nesten umulig å komme seg gjennom en hel karriere uten at det på et eller annet tidspunkt vil oppstå behov for tilrettelegging



I jobben som mangeårig karriererådgiver i Juristforbundet har Inger-Christine Lindstrøm snakket med mange jurister som er usikre på hvordan de skal gå frem når de står i en jobbsøkerprosess og vet at de vil ha noe behov for tilrettelegging i jobben, enten på grunn av en diagnose eller livssituasjon.

 Tuva Bønke Grønning

– Som karriereveileder ser jeg at alt som er annerledes enn A4 ofte fører med seg litt bekymringer i en jobbsøkerprosess. Ofte er det litt skambelagt å snakke om tilrettelegging fra medarbeidernes side. Man vil helst fremstå som den ideelle arbeidstaker, hva nå enn det innebærer, sier hun.

Lindstrøm mener det ikke er noen fasit på når i prosessen du skal være åpen om eventuelle tilretteleggingsbehov, men at det kan være lurt å tenke på timingen; når er det relevant?

– Du er jo på jakt etter en arbeidsgiver som har plass til deg og vil ha deg som kollega. Du skal ikke nødvendigvis skjule noe, men det handler litt om timing og tillit. Det går som regel bedre enn man frykter.

– Jeg hører ofte folk snakke om tilrettelegging som et gode, men det er faktisk en rettighet.

Karriererådgiveren oppfordrer likevel å tenke gjennom årsaken til at du sier noe om det tidlig i en jobbsøkerprosess.

– Hvis du forteller mest for å få katta ut av sekken og lette egen uro er det kanskje feil tidspunkt. Men hvis det er nyttig for arbeidsgiver, er det sannsynligvis rett tid, mener hun.

Hun understreker at det naturligvis er mange variasjoner av utfordringer og mulige måter å tilrettelegge på, og at hun generelt synes arbeidsgivere i Norge er både imøtekommende og løsningsorienterte.

– Noen trenger fysiske hjelpemidler, mens andre trenger kanskje



Foto: Tore Letvik

mulighet for mer ro, hjemmekontor eller fleksibel arbeidstid. Noen har kroniske sykdommer, mens andre trenger tilrettelegging i perioder med sykdom eller utfordrende livssituasjoner som syke barn eller omsorgsoppgaver for egne foreldre.

– I løpet av et langt arbeidsliv er det nesten umulig å komme seg gjennom en hel karriere uten at det på et eller annet tidspunkt vil oppstå et eller annet behov til tilpasning. Det er også de fleste arbeidsgivere klar over.

– Porsjonere informasjon

Å skulle søke ny jobb oppleves likevel ofte ekstra sårbart for mange som har behov for tilrettelegging, erfarer karriererådgiveren. Hun forteller at flere ønsker å søke seg til ny

jobb hvis de opplever manglende tilrettelegging i nåværende jobb.

– Spesielt dette med tilrettelegging for hjemmekontor er en gjenganger. Vi har jo begynt å se på det som det naturligste i verden, og mange har lagt opp livet etter en slik struktur som gjør at hverdagen fungerer bedre, kanskje spesielt for en de med kroniske eller forbigående helseutfordringer eller lang reisevei.

At du har utfordringer med nåværende eller tidligere arbeidsgiver rundt tilrettelegging er noe du bør unngå å legge vekt på i en jobb-søkerprosess, påpeker Lindstrøm.

– Det kan dukke opp mange dilemmaer og problemstillinger knyttet til dette. Den viktigste enkeltfaktoren er god dialog med nærmeste og eventuelt kommende ►

Spesielt dette med tilrettelegging for hjemmekontor er en gjenganger. Vi har jo begynt å se på det som det naturligste i verden, og mange har lagt opp livet etter en slik struktur

leder. Det kan kanskje være lurt å porsjonere informasjonen noe i en jobbsøkerprosess, sier hun.

Lindstrøm oppfordrer også til å ta en runde med seg selv med tanke på hva du behøver. Ønsker du jobbbytte *kun* fordi du trenger tilrettelegging, kan det også være greit å ta en runde på om det kan gjøres noe i nåværende jobb.

Karriererådgiveren har tidligere jobbet med oppfølging av langtids-sykmeldte, og opplevde da at mange ikke turte å ta opp med leder hva de trengte.

– Jeg husker godt en kontoransatt som slet med mye smerter og ikke turte si at hen kunne trengt et sted å legge seg flatt for å ta pauser. Da jeg sa dette for hen i en samtale med leder, var den umiddelbare reaksjonen at «ja, men det kan vi jo fikse». Arbeidsgiver ordnet noe å legge seg ned på og gardiner til cellekontoret, slik at hen også slapp at kollegaene så at hen hvilte.

– Noen ganger kompliserer vi det selv fordi vi skammer oss. Jeg snakker til stadighet med jurister som synes det er flaut å si at de trenger mer skjerming for å kunne konsentrere seg for eksempel, sier hun.

Hull i CV-en

Noen ganger er ikke tilrettelegging nok, og man havner av ulike grunner utenfor arbeidslivet i en periode. Hvis det er selvvalgt fordi man ønsker å drive med et privat prosjekt, være mer med barn eller lignende, er det ofte lettere å si noe om det når man skal søke jobb igjen, opplever Inger-Christine Lindstrøm. Hvis det er snakk om sykdom, synes mange det er veldig vanskelig å vite hvordan man skal gå frem, forteller hun.

– Systemet skiller ikke på diagnoser, og for noen gjør helsekøer og lengre sykdomsforløp at man havner utenfor en periode. Og når du skal tilbake til jobb passer kanskje ikke

den typen jobb du hadde din situasjon lenger.

Dessverre er det lett å bli sortert bort i søknadsbunken hvis man har et såkalt hull i CV-en øverst. Har man hatt en arbeidsgiver gjennom sykdomsperioden oppleves det ofte litt enklere fordi det ikke synes på CV-en, mener Lindstrøm.

Hun mener det kan være nyttig å skrive noen velvalgte ord om «hullet på CV-en».

Jeg snakker til
stadighet med jurister
som synes det er flaut
å si at de trenger mer
skjerming for å kunne
konsentrere seg

– Har du vært på arbeidsavklaringspenger uten å ha en arbeidsgiver i tre år for eksempel, kan du kanskje skrive noen velvalgte ord om tilbakelagte helseutfordringer, men hold det kort. Kanskje har du tatt et fag eller to i perioden eller gjort noe annet du er glad for? Fremhev i så fall det, sier hun.

– Ønsker du å gjøre et karriereskift etter sykdom kan du også eventuelt fokusere på dette, og si noe om motivasjonen for å søke nye utfordringer.

Lindstrøm oppfordrer også her til å porsjonere informasjonen litt i prosessen.

– Har du vært utbrent og er redd det kan skje igjen, trenger du ikke nødvendigvis dele den frykten i en ansettelsesprosess. Det er noe med å ikke ta ansvar for alt som *kan* skje før det har skjedd. Selv den friskeste og sterkeste på kan gå på trynet i slalåmbakken og bli langvarig borte fra arbeidsplassen.

– Vær klar på hva du har å by på her og nå og legg vekt på dette.

Hva ønsker du deg?

Lindstrøm oppfordrer også til å tenke på hva du selv er på jakt etter når du leter etter jobb, enten du har behov for tilrettelegging eller ikke.

– Det handler om å finne en god match, både for arbeidssøker og arbeidsgiver.

Hun trekker frem at hun den siste tiden har snakket med flere som mener å oppleve å komme til flere intervjuer etter at de begynte å krysse av i jobbportalen hvor det er mulighet for å oppgi om man har funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn.

– Dette gjelder stillinger i det offentlige. Jeg opplever at mange kvier seg for å krysse av, men jeg snakket nylig med en med en ADHD-diagnose med behov for tilrettelegging som opplevde at hen har blitt kalt inn til flere intervjuer.

For å bli vurdert som søker i disse gruppene, må søkerne med funksjonsnedsettelse ha behov for tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet.

Søkere med hull i CV-en må ha hatt opphold fra arbeid, utdanning eller opplæring i til sammen minst to år de siste fem årene på grunn av sykdom, psykisk sykdom, rus eller soning, eller de må i fraværperioden ha vært aktive arbeidssøkere.

– Du får jo ikke nødvendigvis jobben for det, men hvis det er kvalifiserte søkere i disse gruppene, plikter virksomheten å kalle inn en søker i hver kategori til intervju, sier Lindstrøm.

– Det kan selvfølgelig være ubehagelig å være sårbar, men husk at du er ikke sykdommen, diagnosen eller historien din. Du er først og fremst en ressurs for din fremtidige arbeidsgiver.



Foto: iStock.com/gnitskaya

20 % rabatt hos Bull Ski & Kajak

Bull Ski & Kajak har en veldig enkel forretningsstrategi. I deres butikker skal du kun finne produkter de kan anbefale fordi de har testet det selv. Få varegrupper, som ski, klær, sykkel og løp, og ekstremt aktive ansatte gjør dette mulig.

I Bull Ski & Kjakks nettbutikk får alle Juristforbundets medlemmer 20 % rabatt på hele varesortimentet. Noen varegrupper er unntatt – se nettsiden for mer informasjon.

juristforbundet.no/medlemsrabatter



JURIST
FORBUNDET

Sykefravær – rammer, grunnlag og ansvar

Et vedvarende høyt sykefravær er en stor utfordring, både for partene i det enkelte arbeidsforholdet og for samfunnsøkonomien. Tross felles tiltak og målrettet satsning, har ikke partene i arbeidslivet lyktes med å få ned sykefraværet.

Av Ragnhild Bø Raugland,
advokat i Juristforbundet



Vi vil i denne artikkelen se nærmere på hovedlinjene i regelverket når det gjelder vilkår for sykepenger, rammene for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt. Disse punktene henger tett sammen, men ser man på lovenes krav og formuleringer, gis det et inntrykk av at reglene ikke er tilstrekkelig samstemt.

Rettslig grunnlag for retten til sykepenger

Arbeidsavtalen danner det rettslige grunnlaget for arbeidsforholdet. Denne utløser rettigheter og plikter både for arbeidstaker og arbeidsgiver. En sentral plikt er at arbeidstakeren skal utføre et pålagt arbeid, mot at arbeidsgiver betaler lønn. Ved sykdom har arbeidstaker, på nærmere angitte betingelser i folketrygdlovens (ftrl.) kap. 8, rett til sykepenger. Arbeidsgiver dekker

lønn de første 16 sykedagene (arbeidsgiverperioden), og etter dette overtar folketrygden (Nav) ansvaret for å dekke løpende sykepenger til arbeidstaker.

Formålet med sykepenger er å gi kompensasjon for bortfall av lønn ved sykdom eller skade. Arbeidsuførhet som skyldtes «sosiale eller økonomiske problemer o.l., gir ikke rett til sykepenger», jf. ftrl. § 8-4. For arbeidstaker som delvis kan utføre arbeidsoppgaver, skal det ytes graderte sykepenger.

For å oppnå retten til å få dekket lønn ved sykdom, må arbeidstaker melde fra så raskt som mulig ved sykdom. Normalt skjer dette samme dag som vedkommende blir syk. Den konkrete måten dette gjøres på, vil normalt være regulert i internt arbeidsreglement mv. Arbeidstaker skal i den oppfølgende dialogen med arbeidsgiver samtidig avklare følgende forhold:

- Har arbeidstaker noen restarbeidsevne?
- Er sykefraværet arbeidsrelatert?
- Fraværets forventede lengde

Ved sykemelding skal arbeidstaker orientere og levere sykemeldingen til arbeidsgiver «umiddelbart» og senest innen 14 dager etter at sykemeldingen er tilgjengelig fra Nav. Arbeidstaker skal gi løpende informasjon til arbeidsgiver om status i sykdomsutviklingen og hvordan utsiktene til bedring er.

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Arbeidsgiver har på sin side en tilretteleggingsplikt. Denne er i hoved-

sak regulert i arbeidsmiljøloven (aml.) § 4-6 og ftrl. § 8-7a.

Hovedelementene i tilretteleggingsplikten er at arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak for at en arbeidstaker med redusert arbeidsevne grunnet sykdom, skade, slitasje el. skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Plikten for arbeidsgiver gjelder «så langt det er mulig», og arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeide, eventuelt med særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, eller andre tiltak.

Forarbeidene til bestemmelsen presiserer at plikten innebærer et «et vidtrekkende ansvar» som må «tolkes strengt» og kan omfatte tiltak som er «økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver». Typiske eksempler på tilretteleggingstiltak er tilbud om regulerbart arbeidsbord, økt bruk av hjemmekontor i en periode, reduserte leveransekrav, variasjon/lemping av arbeidsoppgaver eller arbeidstider.

Plikten er imidlertid begrenset. Arbeidsgiver har ikke noen plikt til å opprette en ny stilling eller at tiltakene skal etableres som en fast ordning. Momenter om hvor langt plikten strekker seg, er blant annet virksomhetens størrelse, hvordan arbeidsmiljøet generelt blir rammet, om andre arbeidstakere får ekstra belastning, om tiltakene er tidligere forsøkt og den samlede belastningen for arbeidsgivers virksomhet. Tilretteleggingsplikten begrensnings var tema i «Widerødommen», HR-2022-390-A.

Tilretteleggingsplikten innebærer videre en plikt for arbeidsgiver, i samråd med arbeidstaker, å utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeidet. Dette skal gjøres så tidlig som mulig, og senest når arbeidstakeren har vært sykemeldt i fire uker.

Planen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver, arbeidsevne og eventuelt restarbeidsevne, og den skal sendes til sykemelder innen fristen på fire uker. Videre har arbeidsgiver en plikt til innen syv uker å innkalle arbeidstaker til et dialogmøte om innholdet og videre avklaringer av oppfølgingsplanen. Partene har i perioden et ansvar for å ha jevnlig kontakt, med det formål å få arbeidstaker helt eller delvis tilbake til arbeidet.

Dersom dette ikke har lyktes innen 26 uker, skal Nav innkalle til nytt dialogmøte etter reglene i ftrl. § 8-7a. Ved behov kan de involverte be om at Nav innkaller til et dialogmøte etter ett år med sykemelding.

Arbeidstakers medvirkningsplikt

Bestemmelsene om arbeidstakers medvirkningsplikt kommer gjerne i skyggen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Arbeidsmiljøloven fastsetter på generell basis i aml. § 2-3 at arbeidstaker plikter å delta i det organiserte helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet, samt medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter innkalt av arbeidsgiver. Denne plikten er fulgt opp i ftrl. § 8-8 som fastsetter følgende:

Medlemmet har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt. Medlemmet plikter også å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialog-

møter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 4-6 og folketrygdloven § 8-7 a

Retten til sykepenger faller bort dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak, se også § 21-8. Det samme gjelder dersom medlemmet uten rimelig grunn unnlater å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner, unnlater å delta i dialogmøter som nevnt i første ledd, eller unnlater å være i arbeidsrelatert aktivitet som nevnt i andre ledd

Ordlyden er klar, og gir tydelige føringer for arbeidstakers medvirkningsplikt. Arbeidstaker kan ikke, uten særskilt grunn, la være å samarbeide med arbeidsgiver. Rent praktisk kan det være vanskelig for arbeidstaker å utføre plikten slik loven skisserer. Dette kan typisk være hvor sykefraværet er knyttet til sensitive eller følsomme forhold som arbeidstaker ikke ønsker å dele med arbeidsgiver. Det sentrale her er at arbeidstaker må informere om arbeidsevnen, ikke om diagnosen. Videre kan det være vanskelig der sykdommen er relatert til forholdene på arbeidsplassen, som samarbeidsproblemer og uforvarlig arbeidsmiljø. I disse tilfellene vil det kunne oppleves som utfordrende for en syk person å ha direkte kontakt med leder eller HR. Lovgiver har imidlertid ikke tatt høyde for dette, og arbeidstaker vil, med visse unntak, ha et ansvar for å bidra slik loven krever. Det er mulig å ha med seg en støtteperson i møtet, som verneombud eller tillitsvalgt.

Uklarheter i regelverket

Når det gjelder ordlyden i de aktuelle bestemmelsene som er gjennomgått ovenfor, så har lovgiver valgt å bruke forskjellige formuleringer. Vilkåret for å få sykepenger

er relatert til «funksjonsnedsettelse som klart skyldtes sykdom eller skade». Det er stilt som vilkår at arbeidsuførheten, for å gi rett til sykepenger, ikke skyldtes «sosiale eller økonomiske problemer», se blant annet HR-2018-2344-A.

I aml. § 4-6 om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er kravet at «arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l.». Bestemmelsen har ingen begrensninger knyttet til om arbeidsuførheten skyldtes sosiale eller økonomiske problemer. Plikten er gradert, til å gjelde «så langt det er mulig» uten at det i lovteksten er angitt relevante vurderingspunkter.

Vilkårene for arbeidstakers medvirkningsplikt er regulert både i arbeidsmiljøloven og i folketrygdloven. Her er det stilt krav om at arbeidstaker medvirker til utforming og etterlevelse av oppfølgingsplanen, samt deltar i dialogmøtene. Plikten er strengt formulert og gir lite rom for skjønn. Arbeidstaker har ikke bare en medvirkningsplikt. Det er også hjemlet en aktivitetsplikt, ved å vurdere egen funksjonsevne og bidra med hensiktsmessige tiltak. Arbeidstaker skal også å «ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak». En tilsvarende aktivitetsplikt er ikke inntatt i aml. Det betyr at arbeidstaker kan minste retten til sykepenger etter ftrl., uten at det får følger for arbeidsforholdet.

Vi går ikke her nærmere inn på om de forskjellige formuleringene og pliktene er bevisst fra lovgivers side. Det vi likevel tror, er at det vil være en fordel med sammenfallende formuleringer og vilkår i de aktuelle lovene som omhandler til dels samme tema, for å tydeliggjøre partenes ansvar og plikter ved sykefravær.

Juss på spekteret

En anonym jusstudent skriver her om sine bekymringer for hvilke utfordringer hun vil møte i arbeidslivet med en autismediagnose.

Googler du «jurist med autisme», er det ingen jurister med autisme som fremgår av søkeresultatet. Jeg har derfor ingen andre enn meg selv å se til når jeg navigerer studie- og arbeidslivet. Det betyr også at potensielle arbeidsgivere og kollegaer sannsynligvis ikke har møtt en autistisk jurist som er åpen om sin diagnose. Jeg ønsker derfor å benytte muligheten til å forklare hva autisme (formelt kjent som autismespekterdiagnose) er, og hvordan autistiske jurister passer inn i arbeidsmarkedet. Allerede nå ønsker jeg å ta forbehold om at jeg snakker basert på egne erfaringer: Jeg er ikke alle autister, og alle autister er ikke meg. Jeg håper likevel dette er belysende for leseren.

Hva er en autist?

Autismespekterdiagnose omfatter flere diagnoser, deriblant Asperger syndrom, atypisk autisme og uspesifisert gjennomgripende utviklingsforstyrrelse. Årsaken til at alt er samlet under én diagnose, er at man ser på det som et autismespekter. Fremfor å se på autisme som en målestokk, der man enten er «litt autist» eller «veldig autist», er det ansett som et regnbuespekter hvor enkelte farger er veldig markerte, mens andre ikke er det.

