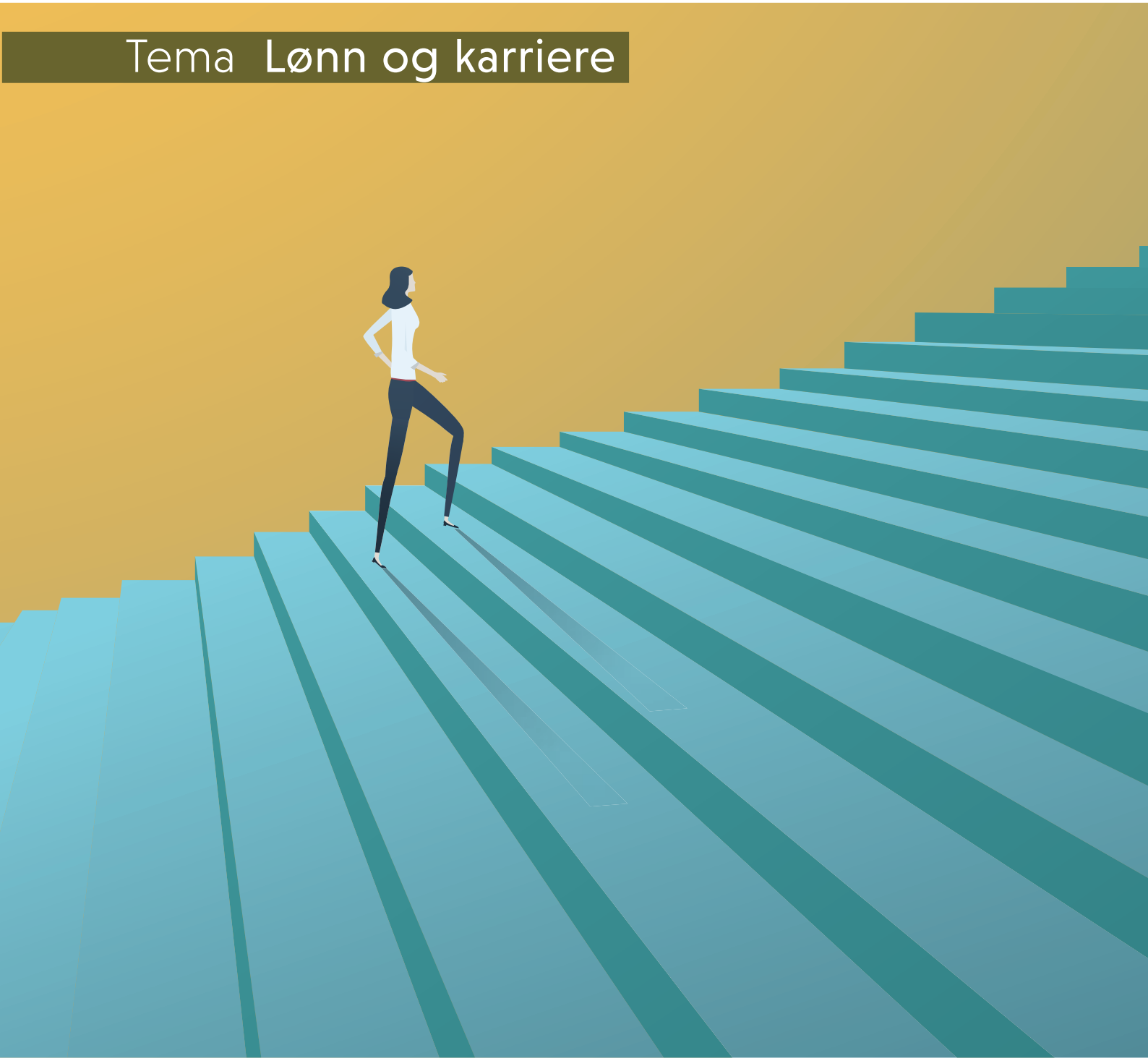
JURISTEN

NR 2 / 2020

WWW.JURISTEN.NO

Tema Lønn og karriere



Fem jurister om sitt jobbytte // Kjønn og lønn // Ny jobb og ny lønn
Jobbsøking under koronakrisen // Rådene til lønnssamtalen

E-KURS FRA JUS

Når du har behov for etterutdanning eller kompetanseutvikling, er våre e-kurs en god løsning! Vi utvikler fortløpende nye kurs. Du finner oppdatert oversikt på **jus.no**

ALTERNATIV TVISTELØSNING

- Advokatens rolle i mekling — NYTT KURS

ARBEIDSRETT

- Diskrimineringsrett – utvalgte emner — KOMMER
- Fortrinnsrett i arbeidsforhold
- Hvordan håndtere situasjoner relatert til koronaviruset? — GRATIS
- Krav til faste ansettelser
- Nedbemanning og omstilling
- Pensjon – viktige ting å huske på — NYTT KURS
- Tariffavtaletolkning

BARNERETT

- Tale eller tie?

BOLIG- OG EIENDOMSRETT

- Oppgjørsoppdrag for advokater
- Sentrale emner i prosjektoppgjør
- Tilbakehold og deponering i overleveringsfasen etter avhl. og buofl. — NYTT KURS

BYGNINGS- OG REGULERINGSRETT

- Endringene i byggesaksdelen av pbl og byggesaksforskriften (SAK)
- Utbyggingsavtaler — NYTT KURS

BYGGEKONTRAKTER OG ENTREPRISERETT

- Entreprisedagen — KOMMER

COMPLIANCE

- Hvitvaskingsloven
- Compliance: Sanksjoner og eksportkontroll — KOMMER

EKSPROPRIASJONS- OG SKJØNNSRETT

- Ekspropriasjonsretten i et nøtteskall

ERSTATNINGSRETT

- Fordypningskurs i yrkesskade — KOMMER

ERSTATNINGSRETT

- Forsørgertap
- Innføring i erstatningsrett — NYTT KURS

ETIKK

- Advokatetikk – noen problemstillinger
- Den gode prosess - advokatenes ansvar med sivile rettssaker

FAMILIE-, ARVE- OG SKIFTERETT

- Vederlagskrav i ekteskap og samboerforhold
- Det nye testamentet – båndleggelse — KOMMER
- Det nye testamentet – digitale testamenter — KOMMER
- Det nye testamentet – felles og gjensidige testamenter — KOMMER
- Det nye testamentet – pliktdelsregler — KOMMER

FISKERI- OG HAVBRUKSRETT

- Introduksjonskurs i fiskeri- og havbruksrett — NYTT KURS

FORHANDLING

- Forhandlinger - slik gjør du det — NYTT KURS

FORVALTNINGSRETT OG STATSRETT

- En oversikt over legalitetsprinsippets hjemmelskrav — KOMMER
- Offentleglova i et nøtteskall

HELSE- OG TRYGDERETT

- Innføring i helserett — KOMMER

IKT-RETT

- Innføring i IT-rett og det lokale stammespråket
- Påbyggingskurs i IT-rett

KONKURRANSE- OG STATSSTØTTERETT

- Reglene om offentlig støtte – en 360 graders innføring

KONTRAKTSRETT

- Lojalitet i kontraktsforhold
- Obligasjonsretten på 2 x 45 minutter
- Sentrale emner i kontraktsrett — NYTT KURS

LEDELSE

- Den vanskelige samtalen
- Den viktige kritikken — NYTT KURS
- Finn fokus – strategier for bedre konsentrasjon og mer overskudd — GRATIS

OFFENTLIGE ANSKAFFELSER

- Anskaffelsesrett i et nøtteskall
- Offentlige anskaffelser – kvalifikasjonskrav

OPPHAVSRETT

- Opphavsrett og personvern på nett — KOMMER

PATENT-, VAREMERKE- OG DESIGNRETT

- Innføring i immaterialrett — NYTT KURS
- Varemerker – hva er du beskyttet mot?

PERSONVERN

- Kurs i sikkerhetsloven — KOMMER
- Personvern etter GDPR
- Personvern i praksis — KOMMER
- Personvernombud del 1 — KOMMER

SELSKAPSRETT

- Endringer i aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 3-8 og 8-10 — KOMMER

SIVILPROSESS

- Aktørportalen og digitalisering av rettssaksarbeidet

TINGSRETT

- Ansvar for overvannsskader på fast eiendom
- Tomtefeste – bolig og fritid — KOMMER
- Tomtefeste næring — KOMMER

JUS JURISTENES UTDANNINGSSENTER

Påmelding på **jus.no**

Innhold 2|20

LØNN

16 **Hilde Rasmussen Nilsen**
Fikk en solid lønnsøkning ved sitt jobbytte.

20 **Anders Schrøder Amundsen**
Om jobbskifter og lønn.

22 **Lise Reiersen**
Selvstendig næringsdrivende kritiserer salærsats.

26 **Lønn og kjønn**
Kvinner tjener mindre enn menn i alle sektorer.

KARRIERE

48 **André Lillehovde van der Eynden**
Fra påtalejurist til advokatbransjen.

52 **Therese Trulsen**
Fra Oslo til Shanghai.

58 **Charlotte Wolf Apelthun**
Fant drømmejobben som jurist i byggebransjen.

64 **Dag Josef Foss**
Fra trygg jobb til gründer.

68 **Heidi Hansen**
Skiftet karriere i voksen alder.

NY HVERDAG PÅ HJEMMEKONTOR

78 **Undersøkelse om arbeidsmønster**
Hjemmekontor blir viktigere også etter krisen

90 **Det digitale arbeidsmiljøet**
Hvordan blir et forsvarlig arbeidsmiljø ivaretatt nå?

JURIST 2020 KONGRESS

JURISTENES **HUB**

Spellemannsprisvinner
Marthe Valle skal holde
konsertforedraget: Ro og uro

7 Fagspor / 60 Forelesere / 30 Musikere / Awards Dinner

19.-20. november 2020

Nå på Clarion Hotel The Hub, Oslo

Meld deg på
fra **16. juni**

juristkongress.no

Lønn, karriere og korona

Kjære leser: Som du sikkert ser har Juristen lagt litt om på format og profil. Tanken er at papirutgavene dreies mer mot temautgivelser med lenger levetid, og at det løpende stoffet er på nettet - på juristen.no. Vi håper det faller i smak og mottar gjerne tilbakemeldinger og ikke minst tips, til temaer vi bør sette fokus i fremtidige utgivelser.

Denne gang er temaet lønn og karriere med basis i den siste lønnsundersøkelsen fra Juristforbundet. Vi har samlet de viktigste funnene i undersøkelsen og snakket med jurister om lønn og karriere. Dessuten får du en del tips og synspunkter fra et knippe eksperter og tillitsvalgte jurister.

Undersøkelsen ble foretatt før koronakrisen rammet Norge og stengte landet. Det betyr at lønnsoppgjøret – i likhet med det meste annet – er utsatt. Mye er uklart og hvilke langvarige effekter vi vil se blir spekulasjoner. Men at digitalisering, fjernmøteteknologi og nye måter å jobbe på kommer sterkere, virker sikkert. Som du kan lese i denne utgaven, har Juristforbundets advokatkontor og avdeling for lønn og arbeidsvilkår fått nye problemstillinger på bordet. Enten det dreier seg om hjemmekontor eller nye, midlertidige fleksitidsavtaler. Arbeidslivet har fått et sjokk, og heller ikke jurister er spart for å oppleve permitteringer og en usikker jobbsituasjon i disse dager. Ikke bare er mange redd for å miste jobben og få teppet revet vekk under føttene, men selvfølgelig også for egen helse og eget liv.

Mange rettssikkerhetsspørsmål melder seg. Koronaloven har utfordret oss og høringer har kommet på løpende bånd – og med korte høringsfrister. Tiltak i forbindelse med koronaviruset har gitt en situasjon der det gripes inn i rettigheter vi tar for gitt. Kanskje vi etter dette vil sette enda sterkere pris de fundamentale rettighetene vi har, at vi blir enda mer oppmerksomme på de verdiene som binder oss sammen som borgere og demokrati.

Vi har også sett viktigheten av at offentlig sektor og privat sektor jobber godt sammen. Det samme gjelder den viktige rollen de tillitsvalgte har nå. Tillit og ansvar er viktige stikkord. Det er også samarbeid og evne til initiativ og nytenkning. Fleksibilitet skal det være, men også i denne tiden må det settes grenser og der gjør de tillitsvalgte og andre jurister en viktig innsats. Som Juristforbundets vicepresident Katrine Bratteberg skriver i denne utgaven; juristenes bidrag til å bygge forsvarsverk rundt et samfunn i unntakstilstand er helt avgjørende.

Ole-Martin Gangnes
redaktør

Redaktør
Ole-Martin Gangnes
omg@juristen.no

Journalist
Tore Letvik
tl@juristen.no

Journalist
Tuva Bønke Grønning
tbg@juristen.no

Annonseansvarlig
Per-Olav Leth – Storybold
per.olav@storybold.no
Tlf.: +47 918 16 012

Design / layout
Inge Martinsen – 07 Media
inge.martinsen@07.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

Fagpressen
OPPLAGSKONTROLLERT

Forsidefoto
Shutterstock

Grafisk produksjon
07 Media – 07.no

Innsendt stoff til neste nummer må være redaksjonen i hende innen 29. mai 2020.

Redaksjonen avsluttet 20. april 2020.

Utgiver
JURISTFORBUNDET

MILJØMERKET TRYKKERI
07 MEDIA – 2041 0379

Koronakrisen gir permitteringer i privat sektor

De fleste juristene og advokatene som er permittert på grunn av koronakrisen er foreløpig ikke veldig bekymret, opplever Juistforbundets advokatkontor. Blir permitteringene langvarige vil det likevel gå hardt utover inntektene.

Tuva Bønke Grønning

– Slik vi oppfatter situasjonen, ser det foreløpig ut til at Juristforbundets medlemmer ikke er av de som er hardest rammet. Sammenlignet med de andre foreninger i Akademikerne, meldes det om langt høyere permitteringstall, forteller Ragnhild Bø Raugland, som leder Juristforbundets Advokatkontor.

De har de siste ukene mottatt mange henvendelser som korona-situasjonen. Når dette bladet går i trykken har Juristforbundet i overkant av 40 medlemmer som har søkt om kontingentfritak på grunn av permittering.

Raugland tror grunnen til at relativt få medlemmer er permittert skyldtes flere forhold. En forklaring er at mange medlemmer jobber innenfor sektorer hvor det nå kreves en ekstra arbeidsinnsats.

– Vi har mange medlemmer i det offentlige. Juristene som er ansatt i for eksempel Nav, politiet, helsemyndighetene og helseforetakene opplever et økt arbeidspress, sier hun.

De permitterte medlemmene jobber utelukkende i privat sektor.

– I statlig sektor skal det mye til for å bli permittert. Offentlig sektor, som stat og kommune, har egne regler for permittering. I praksis løses nedgang i arbeidsoppgaver i offentlig sektor ved at virksomheten finner andre arbeidsoppgaver til de ansatte, sier Raugland.

Uklar rettstilstand

Raugland i Juristforbundet forteller at mange av de som tar kontakt opplever det som utfordrende at reglene om permittering er vanskelig tilgjengelig, og at rettstilstanden er uklar.

– Det finnes ingen egen lov som regulerer rettigheter og plikter knyttet til permittering. Regelverket omkring permittering er utviklet i praksis og baserer seg i hovedsak på ulovfestet rett, forklarer hun.

Hovedelementene i rettsreglene er basert på tariffavtalen mellom LO og NHO. I tillegg har vi en kortfattet lov som sammen med lov om folketrygd, regulerer lønnsplikt ved permittering.

Permitteringsgrunnlaget fremgår imidlertid ikke av loven, da er man henvist til de ulovfestede reglene.

– Slik reglene har utviklet seg, kan det være saklig grunnlag for permittering dersom virksomheten opplever midlertidig ordrenedgang og bortfall av inntektsbringende aktivitet, med den følge at virksomheten ikke kan sysselsette arbeidstakerne på en økonomisk forsvarlig måte, sier Raugland, og fortsetter:

– Det er ikke et isolert vilkår at virksomheten er i en akutt økonomisk situasjon. Som følge av koronasituasjonen, har vi fått oppgraderte og til dels forenklede rammer for lønnsplikten ved permittering.

En av de få bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som regulerer permittering, er at loven hjemler en kortere oppsigelsesfrist på 14 dager ved oppsigelse fra permittert arbeidstaker. Dette er særlig aktuelt hvis arbeidstakeren får tilbud om en annen stilling mens man er permittert.

– Et spørsmål som medlemmene lurer på, er om det er anledning til å ta seg annen jobb når man er permittert. Dette kan typisk gjelde for en midlertidig stilling, for eksempel i NAV eller i dagligvarebransjen, mens man venter på å komme tilbake til opprinnelig stilling. Systemene hos NAV skal være lagt opp slik at det skal lønne seg å arbeide mest mulig, sier Raugland.

Dersom man er permittert, og får tilbud om annet arbeide, helt eller delvis, får man redusert dagpengene forholdsmessig. Omfanget av arbeidet beregnes i timer, og registreres på meldekortet hos NAV. Normalt vil en timepris for arbeide være høyere enn det man mottar i dagpenger fra NAV.

– Arbeidstaker har imidlertid ikke krav på både lønn og dagpenger for de samme dagene. Melder arbeidstaker i fra om feil i antall arbeidede timer eller glemmer å melde fra, kan NAV kreve tilbake dagpenger som er for mye utbetalt, påpeker Raugland.

Ragnhild Bø Raugland
(Foto: Juristforbundet)

Permitterte medlemmer

De aller fleste juristene som permitteres eller får permitteringsvarsel har ifølge Juristforbundets advokatkontor foreløpig et håp om at situasjonen skal bedre seg. Utfordringene vil melde seg dersom det viser seg at permitteringene blir langvarige, tror Raugland.

– Av erfaring vet vi at ved permittering som trekker ut i tid, for eksempel opp mot maksgrensen på 26 uker, er det større sannsynlighet for arbeidsforholdet styres mot en oppsigelse.

Av de permitterte medlemmene som har vært i kontakt med advokatkontoret, er det mange advokatfullmektiger.

– De aller fleste av de som har vært i kontakt med oss er enn så lenge innenfor den økte rammen som ble satt av myndighetene på 20 dager. Innenfor denne rammen har de to dager med lønn fra arbeidsgiver og 18 dager med full lønn fra Nav, dog begrenset til 6G, som utgjør litt i underkant av 600 000,-.

– Etter denne perioden går arbeidstaker over på dagpenger fra NAV som beregnes med 62,4 prosent av 6G, som tilsvarer ca. kr. 375 000,-. Dette innebærer for de fleste av våre medlemmer en vesentlig lønnsnedgang.

Råd til medlemmer

Til jurister og advokater som opplever å få et permitteringsvarsel har Raugland og kollegaene på advokatkontoret noen generelle råd:

- Dersom det blir snakk om å iverksette permitteringer i virksomheten, er vårt råd at det etableres et forum utvalg for medbestemmelse på arbeidsplassen, hvor tillitsvalgte og verneombudet er representert sammen med arbeidsgiver. I dette forumet kan partene drøfte hvilke kriterier som skal vektlegges ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres. Avtalte kriterier bidrar til størst mulig grad av likebehandling og forsvarlig saksbehandling.
- Vi anbefaler medlemmene å be arbeidsgiver sjekke om det er annet arbeid de kan gjøre i virksomheten. Stikkordet her er fleksibilitet. Det bør her være en forutsetning at man skal tilbake til ordinære arbeidsoppgaver når situasjonen har normalisert seg.
- Ett annet råd kan være å be om kompetansepåfyll, eventuelt i en kombinasjon med delvis permittering. Dette kan gi virksomheten ny og relevant kompetanse, som igjen kan omsettes i verdier senere. Raugland sier det primært er ønskelig at virksomheten betaler for dette. Hvis ikke dette er mulig, kan for eksempel et fag ved universitetet være et rimeligere alternativ.
- For det tilfellet at permitteringene vedvarer, er vårt råd at virksomheten sørger for å informere de tillitsvalgte og arbeidstakerne om status og antatt utviklingen fremover. Det er viktig at informasjonen også gis til de arbeidstakerne som er permitterte.

Fagartikkel

Dette må du vite om permittering

Permittering innebærer at arbeidsgiver ensidig bestemmer at arbeidsforholdet skal opphøre i en midlertidig periode og at arbeidsgiver som følge av dette skal fritas for lønnsplikt. Arbeidstaker kan permitteres helt eller delvis fra sin fulle stilling.

Av advokat Rachna Rohatgi Khan

Adgangen til å permittere følger i hovedsak av ulovfestet rett, med unntak av lov om lønnsplikt under permittering. Permitteringsregler kan være regulert i tariffavtaler og hovedavtaler. Regler om permittering er utviklet gjennom rettspraksis og avtaleverket, og har vært praktisert i Norge over lang tid.

Vi vil innledningsvis gjøre oppmerksom på at denne artikkelen er basert på tilgjengelig skriftlig regelverk og muntlig informasjon fra ansvarlige myndigheter. På grunn av den urolige samfunnsmessige situasjonen kan regler og praksis raskt bli endret.

Vilkår for å kunne permittere

Vilkårene for å kunne permittere er at det må foreligge saklig grunn. Permittering må være nødvendig, samtidig som at behovet for å permittere må være midlertidig.

Saklig grunn

Saklig grunn kan være forhold ved virksomhetens side for eksempel manglende oppdrag, større vedlikeholdsbehov, at produksjonen går med tap, ulykker, problemer hos underleverandør og andre praktiske arbeidshindringer mv.

Ved force majeure hendelser som for eksempel brann, strømbrudd, naturhendelser, samt streik eller annen arbeidskonflikt som lockout, gå sakte-aksjoner, overtidsnekting eller andre uforutsette begivenheter, vil normalt sett vilkåret om saklig grunn for permittering være oppfylt.

Det kan tenkes at en virksomhet kan ha saklig grunn til å permittere arbeidstakere dersom koronaviruset medfører produksjonshindringer som følge av problemer med å få inn vareleveranser og råstoff fra andre virksomheter for eksempel midlertidig driftsstans. Juristforbundet er kjent med at flere virksomheter nå er rammet hardt som følge av koronaviruset og dermed vil kunne ha saklig grunn til å permittere arbeidstakere.

Hvis det kun er noen arbeidstakere ved virksomheten som skal permitteres, må utvelgelsen blant arbeidstakerne som skal permitteres også være saklig. Det samme gjelder utvelgelseskriteriene som for eksempel kompetanse til å utføre gjenstående arbeidsoppgaver, ansiennitet, sosiale forhold etc.

Kravet til saklighet gjelder hele permitteringsperioden.

Nødvendig å permittere

Som nevnt må det være nødvendig for virksomheten å permittere og hvorvidt permittering er nødvendig vil vanligvis inngå som en del av saklighetsvurderingen. I de fleste tilfeller vil store økonomiske utfordringer hos virksomheter gjøre det nødvendig å permittere arbeidstakere.

Det er forhold hos virksomheten som må gjøre det nødvendig å permittere. Forhold hos arbeidstakeren gir ikke grunnlag for permittering.

Behovet for å permittere må være midlertidig

Ved permittering består arbeidsforholdet. Arbeidstaker skal tilbake på jobb når forholdene har bedret seg. Hvis forholdene i virksomheten under permitteringsperioden endrer seg slik at det ikke er rimelig grunn til å tro at arbeidstaker vil kunne tas tilbake, må oppsigelser benyttes. Da vil heller ikke vilkåret for permittering lenger være tilstede.

Saksbehandling og permitteringsvarsel

Permittering skal drøftes med de tillitsvalgte før det iverksettes. Hvis det ikke er en tillitsvalgt i virksomheten, kan det velges en representant. Både grunnlaget for permittering og utvelgelsen av arbeidstakere som ønskes permittert skal drøftes.

Det er viktig at det settes opp protokoll hvor det fremgår om arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan kreves for å unngå permittering. Det bør fremgå om de tillitsvalgte er enig i permittering eller ikke. Juristforbundets lokale tillitsvalgte kan ta kontakt med Juristforbundets Advokatkontor ved behov for råd i denne fasen.

Arbeidsgiver skal skriftlig varsle arbeidstaker om permittering senest 14 dager før iverksettelse.

Arbeidsgiver skal skriftlig varsle arbeidstaker om permittering senest 14 dager før iverksettelse.

Ved uforutsette hendelser kan fristen unntaksvis være to dager. Varselfristen kan avtales mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Ved permittering på grunn av koronaviruset kan det tenkes en varselfrist på to dager, men dette må drøftes med de tillitsvalgte.

For det tilfelle at det ikke er noen fra ansattes side som kan drøfte

behovet for permittering, herunder permitteringsvarselets lengde må saksbehandlingen tilpasses situasjonen lokalt. Det er da ikke krav til drøftelser, men saklighetskravet tilsier at de ansatte bør informeres så tidlig som mulig og få anledning til å stille spørsmål, samt uttale seg.

Varselet skal blant annet angi permitteringsårsak, sannsynlig permitteringsperiode og permitteringsgrad.

Ytelser ved permittering

Etter utløpet av varslingsfristen skal arbeidsgiver dekke full lønn i 15 dager i henhold til lov om lønnsplikt under permittering. Arbeidstaker jobber i denne perioden, hvis arbeidsgiver ønsker det. Etter denne perioden vil arbeidstaker vanligvis ha krav på dagpenger fra NAV.

For å få dagpenger må stillingen være redusert med minimum 50 % jf. folketrygdloven § 4-13. Arbeidstaker kan få opptil 62,4 prosent av inntektene vedkommende hadde i dagpenger. Det utbetales ikke dagpenger de første tre dagene man er arbeidssøkende, det kalles ventetid.

Stortinget har vedtatt at staten skal sikre full lønn (inntil 6 G) i 20 dager for de permitterte som følge av koronaviruset. Arbeidsgiver skal kun dekke full lønn de to første dagene. Deretter betaler staten permitteringslønn i 18 dager.

Maksgrensa for dekning fra NAV er imidlertid 6 G (kr 593 196).

Endringene trådte i kraft 20. mars. Endringene får også innvirkning for iverksatte permitteringer, slik at arbeidsgivere som har utbetalt permitteringslønn i minst to dager ved ikrafttredelsen, slipper å betale ytterligere lønnspliktdager.

Hvis permitteringen varer mer enn 20 dager, kan arbeidstaker ha krav på dagpenger, så fremt vilkårene er oppfylt. Dagpenger for permitterte skal utgjøre 80 prosent av dagpengegrunnlaget opp til 3 G og 62,4 prosent av den delen av dagpengegrunnlaget som er mellom 3 G og 6 G.

Den nedre inntektsgrensen for rett til dagpenger senkes til 0,75 G siste 12 måneder eller 2,25 G siste 36 måneder. Ventedagene (tre dager) for å få dagpenger er opphevet.

Kravet om reduksjon i arbeidstiden for å kunne motta dagpenger under permittering er redusert fra 50 prosent til 40 prosent. Endringen trådte i kraft 20.mars.

Arbeidstaker kan ha rett til dagpenger som permittert i inntil 26 uker innenfor en periode på 18 måneder. Permisjon, ferie og sykdom teller ikke med i permitteringsperioden.

Dagpenger mens man er permittert søkes hos NAV. Arbeidsgiver skal gi melding til NAV om permitteringen på eget skjema.

Tilbake på jobb

Når permitteringstiden er over eller hvis permitteringsårsaken bortfaller må arbeidstaker møte på jobb igjen på kort varsel. Etter at arbeidsgivers lønnspliktdager er over kan imidlertid arbeidstaker si opp med 14 dagers varsel, se nedenfor.

Når maksgrensen for permitteringsperioden er over inntrer arbeidsgivers lønnsplikt igjen selv om arbeidstaker fortsatt er permittert. Dagpengene opphører og arbeidstaker har da rett til å møte på jobb igjen.

Hvis arbeidstaker jobber sammenhengende i mer enn 6 uker for arbeidsgiveren mens vedkommende er permittert, blir permitteringen som hovedregel brutt.

Oppsigelse under permittering

Arbeidstaker kan si opp stillingen med 14 dagers varsel i permitteringstiden etter arbeidsgivers lønnspliktdager, uavhengig av oppsigelsestiden som er regulert i arbeidsavtalen jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 nr. 9.

Ved oppsigelse fra arbeidsgiver i permitteringstiden gjelder de vanlige reglene for saksbehandling ved oppsigelser. Oppsigelsestiden i arbeidsavtalen er da gjeldende og arbeidstaker må møte på jobb om arbeidsgiver ønsker det. Arbeidsgiver har plikt til å betale lønn som vanlig i oppsigelsestiden.

På www.nav.no finner du nyttig informasjon vedrørende permittering, herunder permitteringsvarsel og dagpenger ved permittering.

Som medlem av Juristforbundet har du anledning til å kontakte Juristforbundets Advokatkontor for råd og veiledning når det gjelder permittering.