For å illustrere regnbuespekteret kan jeg bruke meg selv som eksempel. Jeg er svært utadvendt og har mange venner. Fargespekteret mitt er derfor grått på punktet «sliter med å finne venner». Samtidig er jeg

rigid, har altoppslukende interesser, er sensitiv for lyder, liker ikke endringer, og sliter med å lese intensjoner. Jeg får derfor utslag på blå, rød og grønn på fargespekteret.

Dette fargespekteret er ikke nødvendigvis synlig for andre mennesker, særlig hvis man holder fast ved stereotypen om at autister er frekke savanter uten kommunikasjonssevner eller empati. Stereotypen er riktignok treffende for enkelte, men langt fra alle. Hadde du møtt meg, hadde du nok sagt at du «aldri hadde glettet at du var autist», slik som jeg ofte får høre. Det er nok ment som et kompliment, uten at det føles slikt. For at jeg skal fremstå nevrotypisk, kjører jeg konstante algoritmer i hodet mitt for å oversette sosiale situasjoner. Jeg teller sekundene jeg holder blikkontakt, jeg er veldig bevisst på kroppsspråket og tonefallet mitt, og uttrykker ikke misnøye når det skjer en plutselig endring i jobbdagen min. Det koster meg dermed en del mer enn andre å fremstå nevrotypisk. Jeg liker å sammenligne det med å skulle snakke engelsk hele livet, uten å være flytende i språket. Man blir flinkere med tiden, men det er slitsomt.

Årsaken til at jeg beretter om dette, er at jeg vil gi juristmassen en større forståelse for at autisme er mer enn bare stereotypen, og dette er noe som er verdt å ha i mente både som arbeidsgiver og kollega, men også som jurist i møte med autistiske klienter.



Arbeidslivet trenger autistiske jurister

Jeg er av den oppfatningen at samfunnet ganges av autistiske jurister. Som autist, har man gjerne en evne til å «hyperfokusere». Det er ganger hvor jeg blir så opphengt i en oppgave at jeg sitter ti timer i strekk uten å spise, drikke eller reise meg, uten å ense at tiden forsvinner. Jeg er også det motsatte av en prokrastinerer, idet jeg ikke kan slappe av hvis jeg må utsette en oppgave. Særemnet mitt på videregående var skrevet ferdig den første skoleuken i august, selv om den skulle leveres i mars. Nå er ikke jeg alle autister, og alle autister er ikke meg, men poenget er at enkelte trekk kan være positive i en jobbsammenheng.

Det er mange andre stereotypiske trekk man kan påpeke som positive i en jobbsammenheng: Vi er gjerne svært nysgjerrige, har en sterk rettferdighetsfølelse, er detaljorienterte og gode til å gjenkjenne mønstre, objektive av natur, og opererer bra innenfor de fastsatte rammer jussen tilbyr. Arbeidssteder som legger til rette for våre behov vil også tilrettelegge for at disse egenskapene kommer frem.

Dessuten utgjør autister rundt 1% av samfunnet. Det er derfor viktig at autistiske personers stemmer har en plass i rettssystemet. Anekdotisk sett vil jeg påpeke et problem jeg har sett i autistmiljøet, hvor autister skriver robotisk og blir beskyldt for å benytte kunstig intelligens. I slike tilfeller vil det gagne



rettssikkerheten at en nemd eller et utvalg som skal vurdere beskyldninger om bruk av kunstig intelligens har et autistisk perspektiv. En autistisk jurist har også gode forutsetninger for å stille en autistisk person de «rette» spørsmålene. Selv om autister er forskjellige, er det ofte lettere for oss å kommunisere med hverandre, enn det er å kommunisere med utenforstående.

Tilrettelegging på studie og i arbeidslivet

Jeg er student på sisteåret. Jeg har aldri spurt om tilrettelegging før fjerdeåret. Dette henger delvis sammen med at årene med obligatorisk oppmøte sammenfalt med covid, slik at jeg kunne delta digitalt på samlinger og få forelesninger gjort tilgjengelig digitalt. Jeg oppfordrer derfor universitetene til å ha i mente at studenter med funksjonsnedsettelse kan ha behov for å få tilpasninger ved obligatoriske undervisningsaktiviteter og undervisningsmateriale, og å være åpen for dette.

I arbeidslivet er det veldig individuelt hva en autist (eller en annen med funksjonsnedsettelse) vil trenge i form av tilrettelegging. Det er derfor viktig at arbeidsgiveren har en god dialog med den ansatte om hva slags tilrettelegging hen trenger, fremfor å anta hva hen trenger. Jeg ønsker likevel å komme med noen forslag til ting som kan gjøre arbeidshverdagen enklere, da det kan tjene til inspirasjon og vise hvor enkelt tilrettelegging kan være:

1. Kommunikasjonsutfordringer:
 - a. Bruk av direkte språk (Et banalt eksempel på direkte språk er «Jeg trenger at du printer ut ti kopier av høringssvaret til møtet med styret» fremfor «kan du printe ut noen kopier?»).
 - b. Tålmodighet og forståelse for at det kan komme oppklarende spørsmål
 - c. Tolk med godvilje: Autister kan ha litt annerledes språk

enn ikke-autister, slik at det ikke nødvendigvis er ment som frekt hvis man svarer kort eller ikke møter blikket. Som arbeidsgiver og kollega kommer du langt hvis du ikke automatisk antar at vedkommende prøver å være frekk.

2. Sensoriske utfordringer:
 - a. Mulighet for eget kontor fremfor åpent kontorlandskap for å redusere sensoriske belastninger
 - b. Tilby arbeidstageren støyreducerende headset, og ha forståelse for at hen bruker det
 - c. Erstatte lyspærer som gir for sterkt lys
 - d. Tilby hvile i arbeidstiden, slik at vedkommende kan få tid til å «hente seg inn»



Jeg vil igjen understreke at det er svært individuelt hva en autist trenger. Noen vil trenge mye tilrettelegging, mens andre vil trenge lite. Jeg tør likevel å påstå at man som arbeidsgiver og kollega kommer langt ved å være bevisst på hva autisme er og å beskytte mot diskriminering og hets på arbeidsplassen.

Poenget om beskyttelse mot hets og diskriminering har en side til hvorfor jeg har valgt å være anonym som forfatter av denne artikkelen. Åpenhet plasserer meg dessverre i en sårbar posisjon. Jeg har tidligere vært åpen om diagnosen min, og blitt direkte fortalt at jeg ikke burde arbeide med mennesker, fordi det antas at jeg som autist ikke ville fungert bra i en slik rolle. En annen gang fant en utilfreds kunde ut av diagnosen min ved å søke meg opp. Kunden valgte deretter å trakassere meg via

anonyme kontoer og beskyldte meg for å stå bak en opplevd urettferdighet i kundebehandlingen fordi kun «en autist» kunne foreta en slik handling. Dette var på tross av at jeg ikke var på jobb i det aktuelle tidsrommet den opplevde urettferdigheten tok sted. Erfaringene illustrerer at usunne og ureflekterte holdninger dessverre er utbredt i samfunnet. Det er derfor nødvendig for meg å vurdere individuelt når det er trygt å være åpen om tilstanden min. Jeg håper at utryggheten ikke vedvarer resten av karrieren.

Hvordan tiltrekke autistiske jurister

Offentlige jobber lar deg krysse av «ja» når søknaden spør om du oppfyller krav om særskilt behandling for søkere med funksjonsnedsettelse. Jeg har en tendens til å prosjektere fryktene mine på potensielle arbeidsgivere når jeg ser spørsmålet. Selv om likestillings- og diskrimineringsloven stenger for diskriminering basert på funksjonsnedsettelse, er jeg bekymret for om arbeidsplassen rent faktisk ønsker å ta i mot og tilrettelegge for en funksjonsnedsettelse arbeidstager. Det teller derfor positivt for min del når arbeidsgivere skriver noe utover en standardtekst på slutten av annonsen om at mangfold er en styrke, eksempelvis ved å si spesifikt hvorfor det er en styrke for arbeidsplassen, eller å flette det gjennomgående gjennom teksten.

Jeg er dessverre skeptisk til å søke arbeid hos private aktører. Det er sjeldent jeg ser private aktører snakke om inkludering av ansatte med funksjonsnedsettelse. Dekningen i mediene av «advokatfabrikkene» gjør også at mange advokatfirmaer fremstår uforenelig med mine behov som arbeidstaker. Dersom private ønsker å tiltrekke seg den unike kompetansen jurister med funksjonsnedsettelse har og å styrke mangfoldet sitt, er de nødt til å fronte et arbeidsmiljø som er forenelig med tilrettelegging og markere at de ønsker denne kompetansen.

Ny IA-avtale signert

De første to årene skal brukes til kunnskapsinnhenting. De to siste årene skal det diskuteres behov for justeringer og eventuelle tiltak.

 Tina Chen Sandboe

Partene i arbeidslivet ble i februar endelig enige om en ny IA-avtale for de neste fire årene.

– En avtale er avgjørende for å redusere sykefraværet og sikre forutsigbarhet i velferdsordningene, sier leder i Akademikerne Lise Lyngsnes Randeberg i en pressemelding.

De første to årene skal partene bruke til en bred kunnskapsinnhenting. De to siste årene er man forpliktet til å diskutere behov for justeringer og iverksetting av eventuelle tiltak, melder Akademikerne.

– Vi har forpliktet oss til å innhente ny kunnskap om hvorfor sykefraværet er så høyt, og hva vi kan gjøre med det. Det økende sykefraværet er et stort problem, både for samfunnet og den enkelte. Vi kan ikke si nei til kunnskap eller si nei til å snakke om tiltak, sier Randeberg.

– Mer målrettet

Den nye avtalen bygger videre på tidligere IA-avtaler, men med økt vekt på forebygging og samarbeid mellom aktørene i arbeidslivet.

– IA-avtalen er et viktig verktøy for å få ned sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet. Den sikrer at vi jobber mer målrettet med arbeidsmiljøet og inkludering, sier arbeids- og inkluderingsminister Tronje Brenna i pressemeldingen fra regjeringen.

I forrige IA-avtale var målet å redusere sykefraværet med 10 prosent. I den nye avtalen kommer det fram at det har økt med 26 prosent fra 2018 til 3. kvartal 2024.



F.v.: Lise Lyngsnes Randeberg (Akademikerne), Steffen Handal (Unio), Gisle Norheim (Digitaliserings- og forvaltningsdepartemenet, DFD), Steinar Krogstad (LO), Hans Erik Skjæggerud (YS), Bernt-Gudmund Apeland (Hovedorganisasjonen Virke), Nina Melsom (NHO) og Anne-Kari Bratten (Spekter) (Foto: NHO)

Hovedpunkter i avtalen

Den nye IA-avtalen bygger på eksisterende arbeidsmiljølovgivning, men har en sterkere satsing på forebyggende tiltak og tidlig innsats. Hovedpunktene inkluderer:

- Økt satsing på forebyggende helsearbeid i bedrifter.
- Mer fleksibilitet i oppfølgingen av sykemeldte.
- Større samarbeid mellom NAV, arbeidsgivere og ansatte.
- Mer individuell tilrettelegging.

Arbeidsgivers ansvar og nye retningslinjer

Avtalen innebærer tydeligere forventninger til arbeidsgivere når det gjelder å redusere sykefravær og tilrettelegge for ansatte. Blant tiltakene er:

Systematisk kartlegging av arbeidsmiljøutfordringer: Arbeidsgivere oppfordres til å gjennomføre regelmessige arbeidsmiljøundersøkelser. Bedriftene skal også identifisere risikofaktorer som kan føre til sykefravær, som høyt arbeidspress, ergonomiske utfordringer eller psykososiale belastninger. Det skal utvikles målrettede tiltak for å forebygge og forbedre arbeidsforholdene, i samarbeid med ansatte og verneombud.

Økt fokus på tilrettelegging for ansatte med helseutfordringer: Det skal i større grad tilrettelegges arbeidsoppgaver for ansatte med

helseutfordringer, slik at de kan være i jobb lengre. Tilretteleggingen kan innebære fleksibel arbeidstid, mulighet for hjemmekontor eller fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen. I tillegg skal NAVs inkluderingsverktøy og støtteordninger tas i bruk for å gi arbeidstakere bedre oppfølging og tilrettelegging.

Nye retningslinjer for oppfølging av sykemeldte: Tidlig dialog mellom arbeidsgiver og den sykemeldte skal prioriteres, med en strukturert oppfølgingsplan. Det skal bli større fleksibilitet i oppfølgingsløpet, der tilpasninger kan skreddersys til den enkelte arbeidstaker. Samarbeidet mellom arbeidsgiver, NAV og helsevesenet skal også styrkes for å sikre at sykemeldte får riktig oppfølging og veiledning tilbake til arbeid.

Lang vei frem til avtale

I 2027 og 2028 vil partene vurdere behovet for justeringer og eventuelle nye tiltak.

Det har vært en lang vei før avtalen endelig ble signert i februar. Forhandlingene om en ny IA-avtale brøt sammen i desember i fjor og nye samtaler mellom partene i slutten av januar førte ikke frem.

– Partene har strukket seg langt for å finne en felles enighet, og det er bra. En ny IA-avtale forplikter oss alle, sa arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna da avtalen endelig ble klar.



Foto: iStock.com/falvarez

Forhandlingsteknikk

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: **Tillitsvalgte i alle sektorer**

Fra: **Torsdag 8. mai 2025 kl 10.00**

Til: **Fredag 9. mai 2025 kl 14.00**

Kursnummer: **2025652 (alternativ 1)**

Påmeldingsfrist: **26. mars 2025**

Fra: **Torsdag 9. oktober 2025 kl 10.00**

Til: **Fredag 10. oktober 2025 kl 14.00**

Kursnummer: **2025655 (alternativ 2)**

Påmeldingsfrist: **25. august 2025**

Sted: **Thon Hotel Vettle, Asker**

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

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

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

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

Kurs samt reise og opphold er kostnadsfritt for tillitsvalgte. Reiseutgifter dekkes etter rimeligste reisemåte.

Påmelding: juristforbundet.no/tillitsvalgt Spørsmål: kurs@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

Statsforvalterne

Juristene slår alarm om bemanning og etterlyser debatt om rettigheter og ressurser

– Det er rett og slett sånn at vi ikke har ressurser til å ta unna de sakene som kommer inn, sier Håvard Arctander Rosenlund, leder av Statsforvalterjuristene.

 Ole-Martin Gangnes

Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus fikk på tampen av fjoråret kritikk etter alvorlige avvik i klagebehandlingen. Det ble avdekket systematiske mangler, spesielt knyttet til klage på tvangsmedisinering. Statsforvalteren bekreftet selv at 123 saker som omhandlet 114 pasienter ikke ble behandlet i perioden 2019-2024.

Valgerd Svarstad Haugland trakk seg fra stillingen som statsforvalter og digitaliserings- og forvaltningsminister Karianne Tung (Ap) uttale i en pressemelding «dette er en svært alvorlig sak som rammer mennesker i en sårbar situasjon som er underlagt et svært inngripende tiltak».

Statsforvalteren avdekket også avvik som handler om brudd på offentleglova. I perioden 2019 til sommeren 2024 hadde helseavdelingen unnlatt å behandle 969 innsynskrav.

Håvard Arctander Rosenlund, leder for Statsforvalterjuristene i Juristforbundet, omtalte overfor TV 2 situasjonen som et «isfjell» av ubehandlede klagesaker og sa at ressursmangel er en årsak til avvikene.

– Må prioritere knallhardt

Juristen tok en prat med Rosenlund for å få et oppdatert bilde.

– *Hva er situasjonen hos statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus?*

– Det er rett og slett sånn at vi ikke har ressurser til å ta unna de sakene som kommer inn. Til dels har vi heller ikke ressurser til å kartlegge hvor mange saker som kommer inn, fordi vi må prioritere knallhardt mellom saksbehandling, innregistrering og alle andre oppgaver.

– Det er det overordnede bildet og det kommer av for lite ressurser. Det er jo mange måter å regne ut hvordan ressurser tildeles og brukes, men regjeringen har for eksempel valgt å ikke prioritere effektivisering av digitale systemer. Vi bruker i dag fire, fem ulike systemer bare for å håndtere saksinngang, saksbehandling, internkontroll osv.

– Dette handler også om grunnfinansieringen. Under fjorårets åpne høring på Stortinget om statsbudsjettet, opplyste vi kommunal- og forvaltningskomiteen om at en foreløpig minstereberegning viser at vi er 100 millioner kroner underfinansiert. Embetene tildeles ressurser etter en fordelingsnøkkel som i for liten grad tar hensyn

Håvard Arctander Rosenlund
er leder for Statsforvalterjuristene.
(Foto: Tore Lervik)



til innbyggertall. Vi sliter med at folketallet og tildelingen ikke stemmer overens.

Rosenlund viser til at fylkene Oslo, Akershus, Østfold og Buskerud dekker 35,5 prosent av landets befolkning. Embetet har ifølge statsforvalterjuristene 3465 innbyggere pr. ansatt mens landsgjennomsnittet er 2220 innbyggere pr. ansatt.

– Vi kan heller ikke ansette etter alle som slutter. Det har vi ikke penger til.

– *Er det høy gjennomtrekk hos dere?*

– Ja, vi har høyt turnover. Og det handler også mye om arbeidsmarkedet på det sentrale Østlandet, med stor konkurranse om dyktige jurister, sier han og mener det i perioder er uforsvarlig lav bemanning.

– Et isfjell av saker

– *Du har sagt at antall ubehandlede klagesaker er på minst 2000 saker?*

– Ja, det stemmer. Vi har jo ulike måter å tildele saker på og vi må skille mellom det som er førsteinstans, klageinstans osv., men grunnleggende er det ofte slik at for hver sak man får ut, så kommer det tre nye inn. Og da sier det seg selv at det ikke er mulig å ta unna saksmassen med det regelverket vi har.

– Vi kan ikke bare pløye gjennom saker med en gang de kommer inn. Du har en plikt til å opplyse saken og til å kontakte alle relevante parter med rimelige tidsfrister. Når jeg sier at det er et isfjell på 2000 saker, så handler det om at sakene ligger på vent og at de ikke kan behandles så fort som man kanskje ønsker det.

Han peker på tall Statsforvalterjuristene har innhentet fra helseavdelingen:

– Innbyggerne skal kunne ha tillit til og være trygge på at statsforvalterne håndterer sakene sine i tråd med lover og regler, sa digitaliserings- og forvaltningsminister Karianne Tung om avvikene som ble avdekket i fjor.
(Foto: Trond A. Isaksen)



Valgerd Svarstad Haugland trakk seg i fjor som statsforvalter (Foto: Sturlason)

- Embetet realitetsbehandlet 710 saker i 2024. Embetene Oslo og Akershus, Østfold og Buskerud behandlet i 2014 til sammen 341 saker. Dette er en økning på 108,2 % fra 2014 til 2024.
- Alle embetene i landet realitetsbehandlet til sammen 1965 saker i 2024 og 1060 saker i 2014. Dette utgjør en økning på 85,4 %
- Antall saker har nesten doblet seg siden 2014 og trenden ser ut til å fortsette, ifølge statsforvalterjuristene.

– *Og dette er altså bare i helseavdelingen alene?*

– Ja, husk vi har veldig mange rettigheter i samfunnet i dag og mange klagemuligheter i tilknytning til helsebehandling.

– *Det blir også liggende mange ubehandlede innsynsbegjæringer fra fortrinnsvis pressen?*



– Ja, og det handler om hvordan vi fordeler ressursene våre. Vi tvinges jo til å prioritere hele tiden. Vi er ikke rustet for å ta unna det som kommer inn.

– Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus forvalter nesten to millioner mennesker. Men det kan ikke være bærekraftig når politikerne ikke er villige til å prioritere ressursene, sier han.

Mener systemet ikke er bærekraftig

– *Dere i Statsforvalterjuristene er ikke overrasket over avvikene som ble kjent i fjor?*

– Nei, fordi vi vet at vi trenger folk for å ta unna saker. Når vi må prioritere forholdet mellom innsyn og andre rettigheter, så har vi ikke muligheten til å ha full trykk på innsyn eller full trykk på pasientrettrettighetsklager. Hvis vi hadde vært en privat virksomhet så hadde vi ikke tatt imot flere oppdrag, men statsforvalteren kan ikke gjøre det.

– Dere har også sagt at statsråden driver ansvarsfraskrivelse?

– Ja, det mener jeg. Hun kunne ha gjort som vi ba om i høringen av statsbudsjettet – å sette inn de ressursene statsforvalterne i hele landet trenger. Systemet i dag er ikke bærekraftig, og det har vi sagt fra om.

– Jeg tror de fleste er enige om at disse skandalene ikke bør skje. Men vi som jobber der, vi som er tillitsvalgte, har jo forsøkt å si fra om dette veldig lenge, sier Rosenlund

– Vi har bedt om penger. Og vi har sagt at dette må være faste varige grunnbevilgninger. Hvis vi skal ha et rettighetssamfunn som vi har i dag, så er vi nødt til å tenke bærekraft. Enten må grunnfinansieringen vår opp drastisk, eller så må vi kutte i rettigheter. I dag risikerer vi vesentlig ulik saksbehandling mellom embeter. Det skal ikke være sånn, men det er konsekvensen av politiske prioriteringer.

Får konsekvenser

– *Hvordan opplever juristene arbeidshverdagen?*



– Hvis vi skal ha et rettighetssamfunn som vi har i dag, så er vi nødt til å tenke bærekraft, sier Håvard Arctander Rosenlund. (Foto: Tore Letvik)

– Juristene hos oss skal gjøre veldig mye forskjellig. Vi er blant annet førsteinstans, klageinstans, tilsynsmyndighet og vi prosederer i retten. Det kan være alt fra enklere ting til tunge saker om for eksempel fratakelse av rettslig handleevne. Det er travelt, det er veldig mye å gjøre og vi kan ikke ignorere det som er viktig å prioritere. Medlemmer våre står på hver eneste dag, og det er derfor vi velger å sparke oppover til statsråden, i stedet for å bare nikke og smile og si at embetsfolk kan bestemme selv når de vil gå av.

Han peker på at Statsforvalteren har ansvar for rettigheter og plikter som gjelder for barn og foreldre, barnehage og opplæring, folk og samfunn, helse, omsorg og sals tjenester, kommunal styring, landbruk og mat, miljø og klima, plan og bygg, samfunnsikkerhet og beredskap og vegemål.

– *Hvilke konsekvenser får det når saker blir liggende for lenge?*

– For helseavdelingens del handler det for eksempel om at folk har fått avslag på behandling, at du blir nektet en rettighet av sykehuset, av kommunen eller i barnevernet. I ytterste konsekvens kan folk dø mens de venter på et vedtak. Vi er ikke finansiert for å følge opp alle rettighetene som gis.

– *Hva bør gjøres?*

– Dette må det gås grundig inn i, men vi ser både strukturelle og juridiske muligheter som bør debatteres.

– For eksempel har du i dag ikke muligheten til å avvise en sak i forvaltningen som dreier seg om det samme forholdet som har vært behandlet tidligere. Det kan du i domstolen. Du kan si at denne saken er nesten identisk og skal ikke behandles dobbelt. Vi bør kanskje

debattere om det skal gjelde et liknende prinsipp i forvaltningen. Eller vi kan velge å godta at vi har så mange rettigheter og finansiere det.

Debatt om rettigheter og bemanning

– Samtidig tvinger det seg frem en debatt om hvor stor velferdsstaten skal bli i antall folk som jobber der og hvor mange rettigheter vi skal få. Jeg tror ikke at det er noen som ønsker seg en rettighet i loven som man åpenbart ikke får i virkeligheten. En papirrettighet har ingen verdi i praksis.

– Men vi må uansett løsninger på dette ha tilstrekkelig juristbemanning for å sikre rettssikkerheten. I dag har vi egentlig bare juristkapasitet til å ta de tyngste sakene. Det er veldig mange som ikke har juridisk kompetanse som til en viss grad gjør juridisk arbeid. En konsekvens av det er jo at jurister av og til må rydde opp. Det er mange som kan rutiner veldig godt, men rutiner er et utgangspunkt internt. Det er ikke gjeldende rett. Det er kun jurister som kan garantere for rettssikkerheten, sier Rosenlund.

Sa nei til møte

I starten av januar forsøkte Statsforvalterjuristene å oppnå dialog og et møte med Helse- og omsorgsdepartementet, for å komme med noen innspill.

I et svar fra departementet blir et møte avvist.

«Vi viser til henvendelse av 3. januar 2025 med forespørsel om møte med statsrådene i Helse- og omsorgsdepartementet og Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet i lys av den krevende situasjonen hos Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus (SFOS). Helse- og omsorgsministeren har dessverre ikke anledning til å møte dere. Helse- og omsorgsdepartementet er imidlertid klar over den krevende situasjonen embetet står i, og vil følge utviklingen fremover», heter det i et svar. ▶

Krav om innsyn hos statsforvalter lå ubehandlet etter fem år

Sivilombudet slår alarm om en vedvarende utvikling med lang saksbehandlingstid og manglende svar fra offentlige organer på innsynsbegjæringer. Sivilombud Hanne Harlem frykter tendensen kan hindre samfunnsdebatten og undergrave folks tillit til offentlig forvaltning.

 Tore Letvik

Før nyttår informerte regjeringen om at det hos statsforvalteren for Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus ble avdekket et alvorlig avvik hvor enkeltpersoner ikke hadde fått behandlet sine klager på vedtak om tvangsmedisinering.

Statsforvalteren hadde, ifølge regjeringen, også brutt offentlighetsloven ved å ikke behandle en stor mengde innsynskrav. Avvikene førte til at statsforvalter Valgerd Svarstad Haugland gikk av ved nyttår.

Juristen kontaktet Sivilombudet for å få vite ombudets erfaring med forvaltningens håndtering av innsynsbegjæringer. Saksbehandlingstid og manglende svar er hva som klages mest på til ombudet, med 1248 klager i 2023. Av de det klages på totalt til Sivilombudet, er statsforvaltere nummer to på listen, bare slått av klager på kommuner.

Overfor Juristen kunne Sivilombudet fortelle at det hadde en pågående undersøkelse av praktisering av saker knyttet til innsynsbe-



– Lang saksbehandlingstid kan undergrave formålet med offentlighetsloven, nemlig å sikre åpenhet og offentlig kontroll, sier sivilombud Hanne Harlem (Foto: Tore Letvik)

gjæringer etter offentlighetsloven nettopp hos statsforvalteren for Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus. Undersøkelsen, som ble saksbehandlet av jurist og spesialrådgiver hos Sivilombudet Heidi Quamme Kittilsen, ble igangsatt etter en konkret klage i fjor høst. Svaret fra Statsforvalteren, som var klart før jul, viste seg å være urovekende.

Statsforvalteren oppga nær 1000 ubesvarte innsynskrav, hvor godt over halvparten var mer enn ett år gamle.

– Så lang behandlingstid med et så stort antall saker er nok blant de alvorligste tilfellene vi har sett, sier Hanne Harlem til Juristen.

Sivilombudet sendte et svar til statsforvalteren om oppfølgingspunkter, og informasjon om hvordan ombudet vil følge saken videre.

Utgangspunktet i offentlighetsloven er åpenhet. Tilbakehold av opplysninger er unntaket og må begrunnes med hjemmel i lov. Normalt skal den som krever innsyn, få svar på sitt innsynskrav, om det er gitt avslag, eller helt eller delvis innsyn, innen en til tre dager. Sivilombudet har ikke sett på statsforvalterens behandling av helseklager i sin undersøkelse.

Ubesvart innsynskrav fra 2019

Etter at Sivilombudet ba Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo

og Akershus om å redegjøre for saksbehandlingstiden i saker om innsyn etter offentlighetsloven, kom det frem at det er særlig statsforvalterens helseavdeling som har utfordringer. I statsforvalterens svar til sivilombudet heter det blant annet følgende om helseavdelingen:

«Avdelingen har dessverre frem til sommeren 2024 hatt en ufullstendig praksis for behandling av innsynskrav. Denne praksisen har ført til at mange innsynskrav ikke er blitt behandlet. Helseavdelingen har manuelt gått gjennom alle ubesvarte innsynskrav som er kommet inn de siste 12 månedene. Gjennomgangen viser at omfanget er betydelig, og at det dreier seg om 339 innsynskrav i til sammen 889 dokumenter. Et lite antall av disse (14 innsynskrav) har blitt besvart i ettertid etter purring eller nytt innsynskrav fra samme person.

Avdelingen har videre funnet ubehandlede innsynskrav som er eldre enn 12 måneder. I en epostmappe for ubehandlede innsynskrav ligger det totalt 969 elementer, der 639 krav er eldre enn 12 måneder. Avdelingen har ikke oversikt over om disse innsynskravene fortsatt er aktuelle, eller om enkelte av kravene er svart ut i ettertid», heter det i svaret.

Før det informeres om det aller verste tilfellet.

«Det eldste ubehandlede innsynskravet vi har funnet ligger i e-postmappen til Helseavdelingen og er datert 18.12.2019», skriver statsforvalteren som også forteller at situasjonen nå er bedre.

«For Helseavdelingen er det vanskelig å si noe konkret om gjennomsnittlig behandlingstid, da restansene er så omfattende. Avdelingen fikk nye rutiner sommeren 2024 og styrket innsynsteamet med én student. Etter disse endringene har kapasiteten bedret seg, og antall ubehandlede innsynskrav er på et mer håndterbart nivå. Ved å gjøre stikkprøver har avdelingen funnet at gjennomsnittlig behandlingstid for inn-

synskrav som har kommet inn etter sommeren 2024 er på 7,1 dager».

Jusstudenter jobber i innsynsteam

I sin redegjørelse overfor Sivilombudet forteller statsforvalteren om bemanningen på behandling av innsynsbegjæringer etter offentlighetsloven.

«Helseavdelingen har et eget innsynsteam med fire jusstudenter (hver i 30 % stilling) og en annen ansatt som behandler alle innsynskrav etter offentleglova. Teamet følger en vaktordning slik at det hver dag er en tilgjengelig innsynsmedarbeider på jobb. Studentene sender svaret på høring og til godkjenning til saksbehandleren som står på dokumentet for ekspedering. Dersom saksbehandleren som står på dokumentet ikke er jurist, sendes svaret på høring og godkjenning til en ansvarlig jurist».

Statsforvalteren skriver videre at det også i barnehage- og utdanningsavdelingen jobber en jusstudent i 30 prosent stilling som behandler innsynskrav.

Tre av ti klager på lang saksbehandlingstid

Årsmeldingen som er offentliggjort fra Sivilombudet for året 2023 viste en klar økning i antall klager på forvaltningsorganers behandling av innsynskrav. Tre av ti klager ombudet fikk inn, handlet om manglende svar eller lang saksbehandlingstid hos forvaltningen.

Sivilombudet har også avdekket en rekke tilfeller der vedtak mangler tilstrekkelig begrunnelse, noe som kan gjøre det vanskelig for borgerne å forstå grunnlaget for avgjørelsen eller vurdere om de bør klage.

– Kvaliteten på saksbehandlingen er avgjørende for borgernes rettssikkerhet. En mangelfull eller urimelig saksgang kan føre til rettstap for enkeltpersoner, sier Harlem.

Offentlighetsloven krever rask behandling av innsynsbegjæringer, men flere forvaltningsorganer sliter med å overholde fristene.

– Ofte opplever vi at klagerne kontakter oss direkte fordi de ikke får svar. Dette burde være unødvendig hvis organene hadde fulgt sine egne retningslinjer, forklarer Harlem.

Pressen rammes

Sivilombudet påpeker at lang saksbehandlingstid rammer pressens evne til å utøve samfunnskritikk. Harlem viser til en sak der en samfunnsengasjert borger ikke fikk svar før en viktig behandling i kommunestyret var avsluttet.

– Dette viser hvordan lang saksbehandlingstid kan undergrave formålet med offentlighetsloven, nemlig å sikre åpenhet og offentlig kontroll, sier Harlem.

Hun understreker at Sivilombudets rolle er å tilby en lavterskel klageordning som skal sikre at innbyggerne får ivarett sine rettigheter uten å måtte gå til domstolene.

– Dette er ikke bare et spørsmål om innsyn, men om demokratiets grunnleggende prinsipper. Når offentligheten ikke får den informasjonen den har krav på, svekkes muligheten til å utøve reell kontroll med maktthaverne, sier hun.

Harlem kan også fortelle at mange som er i kontakt med sivilombudet opplever at det er vanskelig å komme i kontakt med personer som de kan snakke med i forvaltningen.

– De henvises til chatbot og veileder på nettsider, og det er jo kjemp fint. Men det er jo ikke alltid tilstrekkelig og mange opplever at det er vanskelig å komme i kontakt med mennesker. Nylig hadde vi en sak hvor en hadde prøvd å få svar på noe fra en avdeling hos politiet. Vedkommende fikk beskjed om at «vi svarer ikke på telefon fordi det tar for mye tid. Vi må få nedbygget restansene». På et vis er jo det noe man kan skjønne fordi man blir så fokusert på at man skal få gjort jobben sin. Men det er altså også en del av jobben å ha kontakt med publikum og veilede og være tilgjengelig og forklare, sier Harlem.

Beredskap

– Vi kan ikke undergrave det vi skal beskytte

Representanter fra flere deler av justis-Norge advarer mot å legge til side rettsstats-prinsipper ved kriser under høring om totalberedskaps-meldingen.

 Ole-Martin Gangnes

Juristforbundets president Sverre Bromander, Politijuristenes leder Marianne Børseth Steensby og Advokatforeningens generalsekretær Merete Smith var blant dem som i februar deltok under en åpen høring i Stortingets justiskomité om Totalberedskapsmeldingen – Forberedt på kriser og krig.

– Beredskap er viktigere enn noen gang siden 90-tallet, og derfor er denne meldingen kjærkommen og helt riktig. Men vi kan ikke undergrave det vi søker å beskytte. Det vi søker å beskytte er jo en rettsstat, sa Juristforbundets Sverre Bromander

I et skriftlig innspill til høringen går Juristforbundet inn i flere deler av meldingen og peker på at beredskap handler om mer enn politi og forsvar.

«Det er hele sivilsamfunnet som må styrke sin beredskap og som må settes i beredskap. Justissektoren, kommunene, arbeidslivet og utdanningssystemet er alle avgjørende for samfunnets motstandskraft. Derfor må meldingen også leses med et kritisk øye for hva som er utelatt. Hvor glemmer vi å bygge den helt nødvendige beredskapen?», skriver Juristforbundet.

– Uten kontroll, ingen frihet

I høringsinnspillet til meldingen skriver Juristforbundets at makt må begrenses, at tillit må bevares, at rettsstaten må forsvares og at domstolene må fungere effektivt i en krise – like godt og like lenge som Storting og Regjering. Dessuten at juridisk kompetanse må styrkes for å motstå press på demokratiet.

«Befolkningens rettigheter må beskyttes. Domstoler og klageinstanser må styrkes, ikke vingeklippes. Makt må kunne overprøves. Uten kontroll, ingen frihet», skriver Juristforbundet.

Arbeidsplikt i kriser

I innspillet tar Juristforbundet også opp temaet arbeidsplikt i kriser – og hvor grensen går.

«Forslaget om en ny arbeidskraftberedskap utfordrer den norske modellen, hvor frivillig mobilisering og samarbeid med partene i arbeidslivet har vært en styrke. Dersom staten gis vide fullmakter til å omdisponere arbeidskraft, må dette ha tydelige begrensninger og demokratisk kontroll», skriver forbundet.

«Samtidig er det ingen tvil om at kriser kan kreve en annen organisering av arbeidskraft. Spørsmålet er hvordan dette kan skje på en måte som er praktisk gjennomførbar og forutsigbar for arbeidstakere og arbeidsgivere. Det er uklart hvordan regjeringens forslag vil fungere i praksis: Vil domstoler, helsevesen og skoler klare å opprettholde drift hvis store deler av arbeidskraften omdisponeres? Og hvordan sikres at de mest sårbare arbeidstakerne ikke rammes hardest?»

Statsforvalter og kommuner

Det trekkes også frem rollen til Statsforvalterne og kommunene.

«Koronapandemien viste at statsforvalterne var avgjørende for å håndtere krisen, til tross for manglende juridiske ressurser og uklar lovforståelse. I mange tilfeller var det statsforvalterne som sikret at kommunale tiltak holdt seg innenfor loven, og som bidro til å veilede lokalt helsevesen, næringsliv og skoleeiere i en kaotisk situasjon. Likevel er denne rollen lite vektlagt i beredskapsplanleggingen. Kommunene har fått stadig større ansvar, men ikke nødvendigvis bedre verktøy. Uten juridisk kompetanse i førstelinjen risikerer vi at framtidige kriser håndteres med like stor usikkerhet som under pandemien.»

– Kritisk lavt bemannet

Politijuristenes Marianne Børseth Steensby viste under høringen til at «vi er i en situasjon der cyberangrep, hybride trusler, sabotasje og påvirkningsoperasjoner er blitt den nye normalen».

– Politiet og påtalemyndighet har fått slike saker i fanget. Men tror dere at påtalemyndigheten i politiet er rustet for dette nye trusselbildet? Svaret på det er dessverre nei, sa hun til justiskomiteen.

– Påtalemyndigheten er allerede kritisk lavt bemannet. Vi er bare tusen påtalejurister i Norge i dag, og vi har ansvaret for til sammen 342 000 straffesaker. Det betyr at alle påtalejurister i dag skal behandle 342 nye straffesaker hver, i tillegg til det vi ikke har behandlet fra i fjor. Politivadvoatene har altfor store straffesaksporteføljer. Dette fører til lang saksbehandlingstid og lav oppklaringsprosent.

– Gavepakke til de kriminelle

– Skal vi være rustet for fremtiden? Eller skal vi la det skure å gå?, spurte



Sverre Bromander og Marianne Børseth Steensby (skjermbilde Stortingets nett-tv.)

hun og viste til at oppklaringsprosenten er på 39 prosent.

– Den har aldri vært lavere. Og saksbehandlingssystemet vårt er fra 1994. Situasjonen er ekstremt alvorlig. Vi må handle. Vi trenger sårt et påtaleløft, og det holder ikke med 10 eller 20 politiadvokater til. Vi må minst bli 250 politiadvokater til.

Hun fikk spørsmål fra komiteen om oppklaringsprosent.

– Jeg kan love dere at oppklaringsprosenten kommer til å gå ned i innværende år, hvis ikke vi tar noen drastiske tiltak for å bedre situasjonen sånn som den er i dag. Og oppklaringsprosenten er en gavepakke til de kriminelle. Det er jo ikke noe risikosport å være kriminell i Norge i dag, når oppklaringsprosenten er på 39 prosent, sa hun.