Arbeider med juristers lønn og arbeidsvilkår i krevende tid

I disse dager skulle Rikke C. Ringsrød og kollegaene i Juristforbundet vært travelt opptatt med lønnsoppgjøret. Så kom viruset som stengte Norge.

Ole-Martin Gangnes

Rikke C. Ringsrød er fagsjef for områdene lønn og arbeidsvilkår i Juristforbundet og har ledet arbeidet med å utarbeide lønnsundersøkelsen vi presenterer i denne temautgaven av Juristen.

Undersøkelsen ble gjennomført blant Juristforbundets medlemmer i januar og februar, rett før koronakrisen som snudde Norge på hodet – en krise som får store økonomiske konsekvenser

I disse dager skulle hun og kollegaene i Juristforbundet vært travelt opptatt med lønnsoppgjøret. Slik ble det ikke. Utbruddet av koronaviruset og tiltakene som har kommet har endret det meste. Denne vårens lønnsoppgjør er utsatt – med en foreløpig tidsplan der det er frister i august og innspurt i september.

– Vi regner med at mye vil avklares i løpet av sommeren. Det blir også viktig å se hva oppgjøret i frontfaget er i stand til å bære i år, sier Ringsrød.

Nye problemstillinger

I stedet for lønnsoppgjør har Juristforbundet og de tillitsvalgte fått en rekke andre saker og problemstillinger å arbeide med, knyttet til permitteringer, rettigheter, hjemmekontor, lokale arbeidstidsavtaler og mye annet.

– Mange trenger andre tilbud og støtte fra Juristforbundet nå, og det jobber vi på spreng med å levere. Vi er inne i en veldig spesiell tid, og en krevende tid for mange, og da er vår rolle viktig.

Privat sektor er rammet av permitteringer og også i offentlig sektor er det mange spørsmål og problemstillinger som skal avklares.

– Flere områder er hardt presset under koronakrisen, og vi ser betydningen av våre medlemmers kompetanse og omstillingsevne når nye, midlertidige avklaringer og avtaler skal inngås.

– Hvilke langsiktige effekter vi vil se på arbeidslivet er vanskelig å si nå, det vil avhenge av lengden på tiltakene. De færreste har godt tilrettelagte arbeidsplasser hjemme, og det kan bli stive nakker og vonde rygger om dette varer lenge. Til tross for at de fleste fungerer godt med digitale møter, viser allikevel situasjonen hvor viktig de fysiske møtene og det sosiale livet med kollegaer på jobb er, sier hun.

– Som arbeidstakerorganisasjon er Juristforbundet opptatt av å følge opp medlemmene våre godt i denne tiden. Det dukker gjerne opp en del nye problemstillinger nå. De fleste arbeidsgivere opptrer ryddig, men det er viktig at vi følger med. Vi er gjerne fleksible, men ønsker også å være tydelige på hvor grensene skal gå, sier hun.

Fleksitidsavtaler

Svært mange har sittet lenge på hjemmekontor.

– Jeg er imponert over hvordan folk har snudd seg rundt og hvor fleksible de har vært. Også dette vil bli mer krevende jo lenger tid det pågår. Ikke minst for de med barn hjemme. Folk står på og det kan bli mer utfordrende å skille jobb og fritid når man suspenderer kjernetid. Mange slites nok av dårlig samvittighet i forhold til å sjonglere jobb, samtidig som man driver hjemmeskole og barnehage. Arbeidsgiver må også ta høyde for dette. Det kan slite på mange dersom det pågår veldig lenge, sier Ringsrød.

Koronakrisen har ført til avtaler om utvidede rammer for når og hvor mye det er lov å jobbe og midlertidige endringer av fleksitidsregler.

Leder av Juristforbundet - Stat, Sverre Bromander, sa i mars til Juristen sier alle må bidra i den nasjonale dugnaden, men advarte mot å overbelaste arbeidstakere som må være hjemme med barn.

– Jeg må innrømme at jeg er oppriktig bekymret for disse fleksitidsavtalene og utvidelse av arbeidstiden vi ser nå, om ikke de forvaltes med stor klokskap av arbeidsgiversiden, sier Bromander.

Undersøkelsen av juristers lønn og arbeidsvilkår

- Undersøkelsen som presenteres i denne tema-utgaven av Juristen ble gjennomført av konsulent-selskapet Rambøll på oppdrag fra Juristforbundet i perioden 21. januar–9. februar 2020.
- Den ble sendt ut til alle medlemmer av Juristforbundet og har en svarprosent på 43 %.

Rikke C. Ringsrød

- Det er høyest lønn i privat sektor.

- I privat sektor ser lønn ut til å være høyere i de største byene enn utenfor. Det er også en sammenheng mellom størrelsen på virksomheten, der lønn ser ut til å være høyere i de største virksomhetene.

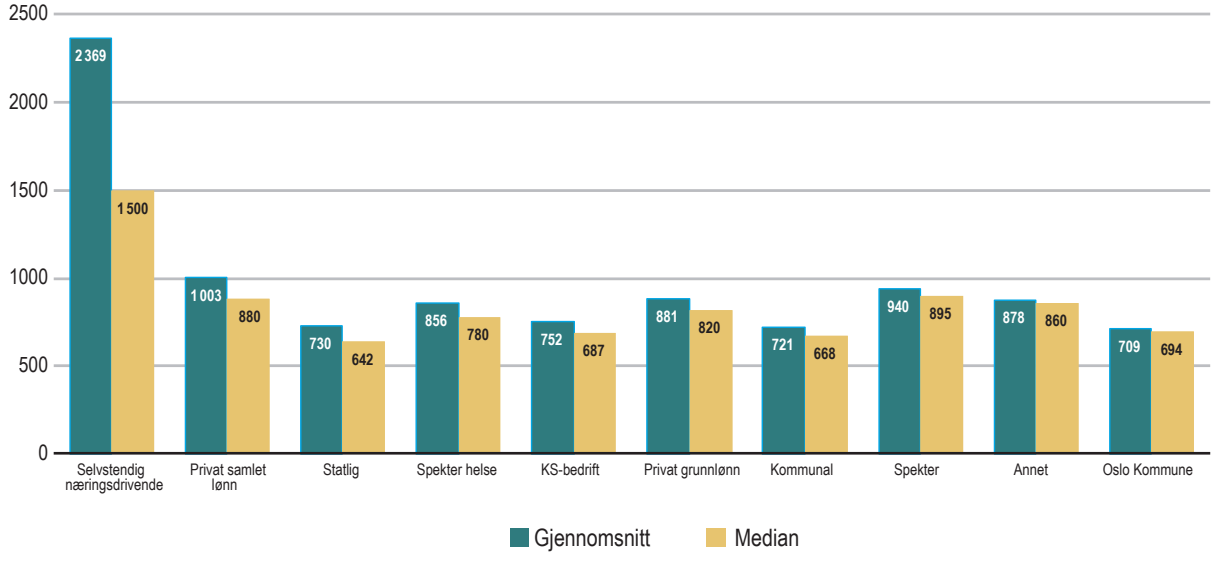
- I kommunal sektor ser det ut til at ansatte i større kommuner tjener bedre enn ansatte i mindre kommuner.

- Medianlønnen er gjennomgående lavere enn gjennomsnittslønnen, noe som tyder på at noen respondenter med høy lønn trekker opp gjennomsnittet i samtlige sektorer.

- Det er størst differanse mellom gjennomsnitt- og medianlønn for selvstendig næringsdrivende og samlet lønn privat – resultatavhengig lønn bidrar dermed til økt differanse.

Hva tjener juristene?

Gjennomsnitts- og medianlønnen i samtlige sektorer

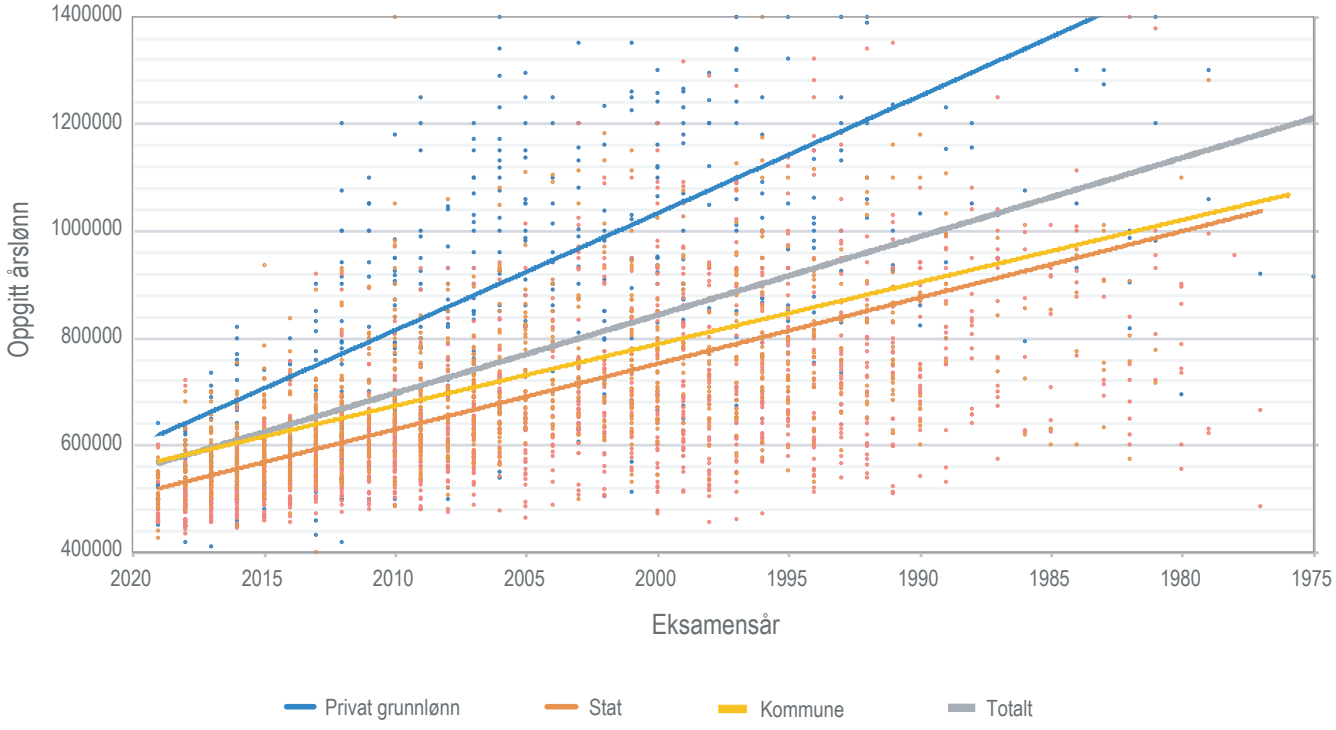


* Gjennomsnittslønnen øker med ansiennitet i alle sektorer, men:

* Lønnsutviklingen etter endt studie er størst i privat sektor.

* Trenden vise at nyutdannede jurister starter med omtrent den samme grunnlønnen i alle sektorer, men etter få år øker forskjellen mellom privat og offentlig sektor.

Lønnsutviklingen
etter eksamensår



Gikk opp over 100.000 i lønn ved jobbytte

Da Hilde Rasmussen Nilsen begynte hos Fylkesmannen i 2011 var arbeidsoppgavene trekkplasteret, og hun valgte å gå ned i lønn. Ved neste jobbytte åtte år senere var pensjonisttilværelsen nærmere i horisonten, og lønna var viktigere enn sist.

Tuva Bønke Grønning
Kaia Malene Nilsen

Nilsen begynte i fjor i en stilling som rådgiver i sekretariatet for kontrollutvalget i Bergen kommune.

– Lønna ble det avgjørende momentet for at jeg valgte å bytte jobb, sier Nilsen.

– Jeg hadde jobbet i stat i mange år, og hadde veldig lyst til å jobbe i kommunen, men jeg trivdes også veldig godt i jobben jeg hadde. Jeg hadde spennende oppgaver både faglig og som tillitsvalgt jeg synes det var vanskelig å forlate.

Fra stat til kommune

Juristforbundets lønnsundersøkelse viser at jurister i statlig sektor (gjennomsnittslønn på 735.491) i gjennomsnitt tjener noe mer enn jurister i kommunal sektor (719.669).

Ønsket om høyere lønn kommer på en tredjeplass som årsak til skiftet hos de som har byttet jobb det siste året, etter ønske om «nye og mer kompetansekrevende oppgaver» og ønske om «større faglig bredde».

For de som vurderer å bytte jobb oppgis høyere lønn som den viktigste motivasjonen. I statlig sektor svarer 28 prosent at høyere lønn er motivasjonen, mens 19 og 21 prosent svarer det samme i henholdsvis privat og kommunal sektor.

Nilsen forteller at flere av hennes tidligere kollegaer hos Fylkesmannen har valgt å bytte jobb i forbindelse med omstillingsprosessen da Fylkesmannen i Hordaland ble en del av Fylkesmannen i Vestland.

– Jeg så at flere juristkollegaer fikk jobben i kommunal sektor og gikk opp i lønn. De fleste gikk opp betydelige summer, sier Nilsen.

Opp over 100.000

Nilsen har i mange år vært tillitsvalgt og opptatt av lønnspolitikk. Hun har imidlertid vært mer opptatt av jurister som gruppe, og ikke like flink til å forhandle om egen lønn, forteller hun.

– Jeg har vært en av de lojale, og ikke byttet jobb ofte. Men da jeg fikk et jobbtilbud med en lønn på over 100.000 mer enn jeg hadde var det vanskelig å takke nei.

Da hun fikk jobbtilbudet sjekket hun nøye rundt hva som var rammene og prøvde seg med et krav.

– Det er mye penger, og nå som jeg er blitt 50 tenker jeg også mer på pensjon enn tidligere. Det er det største hoppet jeg har gjort i lønn, og det er sannsynligvis mitt siste jobbytte så det var viktig for meg, sier Nilsen.

Nilsen viktigste lærdom, som hun prøver å videreformidle til andre jurister er at en må tenke på seg selv og ikke glemme at det er lønna du lever av.

– Og arbeidsgiverne må være villige til å prøve å matche markedet. I bergensområdet er det for eksempel stor produksjon av jurister, så det er ikke vanskelig å få tak i nye. Men erfaring bør verdsettes mer, ellers forsvinner folk videre.

CLUB
NETWORK CHARTERI
ALFRED SKULSTAD
O. STORNEM

Lønnssamtale – aktuelle råd

I arbeidssammenheng er lønn en viktig motivasjonsfaktor, men det å fastsette lønn for den enkelte medarbeider er ikke alltid like enkelt. Lønnsmidlene er gjerne begrensede og de skal fordeles på mange dyktige medarbeidere. I tilknytning til den vurderingen som skal gjøres, er lønnssamtalen et forum hvor både arbeidsgiver og arbeidstaker kan legge frem sine innspill for å kartlegge måloppnåelse, motivasjon og forventninger om leveranse og lønnsutvikling.

Av advokat Ragnhild Bø Raugland

De fleste av oss har normalt en lønnssamtale med vår arbeidsgiver i løpet av året. Grunnlaget for å be om den årlige lønnssamtalen kan være regulert i en personalhåndbok, i en tariffavtale eller forankret i etablert praksis i virksomheten. Mange har denne samtalen i tilknytning til medarbeidersamtalen. I statlig sektor er grunnlaget for en årlig lønnssamtale regulert i Hovedtariffavtalens fellesbestemmelse § 5. Denne fastsetter: «*Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jf. den lokale lønnspolitikken*». Kommunal sektor har tilsvarende regulering i HTA § 3.2.2. Etter denne kan arbeidstakeren be om en lønnssamtale med sin arbeidsgiver.

Rammer og forberedelse til lønnssamtale

Arbeidsgiver skal kalle inn til lønnssamtale med tilstrekkelig frist til å gjøre grundige forberedelser, vanligvis en ukes tid. Samtalen bør finne sted på et egnet tidspunkt. Et råd er å unngå ettermiddagen før en ferie eller i forkant av et viktig møte som krever konsentrasjon. Det må settes av god nok tid til å utveksle synspunkter. Normalt settes det av minst en time. Både arbeidsgiver og arbeidstaker bør forberede samtalen på en måte som gir en konstruktiv dialog. En måte å oppnå dette på er å informere i innkallingen om hvilke punkter som vil være aktuelle vurderingstema.

I forberedelsesfasen vil lønnsstatistikken til Juristforbundet være nyttig. Denne gir nøyaktige tall å forholde seg til som sammenligningsgrunnlag, både når det gjelder sektor, stillingsnivå, eksamensår og generell markedsanalyse. Lønnskal-

kulatoren til JF kan også benyttes. Denne viser lønn basert på eksamensår, sektor og sted. Videre har Juristforbundet laget en forhandlingsveileder hvor vi gir gode råd ved forhandling av lønn. Du får tilgang til verktøyene ved å logge deg inn på Juristforbundets nettside.

Innholdet i en lønnssamtale

Hvilke vurderingstema som er aktuelle, vil variere noe med type stilling. I en typisk salgsstilling, vil antall salg og kundekontakter være en nærliggende måleenhet. I saksbehandlerstillinger er produktivitet og faglig nivå sentralt. Vi ser at denne type stillinger også måles ut fra antall ferdig behandlede saker, bla ved domstolslignende organer og i forsikringsbransjen. Effektivitet kan måles i fremdrift, for eksempel i en prosjektlederstilling, eller om man holder fastsatte frister, typisk i et prosjekt eller i forbindelse med en utsendelse. Andre forhold som bør vurderes, er initiativ og engasjement, både for egen del og ovenfor kunder og kollegaer. Det kan være opplæring og veiledning av nyansatte kolleger. Et ord som stadig dukker opp her, er proaktivitet – det å være en aktør for utvikling og nye tiltak med en innsats kanskje utover hva som normalt kan forventes. En erfaren leder vil i tillegg vektlegge forhold knyttet til stabil tilstedeværelse og jevn aktivitet, og om arbeidstakeren er lojal og innretter seg etter beslutninger i virksomheten. I denne sammenheng vil det også være naturlig å se på samarbeidsevner.

I en lønnssamtale vil det være relevant å vurdere om medarbeideren er en positiv bidragsyter til arbeidsmiljøet. Et annet element som normalt vurderes er om arbeidstakeren har hatt kompetansehevning siden sist han eller hun ble vurdert lønnsmessig. Det at man viser interesse for arbeidsoppgavene og tilegner seg ny, aktuell kompetanse, skal telles som positivt i en lønnsmessig sammenheng. Enhver arbeidsgiver bør være takknemlig for den enkeltes ambisjoner og bidrag til virksomhetens utvikling.

Argumentasjon og fremføring av de forskjellige momentene bør med fordel forankres i virksomhetens behov, både nå og fremover. Dette fremgår gjerne av en strategisk plan, virksomhetens handlingsplaner og/eller lokal lønnspolitikk. Med bakgrunn i denne kan den enkelte arbeidstaker og dennes leder i samtalen sette opp en forventet måloppnåelse for arbeidstakeren kommende periode. Oppnår man målene, skal dette vektlegges positivt i lønnsmessig sammenheng.

Som nevnt innledningsvis, er lønn normalt et begrenset gode. Et forslag kan derfor være at man vurderer andre «frynsegoder» enn rene pengesummer som en del av betalingen for arbeidsinnsatsen man gjør. Det kan være en ekstra ferieuke, bonus for ekstra innsats, økte pensjonsinnskudd, parkeringsplass, fri til trening i arbeidstiden, kompetansehevning eller frukt på arbeidsplassen.

Lønn og samspill i et kontraktsforhold

En forutsetning for å få en grei samtale, er at man opptrer rolig, lytter til det som blir anført, og har en dialog på lik linje med enhver annen faglig samtale. Samtalen bør basere seg på de innspill man har forberedt, gjerne ut fra punktene ovenfor. Et skriftlig notat som kan overleveres arbeidsgiver, vil forenkle vurderingene og beslutningene som skal gjøres fra ledelsens side. Her vil man enkelt kunne notere hva man har blitt enig om, noe som igjen kan fungere som et referat. Dette gjør jobben enklere neste gang partene møtes for å diskutere lønn.

– Vi kunne nok snakket mer om lønn

Anders Schrøder Amundsen har arbeidserfaring fra både offentlig og privat virksomhet. I dag er han advokat i Legeforeningen.

Ole-Martin Gangnes

Anders Schrøder Amundsen har arbeidet i Telenor, vært politiadvokat og er i dag advokat i Legeforeningen.

– Hvilke erfaringer har du gjort deg om forskjeller mellom å jobbe i privat og offentlig virksomhet?

– Det er store forskjeller på virksomheter både i det private og i det offentlige, slik at det er vanskelig å skjære alle over en kam. Det er likevel én viktig ulikhet, nemlig at du ikke forhandler lønn direkte med din leder i det offentlige slik du gjør i det private. I det offentlige forhandler tillitsvalgte på dine vegne, og det er ofte HR (Human Resources) som er motparten. Det betyr at de som bestemmer lønnen din har et mer indirekte forhold til deg enn hva lederen din har. Konsekvensen blir at lederen får mindre innflytelse over din lønnsutvikling enn hva en leder i det private gjør.

– Hvilke utslag gir det?

– Dette gir seg utslag i at prestasjoner og innsats ikke belønnes på samme måte i det offentlige som i det private. Likevel er det aller viktigste hvordan ledelsen er på arbeidsplassen din. En dyktig leder vil kunne lage gode rammebetingelser for flinke medarbeider også i det offentlige, selv om verktøykassen han eller hun disponerer er mindre.

– Heldigvis har jeg erfaring med dyktige ledere i begge sektorer, og særlig i påtalemyndigheten i politiet var det interessant å se hvor ulikt de forskjellige politidistriktene ble ledet, under samme rammevilkår.

– Hvor viktig er lønn ved jobbskifter?

– Penger er som kjent ikke alt, men lønn er viktig hvis man ikke er født med en sølvskje i munnen. I deler av landet er jo bolig svindyrt. I tillegg gir penger trygghet og innflytelse over egen hverdag. Når du bytter jobb, har du en fin mulighet til å øke lønnen. Det kommer selvsagt an på din forhandlingsstyrke om du klarer å få høyere lønn og i tilfelle hvor mye, men arbeidsgiver står ofte friere ved jobbytter enn i de årlige lønnsoppgjørene.

– Er andre arbeidsvilkår viktig?

– For min del har det alltid vært viktigst at ledelsen er god og at jobben gir mening. Da kommer det andre av seg selv.

– Bør jurister skifte jobb oftere med tanke på karriere og lønnsutvikling?

– Det kommer nok an på hva som er høyest prioritet. I begynnelsen av karrieren handler det mye om å få den erfaringen man trenger senere i karrieren. Men når man har en fem til ti år på baken, bør man kanskje begynne å tenke på inntekt. Jeg mener i hvert fall at dersom man har vært misfornøyd med lønnen over tid og ikke får

Anders Schrøder Amundsen

høyere lønn, bør man vurdere et jobbskifte.

– I politiet opplevde jeg som tillitsvalgt dessverre ofte mange jurister som var misfornøyd med betingelsene, men likevel ikke ville slutte fordi de likte arbeidsoppgavene og følte et ansvar for sakene sine. Da vi som tillitsvalgte viste til medarbeidernes høye kompetanse og hvilken verdi de ville ha i det private, lyttet ikke arbeidsgivers forhandlingsrepresentanter, altså HR. I en slik situasjon hadde arbeidsgiver liten grunn til å øke lønnen når de ansatte likevel ble i jobben sin. Da har man som ansatt egentlig kun to valg: Bytte jobb, eller slutte å klage.

– Snakker jurister nok om lønn?

– Det varierer nok. Min erfaring er at man sjelden snakker om temaet hvis det ikke er under fire øyne, med unntak av i tillitsvalgtsammenheng. Med tanke på hvor viktig temaet er, kunne vi nok snakket mer om det.

Her er noen råd:

- Kjenn din markedsverdi og kom i forhandlingsposisjon.
- Du må ta opp lønn som tema! Det er mer sannsynlig å få gjort noe med lønn dersom du tar det opp med arbeidsgiver enn hvis du ikke gjør det.
- Ta alltid opp lønn ved et jobbskifte – på en hyggelig måte.
- Tenk også på om det er andre goder som er viktige – nye ansvarsområder, etterutdanning osv. Sett deg inn i hvordan arbeidsgiver tenker og om det er noe som er lettere å gi enn annet.
- Ikke vent i for mange år dersom du tenker å skifte jobb.
- Ved et jobbskifte kan det lønne seg å forhandle om pensjonsordninger, eller en «sign on fee» i form av feriepenger eller annet.

Selvstendig næringsdrivende

– Salærsatsen har stått stille og har også vært underregulert over lang tid

I lønnundersøkelsen oppgir de selvstendig næringsdrivende at de i gjennomsnitt sitter igjen med en fortjeneste per time på 470,- kroner i saker på offentlig salærsats.

Ole-Martin Gangnes

I lønnsundersøkelsen fra Juristforbundet er selvstendig næringsdrivende tatt ut som egen gruppe og ikke bakt inn i lønnstallene fra privat sektor ellers.

Lønnsundersøkelsen viser at selvstendig næringsdrivende oppgir en høyere inntekt desto flere år etter uteksaminering og at andelen kvinner som er selvstendig næringsdrivende er lavere enn andelen menn.

Selskapsformer, størrelse på virksomheten og lønn varierer mye, men et fellestrekk er at det er sammenheng mellom lønn og antall ansatte i virksomheten – de større tjener mest.

Mange i undersøkelsen oppgir at størrelsen på offentlig salærsats er viktig; de som tar saker på offentlig salærsats har i gjennomsnitt 36 % av fortjenesten fra slike saker.

Forum for næringsdrivende i Juristforbundet er opptatt av salærspørsmålet og mener satsen er for liten.

– Salærsatsen har stått stille og også vært underregulert over lang tid. Det er dårlig økonomi i å ta saker på offentlig salærsats. Det rammer de svakeste fordi slike saker ikke blir prioritert av advokater. Fortjenesten man sitter igjen med er ikke stor. Når også reisegodtgjørelsen er lav rammes de svakeste sterkt, sier leder Forum for næringsdrivende i Juristforbundet – Privat, advokat Lise Reiersen.

– Nedprioritering

I undersøkelsen fra Juristforbundet oppgir de selvstendig næringsdrivende at de i gjennomsnitt sitter igjen med en fortjeneste per time på 470,- kroner i slike saker, etter at faste utgifter er dekket.

– Kompensasjonen for medgått reisetid blitt halvert fra 1.1.2017. Inntektsgrensen for fri rettshjelp er ikke oppjustert siden 2009. Det betyr at det kun er en forsvinnende del av de svakerestilte som i dag har rett til fri rettshjelp, sier hun.

Tidligere i år gikk Juristforbundet, Legeforeningen og Psykologforeningen ut med en bekymringsmelding om rekrutteringen til samfunnsoppgaver som sakkyndigarbeid og advokatbistand.

– Vi ser på konsekvensen av det offentliges stadige nedprioritering av godtgjørelsen for juridisk- og sakkyndigbistand ved domstolene for de svakere stilte. Dette er til syvende og sist et verdispørsmål. Det gjenspeiler det offentliges prioriteringer og hvilken verdi det har for enkeltmennesket å kunne hevde sin rett, sier hun.

Lise Reiersen

Koronakrisen

Lise Reiersen har arbeidet som selvstendig advokat i snart 20 år.

– Markedet har blitt mer spisset. Man må prioritere de sakene som dekker utgiftene på en bedre måte. Det er blitt tøffere å ta en del saker.

– Man er også blitt pålagt mange flere formaliteter. Det krever nok litt mer i dag enn tidligere å starte for seg selv, sier hun.

– Det ser man også på utviklingen ved at det blir færre mindre kontorer. Det ganske kostbart å drive for seg selv, sier hun.

Krisen som nå utspiller seg under koronaviruset er noe helt unikt og rammer bransjen hardt. Forum for næringsdrivende er bekymret for de økonomiske konsekvensene av krisen for små og mellomstore advokatkontor.

– Utsettelsene av saker i domstoler og fylkesnemnder betyr at vi ikke har inntekter, men samtidig løper alle utgifter, sier Reiersen.

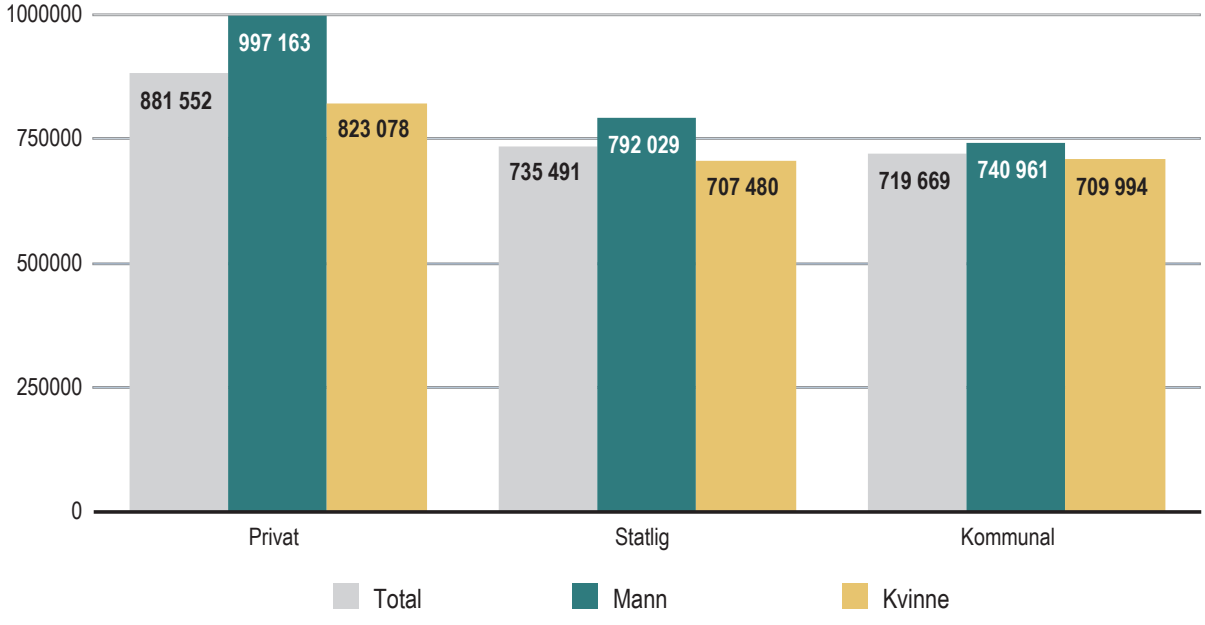
Selv sitter hun i et kontorfellesskap med fem andre advokater og alle merker konsekvenser av at saker utsettes. Det er også tilbakemeldingene fra medlemmene av Forum for næringsdrivende over hele landet. Forumet har under krisen spilt inn til Juristforbundet og Akademikerne behovet for kompensasjon for bortfallet av inntekt.

- Det er størst lønnsforskjeller mellom kjønn i privat sektor.
- Deretter følger statlig og kommunal sektor.
- Andelen kvinner i de lavere stillingskategoriene i statlig sektor og kommunal sektor er relativt høyere enn i de høyeste kategoriene.

I lønnundersøkelsen er det flere besvarelser fra kvinner enn fra menn, men Rambøl skriver i sin analyse at det er tilstrekkelig med observasjoner fra hvert kjønn til å utføre statistiske analyser. Likevel kan en merke seg at kjønnsfordelingen i undersøkelsen kan ha innvirkning på resultatene, skriver Rambøl.

Lønn

Menn og kvinner



Kvinner tjener mindre enn menn i alle sektorer

Mennene raser fra kvinnene på lønnsstigen i 30–40-årene. Å sette av deler av budsjettet til å rette opp skjevfordeling av lønn, vurdere gradert permisjon og arbeidsgivere som kompenserer full lønn utover 6G i permisjon er blant forslagene på utfordringene.

Tuva Bønke Grønning

Det sier Farah Ali, advokat/konstituert juridisk sjef i NITO og leder for kvinneutvalget i Juristforbundet. Selv har hun jobbet i det private hele karrieren, og er heller ikke overrasket over at det er i privat de største lønnsforskjellene er.

– Men det er overraskende å se at forskjellene er tydelige også i statlig sektor hvor man tenker at det er et mer hierarkisk lønnssystem, sier hun.

Flere årsaker

Farah Ali mener det er flere og komplekse årsaker til lønnsforskjellene, men tror det fortsatt er en god del ubevisst diskriminering i Norge.

– Jeg velger å tro at man ikke gjør dette med viten og vilje, men at det er en del mekanismer som ligger under som arbeidsgivere bør være mer obs på, sier hun.

– Kvinner må kanskje prestere mer enn mannlige kollegaer for å få samme anerkjennelse? Kanskje er det lettere å gi lønnsøkning til en mann? Det er fortsatt flest ledere på toppen, og man verdsetter ofte de som er like seg selv, sier Ali.

Hun påpeker også at kvinner kan bli tøffere og gjøre seg mer synlige.

– Et eksempel er jobbsøking. Hvis en kvinne kan huke av åtte av ti kulepunkter i en annonse, er det likevel mange som ikke tør søke, mens menn søker hvis de kan huke av fem. Vi må være mer på ballen.

Å være synlig og tenke på lønn hele året er også viktig, mener Ali.

– Du må vise at du har stått på hele året. I stedet for å vente på at arbeidsgiver skal fordele lønn må du være «på» selv. Ta sjanser. Får du tilbud om nye oppgaver eller prosjekter må du ha litt tro på deg selv. Da kan du vise til at du har tatt ekstra utfordringer og lagt inn ekstra innsats, sier hun.

Når det gjelder arbeidsgiverne mener Ali virksomhetene selv også må gå inn i tallene og se på om det finnes uforklarlige forskjeller mellom kjønnene.

– Kanskje bør en del av budsjettet settes av til skjevfordeling av kjønn? sier hun.

Karierreknekken i 30-åra

Hos Econa bestemte de seg i forbindelse med en satsing på kvinner og toppledelse å se på hvor lønnsforskjellene dukket opp.

Tallene viste at siviløkonomene stort sett får lik lønn og for likt arbeid, men at det i likhet med hos juristene er noen uforklarlige forskjeller mellom kjønnene.

Farah Ali

Sigtona Halrynjo

– Vi har prøvd å kontrollere for en rekke faktorer, men har likevel ikke kunnet forklare forskjellen, forteller Maria Østerhus Lobo, leder for kommunikasjon og samfunnspolitikk i Econa.

Hun forteller at de høsten 2019 begynte å sette tallene fra lønnsundersøkelsene i system og oppdaget at gapet mellom menn og kvinner oppstod i alderen 30-40 år.

– Vi så at kvinners lønnskurve flatet ut, mens menns lønnskurve skjøt fart. Både hos oss og da vi så på annen forskning, så vi at permisjoner er den store hindringen for at kvinner skal kunne følge menns lønnsutvikling, sier Lobo.

– Kvinnene får aldri tettet gapet, og tallene viser at en mann vil ha tjent 10 millioner mer enn en kvinne når de begge er 62 år. Det er en betraktelig sum.

Like ambisjoner fra start

Lobo tror i likhet med Farah Ali at mye er ubevisst, og at verken ledere eller kvinnene er klar over hvor stor innvirkning permisjonen og valg man tar i tiåret fra 30 til 40 spiller inn.

– Det er ikke sånn at kvinnene ikke er ambisiøse og tenker lederkarriere, men jeg tror mange tenker at 8-12 måneder, som er permisjon ofte er, ikke har så mye å si, sier hun.

– I en viss periode av livet er det viktigere med barn, og det er helt greit. Men vi er opptatt av at kvinnene skal ta bevisste valg.

Econas rapport, som er gjennomført av CORE, viser at gapet blir så stort at kvinnene ikke klarer å ta det igjen. Kvinnene er som regel borte lenger enn mennene i forbindelse med permisjon, og får da stort sett en vikar. Mennene, som har kortere permisjon, beholder kontakten med arbeidsplassen i større grad.

– Rapporten viser at menn og kvinner har like ambisjoner om ansvar, lønn og lederkarriere, men likevel skjer dette. Høyt utdannede kvinner er ofte sammen med høyt utdannede menn, og av en eller annen grunn blir det slik at mennene fokuserer mer på karriere i småbarnsperioden, sier Lobo.

Hun tror mange kvinner ikke er klar over konsekvensene av permisjoner, og at en del arbeidsgivere er redd for å pålegge kvinner for mye press i forbindelse med svangerskap og permisjon.

– Det blir en omvendt snillisme. Man vil ta hensyn, men unngår å gå inn i en konstruktiv samtale om hvordan man skal legge opp permisjonen eller hvordan man tenker karriere i det lengre løp, sier Lobo.

Tre forslag

Med bakgrunn i rapporten kommer Econa med tre forslag til arbeidsgivere og til kvinnene. Det første er å bevisst velge arbeidsgivere som kompenserer full lønn utover 6G i permisjon.

– Arbeidsgiverne må også være opptatt av dette for å kunne holde på talentene, mener Lobo.

Det andre er at arbeidstakere oftere bør vurdere gradert permisjon.

– Dette sier vi til kvinner som har et ønske om karriere. De må vite at om de går i permisjon og kutter kontakt med arbeidsgiver i en lengre periode, så vil det ha konsekvenser.

Lobo tror mange tenker at permisjonen er kort, men oppfordrer kvinnene til å sette seg ned med arbeidsgiver og planlegge. Hun understreker at de i Econa ikke vil selve permisjonen til livs.

– Vi vil at folk skal få barn og ha permisjon, men vi må bli flinkere til å planlegge. Det betyr ikke at du skal tilbake på jobb seks uker etter fødsel, men kanskje kan du følge opp en bestemt klient eller sjekke e-post?

Maria Østerhus Lobo
(Foto: Econa)

> Å få barn gjør ikke at man mister kompetanse

Siviløkonomer og jurister

Sigtona Halrynjo ved Institutt for samfunnsforskning og PhD i sosiologi fra Universitetet i Oslo forsker på familiepolitikk, arbeidsliv, kjønn og karriere i næringsliv og akademia.

Halrynjo, som også er tilknyttet CORE – Senter for likestillingsforskning – skrev i 2010 en doktorgrad med data fra blant annet 1198 jurister.

Siviløkonomer og jurister kan sammenligner på flere områder mener hun når hun snakker om rapporten de har gjennomført for Econa.

– Det er ganske mange studier som peker i retning av at dets kjer noe i lønnsutviklingen i denne perioden, altså mellom 30 og 40 og i forbindelse med permisjoner, sier hun.

Halrynjo tror kvinner ofte blir oppfordret til å ikke bytte jobb i forbindelse med svangerskap, permisjon eller når de har små barn.

– Mange tenker at det er fint å ha en jobb man behersker i denne perioden slik at det kan være noe roligere. Men i jobber der du blir sterkt premiert for å rykke opp, som for eksempel i advokatbransjen, vil man da altså fort falle bakpå lønnsmessig.

– Det er altså slik at selv om kvinnene ikke slutter å jobbe eller går ned i stilling, kan det å bli værende i samme jobb føre til at de mister lønnsøkningen, sier Halrynjo.

De viktige 30-åra

Halrynjo understreker at å få barn ikke gjør at man mister kompetanse, og har også sett noe på hvorfor ikke det berømte karriererykket kan skje senere.

– Vi trenger flere studier på hvorfor dette må skje mellom 30 og 40. Vi vet for eksempel at de fleste som blir partnere blir det før de blir 40. Men det er jo voldsomt mange år igjen av karrieren etter dette, sier hun.

Når det gjelder Juristforbundets lønnsundersøkelse er ikke Halrynjo overrasket at de største lønnsforskjellene mellom menn og kvinner finnes i privat sektor.

– Jo mer kollektivt forhandlet lønn, jo mindre forskjeller – og jo mer opp til hver enkelt, jo større forskjeller, sier hun.

– I tillegg vet vi at det er flere menn enn kvinner som er partnere i store advokatfirma, og det er gjerne der man har mulighet for de virkelig store lønningene.

En rapport gjennomført av Menon Economics for Juristforbundet Privat i 2019 viste at lønnsforskjellene mellom menn og kvinner er særlig store for advokater i advokatselskaper.

– Basert på vår surveyundersøkelse rettet mot Norges Juristforbud sine medlemmer i privat sektor og Spekter, finner vi at kjønn kan forklare en forskjell på 183 000 i lønnsinntekt, etter at vi har justert for alder, yrkeserfaring og arbeidsoppgaver, heter det i rapporten.

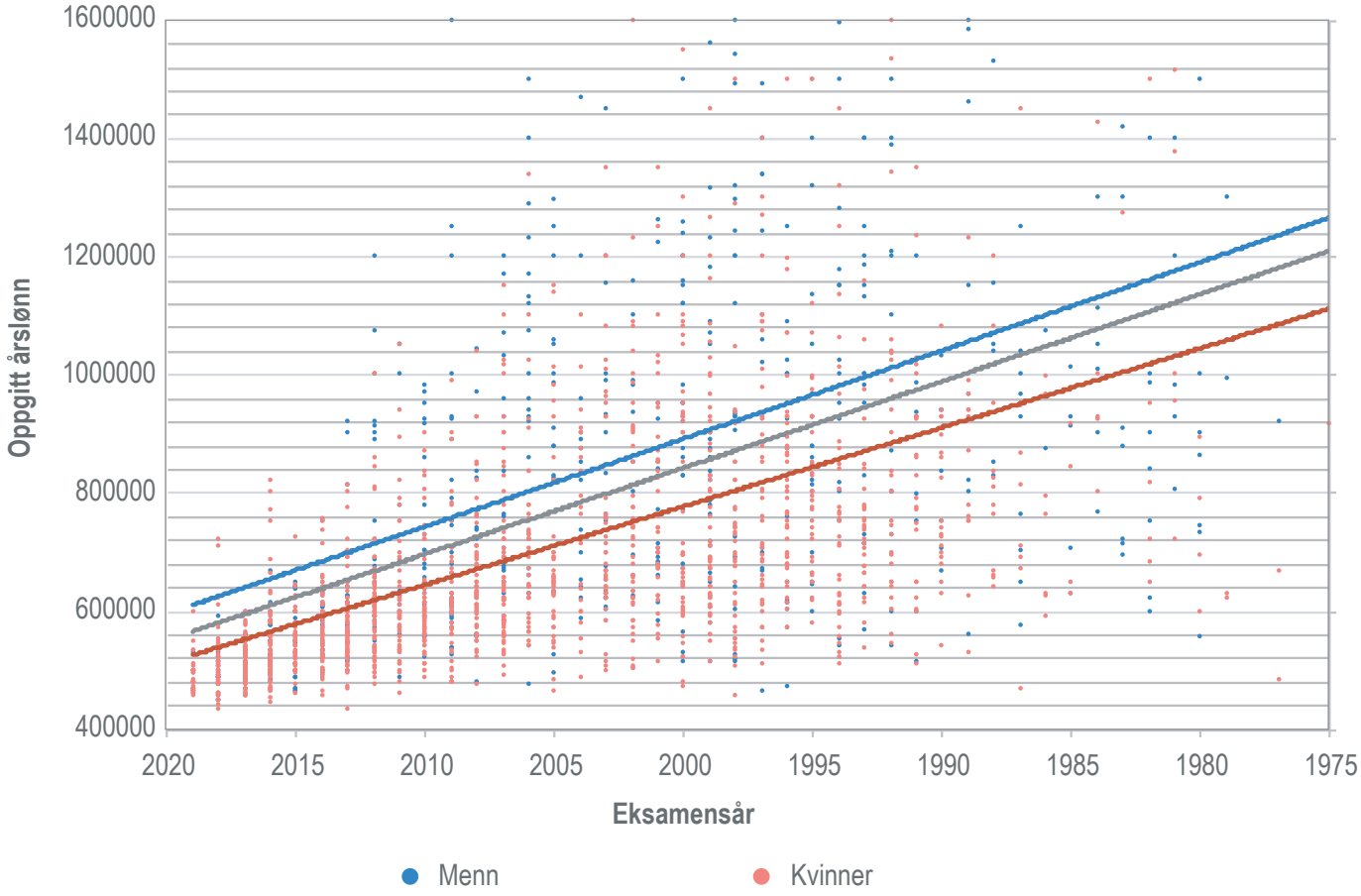
- Gjennomsnittslønnen øker med antall år i arbeidslivet.

- Årslønnen øker i gjennomsnitt med 0,77 % hvert år etter endt studier.

- Det er forskjell mellom kjønn, der sammenhengen mellom ansiennitet i arbeidslivet er brattere for menn enn for kvinner. Menn har altså en bedre lønnsutvikling.

Det er flere kvinner enn menn som har besvart undersøkelsen, men Rambøl skriver i sin analyse at det likevel er tilstrekkelig med observasjoner til at man finner at lønnsutviklingen mellom kjønn er statistisk signifikant.

Lønnsutviklingen
for menn og kvinner



10 kvinnelige jurister i ulike yrker

– Det handler om å våge å ta steget inn i nye roller – så lærer man seg det etter hvert hvis man er åpen og nysgjerrig og interessert.

Tore Letvik

F.v. Marthe Engedahl, Sigrid Toft Fløystad, Kiran Aziz, Kjersti Lehmann, Anne Karoline Bakken Staff, Cathrine Hambro, Hanne Harlem, Merete Svartveit, Asta Ellingsen Stenhagen og Randi Gustad.

Det juridiske fakultet inviterte 10 kvinnelige jurister til debattsamtale under tittelen «Jurist: En verden av muligheter» i mars rett før kvinnedagen.

I løpet av én time ble de fremmøtte tatt gjennom juristenes yrkeshverdager som omfatter, eller har omfattet, alt fra bekjempelse av terror og hvitvasking, rådgivning av norske styrker i Irak, vanskelige juridiske avveininger knyttet til norske barn av fremmedkrigere, koronavirusets påvirkning av it-bedrifter, vanskelige menneskerettsvurderinger i skjæringspunktet mellom jus og politikk, avveininger som gjøres av dommere i tingretten, spennende forretningsjus og erfaringer som gjøres av jurist i en betydelig mediebedrift.

En av de ti som fortalte om sin vei i jussen, og sin arbeidshverdag var Merete Svartveit, som er dommer i Oslo tingrett. I sin jobbhverdag møter hun mennesker i kriser, og Svartveit understreket betydningen av å holde tungen rett i munnen når jobben man har og avgjørelsene man fatter, svært ofte får stor betydning for enkeltpersoner, slik som i behandlingen av straffesaker.

– Jeg pleier å understreke at det er en handling man dømmer, ikke mennesket, sa Svartveit.

Hun fortalte også om sine møter med mennesker i andre vanskelige livssituasjoner, som etter konkurser, og tvister hvor ansatte mister jobbene sine.

– Jobben som dommer er å avgjøre den tvisten som er bragt inn. Og selv om det kan høres trist ut, så finner jeg inspirasjon i å legge ned arbeid i å finne de riktige avgjørelsene, og troen på den betydningen det har, sa Svartveit som oppfordret nyutdannede jurister til å søke på dommerfullmektigstillinger.

– Dette er jobber med givende innhold, og jeg vil oppfordre til å søke jo før jo heller, fordi dette er stillinger som i disse dager er under press, sa Svartveit, som selv begynte som dommerfullmektig på Senja. Svartveit ble utnevnt som dommer i 2008, og har i tillegg til dommerfullmektig-stillingen vært rådgiver i Kommunaldepartementet, advokat og forsvarer.

Kjersti Lehmann

Visste ikke hva hun ville bli

En annen av de som fortalte som sin juristhverdag var Anne Karoline Bakken Staff, som er fungerende seksjonsleder i Politiets Sikkerhetstjeneste (PST), hun har lang erfaring som politiadvokat og arbeid i etterretning, og har jobbet med mange terror-rettssaker.

– Jeg vil også understreke betydningen av å dømme handlinger, og ikke mennesker. Dette er noe vi er opptatt av også i påtalemyndigheten, sa Bakken Staff, som jobber mest med etterforskning i PST.

– Min erfaring er at juristen utgjør en viktig brikke i dette arbeidet, sa Bakken Staff, som kunne avsløre at hun begynte på jusstudiet fordi hun egentlig ikke visste hva hun ville bli.

– Tidlig ville jeg egentlig bli journalist, men så var jeg mer innrettet på å bli advokat, før jeg endte i påtalemyndigheten, hvor jeg trives svært godt, sa hun.

Kjersti Lehmann er også jurist, i stilling som seniorrådgiver i politiavdelingen i Justis- og beredskapsdepartementet. Lehmann leder Norges delegasjon til Financial Action Task Force, og er engasjert i bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering.

– Mye av dette arbeidet handler om å beskytte vårt finansielle sys-

tem. All kriminalitet som gir et utbytte gir et behov for utøverne for å hvitvaske pengene for å kunne bruke dem, og det kan være utbytte av narkotikasalg, menneskehandel, overgrep mot barn på nett. Dette er virkelig kriminalitet som vi ønsker å bekjempe, og jeg føler at det nytter, noe som gir meg inspirasjon. Det er et bredt felt som spenner over veldig mye, sa Lehmann.

Hardcore-juss

Blant de øvrige juristene som inspirerte med sine erfaringer som jurist i ulike yrker var Kiran Aziz, som er advokat i KLP Kapitalforvaltning AS, avdeling Ansvarlige investeringer, og er blant annet styremedlem i Flyktningehjelpenog ICJ Norge. Hun var tidligere advokat hos Ernst & Young og har vært foreleser og forsker ved BI. Hun er også mentor for jusstudenter og alumn av Global Shapers Community.

Hun ble bedt om å svare på følgende: Hva med jussen er det som driver deg?

– Det er et stort spørsmål. Jeg har bare jobbet i åtte år. Hvis jeg skal jobbe til 70 så er det veldig langt frem. Det som har drevet meg har vært det ideelle ved jussen, rettferdighetssansen, det at du skal stå opp for rettigheter. Også det å kunne utgjøre en forskjell og å kunne påvirke har vært veldig viktig for meg. Da jeg gikk på jusstudiet ønsket jeg å komme ut av studiet uten å bare huske at jeg var i lesesalen i x antall timer. Det er viktig å få andre perspektiver også, og å engasjere seg på flere områder. Man får ikke med seg hva som skjer ute i verden bare ved å være i lesesalen. Mitt engasjement for rettighetsspørsmål har påvirket mine valg som jurist, og vært en råd tråd i det jeg har gjort. Engasjementet ved siden av jobben er noe jeg kan gjøre fordi jeg i dag ikke har noen andre forpliktelser og derfor har tid til å engasjere meg på fritiden.

Marthe Engedahl i UNICEF Norge, er juridisk rådgiver og fagansvarlig for barns rettigheter der. Engedahl har i tillegg til jusutdanning en bachelor i utviklingsstudier. Har vært tilknyttet Raftostiftelsen i Bergen, NOAS og UDI. Hun jobbet i Forsvaret 2017-2019, hvor hun var en del av den tredje norske kontingenten av norske soldater i Irak, hvor hun blant annet annet underviste irakiske soldater.

– Min primæroppgave var å rådgi styrkesjefen, sa Engedahl, som i Forsvaret hadde kapteins grad. Hun jobber i dag i UNICEF Norge, og finner nok spenning der i jussen.

> Jeg hadde et ganske fjernt forhold til næringslivet og forretningsadvokat som yrkesvalg

– Jobben min handler om forhold som ligger i skjæringspunktet mellom jus og politikk, og tro meg – problemstillinger knyttet til menneskerettigheter kan by på hardcore-juss, sa Engedahl som blant annet har gitt vurderinger knyttet til norske barn av fremmedkrigere.

Forretningsadvokat

Sigrid Toft Fløystad, som er partner i advokatfirmaet GjessingReimers AS, og som tidligere har vært dommerfullmektig, partner i advokatfirmaet Grette, og juridisk direktør i Tine SA, fortalte om sin arbeidshverdag innen immaterialrett og prosedyre.

Hun fikk spørsmål: Dette med forretningsadvokat, var det noe du hadde drømt om fra studiet?

– Nei, det var det ikke. Det var kanskje nesten motsatt men jeg var, og er fortsatt, veldig faglig interessert. Synes jussen i seg selv er veldig interessant. Jeg hadde et ganske fjernt forhold til næringslivet og forretningsadvokat som yrkesvalg, men jeg fikk sommerjobb og de betale bra, og så begynte jeg i Thommessen og ble veldig overrasket over den verden som jeg fant der, fordi det var så mye faglig interesserte flinke og hyggelige folk. Det gjorde at jeg fikk en stor respekt for fagfeltet, sa Toft Fløystad. Hun fortalte også om den første tiden da hun var dommerfullmektig.

– Når man har sin første sak som dommerfullmektig så føler man seg ikke som dommer. Man føler at man kler seg ut som dommer. Og sånn har jeg tenkt i forhold til mange roller jeg går inn i. Du kan ikke være juridisk direktør før du har vært det en stund. Eller som å være partner i et advokatfirma – du aner jo ikke hvordan det er før du har vært det en stund. Så det handler om å våge å ta steget inn i nye roller – så lærer man seg det etter hvert hvis man er åpen og nysgjerrig og interessert. Det er lett å stoppe før hinderet og tenke at dette kan jeg ikke. Og nei, du kan jo ikke det, fordi du har aldri vært der – du har ikke gjort dette før.

Toft Fløystad fortalte at hennes spesialfelt som forretningsadvokat er immaterialrett, og at hun dermed jobber mye med rettighetsjus.

– Det handler om hvordan samfunnet balanserer enerett mot konkurranse og om hva slags regler man skal ha for konkurranse i næringslivet, noe som er veldig morsomt å jobbe med. Det handler også mye om samarbeid. Du møter kanskje den kjempeengasjerte forskeren som har vært med på å utvikle et produkt, og kanskje en direktør som opplever at mye står på spill, fordi selskapet har investert mye penger i produktet. Man får brukt jussen på mange varierte måter.

TV2

Randi Gustad er internadvokat i TV2, tidligere landslagsspiller i håndball og har vært styremedlem i Antidoping Norge. Hun var med på å starte opp advokatfirmaet G & G AS. Hun er i tillegg til jobben som advokat ekspertkommentator i TV2s håndballsendinger. Hun fortalte om sin nåværende jobb som jurist i TV2

og litt om veien fram til juridikum, med lange og krevende dager som toppidrettsutøver og jusstudent.

– Selv om jeg ser tilbake på jusstudiet med stor glede, hadde jeg nok ikke det store engasjementet for saker utenfor studiene. Men det at jeg samtidig hadde idretten var til fordel da studiene brakte meg inn på jussen der, som medlem i antidoping-styret. Så jeg fikk en fordel av å ha kjørt de to sporene, juss og idrett, sa Gustad. Hun fortsatte med å rose TV2 og miljøet der.

– Det er en fantastisk arbeidsplass som har mangfold høyt opp på arenaen, og ikke bare i festtaler, sa Gustad som mener det er viktig at jurister å gi klare budskap når man uttaler seg i konkrete saker man har kunnskap om.

– Samtidig er det bra å være tydelig på hva man kan, og ikke kan, sa hun.

Randi Gustad

Klimasøksmål

Cathrine Hambro er advokat og partner i Wahl-Larsen Advokatfirma, og arbeider særskilt med klimaspørsmål. Hun var medlem av Advokatforeningens lovutvalg for miljørett 2008-2010, er tidligere ansatt og partner i advokatfirmaet Scjødt, og er prosessfullmektig for Greenpeace og Natur og Ungdom i det mye omtalte klimasøksmålet mot den norske stat. På fakultetet fikk Hambro spørsmål hun er spesielt miljøengasjert.

– Ja, jeg har helt siden min tid hos Schjødt ønsket å gjøre mer for miljøet, sa Hambro som også satt i styret i ENOVA i mange år. På spørsmål om hvordan hun opplevde å være på saksøkersiden mot staten, svarte hun:

– Den saken er ikke ferdig, vi har anket lagmannsrettens dom til Høyesterett og ankeutvalgets avgjørelse foreligger ikke, så vi står midt i det. Det blir veldig spennende rett og slett.

Hanne Harlem, som er Sivilombudsmann, fortalte om sin yrkeskarriere, og erfaringer hun har gjort underveis. Harlem er tidligere politisk rådgiver i Barne- og familiedepartementet, assisterende direktør i Norsk Hydro, justisminister og universitetsdirektør for UiO, m.m. Var kommuneadvokat i Oslo før jobben som Sivilombudsmannen. Har vært sensor ved UiO.

– Når jeg har ansatt jurister har jeg ikke sjeldent også vurdert om søkerne har mer enn juserfaring. Jeg mener det kan være en fordel for jurister å også prøve seg i andre roller, og at erfaring man gjør underveis, ikke minst på det menneskelige plan, kan bidra til å gjøre deg til en bedre jurist, sa Harlem.

Asta Ellingsen Stenhagen, er konserndirektør i selskapet EVRY, og har lang erfaring fra IT, shipping og maritim bransje. Har vært justispolitisk rådgiver i offentlig sektor, og har jobbet som advokat. Hun fortalte blant annet om sin jobb som jurist i TEK- og IT-industrien. Hun fortalte også at utbredelsen av koronaviruset merkes i bransjen, blant annet ved at det nå blant it-folk finnes de som nekter å møte «on-site».