Kontroll fra domstoler og Stortinget
Advokatforeningens Merete Smith sa det er mye bra om ulike og viktige spørsmål knyttet til totalberedskap i

meldingen, men at Advokatforeningens bekymring er knyttet til hva som ikke står i meldingen.

– Mye av det som er omtalt i meldingen gjelder fullmakter som skal gis regjeringen for å kunne håndtere en krisesituasjon. Samtidig må det at man gir fullmakter følges opp med en kontroll. Vi mener at det bør legges til rette for mer parlamentarisk kontroll og domstolskontroll av de fullmaktene som iverksettes i krisetid, sa hun og viste blant annet til erfaringer gjort under koronapandemien.

– Vi ber om er at komiteen ber regjeringen utrede sentrale spørsmål omkring konstitusjonelle skranker, parlamentarisk kontroll og domstolskontroll av de fullmakter som faktisk gis i en krisetid. I tillegg mener vi at domstolene bør få mer plass i vurdering av hva man skal gjøre i en krisetid.

– Koronapandemien viste at domstolene og advokatene ikke var

tilstrekkelig integrert i den nasjonale beredskapsplanleggingen.

– Ikke planer for hvordan domstolene skulle virke

Hun sa at det blant annet er viktig med frister.

– Man må iverksette tiltak i raskt i krise, men det bør være konkrete frister om når for eksempel en lovendring skal komme til Stortinget, og eventuelt når man fremlegger en sak for domstolene hvis man mener at rettighetene ikke er ivarettatt.

– Dessuten så vi under pandemien at flere domstoler bare la ned hele virksomheten sin, for det fantes ingen planer for hvordan de skulle fungere. Hva skal til for at domstolene skal virke ved ulike type kriser? Og hva skal til for at forsvarerne skal kunne jobbe og advokatene skal kunne komme til domstolene, var blant spørsmålene hun utfordret komiteen på.

Les også kommentaren på neste side.

Vi jurister må våkne og erkjenne vårt ansvar i samfunnet

Av Sverre Bromander,
president i Juristforbundet



Siden 1990-tallet har vi befundet oss i en verdensorden som noen omtaler som den dype freden. Nå står verden overfor en helt ny geopolitisk situasjon. Tidlig i februar ga den danske forsvars-etterretningstjenesten en oppdatering om truselsituasjonen, hvor de beskrev tre scenarier for Russlands muligheter dersom krigen i Ukraina stopper eller stagnerer. Scenariene innebærer at Russland 1) i løpet av rundt seks måneder vil Russland «være i stand til å utkjempes en lokal krig i et land som grenser til Russland», 2) etter rundt to år vil Russland «utgjøre en troverdig trussel mot enkelte eller flere Nato-land og dermed være klar for en regional krig mot flere land i Østersjø-regionen», 3) etter rundt fem år vil Russland «være klar for en storskala krig på det europeiske kontinentet, hvor USA ikke involverer seg».

Den dype freden er over, og da må også den dype søvnen være over. Vi jurister må våkne og erkjenne vårt ansvar i samfunnet. Vi har et samfunnsoppdrag som krever at vi bidrar til å opprettholde en rettsbasert samfunnsorden. Det innebærer å også bidra til totalberedskapen. Totalberedskapsmeldingen, Meld. St. 9 (2024–2025), er til behandling på Stortinget. Stortingsmeldingen har tre hovedmål: 1) å forberede sivilsamfunnet på krise og krig, 2) å

sette sivilsamfunnet i stand til å motstå sammensatte trusler og 3), å sørge for et sivilt samfunn som understøtter militær innsats.

Totalberedskapsmeldingens mål kan ikke realiseres uten at vi styrker, ikke svekker, rettsstaten og retts-samfunnet, altså en samfunnsorden bygget på lover og regler. Samtidig har samme melding omtalt domstolen kun to ganger. Ordet jurist finner du ikke i meldingen i det hele tatt. Den frie presse er ikke behandlet som en samfunnskritisk funksjon.

Vi må være bevisste på at vi ikke kan håndtere kriser på bekostning av rettsstaten. Juristforbundets høringsuttalelse til Koronautvalget peker på hvordan myndighetene i stor grad overså grunnleggende rettsikkerhetsprinsipper i håndteringen av pandemien. Likevel har aldri den rettslige og rettsstatlige delen av samfunnets håndtering av pandemien blitt evaluert. Den evalueringen ville vært en svært nyttig lærdom nå.

I krisesituasjoner står vi ofte overfor et paradoks: Hvordan beskytter vi rettsstaten og samfunnet samtidig som vi tar raske beslutninger for å håndtere krisen? En rettsbasert samfunnsorden er mer enn bare at lover følges; det handler om å opprettholde rettferdighet, likhet og beskyttelse mot vilkårlig maktbruk. Når myndighetene får ekstra fullmakter under en krise, er det viktig å sørge for at disse full-

maktene ikke misbrukes og at de holdes innenfor lovens rammer. Uten dette vil vi risikere å svekke demokratiet og legge grunnlag for autoritære tendenser.

Rettsstaten er fundamentet for vårt demokrati. Den beskytter individets rettigheter, rettferdighet og ansvarlighet, og i krisesituasjoner må vi være ekstra oppmerksomme på ikke å undergrave disse verdiene. Juristers rolle i beredskapen er både å sørge for best mulig beredskap, samtidig som vi sørger for at beredskapen bygges og utvikles innenfor rettsstatens rammer. Juristers rolle under beredskap er å sørge for at maktutøvelse er lovlig, riktig, hensiktsmessig og underlagt tilstrekkelig kontroll og tilsyn. Vi må sikre at krisetiltakene er nødvendige, midlertidige, treffsikre, riktige, og at de blir fulgt opp av uavhengige domstoler og kontrollorganer.

I en krise er det avgjørende at rettsstaten ikke blir satt til side, men at den gir rammer for nødvendige tiltak. Vi kan ikke beskytte samfunnet ved å undergrave de prinsippene samfunnet er bygget på. Den kanskje viktigste motstanden vi gjør mot de bevegelser og tendenser vi ser i verdenssamfunnet nå er å opprettholde og etterleve de rettigheter, verdier og prinsipper vi har bygget samfunnet vårt på samtidig som vi bygger opp beredskapen vår.

Markerte kvinnedagen med å hylle jus-pionerer

Ida Hjort Kraby holdt kåseri og åtte profilerte jurister kommenterte.

 Ole-Martin Gangnes

– Disse juslegendene la et godt grunnlag for kommende generasjoner, sa foredragsholder Ida Hjort Kraby om både de nålevende og de avdøde jusprofilene som ble hedret.

Det var i anledning kvinnedagen at Juristforbundet arrangerte samling i Gamle festsal ved UiO, med foredrag om en rekke kvinnelige jurister opp gjennom historien og et møte med åtte av dem.

Foredragsholder Ida Hjort Kraby, advokat ved Regjeringsadvokaten og med lang og bred erfaring som jurist, tok for seg starten, da universitetet ble åpnet for kvinner i 1882. Cecilie Thoresen (1858-1911) var Norges første kvinnelige student – hun ble immatrikulert i Gamle festsal 8. september 1882. Fra 1884 kunne kvinner ta embetseksamen.

Maren Cathrine Dahl (1855-1906) var Norges første juss-student i 1886 – hun tok juridisk embetseksamen i 1890, og var dermed Norges første kvinnelige jurist. Gjennom foredraget fikk tilhørerne høre om pionerne som kom etter; navn som Sofie Schjøtt (den første kvinnelige dommer i 1926), Nanna Meyer (første kvinnelige byråsjef i 1916), Elise Sem (den første kvinnelige advokat i 1904), Sigrid Stray, (den andre Høyesterettsadvokat i 1929) Signe Marie Stray Ryssdal (den tredje Høyesterettsadvokat i 1960), Elisabeth Schweigaard Selmer (den første kvinnelige justisminister i 1965), Lilly Bølviken (den første kvinnelige Høyesterettsdommer i 1968), Astri Rynning (første kvinne-



lige førstelagmann i 1980), Anniken Høeg Rasmussen (den fjerde Høyesterettsadvokaten i 1971), Lucy Smith (første kvinnelige jus-professor i 1987).

Vår egen tid

Fra vår egen tid fikk tilhørerne høre om Else Bugge Fougner (den femte Høyesterettsadvokaten i 1975 og justisminister i 1989), Ellen Mo (første kvinnelige advokat hos Regjeringsadvokaten), Toril Marie Øie (den første kvinnelige høyesterettsjustitiarius), Hanne Harlem (Sivilombud og tidligere justisminister), Mette Yvonne Larsen (partner i advokatfirmaet Larsen & Co), Berit Reiss-Andersen (advokat og tidligere leder av Advokatforeningen og Nobelkomiteen), Ellen Holager Andenæs (advokat, første kvinnelige statsadvokat i 1983 og første sjef i PST i 1996) og Ingeborg Moen Borgerud (partner i Arntzen de Besche).

– Noen har gått foran

Disse åtte fra vår egen tid var til stede under arrangemetet og fortalte om karriere og yrkesliv.

– Jeg har hatt mange morsomme jobber. Som første kvinne i mannsdominerte yrker ble jeg godt mottatt. I den grad jeg traff på gretne mannfolk, så jeg på det mer som en pussighet, sa Ellen Holager Andenæs og fortalte hvordan hun måtte lære både å knyte slips og hilse korrekt til uniformslua i tiden som ordenssjef i politiet.

Berit Reiss-Andersen snakket om bølgen av kvinnelige jurister som etter hvert stormet frem på 1970-tallet.

– Det er en utvikling som handlet om både Lånecassen og p-piller, sa hun.

– Vi lærte oss raskt å svømme på dypt vann i arbeidslivet. Det oppfordrer jeg dere til å gjøre også, sa hun til yngre jurister.

– Det er bare å gjøre det. Dere kan det jo.

Advokat Mette Yvonne Larsen fortalte at Lucy Smith var et stort forbilde for henne som jusstudent.

Hanne Harlem sa hun var glad for at noen har gått foran og åpnet dører.

– Da må vi huske på å ta ansvar for at de dørene fortsetter å være åpne, sa hun.

Ekspertgruppe mener Norge må styrke lovverket for å sikre valget mot KI-manipulasjon

Rapport identifiserer tre områder der KI kan ha stor innvirkning på valgprosesser.

 Tina Chen Sandboe

I februar publiserte en ekspertgruppe, nedsatt av regjeringen, en rapport om hvordan kunstig intelligens (KI) kan påvirke demokratiske valg. Gruppen anbefaler blant annet en rask implementering av relevante EU-lover for å beskytte den politiske samtalen og valgprosessen.

– Norge har gode forutsetninger for å motvirke at KI får en negativ innvirkning på valgprosessen og den politiske samtalen. Det er viktig å forsterke og bygge videre på dette, sier Niels Nagelhus Schia, leder for ekspertgruppen, i en pressemelding fra regjeringen.

Tre hovedutfordringer

Ekspertgruppen har identifisert tre sentrale områder der KI kan ha stor innvirkning på valgprosesser:

1. Informasjons- og medielandskapet: KI kan forsterke spredningen av desinformasjon og påvirke den offentlige debatten.
2. Fordekt valgpåvirkning: Bruken av KI muliggjør mer sofistikerte og skjulte påvirkningskampanjer.
3. Valggjennomføring og cybersikkerhet: KI kan både styrke og true sikkerheten i selve valggjennomføringen.

Anbefaler rask implementering av DSA og AI Act

For å motvirke utfordringer som falske bilder, videoer og annen desin-



formasjon, anbefaler rapporten rask innføring av relevante EU-lover, særlig Forordningen om digitale tjenester (DSA) og EU Artificial Intelligence Act (AI Act).

- DSA (Digital Services Act) forplikter digitale plattformer til å fjerne ulovlig innhold og håndtere utfordringene knyttet til plattformøkonomien. Den erstatter dagens selvregulering, men fastsetter ikke nye grenser for ytringsfrihet – dette forblir underlagt nasjonal lovgivning.
- AI Act, som trådte i kraft 1. august, skal implementeres i Norge gjennom EØS-avtalen over de neste to årene. Forordningen inndeler KI-teknologi i ulike risikokategorier, der bruken av KI reguleres strengere jo større risikoen er.

Mediefrihet og plattformenes ansvar

Rapporten trekker også frem Europakommisjonens veiledning om desinformasjon (The Code of Practice on Disinformation) og Forordningen om mediefrihet (European Media Freedom Act – EMFA).

Sistnevnte vil bli implementert i norsk lov og skal sikre mediemangfold, mediernes uavhengighet og stille krav til aktører i mediemarkedet. I tillegg understrekes plattformenes påvirkning og ansvar.

– Viktig bidrag

– Rapporten er et viktig bidrag til arbeidet med å sikre norske valg. Nå skal vi sette oss godt inn i rapporten og anbefalingene fra ekspertgruppen, slik at vi kan være best mulig forberedt til årets og fremtidige valg, sier kommunal- og distriktsminister Kjersti Stenseng i pressemeldingen.

– Å gjennomføre EU-direktiv helt nødvendig i møte med et endret trusselbilde

Myndighetene må «forsere innsatsen» for samfunnssikkerhet, mener Juristforbundet i høring om forskrift til digital-sikkerhetsloven.

 Ole-Martin Gangnes

Forslag om forskrift til digitalsikkerhetsloven har vært ute på høring, og Juristforbundet er en av dem som kommer med innspill.

«Vi befinner oss i en svært usikker sikkerhetspolitisk situasjon med et forhøyet konfliktnivå, økende ustabilitet og verdens maktsentra deltar i et teknologikappløp. Hvor demokratiens samlede evne til å identifisere og motstå uønsket informasjonssinnflytelse fra fremmede makter eller andre aktører settes på

helt nye prøver», skriver forbundet, og mener «Norge over tid har ligget bakpå» når det gjelder evne til å agere «basert på dette akselererende trusselbilde».

Det vises blant annet til at digitalsikkerhetsloven, som implementerer NIS1-direktivet, først trådte i kraft i Norge åtte år etter at direktivet ble vedtatt i EU. Direktivet gjelder tiltak for nettverks- og informasjonssikkerhet og skal sikre et høyt felles nivå for sikkerhet i hele EU.

– Allerede utdatert

«Implementeringen av EUs NIS1-direktiv i norsk lov er et viktig og helt nødvendig skritt i møte med et endret trusselbilde (...) Samtidig ser vi en utfordring med at gjennomføringen av NIS1 i norsk rett allerede er utdatert, idet EUs Nettverks- og informasjonssikkerhetsdirektiv 2 (NIS2) har utvidet det opprinnelige grunnlaget for tiltak for håndtering av cybersikkerhetsrisiko og rapporteringsforplik-

telser til å inkludere flere sektorer og kritiske organisasjoner», skriver Juristforbundet i høringen.

Juristforbundet kommer med flere anbefalinger til forslaget til ny digitalsikkerhetsforskrift: Som harmonisering med overlappende regelverk og tydeliggjøring av tilsynets veiledningsplikt med behov for å utarbeide en veileder som inkluderer risikovurderinger, håndtering av risiko, og beste praksis for å oppfylle NIS1- og NIS2-kravene.

– Forsere innsatsen

«Å gjennomføre EUs NIS1-direktiv i norsk lov, er et viktig og helt nødvendig skritt i møte med et endret trusselbilde. Juristforbundet håper at dette innebærer et klart signal om at myndighetene forsere innsatsen for å sikre vår samfunnssikkerhet innenfor områder som forebyggende sikkerhet, situasjonsforståelse og digital etterretning», skriver Juristforbundet.

Spør hvordan heving av aldersgrense på sosiale medier vil fungere i praksis

Datatilsynet og stipendiat innen barns personvern er skeptiske til effekten av regjeringens forslag, og mener fokus må rettes mot plattformenes ansvar.

 Tina Chen Sandboe

Regjeringen ønsker å øke grensen i personopplysningsloven fra 13 til 15 år, og sette en absolutt aldersgrense for sosiale medier.

Tobias Judin i Datatilsynet mener at regjeringens forslag har begrenset effekt hvis det ikke kombineres med en helhetlig strategi for hvordan sosiale medieplattformer skal håndtere yngre brukere.

– Å heve aldersgrensen til 15 år vil kanskje endre aldersgrensen på papiret, men vi vet at plattformer i dag ikke ber om eksplisitt samtykke

fra barn når de oppretter konto. Derfor vil dette i praksis neppe treffe de store plattformene.

Han advarer også mot utilsiktede konsekvenser av en slik lovendring.

– En absolutt aldersgrense kan føre til at plattformene fraskriver seg ansvar for de yngste brukerne. Det kan resultere i et lavere beskyttelsesnivå for barn, fordi plattformene kan anta at barn under 15 år ikke lenger bruker tjenestene deres. Dette er et farlig scenario. ▶



Stipendiat i rettsvitenskap, Ingvild Ericson.



Tobias Judin (Foto: Datatilsynet)

Judin peker på at aldersgrenser er lette å omgå. Selv med strenge tiltak vil barn finne måter å bruke sosiale medier på, noe som stiller større krav til hvordan plattformene håndterer alt fra algoritmer til innholdsmoderering.

– Det er viktig å huske at barns rettigheter ikke stopper ved en aldersgrense. Sosiale medier kan være positive for barn. De kan finne fellesskap, få informasjon og delta i samfunnsdebatter. Men dette forutsetter at plattformene er trygge, noe som krever langt mer enn bare en høyere aldersgrense.

Utfordringen med aldersverifikasjon
I Regjeringens pressemelding deler de ønsket å fremme Norges synspunkter i pågående prosesser i EU, deriblant systemer for aldersverifikasjon.

Judin påpeker at mange teknologiske løsninger, som bruk av biometri eller elektronisk ID, kan innebære økt risiko for personvernbrudd.

– Aldersverifikasjon må være både tilgjengelig og personvernvennlig. Vi kan ikke akseptere løsninger som ekskluderer brukere eller krever unødvendig mye data. Det er også viktig at vi finner metoder som ikke skader anonymiteten på nett.

Judin understreker at løsningen ligger i å styrke plattformenes ansvar. Han trekker frem EU og Digital Services Act (DSA) som et

viktig skritt mot bedre regulering, men påpeker at dette krever samarbeid over landegrensene.

– Norge kan ikke løse dette alene. Vi er avhengige av internasjonalt samarbeid og at teknologiskapene tar ansvar for å tilpasse seg lover og regler.

– Trengs bedre håndheving

Stipendiat i rettsvitenskap Ingvild Ericson skriver doktorgradsavhandling om behandling av barns personopplysninger gjennom kommersielle netjtjenester. Hun er positiv til at regjeringen setter fokus på å bedre barns digitale hverdag, men mener samtidig at plattformenes ansvar må få mer oppmerksomhet.

– Problemet er ikke nødvendigvis at unge er på sosiale medier, men at plattformene ikke er tilpasset brukernes alder. Mye av det man ønsker å skjerme barn fra, handler ikke om iboende egenskaper ved sosiale medier, men om hvordan tjenestene finansieres. De drives av en modell som skal holde brukerne pålogget så lenge som mulig. Plattformene samler inn data, sporer brukere på tvers av nettsider, og algoritmene styrer hvilket innhold og reklame barna eksponeres for. Mye av dette er i strid med dagens regelverk, sier Ericson.