JURIST FORBUNDET

Arbeidsrettslige temaer II

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe:	**Tillitsvalgte i alle sektorer** **Det er mulig for ledere å søke**
Fra:	**Torsdag 15. oktober 2020 kl. 10.30**
Til:	**Fredag 16. oktober 2020 kl. 13.45**
Sted:	**JUS Lab i Juristenes Hus, med overnatting og middag på Hotel Bristol, Oslo**
Kursnummer:	**2020660**
Påmeldingsfrist:	**8. juni 2020**

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

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

Vi vil særlig se på:

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

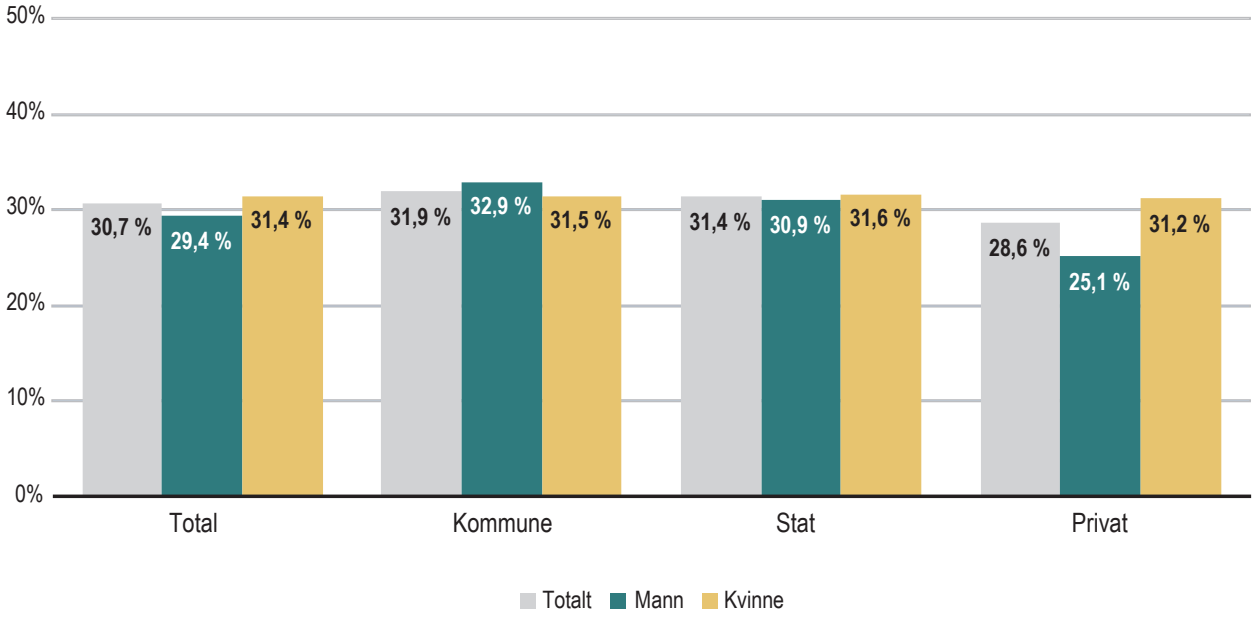
Kurset er tilpasset tillitsvalgte og ledere i alle sektorer. Det er reservert plasser for ledere på dette kurset. Det er ikke noe vilkår for deltagelse at man har deltatt på kurs i «Arbeidsrettslige temaer I».

Påmelding: **www.juristforbundet.no/tillitsvalgt** Spørsmål: **kursdeltager@juristforbundet.no** | **915 55 268**

Eventuelt forfall må meldes snarest mulig og senest to uker før kursstart. I motsatt fall vil det påløpe et gebyr på kr 500,-. Dette gjelder ikke ved sykdom.

- Det er lite variasjon i ønske om å bytte jobb på tvers av sektorer.
- Andelen som sier de vurderer å bytte jobb er høyest i kommunal sektor, etterfulgt av statlig og privat sektor.
- Kvinner sier i noe høyere grad at de vurderer å bytte jobb, med unntak av i kommunal sektor.
- Størst differanse mellom kjønn er det i privat sektor, der kvinner i større grad sier de vil bytte jobb.

Hvor mange sier at de ønsker å skifte jobb?



Jobbsøking i koronaens tid

Uvante arbeidsoppgaver på hjemmekontor og ansettelsesprosesser som stopper opp preger jobbsøkende og arbeidsledige jurister. Men karriererådgiver Inger-Christine Lindstrøm oppfordrer til å fortsette å søke.

Tuva Bønke Grønning

Koronakrisen påvirker alle på et eller annet vis og preger de fleste samtaler om dagen. Det gjelder også for de jobbsøkende juristene karriererådgiver Inger-Christine Lindstrøm i Juristforbundet snakker med i disse dager.

Noen er bekymret for ansettelsesprosesser som har stoppet opp eller trekker ut i tid, mens andre lurer på om det er et ugunstig tidspunkt å bytte jobb på.

Noen er nyutdannede på jobbjakt, mens andre har gått med en drøm om å gjøre noe nytt eller er usikre på veien videre i karrieren.

– Det gjelder også nå. Mange medlemmer er jurister i samfunnskritiske stillinger på hjemmekontor med mye å gjøre. Mange hadde før koronakrisa en tanke om hva de skulle videre, og lurer litt på hvordan veien går videre nå, forteller Lindstrøm.

– Selv om vi er midt oppi en nasjonal dugnad og de fleste er stolte over jobben de gjør, så er det lov å tenke på egne ambisjoner også.

– Fortsett jobbjakten

Selv om situasjonen er uvanlig og det er travelt oppfordrer Lindstrøm til å fortsette å være på utkikk og å søke hvis det dukker opp noe aktuelt. Hun har ikke merket noen nedgang i antall juristsstillinger på markedet.

– Faktisk er det flere steder i offentlig sektor som trenger mer folk nå. En del av disse stillingene er ikke faste stillinger, men kan være gode muligheter for de som er nyutdannede eller av andre grunner står uten jobb akkurat nå, sier hun.

Er du en av de som står uten jobb oppfordrer Lindstrøm også til å kikke i bransjer hvor jurister vanligvis ikke ville tatt jobb, spesielt hvis du har annen erfaring eller utdanning fra tidligere.

– Har du jobbet på sykehjem som student eller har annen erfaring bør du trå til nå. Å kunne vise til at du bidro under krisen vil være et stort pluss senere, selv om du det ikke er snakk om en jobb du i utgangspunktet er på utkikk etter, sier rådgiveren.

Hun mener det definitivt vil være positivt med arbeid i for eksempel en matbutikk under koronakrisen på CV-en senere.

– Det er noe med å brette opp ermene og tenke alternativt. Ikke nødvendigvis i stedet for og som førstevalg, men som en mulighet. Og det vil gi en større stjerne i margen slik situasjonen er nå. Det viktigste er å kunne fortelle hva som motiverer deg.

Digitale jobbintervjuer

Er du permittert eller uten jobb oppfordrer Lindstrøm også til å benytte muligheten til å undersøke om det er noe du kan oppdatere deg på eller noen kurs du kan ta.

Selv om det ikke nødvendigvis har minsket veldig i antallet juriststillinger, så er det en del arbeidsgivere som er litt avventende og prosessene kan trekke ut i tid, forteller hun.

– På den andre siden kan terskelen for å komme i kontakt med en potensiell arbeidsgiver være lavere nå

som alt skjer digitalt, sier Lindstrøm, og fortsetter:

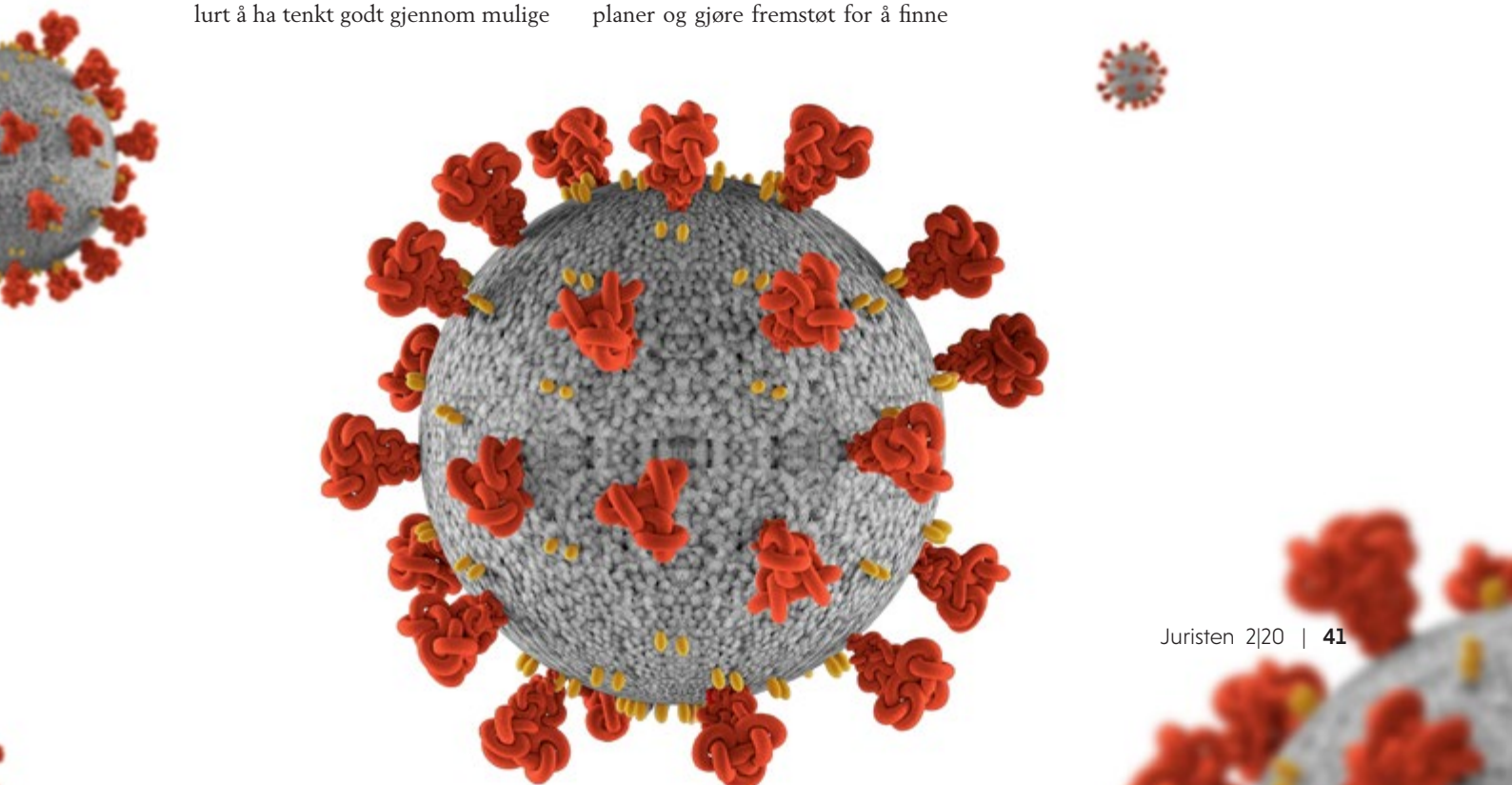
– Det har nesten eksplodert med aktivitet på LinkedIn for eksempel. Det å synliggjøre seg og følge med er viktig. Du må være komfortabel med det digitale. Er du ikke det, er dette tiden for å sette seg inn i det. også et jobbintervju vil sannsynligvis skje digitalt nå.

Ifølge Lindstrøm kan det være lurt å ha tenkt godt gjennom mulige spørsmål du kan få om digital kompetanse og hvordan du fungerer i en selvstendig hemmekontorhverdag.

Alt i alt mener hun arbeidsmarkedet for jurister er mindre forskjellig enn for noen måneder tilbake enn man skulle tro, men at det riktignok er noen usikkerhetsmomenter.

– Har du tenkt på å bytte jobb en stund bør du fortsette å legge planer og gjøre fremstøt for å finne ut av hva som finnes der ute. Vi trenger den dynamikken i arbeidsmarkedet, sier hun.

– Det kan kanskje virke mer skummelt å bytte jobb nå, men det er ikke noe du skal ta stilling til før det ligger et tilbud på bordet. Fortsett planene dine og ikke bruk situasjonen som en hvilepute hvis du virkelig ønsker en ny jobb.

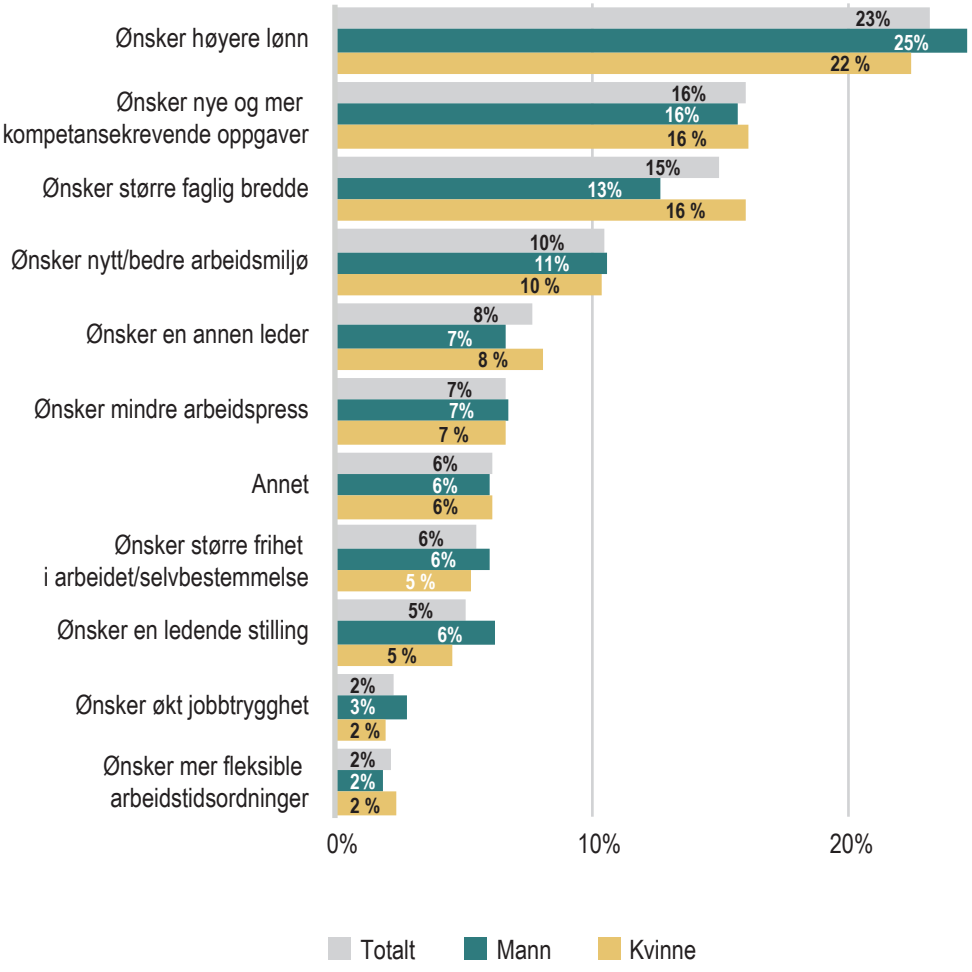


* Et ønske om økt lønn er den hyppigste årsaken til at jurister ønsker å bytte jobb – det gjelder uavhengig av kjønn.

* Menn sier i noe større grad at lønn er en viktig driver for jobbskifte.

* Sammenlignet med menn, oppgir flere kvinner faglig bredde som en viktig årsak for å vurdere jobbskifte.

Hvorfor vurderer jurister å bytte jobb?



Lønn som fortjent?

Hvor fornøyde er jurister med lønnsnivået sitt? Hvor fornøyde er jurister med jobbsituasjonen sin?

Av Inger-Christine Lindstrøm, karriererådgiver i Juristforbundet

I Karrieretelefonsamtalene jeg har med medlemmer i Juristforbundet er mitt inntrykk at mange er rimelig tilfreds, stort sett. Noen ganger er det imidlertid slik at om bare lønnen hadde vært bedre, så hadde alt vært bra. Oftere er det slik at misnøyen handler om flere faktorer enn bare lønn.

Dersom arbeidsoppgavene, arbeidsmiljøet og forholdet til nærmeste leder heller ikke er helt ok, så blir gjerne opplevelsen av å ha feil lønn forsterket. Lønn er viktig for de aller fleste, men utviklende og stimulerende arbeidsoppgaver er noe jurister er veldig opptatt av å ha.

I disse usikre korona-tider er mye som ikke er som det pleier å være. Akkurat nå er det mange som opplever stor usikkerhet både i forhold til jobb og ellers. På et tidspunkt skal vi allikevel tilbake til en mer normalisert hverdag. Det er nå som ellers en del grep du kan ta for å ivareta og utvikle din «verdi» som arbeidstaker.

Økt bevissthet om eget bidrag og egen kompetanse

Kan du sette ord på hva du kan, dine resultater og hva du er flink til? De fleste trenger å øve seg på dette. Dette er definitivt ikke «å skryte av seg selv», men det kan føles slik fordi det er uvant. Øv!

Det er å være bevisst på hva du bidrar med og er helt nødvendig. Hvis du skal ta opp temaet lønn med nåværende arbeidsgiver må du være forberedt på å kunne peke på hva du faktisk får til. Det samme er som regel helt nødvendig ved jobbskifte. Finn eksempler. Legg merke til dine resultater. Beskriv dem for deg selv.

Det sitter mange svært dyktige og produktive jurister og bidrar med høy kvalitet mange steder uten at ledere og arbeidsgivere er det helt bevisst. Det er en fare for å bli «en del av inventaret» dersom en bare lar det skure og gå.

Utvikle kompetansen din

Ta på deg nye oppgaver når muligheten byr seg. Rekk opp hånden! Kompetanseutvikling er mer enn kurs og etterutdanning. Våg deg ut av komfortsonen din regelmessig. Legg merke til hva som skjer da.

Utenfor egen komfortsone lærer vi. Det er ikke bare behagelig. Legg merke til hva som skjer med den digitale kommunikasjonskompetansen nå i disse tider. Den øker. Det blir litt fomling og prøving og feiling for mange, og vi lærer. Din kapasitet for å lære nye ting er en viktig og attraktiv ferdighet i arbeidsmarkedet. Hvordan du nærmer deg slike utfordringer er også viktig.

Hvordan er din evne til problemløsning? Hvordan går du vanligvis frem? Hva er dine «superkrefter» på dette området?

Kjenner du mennesker som er dyktige på andre områder enn deg? Kan du spørre dem om råd når situasjonen krever det? Dette er din utvidede kompetanse. Ingenting skjer eller utvikler seg i et vakuum. Hvordan du samarbeider, kommuniserer og involverer du andre er viktig i dagens arbeidsliv

Selvledelse er noe alle som jobber fra hjemmekontor i disse dager får nye erfaringer med. Hvordan gjør du det? I hvilken grad er du en god og rettferdig leder for deg selv? Er du jobbsøker gjelder dette på samme måte. Hvordan organiserer og strukturerer du tiden din. Hvordan

håndterer du avbrytelser? Når på dagen er det lettest for deg å konsentrere deg?

Erfaring med endringer og omstillinger har vi alle, fra ulike områder i livene våre. Hvordan vi står i, og håndterer en endring er verdifull erfaring. En refleksjon rundt dette gir deg innblikk i noe av din personlige kompetanse. Hvilke sider av deg kommer frem? Hvordan gjør du det nå?

LinkedIn er et godt verktøy for å holde deg orientert og gjøre kompetansen din synlig i ditt profesjonelle liv.

Hvem er det som får høyere lønn da? Hva er det de gjør, og hvordan gjør de det? Vel, de våger helt klart å be om det. Dessuten har de garantert noen gode begrunnelser, sett fra arbeidsgivers ståsted.

I privat sektor vil ditt bidrag til inntjening og bunnlinje og verdiskaping, direkte eller indirekte, være viktig. Hvordan bidrar du?

I offentlig sektor kan du stille deg dette spørsmålet på en litt annen måte. På hvilken måte bidrar du til en god ressursbruk på vegne av felleskapet? Hva er målsetningene, og samfunnsoppdraget du er med på?

Mye av lønnsdannelsen skjer kollektivt, men det betyr jo ikke at det bare er å lene seg tilbake og vente.

Altså, arbeidsgivere betaler for ditt bidrag. Det er ikke alltid så åpenbart rettferdig dette med lønnsnivå.

Det er dessverre på ingen måte sikkert at du blir belønnet med økt lønn selv om du gjør «alt riktig» også sett med din arbeidsgivers øyne.

Er det noe annet enn lønnstillegg du kunne tenke deg som du ikke allerede har? Kompetanseutvikling mens du planlegger ditt neste trekk, for eksempel?

Det er ikke lett for hverken lederen din eller andre å vite akkurat hva andre behøver. Noen ganger må vi uttrykke disse behovene selv og håpe på å bli møtt av andre. Endel gir uttrykk for at de ikke «hører noe» fra sin leder med mindre de har gjort noe feil. Det er synd. Oppmerksomhet i hverdagen er kjærkomment for de fleste. Jeg tror mange kjenner ekstra mye på det i disse tider. Høyere lønn eller ikke, anerkjennelse og oppmerksomhet er noe alle behøver og fortjener.

Hva annet kan du gjøre?

Det er en kjent sak at en effektiv måte å få økt lønn og nye arbeidsoppgaver på er rett og slett å bytte jobb!

Det kan kjennes risikabelt for mange. Imidlertid er det gjerne slik at en må være villig til å ta litt risiko og velge det ukjente noen ganger.

Lojalitet er svært viktig. Imidlertid må vi minne oss selv og hverandre om at et ansettelsesforhold i bunn og grunn er et bytteforhold. Din tid, innsats og kompetanse i bytte mot lønn og andre goder.

Kanskje kan et jobb-bytte være internt i egen organisasjon. Jeg anbefaler alle å undersøke mulighetene der en er først. Noen ganger kan det være klokt å ha et visst tidsperspektiv også. Finne ut hvordan du kan kvalifisere deg for stillinger med andre betingelser enn du har nå.

Allikevel er det ofte en ny arbeidsgiver som må til. Når du får et nytt jobbtilbud har du en mulighet for å forhandle lønn.

Jobbsøking krever forberedelser, utholdenhet og innsats. Samtidig er jobbsøking en aktivitet som setter fart på de fleste når det gjelder bevissthet omkring egne ønsker og mål.

Husk at du ikke skal bestemme deg for et jobbskifte før det ligger et nytt jobbtilbud foran deg. Dessverre stopper mange seg selv midt i lesingen av stillingsannonsen. Det behøver du ikke.

Husk at jobbsøking er en privatsak. Jeg vil ikke anbefale åpenhet om jobbsøking på din nåværende arbeidsplass. Bruk en privat epostadresse til disse aktivitetene. Sender du signaler om at du kan være «på vei ut» er det sjeldent noe godt kort når det gjelder lønnsutvikling. Lederen din vil lett få en usikkerhet rundt din motivasjon. Dette kan bevisst eller ubevisst påvirke dine muligheter og det å bli «satset på» på nåværende arbeidsplass. De aller fleste er ikke helt uunnværlige i jobben sin, så ikke bli fristet til å «true» med at du vil slutte.

En annen sak er at noen (men slett ikke alle) kan oppleve å få tilbud om økt lønn når de forteller at de har fått tilbud om en ny jobb. Imidlertid er det nok langt vanligere at en blir ønsket lykke til videre.

En karriere strekker seg vanligvis over et tidsrom på rundt 40 år. Dette innebærer at det burde være «en tid for alt». Det finnes nok av muligheter. Også en jobb med høyere lønn. Fortsett å ha ambisjoner, utvikle og fyll på kompetansen din, og ta på deg oppgaver og ansvar. Måten du gjør det på vil også kunne ha innvirkning på dine muligheter. Vær en så god kollega, en så god leder og en så god medarbeider som du kan. Vet du ikke helt hva det innebærer, så prøv å finne ut hva det betyr for deg og de rundt deg. Snakk med hverandre.

Som jeg har oppfordret mange til før, ha regelmessige styremøter med deg selv om status og planer for jobblivet ditt.

Ha et aktivt forhold til CV'en din, oppdater og utvikle den.

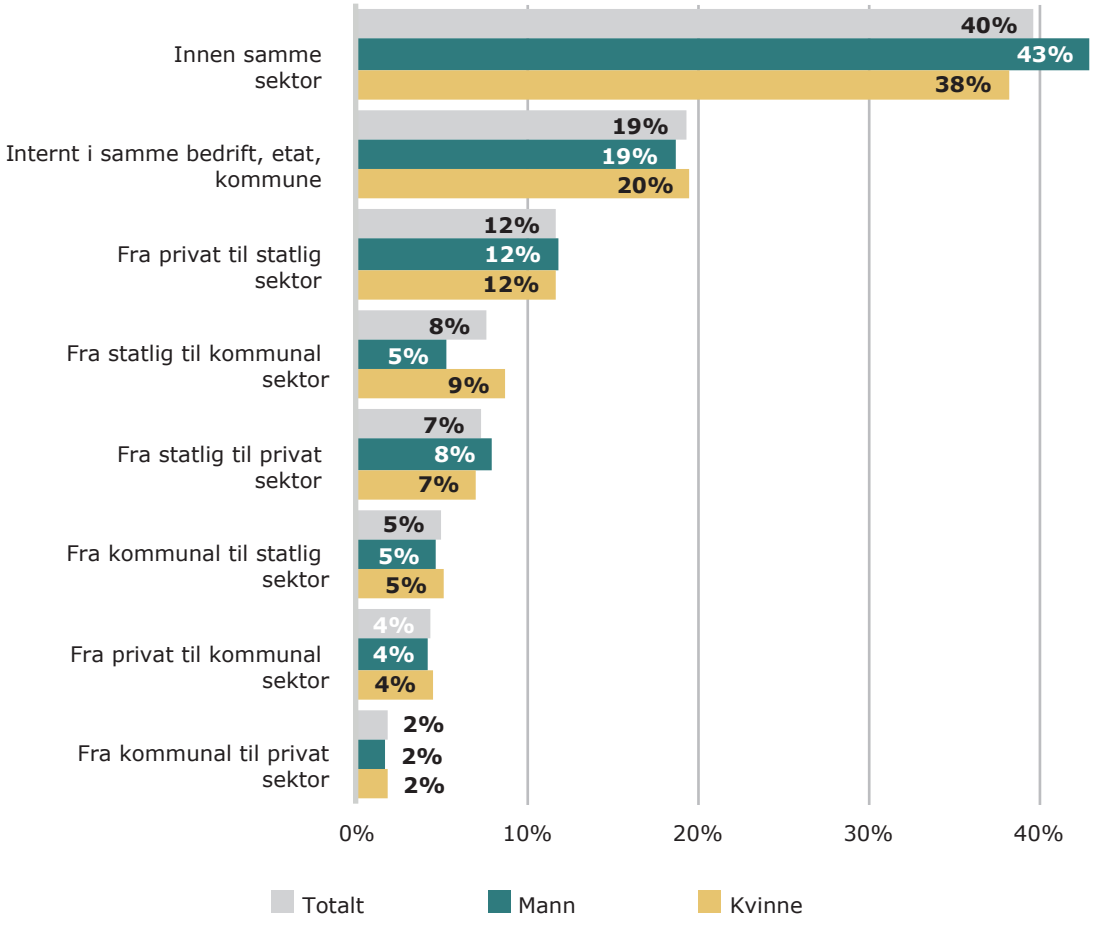
Lag en pro/contra oversikt over jobbsituasjonen din i dag. Kanskje er pro- listen lengre enn du tror? Del contra-punktene inn i «det du kan gjøre noe med» og Det du «ikke kan gjøre noe med». Et godt råd er som kjent å bruke energien vår på den første kategorien, det du kan gjøre noe med.

- De fleste, både blant menn og kvinner, har byttet jobb innen samme sektor.

- Menn har i noe høyere grad bytter jobb innen samme sektor sammenlignet med kvinner det siste året.

- Totalt sett er det lite variasjon i jobbskifte på tvers av kjønn, men det er en større andel kvinner som har byttet jobb fra statlig til kommunal sektor det siste året.

Hvordan skiftet jurister jobb det siste året?



Fra påtalejurist til advokat

Advokat André Lillehovde van der Eynden (36) mener jurister i det offentlige i større grad bør være seg bevisst hva deres kompetanse er verdt. Selv har han god erfaring med å bytte jobb. Han gikk fra å være profilert påtalejurist til å bli advokat i et stort advokatfirma i Hamar, og har ikke angret et sekund.

Tore Letvik

– Det hender jeg savner den særegne kollegiale tonen i politiet, og setter pris på å slå av en prat med tidligere politikolleger når jeg møter dem i Hamar. Kan også savne den hendelsesstyrte hverdagen i politiet. Men for meg var det riktig å slå til når jeg fikk et jobbtilbud i det private. Både av hensyn til det å kunne bruke min erfaring i nye juristroller, av hensyn til økonomi, men ikke minst av hensyn til ønsket om å kunne tilpasse arbeidstiden til behovet for tid med familien, sier van der Eynden, som har kone og to små barn.

Håndtering av drapssak

Vinteren 2018 var han opptatt som påtaleansvarlig politiadvokat, og politiets ansikt utad, under etterforskningen av forsvinningssaken, og det som senere skulle vise seg å være et brutalt drap, i den såkalte Brumunddal-saken, hvor tobarnsmoren Janne Jemtland ble drept av sin ektefelle. Ektefellen, som også var barnas far, ble i Eidsivating lagmannsrett dømt til 17 års fengsel. Dommen er rettskraftig.

Saken vakte stor nasjonal interesse, og van der Eynden var stadig i mediene mens etterforskningen pågikk. Juristen intervjuet ham den gang. Balansegangen mellom å gi informasjon til offentligheten om utviklingen i saken opp mot hensynet til pårørende håndterte han, og den øvrige etterforskningsledelsen på en måte som de senere fikk berøm for. Få, om noen, var i tvil om at politiadvokaten var en oppadstigende stjerne innen påtalekretser.

Høsten 2018 kom imidlertid nyheten om at van der Eynden hadde sluttet i politiet og takket ja til jobb som advokat i Campbell & co, og går fra juni i år inn som partner i selskapet, som er et av Innlandets største advokatfirmaer, og dekker store deler av Mjøs-regionen.

– Hvordan var valget å gå fra politiet til advokat i det private, van der Eynden?

– Når det gjelder jobbyttet, så handlet det mye om hvordan påtalestillingen endret seg, og økonomiske rammer i yrket. Etter min mening er ikke rollen som påtalejurist lenger hva den var, på godt og vondt. Det er en rolle som nå står i fare for å likne en mer ordinær saksbehandlerstilling, ettersom de varierte oppgavene som tidligere var knyttet til en og samme rolle, nå deles i ulike stillinger. Tidligere var overtid knyttet til en jourordning et viktig grunnlag for mange påtalejuristers økonomi. Når jourordningen ble endret for svært mange, så ble man stående igjen med en grunnlønn som for mange ikke forsvarer det betydelige arbeidet man legger ned som påtalejurist. Samtidig var det slik at Brumunddal-saken vakte veldig stor interesse lokalt. Som jurister jobber vi i et miljø hvor mange kjenner hverandre, og det skulle vise seg å

åpne seg noen jobbmuligheter utenfor politiet. Ett jobbtilbud fant jeg det riktig å slå til på. Advokatjobben var i et firma som er så stort at jeg kan jobbe med mer enn strafferett. Noe som gjør at jeg i dag kan bruke mine erfaringer på tvers av retninger innen jussen. Jeg tar oppdrag som forsvarer, og som bistandsadvokat men også innen forretnings- og kontraktsrett. I tillegg til at jeg tar oppdrag for privatpersoner.

– Var det noe forsøk på å holde på deg, med tilbud om høyere lønn fra politiet, da det ble klart at du var tilbudt jobb i det private?

– For å være helt ærlig så må nok arbeidsgiver, etter min mening, se på hva man kan gjøre på et tidligere tidspunkt for å unngå at folk begynner å heve blikket og se utover. I det øyeblikket en påtalejurist, for eksempel, har begynt å se seg om etter en annen jobb, så er det nok kanskje allerede for sent for arbeidsgiver å gjøre noe. Når det gjelder økonomiske vilkår og betingelser så er nok det dessverre en konkurranse som er tapt for det offentlige. Det var ingen sure miner da jeg sluttet i politiet. Jeg har fått et helt klart inntrykk av at dørene er åpne, og at vi skiltes som venner, er det vel man sier. Men for meg nå, så har jeg tatt et skritt i en annen retning, og er veldig fornøyd med den situasjonen jeg er i nå, og synes den har bydd på mange spennende muligheter.

– Hvilken nytte har tiden som påtalejurist hatt for deg?

– Mange jurister som gått fra politiet til å jobbe som advokat eller jurist i det private sier at den mest spennende tiden i karrieren var da de jobbet som påtalejurist i politiet, hvor arbeidsdagen stort sett er hendelsesstyrt. Meg bekjent, så er jobb som påtalejurist i politiet en av de mest populære stedene å starte, hvor man både får juridisk erfaring og nyttig livserfaring. Jeg var relativt ofte i retten. En til tre ganger i uka var vanlig. Og den betydelige treningen man får på prosedyre er god. Arbeidshverdagen er variert. Straffesaker kan by på overraskelser. Du blir vant til å jobbe under stress. Alt dette har nytteverdi ved karrierevalg senere.

– Hvordan er arbeidshverdagen nå?

– Jeg får nå prøve de ulike hattene i straffesporet, som forsvarer, bistandsadvokat, og å ha dette med meg videre gjør at jeg kan utvikle meg, samtidig som jeg får nyttiggjort meg erfaringen jeg har fra tidligere. Før

intervjuet med Juristen kom jeg rett fra Gjøvik fengsel, hvor jeg hadde samtale med en jeg er forsvarer for, som sitter fengslet der. I straffesporet møter man mennesker som befinner seg på vanskelige steder i livet og man får erfare dette på en helt annen måte som forsvarer eller bistandsadvokat sammenliknet med aktorrollen. Planen min på sikt er å arbeide mer inn mot det forretningsrettslige området. Det er stor utvikling i Mjøsområdet, og jeg arbeider i et firma som er en aktiv deltaker i denne utviklingen. Men jeg kommer alltid til å ta forsvareroppdrag, fordi jeg liker samfunnsoppgaven som ligger i disse, herunder å ivareta rettsikkerhet, unngå uriktige domfellelser og å våke over politiets arbeid. Mye av filosofien i firmaet jeg jobber i, er at alle skal ha spesialområder, men i tillegg kunne jobbe på andre felt. Det gir muligheter. Både for at advokatfirmaet får ansatte som drar med seg erfaring de har fra tidligere, og for den ansatte til å utvikle seg innen jussen. Og det er klart at et møte med en person man er forsvarer for, er noe ganske annet enn et kontraktsmøte man har mellom to forretningsparter, hvor man representerer den ene parten. Det er et stort sprang og gjør hverdagen variert. Når det gjelder hvilke områder man vil jobbe med, er det viktig at man som jurist må finne en modell som passer for seg selv. At firmaet jeg jobber i er rigget for å håndtere mange ulike typer oppdrag, er noe jeg setter stor pris på.

– Når vi snakker om økonomi. Svømmer kontoen over av penger nå da, etter at du gikk fra det offentlige til det private?

– Å kunne jobbe på en arbeidsplass som gir muligheter til å ha en jobb som åpner for familieliv og fritid er for meg ikke noe som kan verdsettes i penger. Dette er forutsetninger jeg må ha for å kunne fungere optimalt. Forskjellige mennesker er selvfølgelig skrudd sammen på forskjellig vis, men når jeg tenker på lønn og økonomiske rammer, så har nok de aller fleste en viss formening om, nær sagt hva man er verdt som arbeidstaker, eller hva man fortjener i lønn. Etter mitt syn bør man i hvert fall operere på et sånt nivå. Og når man går ut med en viss kompetanse fra politiet og over i det private, så får man kanskje øynene litt opp for hvor mye den kompetansen faktisk er verdt når man trår ut i et marked hvor den verdsettes. Det er klart at de økonomiske rammene er bedre når man er privat ansatt, men lønnen kan variere sterkt, noe som jo ofte har sammenheng med hvor mye man jobber også. Advokater som tjener mye, og som langt på vei er profilert på grunn av lønn og tilhørighet til store advokatfirmaer, de jobber jo utvilsomt ekstremt mye også. Midt i dette må man finne det som fungerer for seg. Min erfaring er at det er et markert skille mellom de økonomiske betingelsene i privat marked, og i det offentlige. Også er det nok mange som tror at forskjellen er større enn den er, fordi mange overser den jobben som hører til. Endel som ikke er jurister har spurt meg om jeg ble så sliten av Brumunddalsaken at jeg måtte gå ut av politiet for å få ro. Det er nok en kjensgjerning at selv om arbeidspresset er stort til tider i politiet, jobber man ikke noe mindre i privat sektor, snarere tvert i mot.

– Du nevner det å ha selvtillit på egen kompetanse og at den har en verdi. Mener du det kan være en ulempe for arbeidsgiver dersom ansatte føler at de ikke får betalt for den verdi den enkelte mener man har?

– Absolutt. Du kan jobbe et sted hvor du fungerer med den kompetansen som trengs for å gjøre jobben, og kanskje føle at dette er noe som blir tatt litt for gitt. Sånn bør det nødvendigvis ikke være. Arbeidsgiver kan nok ha mer å tjene på å verdsette de ansattes kompetanse og jobbutførelse. For meg er det viktig å få frem at dersom man har lyst til å prøve seg i det private markedet og kanskje har litt fartstid i det offentlige, så kan man få satt en pris på kompetansen din. Ok, dette er hva jeg bringer med meg til bordet, hva er den kompetanse verdt når du snakker om et marked hvor det er tilbud og etterspørsel som rår? Min personlige erfaring er; når man jobber dag ut og dag inn, som for eksempel et sted som i politiet eller på en annen stor offent-

lig arbeidsplass, så er verdsettelse av kompetanse ikke noe man har øynene helt åpne for. Den erfaringen jeg har tatt med meg, etter å ha gått ut av de rekkene, er at det er et annet marked som rår der.

– Er det et signal til arbeidsgiver også det da, om å holde øynene åpne, og passe på slik at arbeidstakeren får det han eller hun er verdt. Hvis ikke, så kan det hende de gjør som du har gjort, blant annet?

– Ja, kanskje særlig som politijurist, men også som kommuneadvokat og andre forskjellige advokataktører innenfor det offentlige, så er det sånn at man selvfølgelig har en kompetanse som verdsettes andre steder også. Det er noe man må passe på som arbeidsgiver, å ikke ta juristen din for gitt. Og det kan man si på en enkel måte. For det er nok noe jurister kan oppleve også, at de nærmest er litt til bry, litt til heft, fordi man skal ha ting i orden, og man klarer ikke å la ting gå fra seg før det er på stell. Men det er jo også en ramme og en sikkerhet som lar arbeidsgiver levere et produkt som står seg. Det er klart at det har en pris, og det bør kanskje verdsettes mer enn det gjør i enkelte sammenhenger.

– Du har nevnt at tiden som påtalejurist har vært nyttig for deg. Har du noen råd til unge jurister som står foran sine karrierevalg?

– Ja, en jobb som påtalejurist ser jeg som noe som utvetydig kan anbefales, og er en god ting å ha i bagasjen. Jeg mener det gir deg verktøy på flere områder enn bare det rent juridiske. Det å samarbeide under press, og det å rett og slett få brukt juristkapasiteten og juristhjernen sin i situasjoner hvor ting skjer raskt og haster, er noe som kan være til nytte senere i karrieren. Denne egenskapen vil definitivt ha en verdi videre i arbeidskarrieren samme hvilke rettsområde man opererer på. Jeg tror grunnen til at dommerfullmektig og politijuristtillinger er såpass ettertraktede er kjennskapen til erfaringen det gir. Ved et tilbud hos et privat firma er det lurt å se på hvilke muligheter firmaet har å by på og hvordan en selv trives med å jobbe. Det er positivt med advokater og prinsipaler med ulike spesialfelt. Da kan man som fullmektig få muligheten til å prøve seg på nye rettsområder, med mindre allerede har staket ut en bestemt kurs.

> Når det gjelder økonomiske vilkår og betingelser så er nok det dessverre en konkurranse som er tapt for det offentlige

– Hvor er du om fem til ti år? Er du en rendyrket forretningsadvokat da?

– Det er et godt spørsmål. Man må jo bruke det grunnlaget man har per i dag for å vurdere fremtiden litt også, og jeg ser nok ikke for meg at vi med barn kommer til å flytte inn til de store byene, så vi kommer nok til å holde oss her. Det er jo sånn at Hamar er i vekst. Jeg ser for meg å fungere variert i advokatbransjen, med visse spesialfelt, og fremdeles ha straffesaker. Det er nok noe som alltid kommer til å være med meg videre. Kall det et slags behov, og i hvert fall noe jeg setter såpass pris på at det ønsker jeg. Det er litt sånn det er når man opererer utenfor de store byene, da håndterer vi et stort spekter av saker. Per i dag tenker jeg at jeg nok ikke kommer til å bli en helt rendyrket forretningsadvokat. Men man skal aldri si aldri. Når man begynner å gå ned en juridisk vei, så tror jeg man kan finne en interesse omtrent uavhengig av hvilket rettsområde man går mot, fordi det er så mange sider ved jussen. Du kan stadig dykke dypere. Det tar nær sagt aldri slutt, og det er aldri noen som blir fullstendig utlært, så man skal være litt forsiktig med å utelukke noe også. Det eneste jeg kan si med sikkerhet er at jeg fremdeles har med meg noen straffesaker inn i fremtiden.

– Kan du huske på om du endret deg noe i forhold til hva du tenkte å begynne å jobbe med, fra du begynte på jusstudiet, til du gikk ut?

– Med meg er det egentlig en pussig greie. Fordi det kunne blitt politihøgskolen, og en masse forskjellige ting. Og dette med å bli advokat går langt tilbake i tid. På barneskolen, da jeg var 8-9 år, hadde vi en klassisk oppgave med spørsmål om hva vi skulle bli når vi var voksne. Allerede da hadde jeg bestemt meg for å bli advokat. Jeg aner ikke hvorfor, og jeg kommer ikke fra noen juristfamilie. Senere, da jeg startet på jussen, så jeg aldri for meg at jeg skulle bli advokat. Og når jeg avsluttet jusstudiene, så var jeg litt usikker, men tenkte at det kunne være interessant.

– Hvorfor ville du ikke bli advokat da?

– Jeg hadde en voldsom respekt for yrket. Jeg tenkte at det var noe som hang høyt. Etter hvert var det en tanke som vokste mer og mer på meg, særlig gjennom tiden i politiet.

Min oppfatning var at det var mange som kom inn på jusstudiet og var sikker på å bli advokat, og så gikk de der i fem år, og var plutselig ikke så sikre likevel. Så går det litt lenger tid ut i arbeidskarrieren, også er det likevel mange som faller tilbake til det valget. Min opplevelse er at noe livserfaring kommer godt med i de fleste advokatoppdrag.

– Du endte der da, som du tenkte som 8-9-åring.

– Ja, det kom tilbake.

Fra Oslo til Shanghai

Da hun kom hjem etter å ha studert kinesisk i Shanghai trodde Therese Trulsen hun var ferdig med Kina og tok en jusutdannelse i stedet. Så dukket en stillingsannonse utenom det vanlige opp.

Tuva Bønke Grønning

Du har jobbet for Wikborg Rein i Shanghai siden mars 2017. Hvordan havnet du der? Har det vært et mål for deg lenge?

– Det er ganske tilfeldig. Fra 2014 jobbet jeg i BAHR, og trivdes der. Siden jeg ikke var aktivt på jobbjakt var det helt tilfeldig at jeg kom over stillingsannonsen på LinkedIn. Umiddelbart tenkte jeg at det var en unik stilling; norsk advokat i Kina. Kombinasjonen var perfekt siden jeg har en bachelorgrad i kinesisk fra før jeg studerte jus.

Så da måtte du bare søke?

– Absolutt, men det stod oppført fem krav for å være kvalifisert søker og jeg oppfylte ikke tre av dem. Muligens litt defensivt, men jeg tenkte da at jeg ikke kunne søke. Likevel var muligheten for bra til å la vær.

– Fokuset mitt var på hvilke kvalifikasjoner jeg hadde som jeg mente var relevante selv om de ikke stod oppført i stillingsutlysningen. Valget falt derfor på å ringe og heller forsøke å selge inn min kompetanse. Det stod for eksempel ikke noe om erfaring fra Kina eller kinesisk språk. Nå er jeg godt fornøyd med at jeg valgte å være fremoverlent.

Tror du mange blir skremt og dropper å søke jobber på grunn av lange lister med ønsker fra arbeidsgiver?

– Det er mulig kvinner har en tendens til å være mindre offensive når det kommer til jobbsøking. Vi skal gjerne oppfylle alle kvalifikasjonene pluss fem andre før vi velger å søke. Da jeg var på arbeidslivsdagene nylig snakket jeg mye, spesielt med de kvinnelige studentene, om at vi kvinner må tørre mer - stole på at vi er dyktige, lære å selge inn det som er særegent, ta skrittet frem og vise frem kompetanse.

Så du søkte, og fikk jobben. Hva slags vurderinger gjorde du før du takket ja? Var det noe som talte imot?

– Trivsel og spennende arbeidsoppgaver er viktig. Når man bytter jobb vet man ikke fullt ut hvordan den nye jobben vil bli. Kina er annerledes og kulturforskjeller kan være utfordrende. I tillegg husket jeg Shanghai som en krevende by å bo i, med mye luftforurensning. Tidligere har jeg bodd i Beijing, Shanghai og Hong Kong, og da jeg flyttet fra Kina sist gang var jeg tydelig på at jeg ikke ville bo i Kina igjen. Det var derfor ikke noe mål for meg å dra tilbake til Kina. Det varte helt til denne spennende muligheten dukket opp.

– Wikborg Rein har hatt kontor i Shanghai siden 2002, og jeg er en av få som har flyttet ned uten barn. Det er en mer kompleks vurdering om man skal ha med seg noen. I tillegg avhenger det av hvor lenge utenlands-

Foto: Tuva Bønke Grønning

Foto Markovic Nebojsa

oppholdet skal vare. Tre år kan gå fort for en som reiser ut, men kanskje ikke for dem som blir igjen hjemme. Det kan oppstå familiære situasjoner hvor en i etterkant tenker «burde jeg egentlig dratt?».

– Etter to år fikk jeg tilbud om økt ansvar og forlengelse ut 2021. Da måtte jeg ta en prat med kjæresten og familien min i Norge. Det var en fantastisk mulighet som det ville være vanskelig å si nei til. Samtidig blir det til sammen nesten fem år i Kina. Så lenge jobben er spennende og arbeidsmiljøet godt, er familiære hensyn de viktigste for de fleste, tror jeg. Jeg måtte ta noen runder med meg selv, men bestemte meg for å takke ja: Kina er så viktig for norsk næringsliv, og Shanghai er virkelig et spennende sted å jobbe. En ekte smeltedigel der Østen og Vesten møtes og med mangfoldige muligheter innenfor alt fra innovasjon, forretningsliv og kultur.

Du hadde vært i Kina som student, men nå skulle du jobbe der. Hvilke utfordringer møtte du som norsk advokat i Kina?

– Det kinesiske systemet er formalistisk bygget opp med mange krav til vilkår, sertifiseringer og lisensieringer. Et selskap vi bistår måtte ha 46 lisenser for å gjøre noe de bare kunne startet et selskap og begynt med i Norge.

Foto Markovic Nebojsa

Å forstå omfanget av det regulatoriske og compliance var en overgang.

– I tillegg må det samme kommuniseres til norske selskaper. Det tar gjerne en advokat to timer å stifte et selskap i Norge. I Kina tar hele prosessen minst tre måneder og involverer flere myndigheter. Å forklare hvordan det fungerer og hvorfor det tar tid kan være krevende. Det samme går igjen i forhandlinger med kinesere.

Hvordan er arbeidshverdagen?

– Veldig variert. Vi er 16 ansatte, hvor to er norske. Vi bistår med alle forretningsjuridiske problemstillinger. Jeg jobber i team med kinesiske advokater. Som norsk advokat forstår man hvordan de norske selskapene tenker og hvilke rammer de starter med, og vi jobber tett med de kinesiske advokatene for å hjelpe de norske selskapene med overgangen fra norsk til kinesisk jus.

– Ofte er vi strategiske rådgivere også utover det legale, og det har vært utrolig spennende å være med i strategiutforming og rådgivning i en større sammenheng.

Er det noen spesielle egenskaper man kan ha ekstra nytte av i jobben som advokat i utlandet?

– Det er nok en fordel å være utadvendt. Du kan ikke være den nordmannen som sitter på bussen og rister på sekken for å signalisere at du skal av på neste stopp. Du bør være mer kontaktsøkende, i hvert fall som advokat. Du konkurrerer mot de store internasjonale advokatfirmaene. I Kina, og sikkert de fleste andre steder, setter de også pris på at du er nysgjerrig og viser respekt for lokal historie og kultur.

– Jeg har stått på flyplassen i København og overhørt en samtale om Kina. Det endte med at jeg høflig ba om å få avklare noen punkter og ba dem ta kontakt når de landet. Slik ble det svenske selskapet klient. Det ville jeg nok ikke gjort for tre år siden. En slik henvendelse oppleves som veldig lite typisk norsk.

Har du noen tips til andre som drømmer om det samme?

– Det kan starte allerede når man er student. Jeg forstår at det nå er obligatorisk med valgfag i engelsk eller

utveksling. Det tror jeg er viktig og en riktig utvikling. Da jeg begynte å jobbe som advokatfullmektig var 90 prosent av det jeg gjorde på engelsk. Jusstudentene må forstå at norsk næringsliv er såpass globalt, og studentene bør kanskje kunne dokumentere at de kan jobbe på engelsk. Min masteroppgave er på engelsk, og jeg har vært studentpraktikant ved Hong Kong International Arbitration Centre. Dette har vært bevisste valg for å synliggjøre min engelskkompetanse.

– Det finnes en rekke internasjonale arbeidsplasser for jurister. Dersom man ønsker en internasjonal karriere kan det være nyttig å tenke annerledes. Finn ut hvilke muligheter som er der ute, og alternativene er kanskje flere enn man tror. Har man et konkret mål, bør fokuset være å spisse kompetansen sin mot den aktuelle arbeidsgiveren eller fagområdet man brenner for.

Når man ser på CV-en din og du forteller om studiene på kinesisk og engelsk kan det høres ut som en advokatjobb i Kina har vært målet hele veien?

– Det er faktisk kun tilfeldigheter. For min del er det ikke mulig å motiveres i en arbeidshverdag der jeg kun arbeider mot et langsiktig mål og ikke trives i det daglige. Hva jeg skal gjøre om ti år er mindre viktig for meg. Det må være gøy å gå på jobb. Mye handler om dyktige og inspirerende kollegaer, samt muligheten for å ha en dynamisk hverdag hvor man bistår spennende klienter med varierte og krevende oppdrag. Dette betyr mer for meg enn tanken på å kanskje gjøre noe gøy en gang i fremtiden.

Så du tenker ikke på det som en stige du skal til topps i?

– Nei, for meg er lykken hverdagen. Det er flest hverdager. Som advokat lever jeg fra oppdrag til oppdrag, og har fullt fokus på å levere juridisk bistand til topp kvalitet slik at klienten blir fornøyd. Det er ikke ti år frem i tid som er det viktigste.

– Det skal sies at på kontoret mitt i Shanghai har hengende fire visittkort – da jeg kom dit var jeg advokatfullmektig, så ble jeg advokat, senioradvokat, og nå er jeg senioradvokat og chief representative. Dette har skjedd på kun tre år. Det er jo for all del kjempegøy, men det er ikke motivasjon nok. Utfordrende arbeidsoppgaver for spennende klienter er førsteprioritet.

Sjekk våre nettsider

www.juristen.no

Enten du foretrekker mobil, nettbrett eller desktop

- siste nytt
- stillingsannonser
- debatt
- fagstoff

- For ansatte som jobbet i privat sektor før jobbskifte, ser man at over halvparten har byttet til offentlig sektor.

- Totalt sett ser det ut til at overgangen fra privat til offentlig er hyppigere enn fra offentlig til privat sektor.

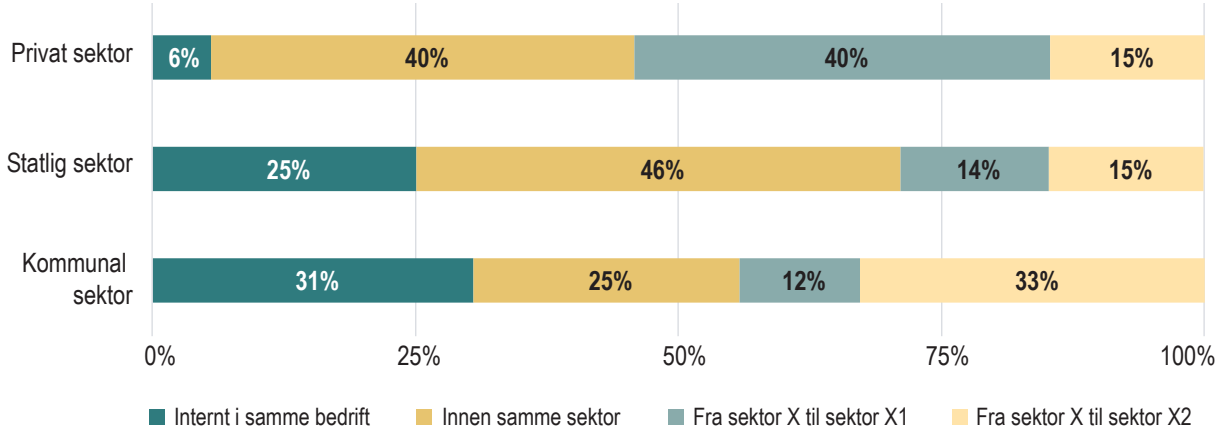
- Det er kun om lag 12 % av de som jobbet i offentlig sektor før jobbskifte som har byttet over til privat sektor.

X til X1
Privat: Fra privat til statlig sektor. Statlig: Fra statlig til privat sektor.
Kommunal: Fra kommunal til privat sektor.

X til X2
Privat: Fra privat til kommunal sektor. Statlig: Fra statlig til kommunal sektor.
Kommunal: Fra kommunal til statlig sektor.

De som skiftet sektor ved jobbskiftet

– hvor gikk de?



Jurist på byggeplassen

At hun omtrent ikke visste hva en bærebjelke var stoppet ikke Charlotte Wolf Apelthun da hun fant drømmejobben som jurist i byggebransjen.

Tuva Bønke Grønning

Du var ferdigutdannet i 2016, og etter noen år som juridisk rådgiver i Forbrukerrådet begynte du som jurist i Sweco. Hvordan havnet du der?

– Jeg begynte i Forbrukerrådet når jeg gikk 4. året på jussen og startet fulltid på bergenskontoret etter endt studie. Etter en stund fikk jeg tilbud om å jobbe på tromsøkontoret og det var et utrolig eventyr. Etter et par år i nord så jeg tilfeldigvis en veldig innbydende stillingsutlysning fra Sweco. Jeg merket meg at opplistingen av arbeidsoppgavene og rettsområdene som Sweco sin juristgruppe jobber med virket utrolig spennende. Ikke minst at jeg fikk jobbe med personer med annen yrkesbakgrunn enn meg. Dette være seg ingeniører, arkitekter, geologer, akustikere m.m.

– Jeg gjorde førstegangsintervjuet over Skype, og var litt bekymret for det – da jeg er best «live». Men jeg kom på annengangsintervju og da fikk jeg mer innsikt i hvordan juristgruppen jobbet og forstod at det var et godt etablert juridisk miljø i bedriften og i bransjen.

Har du tidligere tenkt at de ville jobbe med dette rettsområdet?

– Jeg har ikke hatt plan- og bygningsrett som spesialemne på studiet. Jeg hadde aldri vært borti en reguleringsplan og jeg visste ikke hva en dispensasjonssøknad var. Når det stod i utlysningen at det var en fordel å være byggteknisk anlagt tenkte jeg at jeg måtte være litt freidig, for jeg visste nærmest ikke hva en bærebjelke var engang. Heldigvis er læringskurven bratt og den byggtekniske kompetansen har blitt betydelig bedre. Dette kommer automatisk når en jobber i byggeprosjektene og spesielt i rollen som ansvarlig søker og eller som prosjektleder.

– Når jeg sluttet i Forbrukerrådet var jeg veldig klar for et nytt rettsområde. På jusstudiet hadde jeg peilet meg mer inn på strafferett og straffeprosess, og jeg drømte om å jobbe i politiet. At jeg skulle ende opp i Sweco hadde jeg faktisk aldri trodd. Jeg har utrolig dårlig retningssans og er ikke den beste til å lese kart. Så det blir litt latter i landskapet når jeg sitter med hodet på skeive å skal lete meg fram. Jeg husker godt de første ukene. Kollegaene mine spøker med det fortsatt at de gikk forbi kontoret og så jeg satt med kart og tegninger feil vei. Jeg klarte ikke finne mitt eget hus på kartet engang.

– Jeg er i alle fall utrolig glad for at Sweco har gitt meg mulighet til å lære meg nye rettsområder. Det ser

Charlotte Wolf Apelthun

jeg på som et privilegium og tar det ikke for gitt.

Hvordan var det å starte i en jobb når du «ikke visste noen ting» da?

– Det var veldig skremmende til å begynne med. Alt var helt gresk for meg. Jurister blir jo gjennom jusstudiet «trent opp» til å kunne sette seg inn i alle rettsområder, men det tar noe tid og er ikke «bare, bare». Når du begynner i en ny jobb er du jo ofte litt streber. Du har lyst til å gjøre et godt inntrykk. Det tok et halvår før jeg var over «kneiken». Da ble jeg mer selvgående og styrte mer selv i prosjektene jeg var involvert i og som jeg var ansvarlig for. Det gir stor mestringsfølelse når Sweco tidlig gir den enkelte stort ansvar i egne prosjekter. Jeg ble kastet rett ut i det, noe som på mange måte var positivt, men det var ikke bare enkelt å være helt fersk i byggebransjen.