– Vi har allerede en 13-årsgrense som i liten grad kontrolleres av sel-

skapene. Da hjelper det ikke i seg selv å heve den.

Hun mener løsningen kan være en bedre håndheving av eksisterende lover.

– GDPR forbyr behandling av sensitive opplysninger fra barn under 18 år, og allerede her er det brudd på regelverket.

Ericson understreker, som Datatilsynet, at barns rettigheter går utover personvern. Sosiale medier er også en viktig arena for deltakelse, læring og sosial samhörighet.

– Løsningen på plattformenes lovbrudd bør ikke primært være å begrense barns tilgang, men å sikre bedre regulering, tilpasning og håndheving, avslutter hun. Barn har rett til digital deltakelse, og det er plattformenes ansvar å tilpasse tjenestene til de som bruker dem – ikke motsatt

Møtte tech-selskaper

I desember ifjor møtte selskapene Meta, Google, Snapchat og TikTok digitaliserings- og forvaltningsminister Karianne Tung og kunnskapsminister Kari Nessa Nordtun for å redegjøre for hvordan de kan bidra til at barn er trygge på nett.

– Jeg, og regjeringen, mener alvor. Selskapene og aktørene må forberede seg på tøffere reguleringer og krav, uttalte digitaliseringsminister Karianne Tung til VG i den forbindelse.



Juridika

25 % rabatt hos Juridika!

Som medlem i Juristforbundet får du 3 måneder gratis prøveperiode og 25 % rabatt på Juridika Premium og alle Juridikas pakkeløsninger.

Juridika er et digitalt arbeidsverktøy for deg som jobber med juss. Du får de sterkeste juridiske argumentene når du trenger dem mest.

Med Juridika får du rettskilder av høyeste kvalitet samlet på ett og samme sted. Alltid tilgjengelig, oppdatert og nedlastbart.

Se alle medlemsrabattene på juristforbundet.no/medlemsrabatter



JURIST
FORBUNDET

Gjenvalgt leder med nytt styre



Det nye styret i Juristforbundet – Stat.

Rannveig Sørskaar fortsetter som leder.

 Ole-Martin Gangnes

Juristforbundets medlemsseksjon for jurister ansatt i staten avholdt sitt årsmøte i Oslo i februar. Der ble Rannveig Sørskaar gjenvalgt som leder. Are Andersen Skjold-Frykholm ble valgt til første nestleder og Arild Hjelmervik ble valgt til andre nestleder.

Med seg i styret har ledertrioen Gunnar Schjønby, Kjersti Nystrom, Hans Krogh Harestad og Elisabeth Bru.

Valgt til varamedlemmer ble Liv Øvstedal Mykkeltveit, Mirza Sefo, Ida O. Slettvåg og Mona Håberget.

Alle de valgte var innstilt av valgkomiteen. Det ble kamp om to av varaplassene, men valgkomiteens forslag vant frem i avstemmingen.

– Et spennende styre jeg ser frem til å jobbe med, sa leder Rannveig Sørskaar til Juristen etter årsmøtet, som ble arrangert på Sentralen i Oslo sentrum.

– Et helhetlig Juristforbund

Hun la under årsmøtet vekt på at det skal jobbes videre med å få et helhetlig Juristforbund og gode kompetente tillitsvalgte. Hun sa også at kampen fortsetter for egen stillingskode for jurister i staten og

at betydningen av juridisk kompetanse må synliggjøres, ved for eksempel utviklingen av digitalisering og kunstig intelligens (KI).

Årsmøtet fikk for øvrig en oppdatering om KI av Cato Bjørkli (dr. psychol., Phd, førsteamanuensis ved UiO) om hva teknologi gjør med vår forståelse av verden rundt oss.

Juristforbundet – Stat så også tilbake på fjorårets streik og kampen for å beholde Akademikernes tariffavtale i staten – med prinsippet om lokale forhandlinger ute i virksomhetene.

– Vi vant til slutt frem i lønnsnemnda i kampen for vår forhandlingsrett, og vi skal fortsette å kjempe. Streiken fikk satt betydningen av kompetanse på dagsorden, sa Sørskaar.

Juristforbundets president Sverre Bromander deltok også på møtet, og snakket i sin tale blant annet om IA-avtalens betydning. Forhandlingene om en ny IA-avtale brøt sammen i desember i fjor og nye samtaler mellom partene i slutten av januar førte ikke frem. Det ble til slutt enighet om en ny avtale i februar.

Politisk arbeid

Under årsmøtet var det også en paneldiskusjon om hvordan tillitsvalgte best kan drive interessepolitisk arbeid. Juristforbundets president Sverre Bromander, Politijuristenes leder Marianne Børseth Steensby og



Statsforvalterjuristenes leder Håvard Arctander Rosenlund delte erfaringer om hvordan man kan klare å få viktige saker for juristene frem for beslutningstakere i samfunnet.

– I saker som har vært viktige for oss, har det gjerne tatt fire år før vi har fått gjennomslag. Det er derfor viktig med kontinuitet i tillitsvalgtapparatet og at man kjenner historikken, sa Marianne Børseth Steensby i Politijuristene.

Rannveig Sørskaar ble gjenvalgt.

Årsmøte i Juristforbundet – Kommune

Kommunejuristene møttes i Bergen

Kay Brudvik Haugen ble gjenvalgt.

I januar var det årsmøte i Juristforbundet – Kommune. Under årsmøtet, arrangert i Bergen, ble det valgt nytt styre. Kay Brudvik Haugen ble gjenvalgt som leder.

Med seg har han Monica Solnes, Mari Gunnerud Haus, Signe Govasmark, Toril Hjelm-Hansen, Bjørn Erik Linde, Grethe Hansen, Manuel Ødegård, Thale Blanck Torkildsen og Marius Mellingen Haaland.

I tillegg til valg av styre, var det under årsmøtet foredrag og debatter om blant annet barnevern i kommunene, KI i jusstudiet, tariffarbeid og juss og politikk. Handlingsplan for kommuneseksjonen ble også behandlet.

Møte om karriere

I januar var det også medlemsmøte for jurister i Bergen kommune – der kommunejuristene fikk praktiske karriereråd



F.v. Monica Solnes, Mari Gunnerud Haus, Signe Govasmark, Toril Hjelm-Hansen, Kay Brudvik Haugen, Bjørn Erik Linde, Grethe Hansen, Manuel Ødegård og Thale Blanck Torkildsen (Foto: Juristforbundet)

– En fin møteplass for å snakke om felles erfaringer og utfordringer, melder Kay André Brudvik Haugen.

Det var Juristforbundets egen karriererådgiver og coach, Kristin Weholt, som holdt foredrag om «En karriere du er stolt av» under møtet.

– Medlemsmøtet var også en verdifull arena for jurister til å samles. Med medlemmer spredt over hele organisasjonen var det også en fin møteplass for å snakke om felles erfaringer og utfordringer, sier Haugen.

Årsmøte i Juristforbundet – Student



Studentfyllingsvalgte under studentenes årsmøte (Foto: Juristforbundet)

– Vi har fått til veldig mye bra så langt

Anne-Kristine Roland peker på engasjement i politiske saker og medlemsvekst når hun oppsummerer arbeidet i studentseksjonen i Juristforbundet.

Juristforbundet – Student avholdt årsmøte i februar. Det var ingen motkandidater da leder og nestleder enstemmig ble valgt til å fortsette sine verv: Anne-Kristine Roland og Kristine Bersås er leder og nestleder, melder Juristforbundet.

– Det er veldig inspirerende og interessant å være leder for studentseksjonen. Vi har fått til veldig mye bra så langt, så jeg er veldig glad for å få fortsette, sier Roland.

– Jeg gleder meg til å fortsette og til videre samarbeid både med styret og med Anne, sier Kristine Bersås, som ble valgt til nestleder i fjor høst.

Juristforbundet melder om stor aktivitet det siste året på de åtte studiestedene forbundet er representert. Medlemstallet har steget med over 1200 og Juristforbundet – Student har nå over 3400 medlemmer. Ambisjonsnivået er 3600 studentmedlemmer innen januar neste år, forteller Roland.

Høringer på Stortinget

Studentene har hatt et fokus på å være mer til stede på den politiske arenaen; som i høring på Stortinget om opptaksmeldingen eller deltakelse på høring i Stortingets utdannings- og forskningskomité.

Forbundet viser også til engasjement i saker som psykisk helse blant studentene, studiestøtte, digitalisering av jussen og et sterkere samarbeid med Akademikerne.

Samtykkelov

Studentene har dessuten engasjert seg i debatten om samtykkebasert voldtektbestemmelse og Juristforbundets landsmøte vedtok i fjor en resolusjon om støtte til en såkalt «ja-betyr-ja-lov».

Anne-Kristine Roland var en pådriverne for å få dette igjennom under landsmøtet.

– Mitt mest stolte øyeblikk i Juristforbundet, var da vi ble enige om at forbundet støtter dette. Jeg ble veldig glad og stolt over at vi fikk dette igjennom, sier hun.

Juristforbundet med **7** forventninger til justisministeren

– Færre saker må henlegges av rene kapasitetshensyn og flere saker må føres for retten.

 Ole-Martin Gangnes

Justis- og beredskapsminister Astri Aas-Hansen (Ap) overtok statsrådstolen i begynnelsen av februar og Juristforbundets president Sverre Bromander sendte rett etterpå ministeren et brev der han skriver at forbundet ser frem til et godt samarbeid.

«Bruken av juss under korona-pandemien har enda ikke blitt evaluert, men bruken viste hvor sårbar rettsstaten kan bli i en ny og større krise. Skal vi være bedre rustet for fremtidige og hybride trusler, må hele justissektoren være en del av beredskapsplanleggingen, i tillegg til å løse de daglige utfordringene», skriver Bromander i brevet.

Juristforbundets liste

Han peker på syv punkter han håper Aas-Hansen vil prioritere:

- 1.** En påtalemyndighet med tid, ressurser og kapasitet – at færre saker henlegges av rene kapasitetshensyn og at flere føres for retten.
- 2.** Tiltak for byene hvor utfordringsbildet er størst – innsatsen mot ungdoms- og gjengkriminalitet må styrkes. Hele straffesakskjeden må få nødvendige ressurser til å bekjempe organiserte nettverk og sikre god beredskap samtidig.



Astri Aas-Hansen overtok som justisminister 4. februar (Foto: NTB)

- 3.** Domstolene må få ressurser som speiler økningen i politi- og påtalemyndighetens budsjett, slik at rettsprosesser går raskt og rettferdig. Befolkningen må få mulighet til å få prøvet sine sivile saker for domstolen. Særlig gjelder dette forvaltning-savgjørelser.
- 4.** Kriminalomsorgen – uten jurister i kriminalomsorgen skjer det feilvurderinger som fører til brudd på menneskerettigheter og dårlig oppfølging av innsatte.
- 5.** En tydelig samtykkelov hvor «ja betyr ja»- en voldtektslovning som utformes som en ja betyr ja-lov vil virke forebyggende og normativ.
- 6.** Lover som bygger forskning og kunnskap – dårlig beslutningsgrunnlag i forkant eller manglende forskning i etterkant av lovgivning gir mindre rettssikkerhet, mindre innovasjon og vil veldig ofte bety at politiske mål ikke nås.
- 7.** Innbyggere som har tilgang til advokatbistand av høy kvalitet i møte med det offentlige -salær-rådets anbefaling må følges og gjennomgangen av salærordningen må ha et mål om mer rettssikkerhet.

Politisk ledelse i departementet

Astri Aas-Hansen har bakgrunn som tingrettsdommer i Oslo tingrett og var statssekretær i Justisdepartementet fra 2007 til 2013. Hun har også vært advokat og partner i advokatfirmaet Elden DA og leder av Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåknings- og sikkerhetstjenesten (EOS-utvalget).

Med seg i politisk ledelse i departementet har hun statssekretær Even Eriksen (Ap), statssekretær Kristine Joy Nordenson Kallset (Ap), statssekretær Joakim Severin Tranvåg Øren (Ap) og politisk rådgiver Herman Høgby Robertsen (Ap).

Juristforbundets innspill foran budsjettkonferanse:

Forskningsløft og økt rettssikkerhet lokalt

Juristforbundet har sendt innspill i forkant av Regjeringens budsjettkonferanse om statsbudsjettet for 2026.

 Ole-Martin Gangnes

«En felles langtidsplan for justissektoren mot et felles og hybrid trusselbilde», kaller Juristforbundet innspillet sendt Regjeringen i forkant av budsjettkonferansen om neste års statsbudsjett. Regjeringens budsjettkonferanse i mars fastsetter rammer for forslaget til statsbudsjett for 2026.

Juristforbundet foreslår en «samlet rettssikkerhetspakke» på over 2 milliarder kroner i Statsbudsjettet 2026.

– Hvis regjeringen mener alvor med å styrke rettssikkerheten, må det vises i budsjettet. Lovene våre er ikke gratis eller uforpliktende – de må følges opp med ressurser. Det gjelder både kommunal og statlig forvaltning, utdanning og forskning og for å digitalisere offentlig sektor, sier Sverre Bromander, president i Juristforbundet på forbundets nettside.

I «Juristforbundets statsbudsjett» foreslås det blant annet:

- Styrket forskning på sektorlover med 200 millioner
- Statsforvalterne må styrkes for klagebehandling og økt beredskap med 500 millioner.
- Økt kommunal kompetanse med 450 millioner
- Vedtak i kommunal barnevernstjeneste med mindre konflikt med 105 millioner
- Tilgang til advokatbistand av høy kvalitet med bærekraftig salærordning 120 millioner
- Styrket KI-kompetanse i jussutdanningen og økt studiestøtte til 1,5 G.

Minst 400 millioner til påtale

Når det gjelder justisområdet ber Juristforbundet om at påtalemyndigheten i politiet styrkes reelt med minimum 400 millioner med tillegg for pris- og lønnsvekst.

Det bes om styrking av den høyere påtalemyndighet og at domstolene tilføres midler som ser hen til økningen i politi- og påtalemyndighetens budsjett. Det bes om at regjeringen gjennom statsbudsjettet fremlegger en strategi for å gjøre det enklere og rimeligere for innbyggerne å få brakt forvaltningsavgjørelser og – vedtak inn for domstolsprøving.



Flere jurister til kriminalomsorgen

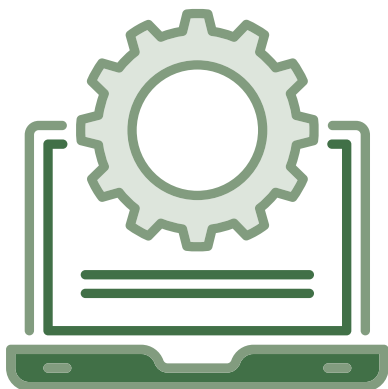
I kriminalomsorgen mener forbundet det må ansettes flere jurister

«Til tross for at kriminalomsorgen fikk 100 millioner ekstra i 2025 for økt bemanning, har KDI bestemt at ingen av midlene skal brukes til å rekruttere og beholde jurister i fengslene», skriver forbundet i sitt budsjettinnspill.

Økt salærsats

Når det gjelder rettshjelp, heter det at de spesielle rettshjelpstiltakene må tildeles økte midler og at salærsatsen må økes i tråd med Salærrådets anbefaling.

Juristforbundet ber også om at rettsvitenskapelig forskning må få en mer sentral rolle, med blant annet 50 millioner kroner til juridisk forskning på effekt av lovgivning.



Digitalisering i NAV

I NAV er rekrutteringen av jurister med kompetanse innen digitalisering utilstrekkelig, ifølge Juristforbundet. Det bes om utredning av en «finansieringsmodell som baserer seg på reelle gevinster og ikke tvinger NAV til å tilbakebetale urealiserte gevinster», flere jurister og også her økt rettsvitenskapelig forskning på utvalgte sektorlover.

Barnevernet

I kommunesektoren vises det til mangel på jurister i barnevernet som en trussel mot barns rettssikkerhet.

«Per i dag har bare 6 prosent av landets kommuner jurister ansatt i sine barneverntjenester, noe som er langt under det nødvendige nivået for å sikre forsvarlige vedtak», skriver Juristforbundet.

«Hvis 90 prosent av alle kommunene ansetter ett ekstra årsverk

øremerket jurist i barnevernet tilsvarer det ca. 320 årsverk. Dette vil gi en kostnad i størrelsesorden 300 millioner kroner.

Juristforbundet anbefaler at det innføres trinnvist lovkrav om jurist i barneverntjenesten og at det som en start bevilges 100 millioner kroner til juridiske stillinger innen interkommunalt barnevernssamarbeid», skriver forbundet.

Rettsikkerhetsregister

Det bes også om at Regjeringen utreder muligheten for å etablere et rettsikkerhetsregister for å styrke rettsikkerheten i kommunene. Registeret skal blant annet vurdere kommunenes juridiske kapasitet basert på antall jurister ansatt, antall rettsaker og klager, samt etterlevelse av nasjonale og internasjonale lover.

Juristforbundet ønsker også midler til et prøveprosjekt i barneverntjenesten etter «Karmøymodellens dialogprosess», der man skal bidra til å løse konflikter tidlig og redusere behovet for dyre og tidkrevende rettsprosesser.

Vil lære opp politikere

Det vises også til at kommunene har fått et stadig større ansvar for miljø- og arealforvaltning og det bes om at det settes av 300 millioner i budsjettet for 2026 for å styrke den juridiske kompetansen i kommu-



nene innen plan og byggesak og herunder 50 millioner til opplæringsprogram av lokalpolitikere «for bedre forståelse av lovverk og handlingsrom».

Mener det ikke er holdbart i Statsforvalterne

Også statsforvalterembetene bes det om en kraftig styrking av.

«Sett i lys av Totalberedskapsmeldingens analyser kan det stilles spørsmål ved om Statsforvalterne er rustet for de utvidede beredskapsoppgavene de har. Dagens ressursituasjon er ikke holdbar. Blant annet vet vi at fagområdet helse, som statsforvalterne er klageorgan for, har over 5000 uløste klagesaker på landsbasis», skriver Juristforbundet.

Det bes om at driftsutgifter reelt sett styrkes med minst 500 millioner, herunder at det satses særskilt på økt juridisk kompetanse.

Utdanning og forskning

På utdanningsområdet ber Juristforbundet om at basisfinansiering av UH-sektoren styrkes betydelig, herunder en fornyet og særskilt evaluering av finansieringen av rettsvitenskapelige studier. Og at det skjer et løft på forskningsområdet.



Dommer og advokat

Dette er fem feil du bør unngå i retten

– Cowboy-opplegg tjener ikke klienten din, sier advokat Andreas Holmsen-Ringstad om oppførsel i retten.

 Ole-Martin Gangnes

Under et arrangement, som først og fremst rettet seg mot de yngre i arbeidslivet, fikk de fremmøtte konkrete tips og råd fra to jurister med lang fartstid fra rettssalen. Det hele gikk av stabelen i Oslo og var en del av Juristforbundets «after-work» møter

«Å gå i retten er noe av det mest spennende med jobben som advokatfullmektig. Men mange er naturligvis nervøse, da det er mye man må huske på, forberede og presentere. Hvilke fallgruver bør man unngå? Hva er de vanligste feilene fullmektiger gjør når de er i hovedforhandling – og hvordan unngår du dem?», het det i presentasjonen.

Til å snakke om dette var tingrettsdommer Åsne Julsrud og advokat Andreas Holmsen-Ringstad invitert. Julsrud er dommer i Oslo tingrett og har over 20 års erfaring fra dommerrollen. Holmsen-Ringstad er arbeidsrettsadvokat i Juristforbundet og har også erfaring fra forbrukerjuss og eiendom.

Her er 5 punkter de to ga råd om:

1. Om sakens kjerne

Dommer Åsne Julsrud:



– Ikke bruk tid på det som ikke er sakens kjerne. Tenk over hvor du skal legge inn støtet, det som er relevant. Du kan droppe anførsler som ikke er de mest sentrale for å få medhold i påstanden. Dette krever mot og erfaring, så kanskje man som ny advokatfullmektig kan drøfte strategi med en mer erfaren før man går i retten? Bruk din prinsipal. Det er ikke behov for å presentere all historikk mellom partene om det ikke er relevant for tvisten. Hold deg til kjernen.

Advokat Andreas Holmsen-Ringstad:



– Klienten har sine forventninger til deg i din rolle. De er veldig opptatt av alle sider av saken sin, naturligvis, og det er ikke nødvendigvis slik at de fokuserer mest på det vesentligste fra et juridisk perspektiv. Derfor er det viktig å forventningsstyre klienten på forhånd. Forklar hvorfor du mener at klienten er tjent med at vi bruker mye tid på dette og lite tid på noe annet. Forklar at motparten kan ha som en bevisst strategi å forsøke å få fokuset over på andre momenter i saken enn det som er av størst betydning for dommens utfall.

2. Om å være forberedt

Dommer Åsne Julsrud:

– Du må ikke være uforberedt, men det er lov å være ny. Det er lov i planmøtet å si at man er ny, så har dommeren forståelse for usikkerhet og kan hjelpe og guide deg underveis. Du må imidlertid kunne saken din godt. Det er du som kan den, ikke dommeren.

Advokat Andreas Holmsen-Ringstad:

– Det blir som en tømmerhogger som får fem timer til å felle et tre med en sløv øks, og så bruker han de første fire timene på å slipe øksa og feier ned treet den siste timen. Forberedelsesfasen er den klart viktigste. Bruk det at du er mindre erfaren som en styrke overfor klient. Forklar at du av den grunn har sørget for at du er den som er best forberedt og kan faktum best.

– Jeg har bare blitt mer og mer bevisst på viktigheten av å skaffe meg god oversikt over faktum så tidlig som mulig. Det er på ingen måte sikkert at klienten din gir deg all relevant informasjon. Grav og undersøk mest mulig. Og husk at det i retten er stor forskjell på skriftlige bevis og parts- og vitneforklaringer. En liten kjøregel er at du kun unntaksvis skal stille spørsmål til parter og vitner i retten som du ikke på forhånd vet hva kommer til å svare. Det vil alltid dukke opp noe nytt underveis i en rettssak, men jo grundigere forarbeid, jo mindre overraskelser i retten.

3. Om faktum i saken

Dommer Åsne Julsrud:

– Ikke glem faktum. Det er faktum som avgjør saken, ikke alle mer perifere rettskilder. Du har begrenset med tid, så du må disponere den godt.

Advokat Andreas Holmsen-Ringstad:

– Jeg opplever at det nesten alltid blir knapt med tid. Det er også viktig å få med seg det som skjer underveis i saken. Kommer motpartens advokat med noen gode poenger du ikke har forberedt deg på? Sier et vitne noe annet enn det du trodde? Det er viktig at ikke alt det «nye» bare kastes inn på slutten av prosedyren. Du må tilpasse underveis og det kan være en utfordring på én-dags-saker. Men tenk gjennom dette på forhånd og lag et system som fungerer for deg. Det kan være stressende, men har du en plan på hvordan du skal håndtere det er det lettere å bevare roen.

4. Om disposisjon

Dommer Åsne Julsrud:

– I sivile saker og større straffesaker: Ikke kom uten disposisjon. Det er den eneste måten du kan være helt sikker på at dommeren får med seg de riktige henvisningene.

Advokat Andreas Holmsen-Ringstad:

– Som advokat skal du «selge» din klients historie og påstanden om hva som er det rette utfallet. Da er disposisjonen et viktig «salgsverktøy». Ikke kun for at det skal være lettere å holde oversikt underveis i innledningsforedraget og prosedyren, men også fordi det er et dokument til dommeren, og som dommeren vil ha tilgjengelig når dommen skal skrives. Pass likevel på at det ikke blir for omfattende. Gode henvisninger til faktisk og juridisk utdrag er viktig.

5. Om oppførsel

Dommer Åsne Julsrud:

– Ikke vær aggressiv eller tøff deg på vegne av klienten. Hold en god profesjonell tone. Vær gjerne engasjert i saken på vegne av din klient, men oppfør deg alltid høflig. Dette er vår felles arbeidsplass. Husk at du treffer igjen folk du møter i retten.

Advokat Andreas Holmsen-Ringstad:

– Min erfaring er at det er litt ulikt fra rettsområde til rettsområde. Innenfor arbeidsrett opplever jeg at en klar overvekt av advokatene er pragmatiske, ryddige og høflige i fremtoningen. Mild i form, sterk i sak. Men jeg har i tidligere jobb også sett en del «cowboy-opplegg». Det tjener ikke klienten din og jeg opplever ikke at det førte til særlig medgehør hos dommere i rettssalen heller, selv om noen klienter nok kan like den stilen. Tenk gjennom hva slags advokat du selv vil være og hvordan andre skal oppfatte deg.

Var tillitsvalgt da 20–30 jurister fikk beskjed om at de var i en av gruppene hvor det skulle nedbemannes

Ingrid Olsen Teigland var fersk som hovedtillitsvalgt da hun fikk en stor nedbemanningsprosess i fanget.

 Tuva Bønke Grønning

10. september i fjor kom beskjeden om at en ny strategi hos DNB ville medføre en reduksjon på 500 ansatte. Nedbemanningsprosessen skulle være ferdig seks måneder senere. Målet er blant annet å redusere kostnader for å styrke kundeorienteringen og prioritere digitalisering.

– Nyheten om nedbemanning skapte stor usikkerhet og bekymring blant våre medlemmer og vi krevde naturligvis at ledelsen var tydelige med oss tillitsvalgte når det gjaldt informasjon og drøfting om prosessen videre, sier Ingrid Olsen Teigland.

Hun er jurist og var på det tidspunktet hovedtillitsvalgt for Juristforbundet DNB, i tillegg til leder for Finansjuristene. Teigland forteller at hun selv har valgt å slutte i DNB februar. Beslutningen om jobbbytte er ikke i forbindelse med nedbemanningen og hun fortsetter som leder av Finansjuristene. Ny leder og hovedtillitsvalgt i DNBs bedriftsgruppe er Mathias Gellein.



Foto: Stig B. Fiksdal, DNB

– Når det tas en avgjørelse om endringer som kan få så stor betydning for de ansatte, krever vi god dialog og involvering slik at de tillitsvalgte får en reell medvirkning. Ikke minst er det viktig at vi er godt informert slik at vi kan være en god støttespiller for våre medlemmer.

Teigland forteller at de fikk vite om nedbemanningen samtidig som børsmeldingen kom og media fanget det opp.

– I starten fikk vi svært lite informasjon og var usikre på hva dette ville innebære.

Hun forteller at Juristforbundets bedriftsgruppe i DNB har omtrent 110 medlemmer, men at det også er noen flere jurister som jobber der.

Hun mener det var en uventet beskjed å få, særlig på grunn av DNBs gode resultater de siste årene.

– Alle støtteområder i konsernet var omfattet av prosessen, men ikke nødvendigvis alle funksjoner. I tillegg rammet nedbemanningen stab- og støttefunksjoner i alle forretningsområdene i banken. Produkt- og innovasjonsmiljøer, data og analyse, og risiko og kvalitet ses også som stab og støtte. Innenfor disse områdene jobber det mange jurister, forteller hun.

– Manglende informasjon

Teigland forteller at nyheten kom overraskende på de ansatte og at de første dagene og ukene var preget av mye forvirring. Mange var usikre på

hva dette ville innebære og som tillitsvalgt fikk hun naturligvis mange henvendelser fra jurister som følte seg utrygge på om de kom til å miste jobben eller ikke.

– De ansatte fikk nyheten omtrent samtidig som det kom ut i media, noe som skapte mye uro. Generelt mener jeg at det vært dårlig informasjon om bakgrunnen for denne avgjørelsen, mener Teigland.

Hun beskriver det hun og mange av medlemmene opplevde som manglende informasjon de første ukene.

– I starten var det også flere møter med HR som ble flyttet på og det var generelt ganske kaotisk. Etter hvert kom det mer informasjon, inkludert tidslinje og fremdriftsplan. Jeg mener at dette kom altfor sent. Vi burde vært informert i forkant og fått svar på alle spørsmål så tidlig som mulig. At informasjonen var børssensitiv, mener jeg ikke er en god nok unnskyldning.

Teigland mener de hovedtillitsvalgte i fagforeningene burde blitt innkalt til et møte rett før eller samtidig som informasjonen ble offentliggjort.

– Utover høsten fikk jeg inntrykk av det kom til å bli 500 ansatte som måtte gå. Ikke 499, men 500. Det ble gjort veldig tydelig.

DNB-ledelsen ønsket seg i utgangspunktet en frivillig nedbemanning ved at 2300 ansatte i stabs- og støttefunksjoner kunne søke på sluttpakke før selve nedbemanningsprosessen startet og med frist 20. oktober. Teigland mener det skjedde veldig raskt, og synes de ansatte fikk svært kort betegningsstid.

– Det at ansatte innenfor utvalgskretsen kunne tilkjennegi at de ønsket seg en virkemiddelpakke før prosessen startet, anser jeg heller ikke som en «frivillig» løsning. De kom jo uansett til å være en del av prosessen, mener hun.

Møter med Juristforbundet

Teigland er kritisk til at DNB-ledelsen valgte å også nedbemanne i HR i samme prosess.

– De skal jo støtte de ansatte, svare på spørsmål og være der for dem, men så var mange av de veldig usikre selv. Jeg synes det er kritikkverdige å nedbemanne egen HR-avdeling samtidig som man gjør en stor nedbemanning ellers. Mange av dem jobbet døgnet rundt for å få på plass ny organisering, noe jeg vil tro har vært svært krevende når man selv potensielt står i fare for å miste jobben.

Blant Juristforbundets medlemmer i DNB fikk rundt 20-30 beskjed om at de var i en av gruppene hvor det skulle nedbemannes. Teigland forteller at de fleste av disse fikk nye og endrede stillinger og at noen tok sluttpakke.

– Advokatene i Juristforbundet ble tidlig informert og involvert i prosessen og har bistått både tillitsvalgte og medlemmer i DNB. Jeg må bare skryte av dem – de har vært veldig støttende i hele prosessen.

Teigland ønsker også å trekke frem samarbeidet med Juristforbundet i nedbemanningsprosessen, hvor advokatene fra forbundet kom raskt på banen og holdt informasjonsmøter for de ansatte juristene. Med kun to år bak seg som tillitsvalgt hadde hun ikke noe særlig erfaring med slike omfattende nedbemanningsprosesser, forteller hun.

– De fortalte om nedbemanning og omstillingsregelverket, og gikk dypt inn i jussen. De kunne si noe om hva du har krav på, hva bør du ikke gjøre, hvilke spørsmål bør du stille. Jeg har fått veldig gode tilbakemeldinger fra medlemmene på at disse møtene var veldig nyttig, sier hun.

Juristforbundet har også bistått i flere enkeltsaker i prosessen.

– Det har vært mye frustrasjon fra de ansatte. Vi har medlemmer som har blitt headhunted til gode stillinger og vært nøkkelpersoner i sine avdelinger og innen sine fagområder, som plutselig får beskjed om at stillingen er borte. Noen har opplevd å bli flyttet til andre avdelinger hvor de ikke får jobbe med sitt fagfelt i like stor grad.

– Selv om det er lett å tenke at man skal være glad for at man ikke mister jobben, så er det nok veldig tungt å sitte igjen med en jobb man egentlig ikke kunne tenkt seg.

– Uklare kriterier

Også for noen av de ansatte som har opplevd å bli flyttet på eller få ny stilling, har det vært utfordringer med manglende informasjon, mener Teigland.

– Mange av disse fikk ikke svar fra HR. Noen har sittet hjemme over lengre tid uten oppgaver og nesten ikke fått noe informasjon – de har både fått beskjed om at stillingen er borte og at du vil få en ny. Mange opplever også å ikke få en forklaring på hvorfor den gamle stillingen ble borte. Utvelgelseskriteriene har vært vanskelig å forstå.

Teigland mener DNB har mistet mange gode folk i prosessen og at de kommer til å fortsette å miste flere.

– Det er en konsekvens av en sånn prosess. De flinke folka går frivillig eller finner seg noe annet etter hvert.

Teigland påpeker at juristene ikke har blitt rammet i like stor grad som de større fagforeningene, men er opptatt av at juristene er en viktig gruppe i DNB.

– Hva slags ettervirkninger vil denne prosessen ha for arbeidsmiljøet, tror du?

– Det er nok litt tidlig å si, kanskje. Men mange sitter igjen med dårlige opplevelser, spesielt fra de første dagene og ukene. Det var gråt i gangene, og mange sitter nok igjen med en klump i magen.

Nå i etterkant av prosessen mener Teigland at samtidig nedbemanning av HR, for små utvalgskretser, manglende informasjon og for lite vekt på ansenitet og sosiale forhold i utvelgelsen er det mest kritikkverdige.

– Hva har du lært av denne prosessen?

– Det kom litt brått på som fersk tillitsvalgt, men har gitt mye erfaring. Jeg har lært mye om nedbemanning og omstilling, men også

det å tørre å stille kritiske spørsmål til arbeidsgiver. Mye av jobben som tillitsvalgt handler om å være synlig for sine medlemmer, støtte de når de trenger bistand og også henvise videre til advokatkontoret hvis nødvendig. Så må man tørre å kritisere denne prosessen, og kreve at DNB

gjennomfører en tilstrekkelig evaluering.

Teigland mener det er viktig å få på plass flere bedriftsgrupper og fokusere på opplæring av tillitsvalgte i privat sektor fremover, så juristene har noen å snakke med på arbeidsplassen.

– Jeg håper at medlemmene ser viktigheten av en trygg og stødig fagforening også når andre uventede situasjoner oppstår. Det er ikke kun lønnsoppgjør de tillitsvalgte kan bistå sine medlemmer med. Jeg er veldig glad for at vi hadde etablert en slik gruppe i DNB når dette skjedde.

– Kjenner oss ikke igjen i påstandene

Stine Haukebø er seksjonsleder for Governance & Compensation i DNB. Hun forteller at informasjon om omstillingen var regnet som børssensitiv innsideinformasjon og kunne derfor ikke deles med organisasjonen før det var sendt en børsmedling. Så snart denne var sendt, ble organisasjonen informert, påpeker hun.

På tillitsvalgt Teiglands kritikk til det hun opplevde som manglende informasjon de første ukene og at tidslinje og fremdriftsplan kom for sent svarer Haukebø:

– Representanter for alle våre fagforeninger var informert før informasjonen ble delt med organisasjonen. Saken var også oppe i DNBs konsernsamarbeidsutvalg og – arbeidsmiljøutvalg i august, der representanter for alle DNBs fagforeninger deltok.

– Vi sørget i tillegg for god og løpende informasjon til alle ansatte gjennom hele prosessen både gjennom lederkommunikasjon og allmøter. Løpende informasjon ble lagt ut på «Workplace» og en egen side på SharePoint, som er vårt «intranett».

Teigland opplevde også lite informasjon og begrunnelse rundt hvorfor man hadde landet på akkurat 500 stillinger, og hvilke kriterier som lå til grunn for utvelgelsen.

Beslutningen om hvor mange stillinger som skulle ned var en administrativ beslutning, svarer Haukebø.

– Det ble redegjort for dette i børs/pressemeldingen som gikk ut. Kriteriene som lå til grunn for utvelgelsen er fastsatt i omstillingsrammeverket som er utviklet over tid i dialog med våre lokale fagforeninger: kompetanse, mangfold, konsernansiennitet, og sosiale hensyn. Innplasseringsvurderingene ble i tråd med rammeverket basert på en helhetsvurdering av disse kriteriene.

Virkemiddelpakke

Hun forteller også at de ansatte ble informert om at det ville bli mulig å søke virkemiddelpakke allerede i september.

– Vinduet for å sende søknad om frivillig virkemiddelpakke var seks dager, fra 14. til 20. oktober. Ansatte som ikke ble foreslått innplassert, fikk tilbud om virkemiddelpakke med ny 10-dagersfrist. Dette er i tråd med omstillingsrammeverket. Vi mener derfor ansatte fikk tilstrekkelig varsel og tid til å vurdere om de skulle søke og akseptere virkemiddelpakke.

Når det gjelder samtidig nedbemanning i HR, sier Haukebø at det i en «omstilling som berørte stab og støttefunksjoner var det nødvendig at også HR ble omfattet for å sikre

en forsvarlig prosess der alle berørte ansatte ble vurdert opp mot alle sammenlignbare stillinger i utvalgskretsen.»

– Det betyr at ansatte i P&C på lik linje med andre ansatte i sin krets måtte vurderes både mot stillinger i og utenfor People & Communications.

Haukebø legger til at nedbemanningsprosesser er krevende.

– Blant annet fordi det fører til overtallighet og at kjente og kjære kolleger må slutte. Vårt mål har vært å finne gode løsninger som gir folk økonomisk trygghet og hjelpen de trenger for raskt å finne en ny jobb. I DNB har vi et godt rammeverk som legger til rette for gode virkemidler for å gjennomføre omstilling og nedbemanning på en ryddig måte for både medarbeidere og ledere. Rammeverket er utviklet over tid i dialog med våre lokale fagforeninger.

– Det er naturlig at arbeidsgiver og de tillitsvalgte har ulike synspunkter i noen saker, men gjennom hele denne prosessen har vi hatt et veldig godt og konstruktivt samarbeid med de lokale tillitsvalgte. Vi kjenner oss derfor ikke igjen i påstandene fra Juristforbundets tillitsvalgte. Vi er nå i gang med en evaluering av prosessen for å vurdere om det er noe vi kan gjøre enda bedre neste gang.



Foto: iStock.com/Hispanolistic

Sparer du smart?

Alle vet at det er smart å spare, men sparer du smart? Handelsbanken hjelper deg med å finne den løsningen som passer akkurat for deg.

Spare på konto

Med en sparekonto får du god rente fra første krone. Oppretter du en fast spareavtale går sparingen av seg selv.

Spare i fond

Ønsker du å spare mer langsiktig kan fondssparing være gunstig. Å spare i fond er enklere enn mange tror.

Spare til pensjon

Vi lever stadig lengre. Å spare til pensjon har i dag blitt helt nødvendig for å kunne leve det livet du drømmer som pensjonist.

I Handelsbanken får du gode råd om sparing fra din personlige rådgiver.

Se alle fordelene på handelsbanken.no/juristforbundet



JURIST
FORBUNDET

Gatejuristen feiret 20-års jubileum

16 800 saker har Gatejuristen Oslo behandlet, siden første saksmottak i januar 2005.

– Vi kommer aldri til å gi oss i arbeidet med å påpeke feil og utfordre regelverket.