– Det er ikke bare faget du skal lære deg, men også kunnskap om bransjen og folkene som jobber i den. Jeg var usikker på hva jeg hadde i vente på kundemøter og prosjektmøter. Heldigvis har det gått kjempebra og jeg nyter stor respekt i rollen min. Det er generelt et veldig godt samarbeid mellom alle de involverte aktørene i prosjektene. Alle er avhengig av at den enkelte skal gjøre en god jobb for å holde god fremdrift og for å unngå forsinkelser.

Hvordan var det å gå fra det offentlige til privat?

– Det var fantastisk med en myk overgang fra studiet til offentlig saksbehandling, men å begynne å jobbe i det private var enklere enn jeg hadde trodd. Den største forskjellen er jo faktureringspresset. Når man jobber i det offentlige kan man gå hjem når dagen er over og la oppgaver vente til neste dag om man ikke er ferdig. Det er annerledes her når en må overholde frister for ikke at kundene skal påføres økonomiske tap i form av eksempelvis forsinkelser. I tillegg til at en må være god på å balansere effektivitet og kvalitet opp mot forventning om god inntjening til selskapet. Heldigvis har vi systemer for å håndtere disse forholdene på en god måte.

> Det er ikke bare faget du skal lære deg, men også kunnskap om bransjen og folkene som jobber i den

Hvordan er arbeidshverdagen din nå som du har kommet inn i det?

– Byggebransjen kan kanskje virke fremmed for mange jurister. Vi driver ikke med direkte markedsføring mot jusstudentene i form av eksempelvis stand på Arbeidslivsdagene. Rekrutteringen har først og fremst vært rettet mot ingeniørstudentene. Ettersom juristgruppen vår er såpass godt etablert i bransjen, ønsker vi å rette søkelyset mot jusstudentene også. Vi har for eksempel nå begynt å ta inn sommerstudenter som studerer juss og vurderer ytterligere tiltak for å markedsføre mulighetene vi har for jurister i Sweco.

– Du gror deg noen baller i denne bransjen. De eneste damene jeg jobber med er stort sett jurister eller eksterne arkitekter. Det er en del kvinnelige ingeniører, men jeg opplever at hovedandelen fortsatt består av menn. Jeg har fortsatt til gode å bli kalt «lille venn» eller slike ting jeg hadde sett for meg kunne skje. Det skulle selvfølgelig bare mangle, men jeg hadde mine fordommer.

– Jeg jobber med alt fra prosjektledelse, ansvarlig søker, klagesaker, grunnerverv, seksjonering, eiendomsrådgivning, samt at jeg er utleid som konsulent til kommunesektoren – dette hovedsakelig innenfor plan- og bygningsloven, forvaltningsloven, byggteknisk forskrift (TEK17) og byggesaksforskriften (SAK10) – hverdagen er altså veldig variert.

Hva er det mest spennende med jobben?

– Prosjektledelse er favorittoppgaven min. Jeg er glad i folk, så det å få koordinere og administrere byggeprosjekter og samtidig ta seg av det juridiske er knallgøy. I tillegg har jeg vært en del utleid som byggesaksbehandler til kommuner. Det er veldig fint å beholde den linjen over til det offentlige som jeg liker så godt.

– Jeg hadde ikke trodd jeg skulle få styre byggeprosjekter så raskt. Juristene er veldig verdsatt her og det er mange interne muligheter. Som jurist nyter jeg høy troverdighet.

Det er fire år siden du var ferdigutdannet – var en jobb som den du har nå noe du kjente til som en mulighet da du studerte?

– Nei. Som student tenker mange at det enten er det offentlige eller advokatfirmaer på den andre siden. Mange tenker at hvis man jobber i et slikt stort firma jobber man som konsernadvokat, men det finnes mange andre muligheter.

– Mitt tips til nyklekkede jurister er å prøve seg litt frem og ikke låse seg til et område. Veien blir til mens du går. I tillegg har en ikke noe å tape på å ta en telefon til en arbeidsgiver en finner interessant. Vi ønsker i alle fall å høre fra jusstudenter og jurister som ønsker å se om bygg- og anleggsbransjen er noe for dem.

Koronakrisen kan påvirke ferske juristers yrkesvalg

De aller fleste av oss opplever for tiden en arbeidssituasjon utenom det vanlige. For noen innebærer det å ha flyttet arbeidsplassen hjem, for andre at man for en periode utfører andre arbeidsoppgaver enn de man har til vanlig.

For noen innebærer situasjonen usikkerhet omkring egen arbeidsplass, enten ved at man er permittert eller er i fare for å kunne bli det. Blant våre medlemmer er det gjerne de som arbeider i privat sektor, særlig advokatbransjen, som sterkest kjenner på denne usikkerheten eller opplever å være permittert.

I skrivende stund melder NAV at 433 000 mennesker er helt eller delvis ute av arbeid. Det er et enormt antall mennesker som har fått livet snudd på hodet på kort varsel og ubestemt tid.

Men selv om arbeidslivet nå i stor grad er preget av det ekstraordinære, skal vi engang tilbake til normalen. Juristforbundets lønnsundersøkelse, omtalt og analysert i denne utgaven av Juristen, er en viktig og nødvendig kilde for oss alle til å bygge kunnskap om lønn og karriere for oss jurister. Særlig interessant ved årets undersøkelse er det at lønnstallene også er brutt ned på kjønn. At menn tjener mer enn kvinner i privat sektor er en kjent utfordring. At man har tilsvarende utfordring i offentlig sektor var mer uventet. Jeg er glad for at Juristforbundets kvinneutvalg har satt fokus på dette og ser frem til at vi skal få mer kunnskap om hva som ligger bak lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige jurister.

Også studentmedlemmene våre har nå en studietid utenom det normale. Selv om studiestedene er gode til å tilpasse læringssituasjonen, kan nok overgangen fra livet på campus til hjemmestudier for mange oppleves om ensomt.

Om situasjonen vi nå er i vil påvirke nyutdannede juristers valg av yrke, gjenstår å se. Men det vil ikke være overraskende om flere søker seg til det man opplever som trygge jobber i disse usikre tidene.

Det er uansett ingen grunn til å tro at det blir mindre behov for jurister i tiden vi er inne i. Tvert imot. Juristenes bidrag til å bygge forsvarlige rammeverk rundt et samfunn i unntakstilstand har vært og er avgjørende.

Ta vare!

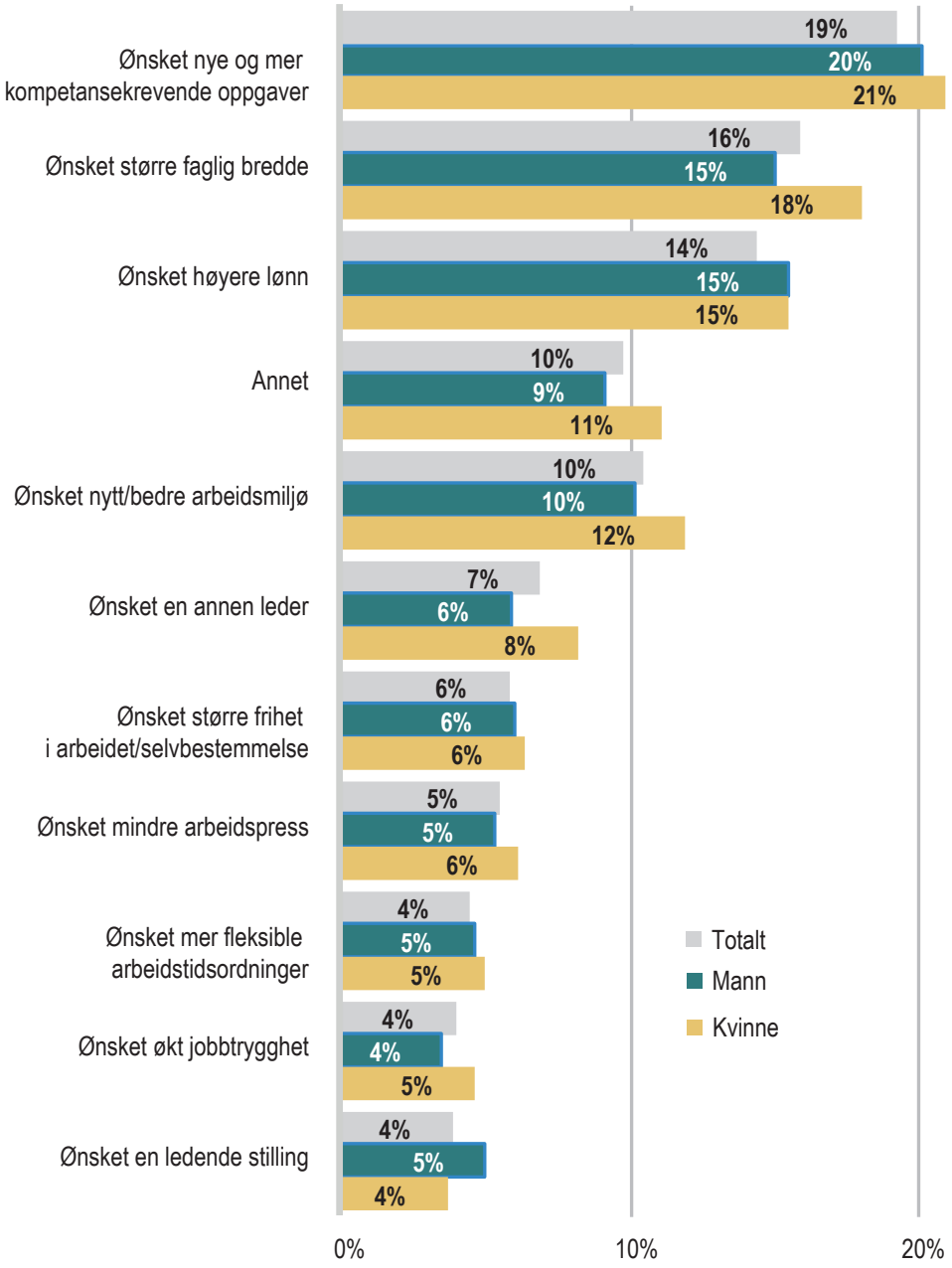
Katrine Bratteberg,
Juristforbundets visepresident

- 17 % av dem som har svart på lønnundersøkelsen har byttet jobb i løpet av de siste 12 månedene.

- Den vanligste årsaken til jobbskifte er et ønske om mer kompetansekrevende oppgaver og økt faglig bredde.

- Det er lite variasjon i årsaker til jobbskifte på tvers av kjønn.

Årsaker til at man har byttet jobb



Samlet ideer i lister og drømte om å starte for seg selv

Dag Josef Foss hadde en fast og trygg advokatjobb i Stavanger da han sa opp for å bli gründer og starte Justify.

Tuva Bønke Grønning

Hvordan var det å ta den avgjørelsen?

– Det var ikke en enkel avgjørelse. Jeg likte meg godt i jobben, hadde interessante oppgaver og syntes det var spennende.

Hvorfor gjorde du det da?

– Jeg har en bakgrunn hvor jeg har gjort mye forskjellig. Jeg har jobbet frilans med grafisk design og tatt IT-fag. Kanskje litt utypisk advokat egentlig.

Så du ville bruke den bakgrunnen mer enn du gjorde i advokatjobben?

– Ja. Da jeg startet som advokatfullmektig hadde jeg et bevisst forhold til å se etter nye måter å jobbe på og hvordan jeg kunne bruke det tekniske. Men jeg ble veldig alene om det. Det ble mer og mer fokus på den travle jobben som advokat, og jeg fikk ikke gjort så mye ved siden av.

Hva var det som ga deg det siste dyttet?

– Jeg hadde hele tiden en tanke om at mye kunne gjøres bedre, og klarte gjennom advokatårene i det minste å samle opp ideer i en liste. Før jeg «hoppet av» var det ett års tid med flere vanskelige dødsfall i nær familie tett på hverandre. I tillegg hadde vi et nyfødt barn. Dette bidro til å endre mitt perspektiv på mye og fikk meg til å vurdere hva jeg egentlig ønsket å drive med og om jeg var i stand til å forfølge de ideene jeg hadde.

– Jeg kom egentlig ganske raskt frem til at mine interesser og den varierte bakgrunnen min kunne gjøre bedre nytte for seg ved å bygge opp noe nytt. Når du først har begynt å utforske den tanken og blitt gira er veien tilbake allerede stengt. Jeg ble fanget av det sporet, og skjønte raskt at jeg måtte si opp for å kunne gjøre det fullt og helt. Men det var altså ikke en lett beslutning.

Gjorde du deg noen tanker om karrieremuligheter etterpå hvis det ikke skulle gå så bra?

– Ja, jeg tenkte naturlig nok på det. Jeg hadde investert tid i jobben og firmaet, og fremtiden så lys ut der. Jeg måtte jobbe med meg selv for å la det seile. Men jeg så også at det å hoppe av for å jobbe med teknologi og utvikle en kompetanse svært få har i bransjen, også ville være positivt for fremtidige jobbmuliheter. Det er verdifull kompetanse som bransjen sårt trenger for å kunne omstille seg for å møte forventningene fra omverden.

Hvordan forandret hverdagen seg?

– Det ble en ganske hektisk avslutning i den gamle jobben hvor jeg ville avslutte pågående prosesser for domstolen og løpende saker. Så ble jeg kastet inn i en helt annen hverdag.

– Jeg gikk rett inn i et akseleratorprogram, noe jeg virkelig anbefa-

Dag Josef Foss
(Foto: Ole Fredrik Lie)

Mye gull ligger gjemt i andre fagdisipliner

ler. Jeg tror ikke det er lurt å sette seg alene med ideene sine, men heller la seg bli utfordret for å raskt kunne justere der andre med rette påpeker svakheter i konseptet. Hvis jeg ikke hadde gjort det hadde prosjektet tatt lengre tid og jeg hadde nok sunket for dypt inn i materien. Det var veldig viktig for prosjektet.

Hvordan kom du i gang?

– Jeg var alene de første 3-4 månedene før jeg fikk med meg en jeg kjente godt fra før, som har teknisk bakgrunn og har ledet et teknologifirma i Stavanger. Han tok med seg nyttig kommersiell erfaring og tok hånd om mye av det administrative. Vi jobbet sammen med konseptutvikling og fikk på plass kundeavtaler og investorer.

– Vi bestemte oss tidlig for å ikke ansatte før vi kunne tilby både lønn og et godt fundament for selskapet, noe jeg tror vi gjorde lurt i. Vi konsentrerte oss om å få kunder og finansiering i boks, noe som gjorde det lettere å få med oss de rette folkene senere. Det har vært helt avgjørende for å komme dit vi er nå.

Hvor mye bruker du jussen i den nye hverdagen? Og hva har du lært av andre ting?

– Jeg har lært vanvittig mye som de fleste jurister ikke kan. Det er mye gull som ligger gjemt i andre fagdisipliner.

– Og når det gjelder jussen, så jobber jeg vel så mye med jus nå som før, men på en annen måte. Som advokat var jo mye av saksbehandlingen knyttet til faktum og jeg gjorde juridiske vurderinger basert på det. det vi gjør nå er å utrede jussen for å passe til alle typer faktum. Vi har to advokater hos oss nå, så det er mye jus.

Kort fortalt, hva gjør Justify?

– I Justify utvikler vi en tjenesteplattform for juridisk trygghet og orden i

Foto: Ole Fredrik Lie

privatlivet. Vi ser et stort behov for å gjøre det enklere å håndtere vanlige juridiske problemstillinger som de fleste vil møte i løpet av et liv. Per i dag har vi lansert selvbetjente løsninger for digitalt testament og samboerkontrakt. Dette er bare starten og vi vil legge til både mer funksjonalitet og nye tjenester fremover.

– Det er i dag stor avstand mellom hvordan advokattjenester leveres og hvilke krav og forventninger samfunnet vanligvis har til tjenesteleveranser. Det at mennesker med et juridisk behov ikke får sine behov dekket, ser vi på som et samfunnsproblem som er verdt å løse.

– Vi kombinerer designmetodikk, informasjons- og interaksjonsdesign og juridisk fagkompetanse til å tenke nytt om hvordan vi kan levere juridiske tjenester på bedre måter og som fjerner barrierer og inkluderer hele befolkningen.

– Sentralt i konseptet er både å håndtere lagring, oppdatering, og å strukturere dataen brukeren har hos oss og fange opp endringer i kundens situasjon som gir endringsbehov. Det kan være at man får nye barn, skiller seg, dødsfall i arverekken. Det er altfor mange som lar testamentet de har betalt dyrt for hos en advokat ligge selv etter slike livsendringer.

Har du noen tips til jurister som sitter med en gründerdrøm?

– jeg er forsiktig med å anbefale folk å bare hoppe i det. Det er ikke noe som egner seg for alle. Du bør kunne tenke som en entreprenør og være fleksibel og kunne snu deg raskt rundt, og du bør ikke være typen som ligger våken om natta for de minste humpene. Det er mye usikkerhet og lite struktur, og å kunne navigere i et slikt landskap kan være utfordrende, særlig for jurister som er trent i å vurdere og unngå risiko.

– Men å jobbe på den måten og å hoppe inn i et prosjekt hvor jeg får bruke hele meg og skape noe nytt, er veldig givende. Det er utfordrende på helt andre måter, og læringskurven er bratt. Det er for meg veldig motiverende. Jeg trivdes godt med å jobbe som advokat, men det var jo en jobb. Nå er jobben både jobb og hobby, og hovedutfordringer er å ikke bli helt oppslukt i arbeidet.

Karrierevalg og livskvalitet

Hva er karriere? Er det å krype oppover karrierestigen for til slutt å ende på toppen? Bli administrerende direktør i en stor, internasjonal bank? Bli stjerneadvokaten som alle snakker om?

Av karriereveileder Mette Manus

Karriere er i min definisjon at du får brukt ditt potensial, har passe med utfordringer og trives med jobben. Du gjør karriere når du går hjem fra jobben og føler deg fornøyd med dagens innsats. Og du gleder deg til å gå på jobb neste dag. Da betyr det lite om du er topp jurist eller står i butikk, i mine øyne har du gjort karriere når du gir partneren din en klem når du kommer hjem og sier: «dette har vært en fin dag».

Vi mennesker vil gjerne ha mest mulig ut av livet vårt, og valg av utdanning og yrke er derfor meget essensielt. Hvis du ikke egner deg til det du har utdannet deg til, eller hvis du ikke mestrer hverken studiet eller eventuell jobb du måtte få, mister du all motivasjon og har liten livskvalitet. Det kan være like skadelig å ha en jobb som du kjeder deg i, som å ha en jobb som er for vanskelig for deg. Mange sliter seg gjennom et langt og tungt studium, men tenker at det er verdt det, for jobben blir så spennende. Men hvis du ikke får til studiet, vil du neppe være førstemann til de interessante jobbene. Så av og til er det lurt å tenke gjennom hvilke trappetrinn du skal ta på karrierestigen. Skal du fortsette oppover eller skal du se til siden og kanskje hoppe over på en annen trapp? Om du klarer å gjennomføre studiet, men synes det er både vanskelig og uinteressant, kan det da være lurt å se på andre studier som kanskje vil fenge deg mer? Mange kombinerer flere studier i dag, og bred kompetanse kan gi spennende jobber for noen.

Å velge er å velge bort, og vi gjør valg gjennom hele livet, både gode og dårlige. Vi høster erfaringer og bygger gradvis opp en kompetanse, både faglig og på det personlige plan. Ikke noe vi gjør, er egentlig bortkastet, for vi lærer noe av alle erfaringer. I dag er det mange muligheter og tilbud til å endre karriere, velge ny kurs eller bygge videre på det man har. Livskvalitet er det vi alle ønsker oss, og jobb er her viktig. Trives du på jobb, har du det bedre hjemme og omvendt. Karrierevalg er med å gi oss livskvalitet. Jobben er en viktig del av vår identitet og vi mennesker trenger å føle at vi får brukt oss selv, og gjør noe som kjennes meningsfylt. Karrierevalg og livskvalitet henger nøye sammen.

Grip endringenes muligheter

– og inspirasjon

– Å utdanne seg til jurist i voksen alder krever «litt», men for meg ble det en kilde til inspirasjon og påfyll av energi.

Tore Letvik

Det sier Heidi Hansen (54). Hun var 40 år da hun bestemte seg for å ta jusstudiet. Ved siden av studiene jobbet hun fulltid som reporter i NRK Dagsrevyen på avdeling for krim, krise og krig, og var alenemor med to tenåringsbarn. Som om ikke det var nok. De fem årene frem til master i rettsvitenskap gjorde hun unna på fire år.

Vi klarer ikke å dy oss, men må spørre om hun har sett reklamen med duracell-kaninen…

– Vel, så ille er det vel ikke.. Jeg tror det er viktig å tenke at selv om man har vært lenge i et yrke, kan man ikke bare lene seg tilbake og tro at man er relevant uten å oppdatere seg. Jeg tror få lykkes med det og har mer tro på videreutdanning og kurs for å henge med i utviklingen. Det trenger ikke være de helt store tingene, men kanskje ta et delstudium og delta på kompetansehevende seminar og kurs som arbeidsgiver tilbyr. Hente inspirasjon der du er. Ta ett steg av gangen. Eller så kan man jo også velge å starte på en ny yrkeskarriere. Mulighetene ligger der. Det er bare å gripe dem, sier Hansen.

13 år med krim, krise og krig

Hun forteller at hun var rundt 20 år gammel da hun første gang fikk tanken, og lysten, til å bli jurist.

– Men jeg var nok for utålmodig for å ta det omfattende studiet den gang. Jeg havnet i journalistikken etter å ha tatt en cand. mag.grad innen statsvitenskapelige fag inkludert ett år journalistikkutdanning gjennom journalisthøgskolen i Møre og Romsdal, sier Hansen som var innom NRK Troms, før hun senere begynte i Dagsrevyen.

Der hun i mange år var en av nyhetsavdelingens mest profilerte krimreportere. Hun var stadig å se på tv-skjermen for NRK. Der ble det 13 år med krim, krise og krig. Hun brakte nyheter om og intervjuer med hardkokte kriminelle, og lagde reportasjer fra krigsområder, og norske styrker på utenlandsoppdrag, blant annet i Irak.

– Så kom det en dag da jeg følte, kanskje som mange andre i alle mulige andre yrker føler etter en del år, at mye av det jeg gjorde hadde jeg gjort før. At det var litt som å snu bunken, sier Hansen som blant annet dekket NOKAS-saken i tingretten etter det brutale ranet i Stavanger. Endelig dom kom i Gulating lagmannsrett i 2006.

– Det var året jeg bestemte meg for å ta juridikum, og jeg begynte på studiet samme høst, sier hun.

Jobbet som forsvarer

Flere år fulgte, med studier, jobbing og å være så godt som mulig tilstede for sin datter og sønn, som også var under utdanning.

– Når jeg ser tilbake på denne tiden, hender det jeg undres på hvordan det lot seg gjøre å få til alt på en gang. Men man må nok være skrudd sammen slik at man ikke bryr seg om at det ligger litt støv i hjørnene. Det skal også sies at jeg er så heldig at mine to barn, er og har vært, selvstendige. De har smurt brødskivene sine selv, for å si det slik. Også har vi vært flinke til å finne kvalitetstid. Vi har kunnet gjøre gode ting sammen når våre kalendere har hatt åpning for det, sier Hansen.

Den siste reportasjen hun lagde for Dagsrevyen og NRK, var alt annet enn man kunne tenke skulle komme fra en av kanalens mest erfarne krimreportere.

– Jeg var på reportasjevakt nyttårsaften, og da må man dekke både store og små hendelser. Det skulle ha seg slik at den siste saken jeg laget var en reportasje om nyttårsbarnet på Ullevål. Det var 1. januar 2009. Jeg husker alle i Dagsrevyen lo godt da, sier Hansen. Hun valgte å ta farvel med NRK etter at ansatte fikk et generelt tilbud om sluttpakke.

– Selv om jeg nok ikke var blant de NRK tenkte skulle gå, så passet det meg som hånd i hanske. Jeg var på slutten av jusstudiet og på vei inn i et nytt yrke, sier hun.

Hansen hadde fått forhåndslovnad fra advokat Øystein Storrvik om at hun ville få jobb som advokatfullmektig ved advokatfirmaet Storrvik, når hun hadde fullført master i rettsvitenskap.

– Jeg jobbet som forsvarer ett år hos Storrvik. En svært lærerik tid. Møtte mange som kanskje var i kontakt med rettsvesenet for første gang, i tillegg til hardbarkede kriminelle. Å være forsvarer er en utrolig viktig jobb, men jeg fant ut at jeg ikke var ferdig med å utforske den veien jeg hadde lagt ut på, sier Hansen som gikk fra jobben som forsvarer til et vikariat som seniorrådgiver og jurist i medieavdelingen i Kulturdepartementet.

Spennende som jurist i departement

– Jeg har fått øynene opp for hvor utrolig mange muligheter juristutdanningen gir i yrkesvalg. Mange tenker kanskje at det å jobbe som jurist i et departement blir kjedelig og ensformet. Jeg opplevde det motsatte. Det var spennende og variert, med lovarbeid, høringer, lagde talepunkter til statsråden, og deltagelse på filmfestival og mye annet, sier Hansen som fikk tilbud om fast jobb i departementet.

– Jeg ville imidlertid ha advokatbevilling, og trengte praksis. Så da det dukket opp et vikariat som krigsadvokatfullmektig hos Krigsadvokaten søkte jeg og fikk det. Der var jeg i rundt ett år og jobbet med militær strafferett, og med kontaktpunkter mot borgerlig påtale, sier Hansen som gikk fra krigsadvokat til et vikariat som politiadvokat i Troms politidistrikt. En tid hun beskriver som nyttig og lærerik.

– Jeg er veldig glad for at jeg begynte i et mindre politidistrikt hvor det ikke er så mange politiadvokater, hvor vi fikk lære gode rutiner og hvor jeg fikk holde på med hele bredden av saker, fra naskeri til grov sedelighet, sier Hansen som måtte ukependle, da hun bor i Oslo.

– Jeg følte etter hvert at jeg ville komme meg sørover, og søkte, og

Heidi Hansen

fikk et vikariat som politiadvokat i Sandefjord, sier Hansen.

Videreutdanning i etterforskning

Hun fortsatte å utforske jobbmulighetene i politidistriktene og jobbet en tid som politiadvokat i Østfold politidistrikt før hun begynte i fast jobb som politiadvokat i Oslo politidistrikt, hvor hun har vært i mer enn 5 år. Hun tok videreutdanning i etterforskning ved Politihøgskolen i 2016, noe som ga 15 studiepoeng.

– Det gjorde jeg for å få mer kompetanse på etterforskningsfaget. Jeg har hatt god nytte av det. Ikke bare fordi man som politiadvokat skal være etterforskningsleder i pågående saker og kan ha bruk for mer kunnskap om etterforskning, men også fordi felles forståelse for faget og av begreper som brukes, skaper en større nærhet mellom påtalejuristen og politifaglige utdannede kolleger, sier Hansen som etter videreutdanningen i etterforskningen fikk permisjon for å jobbe som etterforskningsleder i Spesialenhetens avdeling i Oslo.

– Da fikk jeg anledning til blant annet å vurdere tvangsmiddelbruken i politiet, noe som også er nyttig kunnskap i det yrket jeg har nå, sier politiadvokaten som nå jobber i en jourtjeneste som politiadvokat 2 i Oslo, i en turnus som går 24/7 – 365 dager i året.

– Vi har tilsvarende turnus som politipatruljene. Turnus er for øvrig noe jeg har vært vant med, ikke minst fra min tid som journalist i NRK. I jourtjenesten er jobben helt hendelsesstyrt. Vi må hele tiden foreta juridiske vurderinger og ta stilling til bruk av for eksempel tvangsmiddelbruk. På natten er vi oftest eneste påtalejurist på jobb i Oslo og er da alene om avgjørelsene, sier Heidi Hansen.

«50, flott – og fortsatt ikke ferdig!»

Fra 1. januar 2019 har hun også vært leder av Politijuristene Oslo.

– Jeg kan ikke si annet enn at jeg er veldig stolt av å få lov til å være tillitsvalgt leder av Politijuristene i Oslo med over 250 fantastisk dyktige og flotte politijurister i landets største politidistrikt, sier Hansen.

Nå bruker hun muligheten til videreutdanning i sitt verv som lokal fagforeningsleder gjennom Juristforbundets studietilbud for tillitsvalgte. Juristforbundet har inngått avtale med Høyskolen Kristiania om studieprogrammet som består av et årsstudium fordelt på to emner, «Forhandling og påvirkning» og «Retorikk og argumentasjon», som startet opp i januar i år.