Ole-Martin Gangnes



Torstein Ihle

Det sa Marta Trzcinska Slinde, virksomhetsleder for rettshjelp øst i Kirkens Bymisjon, da rettshjelpstilbudet Gatejuristen feiret seg selv med hilsmingstaler, faglige innlegg, gjester og musikk i lokalene til Kirkens Bymisjon i Oslo sentrum.

– Disse 16 800 sakene har vært av stor betydning for våre klienter som ikke ville fått nødvendig rettshjelp uten Gatejuristen, sa hun i sin jubileumstale under markeringen.

Saksmottaket begynte i 2005, men Gatejuristen ble startet året før med Cathrine Moksnes som første leder. Da hadde Kirkens Bymisjon og Fransiskushjelpen erfart og drøftet hvordan rettighetene til mennesker med rusproblemer var under press, samtidig som Cathrine Moksnes hadde utviklet en skisse til et rettshjelpstiltak for denne gruppen.

Etter hvert så både frivillige jurister, politikere, justisdepartementet, Oslo kommune, stiftelser og legater, privatpersoner og firmaer behovet for rettshjelp til mennesker med rusproblemer.

– I årene som fulgte vokste Gatejuristen og ble til et stabilt og permanent rettshjelpstiltak med flere ansatte og frivillige. Gatejuristen Oslo har videre inspirert og bidratt til opprettelsen av Gatejuristkontorer i andre byer i Norge, samt bidratt til å

igangsette og drifte andre rettshjelpprosjekter og tiltak – blant annet Gatas økonomi, Ung økonomi og Ung rettshjelp, oppsummerte Slinde.

Hun fortalte at Gatejuristen i dag har syv ansatte jurister som jobber med saksbehandling og at tiltaket deler virksomhetsleder, fagleder og administrativ støtte med tre andre rettshjelpstiltak i Kirkens Bymisjon i Oslo: Ung rettshjelp, Rettshjelpsentralen og Rettshjelp A-krim.

Ransakelsespraksis

Gatejuristens målgruppe er mennesker som har eller har hatt et rusproblem.

– Vi erfarer at det er krevende for våre klienter å få informasjon om sine rettigheter og muligheter fra det offentlige, og mange opplever også digitalt utenforskap. Dette gjør det vanskelig for våre klienter å hevde sin rett. Mange av våre klienter opplever terskelen for å oppsøke ordinær juridisk bistand som høy, sa Slinde.

Når det gjelder rettstilstanden, sa hun at både den og synet på mennesker med rusproblemer har endret seg en del de siste 20 årene.

– De siste årene har vi for eksempel sett at politiets ransakelsespraksis har endret seg betydelig, til det positive for våre klienter. Vi hører sjeldnere om klienter som føler seg trakassert og nedverdige av politiet. Denne endringen i ransakelsespraksisen kommer i kjølvannet av den forrige regjeringens forslag til rusreform og takket være en tydelig og uredde riksadvokat.

Bøteroningssaker

– Vi har også sett i bøteroningssakene – at Riksadvokaten som resultat av sin årvåkenhet – satte ned foten for en lovstridig praksis. Vår henvendelse til Riksadvokaten var utslagsgivende for at 22 mennesker umiddelbart ble

løslatt fra fengsel. Og nå har vi den siste tiden også sett at mange av dem som har måttet sone bøter uten at lovens vilkår var oppfylt, har begynt å få erstatning og oppreisning fra Statens sivilrettsforvaltning for den uretten som har skjedd.

Hun sa at det også har hatt stor betydning at en aktør som Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM) har satt søkelys på rusavhengiges rettigheter.

– Feilaktige erstatningskrav

Men Slinde pekte også på det hun beskriver som fortsatte rettssikkerhetsmessige utfordringer – ikke minst knyttet til boligspørsmål.

– En trygg og god bolig er noe som er helt essensielt for at man skal kunne leve trygt, ivareta helsa og komme seg ut av rusproblematikken. Gjennom Gatas stemme har vi for eksempel avdekket at norske kommuner over hele landet har sendt feilaktige erstatningskrav til kommunale leietakere – for skader på boligen som de mener at leietakeren er ansvarlig for.

– Kravene har det til felles at de enten har vært svært dårlig dokumentert eller fremsatt for sent, og flere av kravene har blitt tvangsinn-drevet gjennom trekk i trygden. I alle sakene vi har hatt har kommunene frafalt hele eller store deler av beløpet etter at vi kom inn i saken. Alle sakene. Dette er veldig alvorlig, og vi er også svært bekymret for mørketallene, sa hun.

– Selv om mye går i riktig retning, er det fremdeles en vei å gå på mange områder – både når det kommer til bolig, helse og diskrimineringslovgivningen for å nevne noen eksempler. Derfor kommer vi heller aldri til å gi oss i arbeidet med å påpeke feil og utfordre regelverket og etablerte praksiser i årene som kommer, sa Slinde.



Ansatt Line Brekke Andersen ga et innblikk fra hverdagen i Gatejuristen under markeringen.



Advokatforeningens generalsekretær Merete Smith var blant gratulantene.



Alf Butenschøn Skre fra Riksadvokaten var blant dem som deltok med faglige innspill og gratulasjoner.



Adele Matheson Mestad i NIM.



Det ble arrangert panelsamtale med tema «Rus, straff og menneskerettigheter».



Marie Løvås stod for de musikalske innslagene.

Rettscenteret utvider – har startet opp i Halden

– Dette er en merkedag, sier daglig leder i Rettscenteret, Cathrine Moksness.

 Ole-Martin Gangnes

I slutten av februar etablerte Rettscenteret seg i Halden – som er den første kommunen utenfor Oslo rettshjelpstiltaket etablerer seg i.

– Nå er vi i gang med å med å spre oss utover i kommune-Norge. Vi skaleres opp, sier daglig leder i Rettscenteret Cathrine Moksness på senterets nettside.

– Så har vi knyttet til oss Ann-Charlott Kindblad, som vår kvinne i Halden. Kindblad jobber til daglig som leder av «Ung Arena» i regi av Nav Halden, og er svært godt kjent – og likt – i Haldens ungdomsmiljøer, sier Moksness.

Rettsjelp til barn, unge og unge voksne

Rettscenteret startet opp i Oslo i 2021. Etableringen i Halden skjer i samarbeid med Halden kommune, som har stilt et rom på biblioteket til disposisjon.

– Jeg er veldig takknemlig for det initiativet som er tatt fra Rettscenteret sin side, og at de ønsker å gi dette tilbudet i Halden, sier byens ordfører, Fredrik Holm, på senterets nettside.

Også kommuneadvokat Anne-Beate Olaussen og advokat Tom Schjelderup Mathisen uttaler seg positivt til oppstart av det nye rettshjelpstilbudet i kommunen.

– Rettscenterets oppstart i Halden vekker interesse blant byens advokater. For egen del synes jeg det er veldig spennende at Rettscenteret satser på å gi rettshjelp til barn, unge og unge voksne, uavhengig om saken faller inn



under rettshjelploven eller ikke, sier Mathisen, som selv jobber som frivillig ved Rettscenteret.

Det opplyses også at det denne uken er startskudd for Rettscenterets digitale rettshjelpsøsning, der brukerne skal kunne få svar på spørsmål online og anonymt om de ønsker det.

– Min hjemby

Til Juristen sier Cathrine Moksness at det er stor stas å nå være på plass i Halden.

– Dette er jo min hjemby, sier hun.

– Åpning av Rettscenteret i Halden var rett og slett en historisk dag for oss. Over 60 mennesker var

til stede på åpningen, blant annet ordfører Fredrik Holm, varaordfører Linn Laupsa og mange andre fra kommunestyret. Leder av ungdomsrådet Elida Aam var konferansier, forteller hun.

Målet er å utvide til enda flere kommuner og å bli landsdekkende.

– Vi har utviklet og testet løsninger for rettshjelp som kan skaleres opp og benyttes ved alle typer problemstillinger, sier Moksness.

– Hele ideen bak etableringen av Rettscenteret i Oslo i 2021 var å være til stede i alle landets kommuner, samt å lage en helt egen digital rettshjelpsøsning. Nå blir begge deler virkelighet. Nå er det bare 355 kommuner igjen, sier Moksness.



Foto: Mats Grimsæth

Tillitsvalggtkonferansen 2025

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: **Tillitsvalgte i alle sektorer**

Fra: **Onsdag 12. juni 2025 kl. 10.45**
Til: **Torsdag 13. juni 2025 kl. 14.00**
Sted: **Farris Bad, Larvik**

Kursnummer: **2025602**
Påmeldingsfrist: **30. mars 2025**

Det blir varierte, dagsaktuelle organisasjonspolitiske temaer og en fin arena for ideutveksling og nettverksbygging.

Invitasjon med påmelding til konferansen blir sendt ut til alle tillitsvalgte. Der vil det komme nærmere informasjon om konkret tidspunkt og program.

Kurs samt reise og opphold er kostnadsfritt for tillitsvalgte. Reiseutgifter dekkes etter rimeligste reisemåte.

Hold av datoen!

Konferansen er for tillitsvalgte fra alle seksjoner. Konferansen er en påskjønnelse og samlingsplass for de tillitsvalgte.

Påmelding: juristforbundet.no/tillitsvalgt Spørsmål: kurs@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

Diskuterte samtykkelov

før premiere på aktuelt teaterstykke

Vil en samtykkelov gjøre det enklere å få overgrepssaker gjennom i rettssystemet? Og hva slags samtykkelov skal man eventuelt ha?

 Ole-Martin Gangnes

Det var blant spørsmålene som ble stilt under et debattmøte på Litteraturhuset i Oslo i januar. Debatten ble arrangert i et samarbeid mellom Juristforbundet og Riksteateret i anledning Norgespremiere på teaterstykket «Prima Facie».

Teaterstykket handler om en ung og vellykket forsvarsadvokat med gode evner til å kryssforhøre, forsvare og vinne i retten. Men en kveld blir hun kastet inn i en situasjon der hun selv må sette systemet på prøve. Den unge forsvarsadvokaten blir selv offer i en overgrepssak og må kjempe sitt livs største kamp på motsatt side i rettsalen, heter det i presentasjonen av stykket.

I debatten på Litteraturhuset møttes advokat Mette Yvonne Larsen, advokat John Christian Elden, Juristforbundets visepresident Benedicte Gram-Knutsen, politisk rådgiver i Amnesty Patricia Kaatee og teatersjef Wenche Viktorsdatter Paulsen.

Samtalen ble ledet av Marianne Reinertsen, programleder i Juss-

podden. Det ble også vist utdrag fra Riksteaterets «Prima Facie».

Skal legges frem lovforslag

I 2022 leverte Straffelovrådet en utredning som anbefaler en ny bestemmelse om seksuell omgang uten samtykke. Forslaget har ført til debatt, ikke minst om hvordan en eventuell slik bestemmelse skal se ut – om det skal være en «nei er nei-lov» eller en «kun ja er ja-lov».

Det førstnevnte innebærer en ordlyd som sier at det er forbudt å ha seksuell omgang med noen som ikke vil det og som gir uttrykk for det gjennom ord eller handling. Mens «ja er ja» går lenger og innebærer at samtykket må være aktivt.

Regjeringen har varslet at det skal legges frem et forslag til en samtykkelov før valget.

– Kun ja er ja

Under debatten støttet Juristforbundets Benedicte Gram-Knutsen og Amnestys Patricia Kaatee en «kun ja er ja-lov».

– Voldtekt er et stort samfunnsproblem og det forebyggende arbeidet holder ikke mål. Det er på tide med en større samtale om hva som er samtykke, sa Kaatee.

– Vi trenger tydeligere normer og vi er ikke der i dag. Man skal gi uttrykk for frivillig deltakelse og en person skal anses som ikke tilgjengelig for seksuell omgang før det uttrykkes et ja. Det er for mange saker som

henlegges i dag. Det er også mange som fryser til under et overgrep og dermed ikke sier nei, sa hun og viste til svenske undersøkelser.

Benedicte Gram-Knutsen sa det handlet om å dytte samfunnet i riktig retning.

– En «ja er ja-lov» vil ha en normgivende effekt. I dag er dette for uklart, ikke minst for unge mennesker, sa hun og fortalte at Juristforbundets landsmøte i fjor vedtok å støtte en samtykkelov og at den bør være en «ja er ja-lov».

– Dagens lovverk mangler en tydelig bestemmelse som kriminaliserer seksuell omgang uten samtykke, sa Gram-Knutsen.

– Ikke bare en side

Mette Yvonne Larsen og John Christian Elden var opptatt av rettssikkerhetsutfordringer, vanskelige bevisvurderinger og faren for justismord.

– Ja, voldtekt er et samfunnsproblem. Men det kan ikke bli slik at kvinner kun skal fremstilles som ofre som ikke tør å si nei. Den virkelige verden er ikke så enkel. Denne debatten kan ikke bare styres av en side. Vi har jo krav til samtykke allerede i dag. Ikke lag noe som bare skaper enda større bevisproblemer, advarte Mette Yvonne Larsen.

John Christian Elden poengterte at saker også skal ses fra tiltaltes side og minnet om beviskravet i straffesaker.



F.v. Patricia Kaatee, Wenche Viktorsdatter Paulsen, Mette Yvonne Larsen, Marianne Reinertsen, John Christian Elden og Benedicte Gram-Knutzen.

– Det er slik at samtykke må være der allerede i dag. Høyesterett har egentlig parkert denne diskusjonen, så han og viste til dommer som han mener avklarer dette.

– Det vises i debatten til andre land som har samtykkelov, men vi går lenger i krav til samtykke i Norge enn i en del land som har slike lover, så han og sammenliknet med Sverige.

Panelet var enige om at beviskravet må være det samme uansett ordning. Mette Yvonne Larsen minnet også om forsvarerens rolle.

– Vi må børe i bevisene. Tiltale har bare én person ved sin side, og det er forsvareren.

Juristforbundet vedtok resolusjon

Under Juristforbundets landsmøte i november i fjor vedtok forbundet en resolusjon der man krever en samtykkelov, og at denne skal være en såkalt «ja er ja»-lov.

«Straffelovrådet har foreslått endringer, men hovedforslaget krever at fornærmede må uttrykke motstand for at vernet mot vold-

tekt skal tre i kraft. Dette forslaget går ikke langt nok i å beskytte de som forholder seg passive i frykt, traumer eller andre handlingslamende situasjoner. Juristforbundet mener at det alternative «ja er ja»-forslaget, der samtykke må aktivt gis, er en bedre løsning. Denne modellen sikrer at ansvaret for å innhente samtykke legges på initiativtakeren til seksuell omgang, og ikke på offeret», heter det i resolusjonen fra Juristforbundets landsmøte. ▶

– Stykket viser blant annet hvor vanskelig bevissituasjonen er i voldtektssaker

Marianne Børseth Steensby, som er leder av Politijuristene og har nesten tretti års erfaring fra påtalemyndigheten i politiet, er blant dem som har sett teaterstykket Prima Facie.

 Ole-Martin Gangnes

Rettsdramaet Prima Facie hadde premiere på Riksteatret i Oslo i februar og det spilles 48 forestillinger på turné, før stykket kommer til Nationaltheatret 25. april.

I monologforestillingen spiller Maria Kristine Hildonen rollen som Tessa, en ung og vellykket forsvarsadvokat som selv blir utsatt for overgrep. Hun som var uovervinnelig, kjemper nå sitt livs største kamp for å finne veien ut av den samme skyggen av tvil som hun tidligere har kastet over andre, heter det om stykket.

Prima Facie, skrevet av den australske dramatikerinnen Suzie Miller, har mottatt en rekke priser og har blitt spilt i London, New York og på scener over hele verden. Prima Facie er et latinsk juridisk begrep som betyr tilsynelatende eller ved første øyekast.

– Stykket viser hvor vanskelig bevissituasjonen er i voldtektssaker. Det er som regel bare to personer tilstede under den seksuelle handlingen og ofte blir det en troverdighetsbeaktning som legges i vektskålen. Da er det nesten personligheten din som blir analysert, og det kan oppleves som tøft, sier Marianne Børseth Steensby, leder av Politijuristene og med nesten tretti års erfaring fra påtalemyndigheten i politiet.

– Det viser også hvor vanskelig bevissituasjonen er når deler av intimiteten har vært frivillig – før det skjer et overgrep.


– Mye som traff meg

Hun så stykket på en førpremiere og deltok i en panelsamtale i etterkant. Juristforbundets engasjement i stykket er bygget på en resolusjon om voldtekt og samtykkeparagraf i straffeloven som ble vedtatt på forbundets landsmøte i fjor. Juristforbundet går inn for en samtykkelov og at det skal være en såkalt «bare ja er ja» lov.

– Jeg synes stykket er bra og at det formidler følelser i forbindelse med et overgrep og en rettsprosess på en troverdig måte. Dessuten har det veldig samfunnsaktualitet. Det var mye som traff meg, sier Steensby.

– Viktig å få frem korrigeringer

– Men i forhold til jobben min, er det også viktig å få frem noen korri-



Maria Kristine Hildonen og Elisabeth Mørland Nesset på scenen i stykket «Prima Facie». Foto: Riksteatret / Lars Opstad

geringer. Som en scene der juryen har gått ut og Tessa får en egen eksaminasjon av dommeren. Det skjer ikke i virkeligheten. Jeg reagerte også litt på hvordan politiarbeidet blir fremstilt. Der kjente jeg meg ikke helt igjen.

– På slutten sier også Tessa at «rettssystemet har gjort meg til løgner». Jeg tenker ikke at det blir trefende. Det er jo bevissituasjonen, det vil si mangel på bevis, som gjør



at hun ikke blir trodd. I Norge har vi undersøkelser som viser at domstolene har svært høy tillitt i befolkningen. Og Norge kommer på 2. plass i World Justice Projects årlige ranking som heter Rule of Law Index. Det viser at vi har et veldig godt rettssystem i Norge, sier Steensby.

– Jeg tenker at en samtykkelov vil føre til en holdningsendring. Bevissituasjonen vil uansett være komplisert.

– Det vil ikke endre at det er en vanskelig bevissituasjon i mange tilfeller, men jeg tror det kan bidra til holdningsendring. Det er mange misforståelser rundt hva som er voldtekt i dag. En klar «bare ja er ja» lov er et tydelig signal om at man skal være sikker på at den andre parten virkelig ønsker intim kontakt.



Maria Kristine Hildonen spiller advokaten som blir offer.
Foto: Riksteatret / Birgit Solhaug

Ofte stilte spørsmål om ulønnet foreldrepermisjon

Har jeg rett til å ta ulønnet foreldrepermisjon? Hvilke konsekvenser kan det ha? Dette er spørsmål Juristforbundets advokatkontor ofte får.



Av Thea Larsen Normann,
advokat i Juristforbundet

Har jeg rett til ulønnet foreldrepermisjon?

Arbeidsmiljøloven § 12-5 om foreldrepermisjon

§ 12-5 i arbeidsmiljøloven gir regler for både lønnet og ulønnet foreldrepermisjon.

Lønnet foreldrepermisjon

Retten til lønnet foreldrepermisjon gjelder for mor, medmor og far, og innebærer at foreldrene får foreldrepenger fra NAV i permisjonstiden. Arbeidsgiver kan også selv betale lønnen til den ansatte, og få foreldrepengene tilbakebetalt fra NAV. Den lønnete permisjonen omfatter fødsels-, mødre-, fedre- og felleskvoten.

Ulønnet foreldrepermisjon

I tillegg til perioden med lønnet permisjon, har hver av foreldrene etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (2) rett til å ta ut inntil 12 måneder ulønnet permisjon for hver fødsel. Denne retten er ubetinget, slik at du har rett til å ta ulønnet foreldrepermisjon selv om det er en ulempe for arbeidsgiver.

Krav om umiddelbarhet

Ulønnet permisjon etter arbeidsmiljøloven må tas umiddelbart etter den lønnete permisjonen. Dette

gjelder uavhengig av hvilken forelder som tar ut lønnet permisjon til sist. For eksempel kan mor ta ut ulønnet permisjon umiddelbart etter at far er ferdig med sin periode med foreldrepenger. Umiddelbarhetskravet innebærer at du ikke har rett til å ta ut den ulønnede permisjonen på et senere tidspunkt etter at begge foreldre har kommet tilbake på jobb.

Det viktig å være oppmerksom på at hvis mor eller far tar ferie mellom foreldrepengerperioden og ulønnet permisjon, er ikke kravet om umiddelbarhet oppfylt.

Unntak ved delvis foreldrepermisjon

Dersom du har hatt delvis foreldrepermisjon, det vil si at du har kombinert jobb og permisjon, har du ikke rett til ulønnet foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (2). I slike tilfeller kan det være lurt å ta kontakt med arbeidsgiver for å diskutere muligheten for å få innvilget permisjon på en annen måte. Hvis det ikke fører frem, kan du ha rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), basert på «andre vektige velferdsgrunner».

Hvilke konsekvenser har ulønnet foreldrepermisjon?

Økonomiske konsekvenser

Ulønnet foreldrepermisjon innebærer økonomiske konsekvenser. Når du tar ut ulønnet permisjon, vil du ikke motta lønn. Dette påvirker både pensjonsopptjeningen og opptjeningen av feriepenger.

Reduserte sykepengerettigheter ved ulønnet permisjon

Retten til sykepenger faller bort dersom arbeidsforholdet midlertidig avbrytes i mer enn 14 dager, jf. folketrygdloven § 8-15. Ulønnet permis-

jon regnes som et slikt avbrudd. Sykepenger skal dekke tapt arbeidsinntekt, og ved ulønnet permisjon har du ingen arbeidsinntekt å tape ved sykdom.

Lovbestemt ferie, sykefravær eller at arbeidet avbrytes på grunn av fast turnusordning, anses ikke som et avbrudd i arbeidsforholdet.

Unntak for ulønnet foreldrepermisjon

Folketrygdloven § 8-47 gir unntak fra 14-dagersregelen blant annet for lovbestemt foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5. Foreldre som umiddelbart tar ulønnet foreldrepermisjon etter lønnet foreldrepermisjon, har rett til reduserte sykepenger fra NAV etter folketrygdloven § 8-47 tredje ledd, bokstav d. For å oppfylle kravene, må det være avtalt at du skal gjenoppta arbeidet etter permisjonen, og det må kunne dokumenteres et inntektstap, jf. femte ledd.

Selv om det ikke utbetales lønn under ulønnet foreldrepermisjon, vil det kunne foreligge et inntektstap hvis hensikten med permisjonen faller bort. Dette står i NAVs rundskriv til folketrygdloven kapittel 8.

Juristforbundet anbefaler at du inngår en skriftlig avtale med arbeidsgiver hvor det står når arbeidet skal gjenopptas etter den ulønnede permisjonen.

Sykepenges grunnlaget i ulønnet foreldrepermisjon

Til arbeidstakere ytes det sykepenger med 100 prosent av sykepenges grunnlaget opp til maksimumsgrensen for sykepenger på seks ganger folketrygdens grunnbeløp (G), jf. folketrygdloven § 8-16. Arbeidsgiver dekker lønnen i



arbeidsgiverperioden og deretter utbetaler NAV sykepenger.

Ved ulønnet permisjon vil du ikke ha rett til lønn fra arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden, og NAV utbetaler sykepenger først fra den 15. dagen, regnet fra sykemeldingstidspunktet, jf. folketrygdloven § 8-47 sjettede ledd.

Sykepenger ved ulønnet foreldrepermisjon utgjør 65 % av sykepengegrunnlaget. Det betyr at du maksimalt kan få utbetalt 65 % av 6G. Begrunnelsen for 65 % dekning er at denne gruppen ikke skal ha bedre dekning enn de uten arbeid.

Har jeg rett på sykepenger om jeg jobber redusert eller tar ut gradert ulønnet permisjon?

Det kan tenkes at det er nødvendig for mor eller far å jobbe deltid en periode. Da kan det være aktuelt å redusere arbeidstiden eller ta ut gradert ulønnet permisjon. I den forbindelse er det greit å være klar over at gradert ulønnet permisjon er noe du ikke har krav på, men kan bli enig med arbeidsgiver om.

Hvis du jobber redusert, vil du ha rett til sykepenger. Det samme gjelder hvis du tar ut gradert ulønnet permisjon så fremt du ikke er borte fra jobb i mer enn 14 dager.

Sykepengegrunnlaget vil imidlertid bli redusert. Grunnen til det er at sykepengegrunnlaget baserer seg på inntekten din, og ved redusert stilling eller gradert ulønnet permisjon vil inntekten bli lavere.

Hvor lenge må jeg jobbe for å få rett til sykepenger fra folketrygden?

Du må være i inntektsgivende arbeid i fire uker for igjen å opptjene rett til sykepenger fra folketrygden, jf. folketrygdloven § 8-2. Noen tariffavtaler gir bedre vilkår ved at de ansatte har rett på lønn under sykdom fra første arbeidsdag.

Nytt om navn

Ansettelse og utnevnelser

Aisha Synnøve Demiri, Rådgiver, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Oslo

Ammar Maarab Zuheir Al-Kfaf, Seniorrådgiver/ juridisk rådgiver, Politidirektoratet (POD)

Annika Lindstrøm, Konstituert lagdommer, Borgarting lagmannsrett

Aslak Kasti Hyldmo, Skattejurist, Skatteetaten Innsats Bergen

Atle Eika, Skattejurist, Skatteetaten Brukerdialog Tønsberg

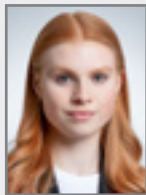
Berit Woxen, Politiinspektør/ seksjonspåtaleleder, Agder politidistrikt, Mandal

Bjørn Løtveit, Fast advokat, Kvale Advokatfirma DA, Avd Tromsø

Caroline Salberg Rødfoss, Politiinspektør/ avdelingsleder, Politiets utlendingsenhet

Christine Oppegaard, Seniorrådgiver, Direktoratet for medisinske produkter (DMP)

Christine Victoria Myklebost, Advokatfullmektig, Sands Advokatfirma DA, Oslo



Dag-Heine Bjørndal, Advokat MNA, KS Advokatene, Bergen

Daniel Lyngseth Fenstad, Advokatfullmektig, Advokatfirmaet Thommessen AS, Oslo



Elin Saga Kjørholt, Direktør, UNICEF-komiteen i Norge

Eline Mevatne Wangen, HR-rådgiver/jurist, Lillestrøm kommune

Elisabeth Fiksdal, Politiadvokat, Sysselmasteren på Svalbard

Erlend Toftegaard, Juridisk rådgiver, Statsforvalteren i Østfold, Buskerud, Oslo og Akershus

Fredrik Åsebø, Advokatfullmektig, Arntzen de Besche Advokatfirma AS, Oslo

Gisken Elise Hveding, Legal Counsel/Advokat, Santander Consumer Bank AS

Glenn André Eike, Revisor/medarbeider/ statsautorisert revisor, Credo Revisjon AS



Gulsum Koc Magnussen, Seniorrådgiver, Politidirektoratet (POD)

Gunnar Nerdrum Aagaard, Advokat/partner, SAAG Advokatfirma AS



Halvor Lekven, Advokat, Advokatfirmaet Torstrup AS

Hanne Bjerkeland Eggen, Foretaksjurist, Helse Vest – Helse Fonna HF, Haugesund

Hanne Garberg, Dommerfullmektig, Romerike og Glåmdal tingrett, rettssted Eidsvoll

Hege Borander Kamhaug, Rådgiver, Tilsynsrådet for advokatvirksomhet

Helena Mei Adshead Baugstø, Jurist/rådgiver, Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD)



Helene Riise Ronglan, Forretningsrådgiver, Sopra Steria AS

Henrik Bruvik, Advokatfullmektig, Advokatfirmaet Thommessen AS, Oslo



Henrik Miland Vold, Advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS, Oslo

Håvard Sandum Antonsen, Jurist/ seniorrådgiver, Forsvaret, Sentral varslingsenhet (FSVE)

Ida Synnøve Solheim, Senioradvokat, Advokatfirmaet Hjort AS

Ina Therese Aarnes Sorfonden, Jurist, NTNU, Technology Transfer AS

Inger Olise Skarvøy, Advokat, Naturviterne

Ira Monja Helen Johansen, Advokatfullmektig, Tenden Advokatfirma ANS, Tønsberg



Iris Margareta Binder, Rådgiver, Barne- og familiedepartementet

Isak Hafslund Nesbakken, Advokat, Advokatfirmaet Varder AS, avd Moss

Johanna Lundstrøm, Rådgiver/jurist, Norges Juristforbund



Jonas Mattsson, Politiadvokat 2, Økokrim

Julie Marie Flom, Rådgiver, Forsvarsmateriell

June Røberg Berntsen, Juridisk rådgiver, Trondheim kommune, Byggesakskontoret

Kitty Moss Sørensen, Partner, Dæhlin Sand Advokatfirma

Knut Fridtjof Brandrud, Seniorrådgiver, Utlendingsdirektoratet (UDI), Oslo

Knut S. Roald, Governance og Risikospesialist, Tryg Forsikring, Bergen

Kristian Fosaas, Politifullmektig, Sør-Øst politidistrikt

Kristin Giljanovic, Advokat, Advokatfirmaet Sterri, Rehman og Henriksen AS

Lackshana Nesalingam, Førstekonsulent, Barne- og familiedepartementet, Barnevernsavdelingen

Lasse Nordmelan Juliussen, Rådgiver, Barne- og familiedepartementet, Familie- og oppvekstavdelingen

Line Eskedal, Advokat, Hitachi Energy Norway AS

Live Årstein, Prosjektleder, Advansia AS

Magni Snipsøyr, Tingrettsdommer, Møre og Romsdal tingrett, rettssted Volda

Maj Hines, Konsernadvokat, Schibsted Media Group

Mari Gjesdal, Seniorrådgiver, Havindustriutvalget

Maria Hauglund Johnsen, Politiadvokat, Oslo politidistrikt, Felles påtalestab

Mariane Folkestad-Giry, Seniorrådgiver/jurist, Direktoratet for medisinske produkter (DMP)

Marion Starnes, Avdelingsdirektør, Klagenemndssekretariatet (KNS)

Marta Johanne Gjengedal, Divisjonsdirektør, Tolletaten, Vareforselsdivisjonen, Regelavdelingen Vest-Norge

Martine Skretteberg, Jurist, Drammen kommune, Vann og avløp

Maura Constanze Lehmann, Universitetsbibliotekar, Universitetet i Oslo, Juridisk bibliotek



Michael Naas Jacobsen, Juridisk rådgiver, Elverum kommune

Monica Hanø, Politivadokat, Trøndelag politidistrikt

Nicolai Heilemann, Advokat/partner, Advokatfirmaet Brønner & Co DA

Nils-Ola Widme, Seniorrådgiver, Gambit H&K AS

Nina Haanes Hessen, Advokat, Svenska Handelsbanken AB NUF, Oslo

Ole Breder Wahl, Advokat, Falk Advokat Ole Breder Wahl ENK

Ole-Martin Gurandsrud, Ambulerende ambassadesekretær, Utenriksdepartementet

Ragna Flækøy Skjåkødegård, Dommer, Romerike og Glåmdal tingrett, rettssted Eidsvoll

Rozemarijn van der Hilst-Ytreland, Juridisk direktør, Direktoratet for Eksportkontroll og Sanksjoner (DEKSA)



Sara Louise Torland, Advokatfullmektig, Haver Advokatfirma AS, Avd Bryne

Sarah Arshad, Seniorrådgiver, Forsvarsmateriell, Felleskapasiteter

Signe Johanne Hodne Rege, Advokatfullmektig, Ernst & Young Advokatfirma AS, Stavanger



Silje Reinaas, Politivadokat, Møre og Romsdal politidistrikt, Molde

Siri Østrem, Politifullmektig, Sør-Vest politidistrikt, Sandnes

Stian Moltke-Hansen Tveten, Politivadokat 2, Øst politidistrikt, Follo

Stine Maria Aarnseth, Seniorrådgiver, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, DSB

Susanne Emira Gallala, Advokatfullmektig, Samfunnsbedriftene

Terje Nordal, Juridisk rådgiver, Karmøy kommune

Therese L. Kristiansen, Advokat/Senior Legal Counsel, Rambøll Norge AS, Avd Oslo

Tonje Magnussen Kolsrud, Politivadokat, Øst politidistrikt

Tora Krogsæter Vinje, Konstituert tingrettsdommer, Vestre Innlandet tingrett, rettssted Fagernes

Torje Imøy, Leder – Supply Chain, Løvold AS

Trine Hansen, Politivadokat 2, Økokrim

Trond Liu Skaug, Seniorrådgiver/Jurist, Miljødirektoratet, Avd Oslo

Trude Gran Johansen, Partner, BDO Advokater AS, Oslo



Truls Fyhn Østeraas, Senioradvokat, Ræder Bing advokatfirma AS

Veslemøy Lode, Advokat, arbeidsrett, Littler advokatfirma AS

Victor Drosu, Advokatfullmektig, IOM Law advokatfirma AS



Viktoria Holter, Rådgiver, Oslo kommune – Plan- og bygningsetaten

Øyvind Gaute Berg, Tingrettsdommer, Haugaland og Sunnhordland tingrett, rettssted Stord

Nye medlemmer

Ann-Elin Rossebø, Eiendomsrådgiver, Fagne AS

Beate Berrefjord, Avdelingsdirektør, Konkurransetilsynet

Espen Irwing Swang, Country Privacy Lead, ABB AS, Oslo

Glad Birgitta, Fagdirektør, Finansdepartementet

Hilde Magnusson, Seniorrådgiver, Agenda Rådgivning AS

Jonas Nielsen, Politifullmektig, Øst politidistrikt, Lillestrøm

Katrine Bygholm Refsing, Vitenskapelig assistent, Universitetet i Oslo, Studieseksjonen

Laila Susanne Vars, Seniorrådgiver, Sametinget – Sámediggi

Martin Øien Søfting, Personvernrådgiver, Statens vegvesen, Divisjon IT, Drammen

Mihaela Myran, Seniorrådgiver, NAV Innlandet

Ole Christian Borge, Partner, Advokatfirmaet Selmer AS, Oslo

Sadia Hanif Khan, Førstekonsulent, NAV Kontroll, Medlemskap og avgift

Selma Marie Østensen, Politifullmektig, Innlandet politidistrikt, Elverum

Susanne Thore, Høgskolelektor, Handelshøyskolen BI

Sven-Hendrik Scholz, Country Advisor, Kirkens Nødhjelp

Zoriana Mokhammad, Førstekonsulent, NAV Arbeid og ytelser Karmøy

Øystein Espedal, Legal Associate, Juridisk ABC AS

Nye student medlemmer

Adam Yahyaoui, Universitetet i Sørøst-Norge, Campus Ringerike

Alexander Joseph Nasr, Universitetet i Tromsø, Norges Arktiske Universitet

Andrea Flatebø-Rislå, Handelshøyskolen BI, Campus Oslo

Anna Eveline Fahre Sperre, Handelshøyskolen BI, Campus Oslo

Ariana Denise Beuster, Universitetet i Sørøst-Norge, Campus Ringerike

Brede Johannessen, Universitetet i Bergen

Celine Marie Eriksen, Handelshøyskolen BI, Campus Oslo

Daniella Lippert, Universitetet i Sørøst-Norge, Campus Ringerike

Dorthe Storhaug, Universitetet i Sørøst-Norge, Campus Ringerike

Frida Jordbakke Finckenhagen, Handelshøyskolen BI, Campus Oslo

Frida Sireetorn Vang, Universitetet i Oslo

Gitana Rakauske, Lithuania Business College

Hermine Moen Eliassen, Universitetet i Oslo

Ida Carlsson Dolvik, Universitetet i Oslo

Jakob Husum Steinskog, Universitetet i Bergen

Johanne Bollerød Jacobsen, Universitetet i Bergen

Jonathan Truong, Universitetet i Oslo

Julie Strandbakken, Universitetet i Sørøst-Norge, Campus Ringerike

Julie Wilhelmine Helgaas, Universitetet i Bergen

Lene-Mari Håberg, Universitetet i Oslo

Lotte Lier Thorstensen, Universitetet i Oslo

Mah-Noor Raza, Universitetet i Oslo

Malek Hakimi, Universitetet i Bergen

Martin Trinborg Ørmen, Universitetet i Oslo

Mathias Martens, Universitetet i Bergen

Mathilda Charlotte Norden, Universitetet i Oslo

Mathilde Frimannslund Eidsaa, Handelshøyskolen BI, Campus Oslo

Mikkel Flaot, Universitetet i Tromsø, Norges Arktiske Universitet

Sahra Ergin Çopur, Universitetet i Oslo

Sara Engan Kittilsen, Handelshøyskolen BI, Campus Oslo

Selma Louise Werner Svarholt, Universitetet i Oslo

Sigurd Hjertvik Lerøen, Universitetet i Bergen

Susanne Håkonsen Lyle, Universitetet i Bergen

Teodor Haraldstad Landsverk, Universitetet i Bergen

Theresa Reinholdtsen, Universitetet i Tromsø, Norges Arktiske Universitet

Vilde Morris-Larsen, Universitetet i Oslo

Zoha Abid Ali, Universitetet i Oslo

Jobbmarked

www.juristen.no/stillinger



JURISTFORBUNDET



20%
rabatt

Få 20 % rabatt på skadeforsikringer

Når sjekket du sist prisen på bil-, hus- eller kjæledyr-forsikringen din? Eller har det skjedd endringer i livet som gjør at forsikringsbehovet har endret seg?

Vi har byttet leverandør på de individuelle skadeforsikringene. Det betyr bedre priser, og 20 % medlemsrabatt allerede fra første forsikring.

Vi vet at det er store prisvariasjoner i markedet, så nå er det smart å sjekke priser på forsikringene dine. Ta kontakt med en rådgiver hos Juristforbundet Forsikring for å få et godt tilbud.



Les mer her



**JURIST
FORBUNDET**

Forsikring

Telefon: 23 11 33 11 | forsikring@juristforbundetforsikring.no | juristforbundetforsikring.no



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

Torbjørn Saggau Holm (Juristforbundet – Dommerforeningen)

torbjorn.saggau.holm@domstol.no

Anne-Kristine Roland (Juristforbundet – Student)

anne.roland3@gmail.com

Anders Schrøder Amundsen (Juristforbundet – Privat)

a.s.amundsen@outlook.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

NORGE P.P.
Avsender:
Juristforbundet
Kristian Augusts gt 9
0164 Oslo

Sjekk våre nettsider www.juristen.no

Enten du foretrekker mobil, nettbrett eller desktop



- siste nytt
- stillingsannonser
- debatt
- fagstoff

Tips oss på redaksjonen@juristen.no