– Der møter jeg mange herlige tillitsvalgte fra hele landet som gir meg inspirasjon i min hverdag som tillitsvalgt, sier Hansen som også er engasjert som medlem i Juristforbundets kvinneutvalg.

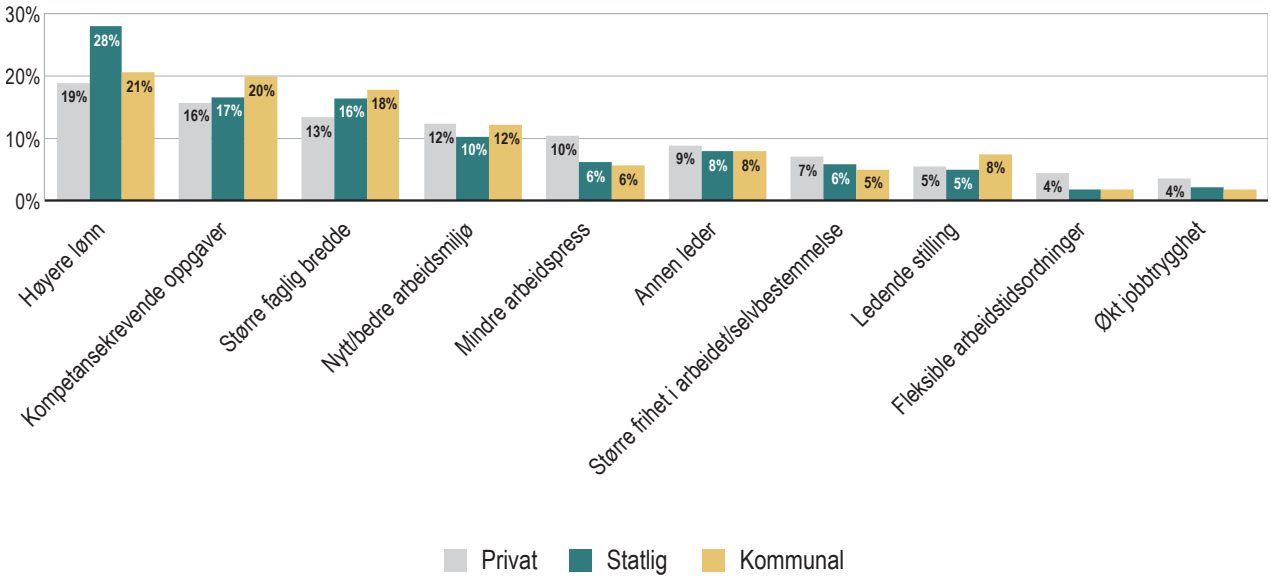
– Jeg håper jeg aldri slutter å være nysgjerrig og interessert. Man blir aldri ferdig og – dersom du skulle være over 50, og noen skulle forsøke å ymte frempå om at du har gått ut på dato, så foreslår jeg at du bruker følgende slogan: «50, flott – og fortsatt ikke ferdig!».

- Et ønske om høyere lønn som motivasjon for jobbskifte er mest vanlig i statlig sektor.

- Det noen flere i kommunal sektor som oppgir ønske om mer kompetansekrevende oppgaver som årsak.

- Fleksible arbeidstidsordninger og økt jobbtrygghet kommer langt ned for alle sektorer, men likevel flere i privat sektor som oppgir dette som motivasjon, sammenlignet med de andre gruppene. Flere i privat sektor oppgir også ønske om mindre arbeidspress.

Er det forskjell mellom sektorer når jurister vurderer å bytte jobb?



Studentenes **favoritter**

År etter år ser politiet ut til å være drømmearbeidsplassen for norske jusstudenter, i alle fall om vi skal tro selskapet Universum, som hvert år kårer de mest attraktive arbeidsplassene blant studenter.

Tuva Bønke Grønning

Det er samfunnsoppdraget og muligheten til «hand on-erfaring» og rask advokatbevilgning som trekker, tror Are Frykholm, leder for Politijuristene.

– Mange synes nok det er meningsfullt å bidra til trygghet i samfunnet, og politiet har såpass høy status i samfunnet at det i seg selv er attraktivt. Det handler nok for en del også om CV-bygging det er jo nesten ingen andre jobber for jurister som er like utfordrende, spennende og lærerike, sier han, og legger til:

– Men jeg lurer på om folk egentlig skjønner hva det innebærer å være påtalejurist.

Ikke som drømmen

Slik var det i alle fall for Frykholm selv; som student drømte han om juristjobb i politiet, men da han begynte i jobben etter et år i kriminalomsorgen opplevde han fort at hverdagen var ganske annerledes enn han hadde sett for seg.

– Jeg tenkte som mange andre at det var en kjapp måte å få god prosesseerfaring og rask advokatbevilgning. Men selv om dette er viktige elementer i jobben, så er det bare en ~~liten~~ del av det. En annen veldig stor del er å være etterforskningsleder.

Frykholm mener, både for politiets del og de nyutdannede juristenes del, at det bør rekrutteres personer med mer erfaring til slike stillinger.

– Vi bør få inn flere med bredere livs-, og jobberfaring som har mer autoritet i slike stillinger. Når du kommer rett fra studiet er du ikke drilla for det. du møter mange erfarne etterforskere, og det kan være utfordrende å ta tøffe valg og fortelle dem hva de skal gjøre i jobben sin, sier han.

– I tillegg er en del av jobben innimellom å stå i media og fronte saker. Det er dessverre mange unge som slutter raskt. Mange av dem gir seg på grunn av prestasjonspresset. De har ikke erfaring til å tåle å ikke kunne levere A-resultater hele tiden.

– Bør ikke nyutdannede jurister inn i politiet i det hele tatt?

- Jo, men for mange er det nyttig med annen erfaring først. Det er ofte personlige egenskaper som teller inn. Noen stjerneskudd kommer inn og leverer fra første dag, men de aller fleste trenger veldig lang tid på å bli varm i trøya. Vi ser at de som har livserfaring og hatt andre jobber først ofte er tryggere i rollen som påtalejurist.

Ønsker mer utdanning

Frykholm understreker at han helst skulle sett at politiet selv hadde bedre systemer for å ivareta de ferske juristene og lære dem opp slik at de fikk den erfaringen og robustheten de trenger i politiet.

– Et forslag til ny grunnutdanning for påtalejurister er på høring. I dag får de bare et lokalt kurs i politidistriktet de starter i, to uker hos statsadvokatene og tre uker på Politihøyskolen.

Det nye forslaget, som blant annet kommer fra Riksadvokaten og politihøgskolen, går ut på at de kommende påtalejuristene skal gjennom et treårig studie i

Are Frykholm (Foto: Tuva Bønke Grønning)

Christian Wisnes (Foto: Wikborg Rein)

tre deler: etterforskning, aktorrollen og ledelse.

– Etterforskning har man ikke på jusstudiet, og man går jo direkte inn som leder. Et slikt studie vil være preget av mye ordinær praksis, men du vil få bedre evaluering av arbeidet enn du får i dag og følges opp på en bedre måte, sier Frykholm.

– Vi synes selvfølgelig det er fint at mange vil jobbe i politiet, og vi vil ha unge flinke folk inn. Men vi må forhindre at de forsvinner så fort de har fått bevilgningen fordi lønnsvilkår og arbeidspress ikke er levelig.

Drømmer om de store

Tett etter politiet følger ofte de store advokatfirmaene som studentenes drømmearbeidsplasser. I 2019 var det Wikborg Rein som var favoritten blant dem, på en tredjeplass på Universums liste, bak politiet og UD.

Christian Wisnes er HR-sjef hos Wikborg Rein og forteller at rekruttering og medarbeiderutvikling er svært viktig for dem. Målet er å rekruttere og utvikle de beste advokatene i bransjen.

– Vi har over en årrekke arbeidet strukturert og målrettet med employer branding for å sikre tilgang til de dyktigste talentene, sier han, og fortsetter:

– Jeg tror mye av grunnen til at vi er så populære hos studentene er vårt høye faglige fokus – vi er en perfekt arena for de mest ambisiøse og dyktigste studentene til å få utfordret seg selv, med trygge rammer og støtte fra de beste i bransjen rundt seg. Vi mener at dersom du får jobbe tett med de beste har du svært gode forutsetninger for selv å bli den beste.

Wisnes forteller at tilbakemeldingene fra studentene går på at det er hyggelig arbeidsmiljø, komplekse saker og store klienter som vektlegges.

– Vi er også veldig fokusert på at nye fullmektiger skal få bevillingen på plass innen normert tid, noe vi er veldig fornøyd med å se at vi får til.

Vil ha folk rett fra studiet

I motsetning til Frykholm i Politijuristene, mener Wisnes i Wikborg Rein at det er viktig å få inn de ferske juristene rett etter studiet for at de skal kunne lykkes i selskapet.

– Det å komme inn i kulturen og vår arbeidsmetodikk, fokuset på moderne verktøy, og bli en del av gode team er viktig å få inn fra starten, sier han.

Hvert år har de mellom 30 og 40 studenter inne i sin ordinære traineeordning, i tillegg til dedikerte traineeopphold for studenter med en interesse for spesifikke områder.

– Det er et nåløye å komme inn hos oss både som trainee og som fullmektig, og vi har få traineer inne om gangen. Dette innebærer at traineene blir veldig synlige hos oss og de får et veldig godt innblikk i hvordan det er å arbeide som fullmektig hos oss med relevante oppgaver som kommer fra alle våre ulike fagområder, sier Wisnes.

Utveksling verdsatt

Når de hos Wikborg Rein skal vurdere om en student kan passe inn hos dem, er blant annet internasjonal erfaring som utveksling og andre utenlandsopphold noe som verdsettes.

– Dette er absolutt ikke et krav, men vi ser at i måten vi jobber på er erfaring med andre kulturer og språk en styrke, sier Wisnes.

– Ut fra hvilke team vi rekrutterer til ser vi også på enkeltfag, og dette varierer fra fagområde til fagområde hva som er viktig. Høyt faglig nivå er imidlertid en forutsetning på tvers av alle våre team, og vi er ute etter de mest ambisiøse, faglig interesserte og talentfulle studentene som ønsker å ta og å ha ansvar.

3 studenter om karriere

De leverer straks inn masteroppgavene og blir ferdigutdannede jurister. Hva drømte de om da de begynte på jusstudiet, og hva er drømmejobben eller karriereambisjonene etter fem år på skolebenken?

Ida Elisabeth Olsen (UiT)

– Politiet var en drøm for meg også, som for mange andre. Jeg tenkte at det er kult å gå i retten og hadde en tanke om at å gjøre det for påtalemyndigheten var den beste rollen. Jeg så for meg at det ville være enklere å ha loven på min side, og tanken på samfunnsoppdraget tiltrakk meg.

– Dette har nyansert seg litt gjennom studiet. Jeg ser at det er flere ting og fagområder jeg kunne tenke meg å teste ut, men på sikt vil jeg gjerne prøve meg som forsvarer eller i politiet.

– Det har gjennom studiet vært mye fokus på de store advokatfirmaene og at mange vil ende opp der, men det er absolutt ikke alle studentene som har ambisjoner om det. Blant mine studentvenner er det mange som vil jobbe i kommune, barnevern eller annet – men disse arbeidsplassene står ikke i sentrum gjennom utdanninga.

– Vi har jo fått en innføring i mye forskjellig. Selv har jeg fått øynene opp for internasjonal folkerett, noe som overrasket meg at jeg ble såpass engasjert i.

Mari Anvik (UiB)

– Jeg har aldri hatt en spesifikk drømmejobb, men valgte jussen fordi jeg så for meg at det ville gi mange muligheter. Politiet var nok en av de som stakk seg ut i starten, delvis fordi jeg ikke hadde kjennskap til andre fagområder.

– Vi ble introdusert til flere fagområder gjennom studiet, men strafferett stikker seg nok for mange ekstra frem. Det handler nok både om prestisje og samfunnsoppdraget, tror jeg.

– Jeg er ikke lenger så opptatt av om jeg skal bli jurist eller advokat, det er fagområdet som er viktigst. Jeg leverer ikke min master før i september, og er ikke ordentlig i gang med jobbsøking ennå, men drømmen nå er å jobbe med kontraktsrett, entreprise eller energi og miljø.

Marie Stenhammer Berntzen (UiT)

– Jeg hadde ikke helt klart for meg hva jeg ville jobbe med da jeg begynte å studere, men jeg hadde nok en liten drøm om å bli forretningsadvokat, uten at jeg helt forstod hva det innebærer.

– Bestefaren min og jeg pleide å spøke med at jeg skulle lære meg mandarin og bli forretningsadvokat i Kina.

– Underveis i studiet har jeg innsett at det er rettsområdet, og ikke en spesifikk type stilling, som er viktig for meg. Jeg må ikke bli advokat eller dommer, men har ulike rettsområder jeg har siktet meg inn på.

– Det var på tredje året da vi hadde obligasjonsrett og andre fag knyttet til fast eiendom at jeg bestemte meg for at jeg gjerne ville jobbe med offentlige anskaffelser, entreprise og fast eiendom.

– Jeg leverer master snart, og har fått jobb som innkjøpsrådgiver i Bodø kommune til høsten. Det føles trygt å starte i det offentlige slik situasjonen er nå, og jeg er trygg på at jeg vil få den oppfølginga jeg trenger.

KOMMENTAR

Ingen krise dersom du ikke får drømmejobben rett etter studiet

Et fellestrekk for mange jusstudenter er at de er over gjennomsnittet opptatt av karriere – kanskje mer enn mange andre studenter.

Av Sondre Christoffer Karlsen Lie
leder av Juristforbundets studentseksjon

For å bli tatt opp på jusstudiet må du ha svært gode karakterer fra videregående, og følelsen av at du til enhver tid må prestere på topp kan bli enda større på et studie bestående av mange dyktige medstudenter. Dette kan føre til et usunt press, hvor frykten for dårlige karakterer blir større enn gleden ved å lære.

En viktig årsak til dette kan være måten ulike aktører velger å profilere seg mot studentene på. På arbeidslivsdagene, kurs, manuduksjoner og foredrag er det stort fokus på aktørene med høyest karakterkrav. Karaktersnittet på jusstudiet ligger mellom C og D på landsbasis, og det sier seg selv at det høye karakterkravet skaper urealistiske forventninger til studentene.

Mangfoldet av juristjobber er bredt, og de fleste ville nok blitt overrasket over hvor mange offentlige og private arbeidsplasser som ansetter og har behov for jurister. Å belyse disse arbeidsplassene er et ansvar Juristforbundet – Student er opptatt av og vi etterspør samtidig at andre gjør det de kan for en bredere markedsføring. Dette er for å opplyse, samt skape en større forståelse for mangfoldet av arbeidsplassene som finnes.

Det finnes utrolig mange spennende jobber der ute, så mitt tips er at du bør undersøke hva som finnes av alternativer og ikke bli stresset av presset. Undersøkelser viser at mange nyutdannede hyppig skifter jobber etter endt studie, og det er med andre ord ingen krise dersom du ikke får «drømmejobben» rett etter endt studie. Det er det ikke mange som får. Man må ofte prøve seg litt frem før man finner ut av hva man ønsker å jobbe med og hva som er «drømmejobben».

Mange arbeidsgivere ser på hva du har gjort utenom å sitte på lesesalen. Jeg anbefaler sterkt å engasjere seg i noe i løpet av studietiden. Dette kan for eksempel være å bli med i en studentforening, få en relevant deltidsjobb, eller noe annet som viser at du er opptatt av å skaffe deg annen input enn det du får på lesesalen. Karakter burde være viktigere enn karakterer og du får like mye igjen for andre erfaringer som tiden du bruker på lesesalen for å få litt bedre karakterer.

Til sist: Husk at vi er privilegerte som kommer inn på et av de mest attraktive studiene man kan gå på. Gled deg over at du har muligheten til å lære noe så spennende som juss og ikke glem at studietiden burde være en av de beste tidene i livet. Det bør utnyttes når man fortsatt har muligheten til det!

– Bruken av hjemmekontor blir viktigere fremover, selv når denne krisen er over

En undersøkelse som kartlegger juristers arbeidsmønster viser at de, i alle fall i forkant av korona-krisen, brukte hjemmekontor mindre enn andre kontorbaserte yrker.

Tuva Bønke Grønning

Rett over 3700 jurister svarte på undersøkelsen som ble gjennomført av Company Pulse på vegne av Juristforbundet.

20 prosent av juristene oppgir at de har brukt hjemmekontor, men hjemmekontoret brukes mest i helger og på kvelder.

Andelen som bruker hjemmekontor er høyest i privat sektor (34 prosent), og ledere på ulike nivåer er overrepresentert.

Det er også de som bruker hjemmekontor mest som også svarer at de er «på etterskudd» med arbeidsoppgavene.

Resultatene avviker fra andre kontorbaserte yrkesgrupper, hvor en av tre jobber fra hjemmekontor, og hvor de som jobber hjemme er mer «ajour» og primært jobber hjemme på dagtid virkedager.

– Må slippe mer opp

Magne Skram Hegerberg er generalsekretær i Juristforbundet, initiativtaker av undersøkelsen og forkjemper for det han kaller arbeids- og livsnavigasjon – et verktøy for å finne best mulig balanse mellom arbeid og fritid.

Hegerberg er overrasket over at juristene som bruker hjemmekontor mest er de samme som føler at de ikke er ajour.

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

«Vi får i utgangspunktet ikke lov å jobbe hjemmefra, noe som hindrer fleksibilitet» skriver en repondent.

«Jeg sitter som regel på kontorplassen min og jobber, men kan jobbe hjemmefra etter arbeidstid hvis det er noe spesielt som haster» skriver en annen.

Hegerberg tror mange ledere er ubegrunnet redde for å «slippe juristene mer løs».

– Denne tilliten må ligge der. Og så må verktøyene finnes. Bruken av hjemmekontor er viktig og blir viktigere fremover, selv når denne krisen er over. Vi vet mye om kronobiologi og hva livsbalanse og fleksibilitet har å si for prestasjon, sier han.

– Bruk av hjemmekontor bør være et viktig tema for de fleste bedrifter, og det bør tenkes på hvordan man kan rigge det best mulig og øke bruken av det på en god måte.

Korona-oppvekker

Nå som arbeidstakere rundt om i de tusen hjem får prøvd seg som hjemmekontorister tror Hegerberg at både de og mange ledere får seg en oppvekker.

– De får en hestekur i hjemmekontor. Jeg er sikker på at mange blir bedre på digitale, mer effektive møter og flinkere til å sjonglere jobb og hjemmearenaen, sier han.

Hegerberg forteller at undersøkelsen er den første av tre målinger, og er spent på resultatet på de to neste.

– Nå er vi jo i en ekstremsituasjon, noe vi nok vil se på de neste målingene. Det blir interessant om vi da kan si noe om hvordan påtvunget hjemmekontor har påvirket arbeidsmønstrene.

Magne Skram Hegerberg (Foto: Ole-Martin Gangnes)

Flere tidstyver i åpne landskap

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

Målet er å kunne si noe om hva som kjennetegner en jurists arbeidsmønster og behov, for å bedre kunne veilede tillitsvalgte og medlemmer i slike prosesser.

– Det kan være flere grunner for at det ikke fungerer så godt for jurister å komme ut av cellekontoret. Taushetsbelagt informasjon er en, men den viktigste er nok kravet om å kunne jobbe skjermet og konsentrert over tid. det tar lang tid å komme tilbake etter en avbrytelse, sier Magne Skram Hegerberg.

Juristene oppgir i Company Pulse-undersøkelsen å jobbe åtte timet og 15 minutter på virkedager. 52 prosent oppgir å være på etterskudd med arbeidsoppgaver.

Videre oppgir 70 prosent av juristene at avbrytelse er en tidstyv på arbeidsplassen. 36 prosent rapporterer om støy, og 20 prosent peker også på dataproblemer. Det er små variasjoner mellom sektorene.

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

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

– Uansett hva man kaller det – åpent landskap, aktivitetsbasert kontor – så må arbeidsplassen rigges slik at det er mulig å gjøre en best mulig jobb. Det er et lederansvar.

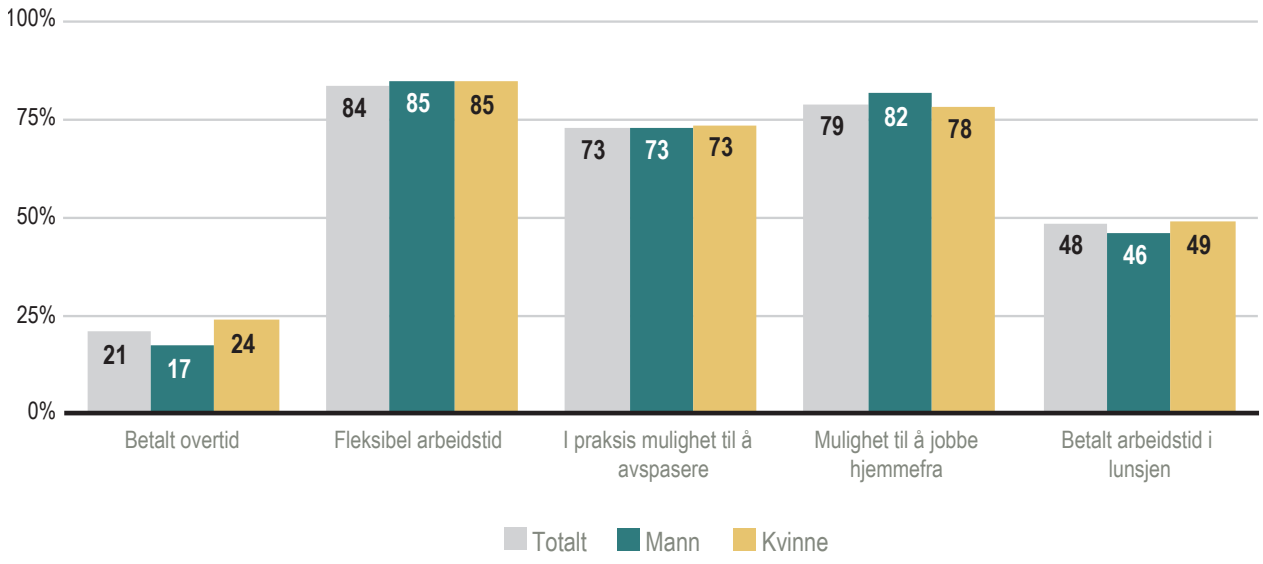
- Det er lite variasjon i ordninger på tvers av kjønn i privat sektor.

- Den største forskjellen finner man for betalt overtid, hvor andelen blant kvinner er 7 prosentpoeng høyere enn for menn.

- Kvinner rapporterer i noe lavere grad om muligheter til å jobbe hjemmefra sammenlignet med menn.

- På tvers av sektorer, ser man at det er lavest andel i privat sektor som rapporterer bekreftende om samtlige ordninger på jobb, med unntak av mulighet til å jobbe hjemmefra.

Hvilke ordninger har man i privat sektor?



190 advokater på hjemmekontor

– Vi har samme produktivitet selv om alle sitter hjemme

Hos advokatfirmaet Thommessen har de ansatte hatt mulighet til å benytte seg av hjemmekontor i mange år.

Tuva Bønke Grønning

Sverre Tyrhaug

Managing partner Sverre Tyrhaug tror alle de rundt 190 advokatene og svært mange i forretningsstøtte har som vane å bruke hjemmekontor jevnlig.

– Alle har laptop og mange har gode hjemmekontorløsninger. Alle småbarnsforeldre har allerede støtte til hjemmekontor. Før vi innførte hjemmekontormodus fra 12. mars, fikk også alle ansatte et lite budsjett for å kunne kjøpe utstyr til hjemmekontoret, som skjerm og tastatur, forteller han.

– Opprettholder produksjon

Tyrhaug forteller at det har fungert overraskende bra etter at alle de ansatte gikk i hjemmekontormodus for over to uker siden, også når det gjelder kommunikasjon.

– Vi møtes jo på en annen måte, digitalt. Vi bruker Microsoft Teams som hovedløsning til videomøter og intern kommunikasjon, og det fungerer veldig godt, sier han, og fortsetter:

– Det er mulig å opprettholde produktiviteten og samme kommunikasjonsnivå. Man vet nesten mer om hva kollegaene driver med nå enn før korona-tiltakene. Vi har hatt samme produktivitet selv om alle sitter hjemme.

Påloggingene viser at de fleste av de ansatte forsøker å holde seg til normale arbeidstider, og de aller fleste er på klokka 8.30. Det avholdes også oppstartsmøter om morgenen i alle teamene.

Faddere og mindre team

Tyrhaug er opptatt av at de ansatte har det bra og at de raskt skal kunne fange opp de som eventuelt blir syke eller opplever engstelse og uro rundt situasjonen.

– Vi har allerede et system med faddere, og nå har vi også laget flere mindre team. Det tekniske fungerer, produktiviteten er oppe og går, men vi må også sørge for at alle har det bra med seg selv i denne situasjonen.

– Det er også slik at ikke alle har like gode fasiliteter, med mulighet til å sette seg inn på et eget rom, hjemme. Vi må ha forståelse for at det er umulig å jobbe fulle arbeidsdager med barnehagebarn hjemme for eksempel. Vi må senke ambisjonsnivået for noen.

Tyrhaug peker på stabil teknologi og gode løsninger som suksessfaktorer for å få hjemmekontoret til å fungere. Han tror likevel det vil være utfordrende hvis alle ansatte blir sittende hjemme over lang tid.

– Det er viktig å kunne jobbe godt hjemmefra, men det er også viktig å kunne møtes.

JURIST FORBUNDET

GRATIS

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

Foto: iStock.com/alvarez

Forhandlingsteknikk

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe:	**Tillitsvalgte i alle sektorer**
Fra:	**Torsdag 22. oktober 2020 start kl 10.00**
Til:	**Fredag 23. oktober 2020 slutt kl 14.00**
Sted:	**Quality Hotel Leangkollen AS, Asker**
Kursnummer:	**2020656**
Påmeldingsfrist:	**3. juli 2020**

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

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

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

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

Påmelding: **www.juristforbundet.no/tillitsvalgt** Spørsmål: **kursdeltager@juristforbundet.no** | **915 55 268**

Eventuelt forfall må meldes snarest mulig og senest to uker før kursstart. I motsatt fall vil det påløpe et gebyr på kr 500,-. Dette gjelder ikke ved sykdom.

Videomøter erstatter reiser for advokatene i Legeforeningen

– Det vil vi nok ta med oss videre

Frode Solberg

Frode Solberg er en av lederne for rundt 23 jurister ved advokatkontoret i Legeforeningen. De har hendene fulle med en krevende korona-situasjon, et økende antall henvendelser fra medlemmene og alle de ansatte på hjemmekontor.

Tuva Bønke Grønning

– Vi står med to bein i korona-krisa. Vi skal både få helsetjenesten til å fungere og passe på fagforeningsbiten. De glir over i hverandre og vi har opprettet flere nye grupper og prosjekter på tvers i sekretariatet i Legeforeningen, forteller han.

– Vi har hatt en kraftig økning i henvendelser. Det er nok færre «vanlige» henvendelser, men mange relatert til korona-situasjonen.

Video erstatter reiser

Tidligere har de hatt en ordning hvor de ansatte har hatt mulighet til å benytte seg av hjemmekontor når det passer seg, men også vært opptatt av at det er viktig for både arbeidsmiljøet og faglig utvikling å være mye på arbeidsplassen.

– Nå er jo det snudd helt på hodet, og hele sekretariatet sitter hjemme. Vi har heldigvis hatt et digitaliseringsprosjekt nylig, så vi er ikke avhengig av papirer i det hele tatt lenger. Vi hadde også økende antall videomøter før denne situasjonen, sier Solberg.

Størsteparten av de 23 juristene er advokater, og Solberg forteller at den største endringer er at all kontakt med klienter nå skjer over telefon, epost eller video.

– Tidligere har vi reist en del ut til medlemmer, men nå ser vi hvor enkelt videosamtaler fungerer og alle har blitt trygge på det. Det vil vi nok ta med oss videre etter krisa også. Vi har fått et vesentlig digitalt kunnskapsløft, sier han.

Som leder synes Solberg det er noe vanskeligere å ha oversikt over hva de ansatte jobber med, både på grunn av arbeidsmengden og på grunn av hjemmekontorsituasjonen.

– Men i all hovedsak fungerer det overraskende godt. Jeg vil si at for 90 prosent fungerer det veldig fint, sier han.

– Effektivt å sitte hjemme innimellom

Hos Helse Sør-Øst har juristene fått en god del nye arbeidsoppgaver og måttet legge annet til side de siste ukene.

Fra hjemmekontoret kan advokat Tina Elisabeth Ravn fortelle at det ikke er noen ny arbeidsform for de ansatte i den juridiske avdelingen, men at det er uvant å sitte alene hver eneste dag.

Tina Elisabeth Ravn

– Tidligere har det vært opp til hver enkelt, og de fleste har brukt hjemmekontor innimellom. Nå er det jo ikke opp til hver enkelt lenger, men det fungerer fint, sier hun.

– I vår virksomhet skjer det mye nå, og oppgavene er i stor grad berørt av situasjonen. Vi har måttet jobbe med andre ting enn vi pleier, og det er noe vanskeligere å planlegge.

Møtene skjer over Skype, og de har blitt kortere og flere enn tidligere.

– Vi har hatt gode systemer for dette hele tiden. Jeg har alltid syntes det er smart og effektivt å sitte hjemme innimellom, men ikke hver bidige dag. Jeg merker at telefonsamtalene til kollegaene blir litt lengre nå, sier Ravn.

En av utfordringene er at det er noe n vanskeligere å ha oversikt over hva de andre kollegaene jobber med.

– Men totalt sett har vi det egentlig veldig bra. Hjemmekontoret fungerer godt.

Sjekk våre nettsider

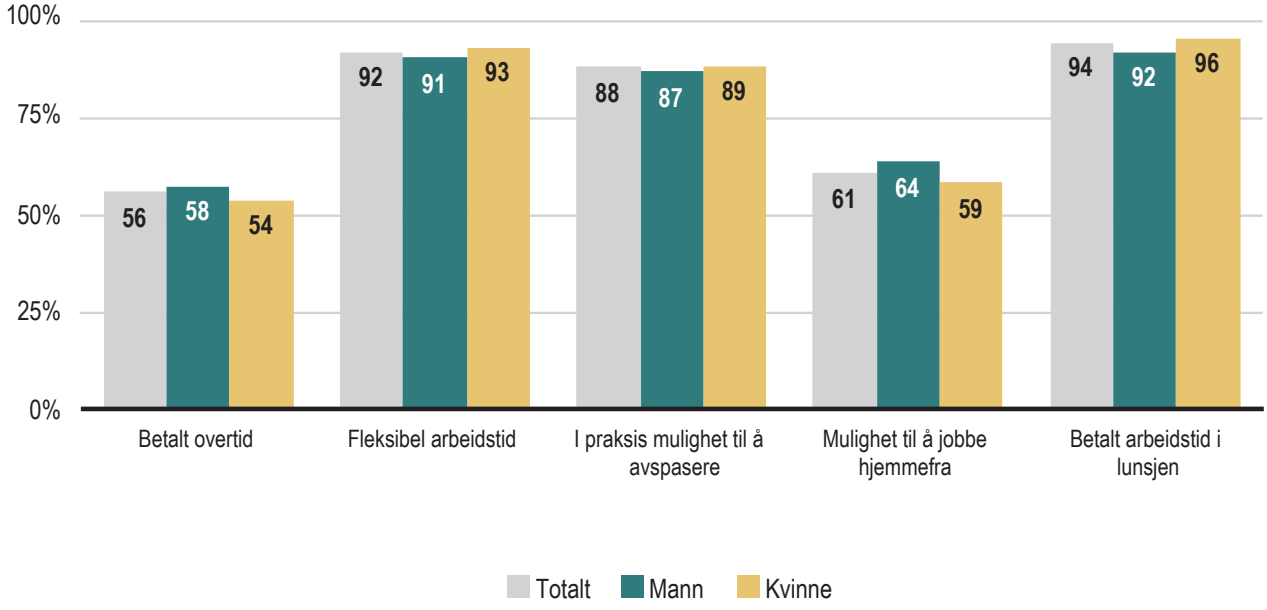
www.juristen.no

Enten du foretrekker mobil, nettbrett eller desktop

- siste nytt
- debatt
- stillingsannonser
- fagstoff

- Det er noe variasjon i ordninger på tvers av kjønn i statlig sektor.
- En større andel av menn i statlig sektor rapporterer at de har overtidsbetaling.
- Det er også en større andel menn som rapporterer at de har mulighet for å jobbe hjemmefra, sammenlignet med kvinner.
- Sammenligninger man statlig og kommunal sektor, ser man at det er en større andel i statlig sektor som har betalt overtid og betalt lunsj.

Hvilke ordninger har man i statlig sektor?



Fra lite bruk av hjemmekontor til alle hjemme

– Problemet er definitivt ikke at folk ikke har lyst til å jobbe

Hos Fylkesmannen i Vestland tilpasset juristene seg raskt til den nye arbeidshverdagen da Norge stengte.

Tuva Bønke Grønning

Anne Kristin Eitungjerde

Anne Kristin Eitungjerde er jurist og leder for seksjon kommunalforvaltning og samordning hos Fylkesmannen i Vestland. 21 av de 29 ansatte er jurister.

Eitungjerde forteller at de ansatte har laptoper og dockingstasjoner, men selv om de har hatt mulighet til å benytte seg av hjemmekontor tidligere, har det vært gjort i liten grad.

– Det har som regel vært på grunn av noe og i begrensede perioder, ikke som er villet arbeidssituasjon. Og stort sett har det nok vært i tillegg til kontortid, gjerne på kvelder og kanskje i helger, sier hun.

Sitter to steder

Juristene sitter både i Bergen og Leikanger, så å ha digitale møter og kommunikasjon er likevel ikke helt nytt for dem. Eitungjerde er veldig positivt overrasket over hvor raskt de ansatte tilpasset seg den nye situasjonen med å jobbe hjemmefra.

– Det gikk fra en dag til en annen, det gikk veldig fort. Folk har vært positive og tatt det veldig bra. Nå har vi til og med quiz på Skype. Vi må jo se hverandre litt og holde på noen vaner.

Eitungjerde har aldri vært i tvil om at juristene og de andre ansatte på avdelingen ville prestere like godt selv om de sitter hjemme.

– Det er veldig gjennomsiktig. Vi driver en butikk som stort sett består av saksbehandling, og jeg er ikke overrasket over at selve kjernejobben gjøres like godt. Men jeg er overrasket over hvor lett alle tilpasset seg den nye arbeidsformen, sier hun.

Effektive møter

Blant de ansatte har de noen som har blitt syke, mens noen har småbarn eller skolebarn hjemme som krever en del oppmerksomhet,

– Dette er en felles dugnad, og vi kan ikke forvente at de med småbarn hjemme klarer å jobbe 100 prosent akkurat nå, men vi forventer at de legger til rette hverdagen mest mulig. Problemet hos oss er definitivt ikke at folk ikke har lyst til å jobbe.

Som en mulig positiv konsekvens av hjemmekontorsituasjonen peker Eitungjerde på at de kanskje vil bli mer kritiske til hvor mye tid møtevirksomhet skal ta og hvordan man kan organisere seg mer effektivt.

– På kort sikt tror jeg mange går inn i dette med positivitet og dugnadsånd, men i lengden vil det nok bli litt brakkesyke og ensomt med manglende abreidsmiljø, selv med kaffemøter på Skype.

JURIST FORBUNDET

GRATIS

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

Foto: iStock.com/izusek

Ny som tillitsvalgt

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe:	**Tillitsvalgte i statlig og kommunal sektor (ikke Oslo kommune)**
Fra:	**Onsdag 2. september 2020 kl. 10.30**
Til:	**Torsdag 3. september 2020 kl. 14.00**
Sted:	**Støtvig Hotel, Larkollen**
Kursnummer:	**2020679**
Påmeldingsfrist:	**2. juni 2020**

Dette kurset er obligatorisk for alle tillitsvalgte i stat og kommune (unntatt Oslo kommune). Kurset skal i utgangspunktet gjennomføres før man kan delta på de andre kursene.

Kurset har som mål å gjøre deg tryggere i rollen som tillitsvalgt. Tillitsvalgte som er trygge i rolleforståelsen er bedre til å oppdage og gripe fatt i ulike problemstillinger som berører medlemmene. Det gjør deg også bedre egnet til å delta aktivt i gode prosesser. Dette krever kjennskap til avtaleverk, organisasjonsforståelse og Juristforbundets politikk, samt bevissthet på egen rolle og relasjoner overfor øvrige parter i arbeidslivet.

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

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

Dato for gjennomføring av kurs i Hovedtariffavtalen og lokale forhandlinger blir avklart når vi vet mer om gjennomføringen av lønnsoppgjørene i offentlig sektor.

Påmelding: **www.juristforbundet.no/tillitsvalgt** Spørsmål: **kursdeltager@juristforbundet.no** | **915 55 268**

Eventuelt forfall må meldes snarest mulig og senest to uker før kursstart. I motsatt fall vil det påløpe et gebyr på kr 500,-. Dette gjelder ikke ved sykdom.

Det digitale arbeidsmiljøet

Hvordan ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø når hverdagen innrettes på en ny måte?

Gjelder lovens krav like fullt, eller må en også her tilpasse seg de nye arbeidsformene?

Av advokat Ragnhild Bø Raugland

Arbeidsmiljøloven regulerer i flere bestemmelser standarder for kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Etter at norske arbeidsplasser som følge av koronasituasjonen ble digitalisert «over natten», har det vært skrevet mye om hvordan en skal utøve digital ledelse.

Det har ikke i samme grad vært fokus på hvordan et fullt forsvarlig arbeidsmiljø skal ivaretas når den etablerte arbeidshverdagen innrettes på en ny måte.

Gjelder lovens krav like fullt, eller må en også her tilpasse seg de nye arbeidsformene?

Ny arbeidsrutiner

De samfunnsmessige endringene har påvirket oss på forskjellige måter. Hjemmekontor og nye arbeidsrutiner for ledelse og samhandling, har vært en bratt læringskurve med nye tekniske løsninger.

Samtidig med den digitale håndteringen av arbeidshverdagen, har foreldre måtte følge opp skolebarn og hatt ansvar for barnehagebarn som følge av stengte barnehager og skoler. For mange har det vært både hektisk og utfordrende å få prioritert godt nok mellom ansvarsoppgaver i hjemmet og oppfølging av arbeidsoppgaver.

For enkelte har løsningen vært å arbeide utenom det som defineres som vanlig arbeidstid, og da gjerne på kveldstid.

Samtidig med disse prioriteringene, har de nye samfunnsmessige endringene medført at noen virksomheter har fått en økning i arbeidsoppgavene, med press på fastsatt arbeidstid. Dette gjelder for eksempel innenfor NAV, for ansatte i helsemyndighetene og for politiet.

I motsatt ende av skalaen, har flere virksomheter opplevd ordrenedgang, bortfall av arbeidsoppdrag og økonomiske utfordringer med den følge at arbeidstakere må permitteres. Ytterligere andre virksomheter har fått erfare høyere sykefravær og frykt for smitte fra andre medarbeidere, kunder og samarbeidspartnere.

Alle disse endringene setter på sitt vis et press på standarden om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Som følge av alle endringene og hensynene som må tas, har de fleste av oss måttet innrettet oss på en ny måte. Dette gjelder også for arbeidshverdagen, og faktorer som spiller inn på ledelse og arbeidsmiljø.

Vi vet nå at pålegget om hjemmekontor for de som har muligheter for det, skal videreføres.

Det som blir viktig fremover, er å jobbe videre med en ledelsesform som ivaretar behovet for ansvarslinjer, jevnlig kommunikasjon, faglig veiledning samt rutiner for fordeling og oppfølging av arbeidsoppgaver.

En viktig forutsetning for å lykkes, er at det er full tillit til at arbeidsoppgavene blir utført som de skal.

Vi har etter hvert lært oss til å leve med de nye plattformene for kommunikasjon med ledere og kolleger.

Nærvær mellom ledere og kolleger, og andre beslutningstakere, vil i en tid fremover fortsatt skje via elektronisk kommunikasjon.

Denne kommunikasjonsformen utfordrer det umiddelbare arbeidsmiljøet ved at man ikke arbeider fysisk i de samme lokalene, som for eksempel med idemyldring, erfaringsutveksling, daglig dialog, latter og felles lunsj.

Vi vil antageligvis fremover i enda større grad se nye innretninger på arbeidshverdagen vår. Om dette på sikt får betydning for utvikling av en ny, rettslig standard for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, med jevnlig kommunikasjon, samhold og arbeidsglede, gjenstår å se.

– Fleksitidsavtalene under koronakrisen må forvaltes klokt

Tillitsvalgt for juristene advarer mot å slite ut ansatte som må være «lærere» for egne barn på dagtid og vanlige arbeidstakere på kveldstid.

Ole-Martin Gangnes

Foto: Thomas Haugersveen

Koronakrisen har ført til avtaler om utvidede rammer for når og hvor mye det er lov å jobbe og midlertidige endringer av fleksitidsregler.

Leder av Juristforbundet - Stat, Sverre Bromander, sier alle må bidra i den nasjonale dugnaden vi er inne i, men advarer mot å overbelaste arbeidstakere som må være hjemme med barn.

– Jeg må innrømme at jeg er oppriktig bekymret for disse fleksitidsavtalene og utvidelse av arbeidstiden vi ser nå, om ikke de forvaltes med stor klokskap av arbeidsgiversiden, sier han.

Må produsere like mye

Selv har han hatt flere dager med hjemmeundervisning av egne barn.

– Jeg ser hvor mye tid det tar - ihvertfall med de yngste. Det skal ikke være slik at arbeidstakerne alene bærer kostnaden ved at det ikke er skole eller barnehage og at det forventes at man produserer like mye.

Han mener arbeidsgiver må ta mye av belastningen.

– Det er ikke bra om vi bare tilrettelegger for mer "fleksibel" jobbing, som vel primært er fleksibel for når arbeidsgiver kan be de ansatte om å arbeide, uten at det er tydelig at man ikke har det samme produksjonspresset på seg. Den lavere produktiviteten er en del av dugnaden og noe arbeidsgiver skal ta ansvar for og belastningen for.

– Småbarnsforeldre sliter seg ut

Bromander sier han har sett arbeidsgivere som forstår dette når det gjelder dem som har omsorg for barn nå.

– Men jeg har også sett arbeidsgivere som sier det motsatte, hvor de fremstår om snille og rause og sier at de ansatte kan jobbe når de vil, så lenge de produserer omtrent som vanlig.

– Jeg er redd en del småbarnsforeldre kommer til å slite seg helt ut. Det ligger godt innenfor arbeidsgiveransvaret å sørge for at de ansatte ikke «jobber seg i senk», når man ser på den totale belastningen de har i disse dager, sier han.

Finne løsninger lokalt

Akademikernes forhandlingsledere i stat, kommune og helsesektoren har i et felles utspill oppfordret tillitsvalgte og arbeidsgivere til å finne gode løsninger lokalt.

I offentlig sektor har partene sentralt inngått avtaler som åpner for stor grad av fleksibilitet i staten, kommunene og i sykehusene.

«Innenfor disse rammene er det nå opptil lokale parter å inngå avtaler og finne løsninger som ivaretar både de ansatte og oppgavene arbeidsplassen er nødt til å løse», skriver Akademikerne.

– Dette er tiden for å være konstruktive og løsningsorienterte, og tillitsvalgte har et stort ansvar for å være med å finne løsninger. Vi forventer det samme av arbeidsgivere. Det er viktigere enn noen gang at ledere tar med de tillitsvalgte på reelle drøftinger og bidrar til den dugnadsånden vi ser i befolkningen, sier leder for Akademikerne stat, Anders Kvam, leder for Akademikerne kommune, Jan Olav Birkenhagen, og leder for Akademikerne helse, Rune Frøyland.

– Mange har nok fått en aha-opplevelse med hjemmekontor

Anne-Louise Nore har god oversikt over sine ansatte men savner fellesskapet i lunsjpausen.

Tuva Bønke Grønning

Anne-Louise Nore møter sine kollegaer digitalt.

Anne-Louise Nore er leder for kompetansemiljøet Regelverk og rutiner i Ytelsesavdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Av de 30 ansatte er 17 jurister.

Flere av juristene jobber i ulike prosjekter og smidige produktutviklingsteam, der de bidrar med juridiske avklaringer for å transformere rettsregler inn i IT-løsninger som skal ut til brukere og saksbehandlere.

– Dette er en litt ny rolle for juristene, der de vanligvis sitter i åpne teamrom sammen med IT-utviklere, designere og andre, og lager løsninger sammen, forteller Nore.

Digitale gule lapper

Tilbakemeldingene så langt er at det fungerer overraskende godt å samarbeide i team også digitalt fra hjemmekontorene.

– Mye av arbeidsdagen foregår i videomøter og de har mange verktøy som brukes, Teams og Slack brukes mye, men også Zoom og Messenger. I tillegg har de noe som heter Trello, som er en digital boardløsning hvor man fordeler oppgaver og også kan ha drodling med digitale gule lapper, sier Nore.

Nore mener juristene er vel så gode på det digitale som andre.

– De er jo vant med å finne avhandlinger og NOU-er på nett og bruker Lovdata daglig. De sitter ikke og blar i den røde bibelen lenger, sier hun.

Like god oversikt

I tillegg til jobben deltar flere av juristene i avdelingen nå på kompetansehevingsprogram internt, og enkelte tar semesteremne på universitetet, som en del av et kompetanseløft. Forelesninger og klasser går nå digitalt.

– Jeg synes jeg har like god oversikt over alle, og det er like mye kontakt. Men vi savner vel alle å gå litt rundt, ta den lille praten på kontoret og å kunne spise lunsj sammen. Hjemme må man selv passe på å ta pauser, få litt luft og ikke bare sitte foran PC-en.

– Mange har nok fått en aha-opplevelse med at hjemmekontor fungerer bedre enn de trodde, og selv om vi fremover i hovedsak skal jobbe fysisk sammen på arbeidsplassen, så tror jeg nok flere vil vurdere å benytte seg av hjemmekontor når denne situasjonen er over.

Koronahjelp til selvstendig næringsdrivende

– Et viktig gjennomslag, sier Kari Sollien i Akademikerne (Foto: Akademikerne)

Regjeringen har besluttet en kompensasjonsordning for selvstendig næringsdrivende som mister inntekten som følge av koronautbruddet.

For første gang vil selvstendig næringsdrivende få kompensasjon hvis inntekten faller bort.

– Dette er et viktig gjennomslag. Selvstendig næringsdrivende lever ofte av korte kontrakter og prosjekter og er spesielt sårbare fordi de ikke har rett til dagpenger. Jeg er veldig glad vi har oppnådd et sikkerhetsnett for denne gruppen, sier leder i Akademikerne, Kari Sollien.

Inntil 80 prosent av inntekten opp til 6G (om lag 600 000 kroner) vil bli kompensert. Som hovedregel er pensjonsgivende årsinntekt fra og med 2017 grunnlag for ytelsen, skriver Akademikerne.

For frilansere beregnes kompensasjonen ut fra inntekten de siste 12 månedene. Ytelsen gjelder fra 12. mars og kan utbetales fra og med 30 mars.

Mistet livsgrunnlag over natten

– Ordningen gir mange mennesker som opplever å ha mistet oppdrag og livsgrunnlag over natten, viktig trygghet og forutsigbarhet, sier Sollien på Akademikernes nettside.

Akademikerne skriver:

Regjeringen legger også til rette for at næringsdrivende kan opprettholde noe drift der det er mulig. Inntekter personene har som selvstendig næringsdrivende eller frilanser i stønadsperioden går til fradrag i ytelsen med 80 prosent. På denne måten gis det insentiv til å drive virksomheten i den grad det er mulig også i stønadsperioden.

Selvstendig næringsdrivende får også utbetalt sykepenger fra dag tre og omsorgspenger fra dag fire. Dette er avklart i tidligere forskrifter.

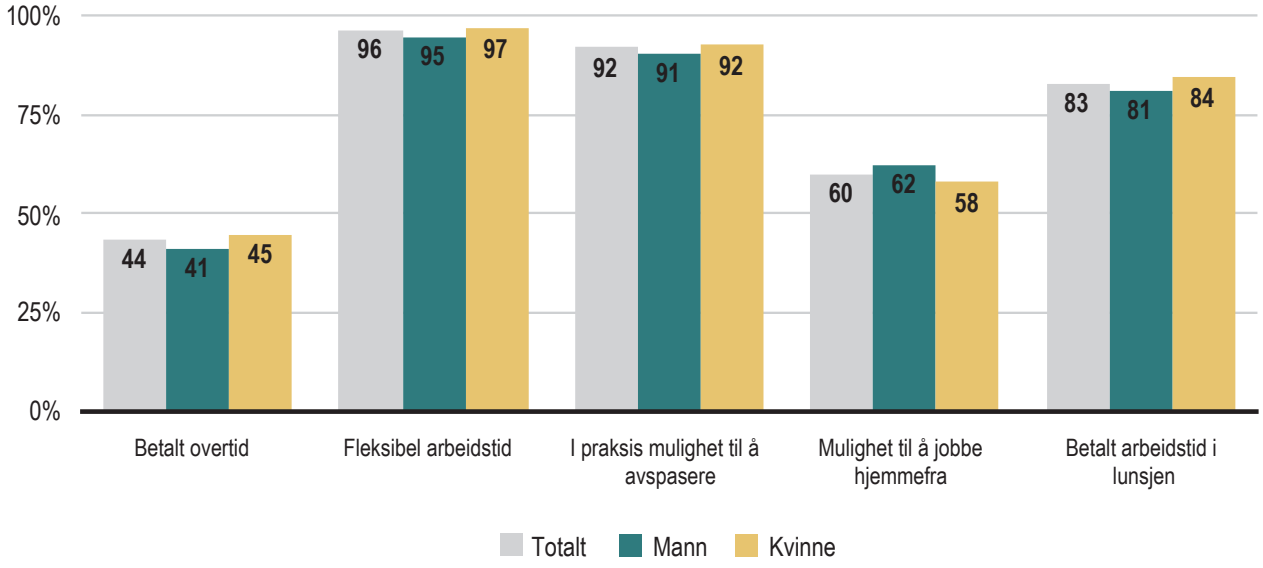
Ordningen er midlertidig og hjemlet i korona-loven. Regjeringen legger til grunn at om lag 68 000 personer vil motta ytelsen i tre måneder i gjennomsnitt. Ordningen ventes å koste om lag 4 700 mill. kroner i 2020.

* I kommunal sektor er andelen som rapporterer at de får overtidsbetaling fire prosentpoeng høyere for kvinner enn for menn.

* Sammenligner man statlig og kommunal sektor, rapporterer en større andel om at de har fleksibel arbeidstid og mulighet til å avspasere i kommunal sektor enn i statlig sektor.

* Totalt sett ser er den størst differanse mellom de tre gruppene betalt overtid. I statlig sektor har en av to som besvarer undersøkelsen betalt overtid, i kommunal er det to av fem, mens i privat sektor svarer kun en av fem at de har overtidsbetaling.

Hvilke ordninger har man i kommunal sektor?



Konsentrasjonsvansker i åpent landskap

– En kjerneoppgave for en jurist er å dykke

Problemer med konsentrasjon, taushetsplikt og tilgjengelighet er noen av utfordringene juristene i Fylkesmannen i Oslo og Viken opplever etter at de fikk nye, åpne kontorløsninger.

Tuva Bønke Grønning

F.v.: Rannveig Kløw, Helseavdelingen Mari Kjekstad Bugge, Helseavdelingen Heidi Kristensen, Helseavdelingen Hallvard Øren, Sosial- og barnevernsavdelingen Ellen Nitter-Hauge, Landbruksavdelingen Lisa Larsen, Vergemålsavdelingen Kjersti Barbakken, Sosial- og barnevernsavdelingen

Rett etter jul flyttet de rundt 300 ansatte inn i 4500 kvadratmeter store, nyoppussede lokaler på St. Hanshaugen. Lokalene er flotte og moderne, men ifølge Hallvard Øren, som er tillitsvalgt for rundt 140 av juristene, har de første ukene vært preget av utfordringer.

– En del er naturlig nok oppstartsproblemer, som en støyende printer midt i et landskap og et lufteanlegg som ikke fungerer, sier han.

– Noen slike ting må man regne med, og ledelsen er veldig flinke til å lyte og forsøke å gjøre ting bedre.

Flere av juristene understreker også at miljøet har blitt mer inkluderende. De opplever at det er lettere å bli med når andre går til lunsj eller tar en pause, og at de blir kjent med andre enn de ansatte på egen avdeling.

Juristforbundet har gjennomført en undersøkelse av juristers arbeidsmønster. Les om resultatene her.

Ikke oppstartsproblemer

Det er imidlertid ikke oppstartsproblemene som bekymrer Øren mest. Han har samlet seks jurister og møter oss i det nye kontorlandskapet.

Juristene jobber i ulike avdelinger, og har derfor også ulike opplevelser av det nye kontorlandskapet. Mange forteller om problemer med konsentrasjonsarbeid i de åpne landskapene, mens helseavdelingen, som er plassert i et romsligere landskap, ikke har den utfordringen.

Noen av juristene tar imot veldig mange telefoner om dagen, og

ned i jussen og komme frem til løsninger

synes det er tungvint å hele tiden lete etter stillerom for å kunne snakke. Telefonsamtalene kan sjelden tas i det åpne landskapet, både fordi det forstyrrer kollegaer som skal konsentrere seg og på grunn av taushetsplikten.

– Det er de såkalte multirommene som skal brukes til dette, men det blir fort fullt av folk som snakker i telefonen, så det er ikke alltid enkelt å finne et rom når telefonen ringer, sier Lisa Larsen, som sitter i vergemålsavdelingen.

Juristene forteller at de heller ikke har lyd på telefonen, bare et symbol på skjermen, og at det kan være utfordrende å få med seg når det ringer.

– Frem til nå har vi skrevet direktenummerene våre i brev vi sender ut, men det har vi sluttet med, sier Rannveig Kløw i helseavdelingen.

Konsentrasjonsvansker

Juristene trekker også frem noen positive sider ved de nye kontoret, som at de nå sitter samlet med alle ansatte som tilhører samme avdeling. Flere forteller at det raskt oppstod interne «regler» i de ulike avdelingene.

– Vi ble enige om at det er lov å spise klementin, men ikke knekkebrød med makrell ved pulten. Vi må være strengere med 48-timers regelen ved omgangssyke og slike ting. Å være litt småsyk med hoste og snufsing er ikke like stas i åpent landskap, sier Rannveig Kløw.

– Det er mulig ledelsen må vurdere å åpne for hjemmekontor i slike situasjoner etter hvert, sa Hallvard Øren da vi gjorde dette intervjuet rett før koronapandemien rammet Norge.

Hosting, nysing, småspising, hvisking om helga, folk som reiser seg, kommer og går. De sju juristkollegaene opplever alle utfordringer med å konsentrere seg. De tror åpne landskap er bedre egnet for kreative yrker enn for de fleste jurister.

– Det er jo en del av kjerneoppgavene til en jurist – å kunne konsentrere seg, dykke ned i jusen og komme frem til en løsning. Vi har jo disse lovene og reglene våre, og mye av tiden sitter vi alene med de, sier de.

– Vi mennesker er selvfølgelig veldig forskjellige når det kommer til konsentrasjon, og det finnes cellekontorer som skal kunne brukes. Men det er rett og slett for få. Det er i tillegg tungvint å bruke tid på å lete og å ta med seg laptop og dokumenter rundt, sier Øren.

Foto: iStock.com/filadendron

Få ekstra god rente på boliglånet

Er du lei av å jakte på best mulig rente? Juristforbundet har forhandlet frem ekstra gode betingelser på banktjenester hos Handelsbanken. Avtalen sikrer deg gode betingelser over tid, og du slipper å følge med på renten.

Dine fordeler i Handelsbanken:

- Personlig rådgiver
- Gode og konkurransedyktige betingelser på lån, konto og innskudd
- Ektefelle/samboer får de samme gode betingelsene

Rente boliglån
1,77 %*

Se alle fordelene på handelsbanken.no/juristforbundet

* Priseksempel boliglån: Nom.rente 1,77 %. Eff.rente 1,83 %. 2 millioner nedbetalt over 25 år med månedlig termingebyr kr 45. Totalt kr 2 490 027.

Nytt om navn

Ansettelser og utnevnelser

Agnes Inora Marie Strøm Olsen, advokatfullmektig, Advokatfirmaet BAHR AS

Aleksander Milde, advokatfullmektig, BDO Advokater AS - Stavanger

Alf Robin Gundersen Minothi, rådgiver, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Oslo

Anastasia Myrseth, Compliance Officer, NASDAQ OMX Oslo ASA

Anborg Bogsti, kommuneadvokat, Stange kommune

Anders Flock Bachmann, advokat, Nordre Follo kommune

Anders Huitfeldt, advokatfullmektig, Viken fylkeskommune - Fylkesadvokaten

Andreas Gjertsen, advokatfullmektig, Deloitte Advokatfirma AS, Stavanger

Anette Jacobsen Mokleiv, dommerfullmektig, Haugaland tingrett

Anne-Tine Sletten, juridisk rådgiver, Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten (Helseklage)

Asgeir Ohnstad, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Responsa AS

Astrid Margrethe Hilde, seniorrådgiver samfunnskontakt, Agder Energi Nett AS

Audun Våge, advokat, Vår Energi AS

Beate Gabrielsen, seniorrådgiver, Utenriksdepartementet

Beate Storesund, lagdommer, Agder lagmannsrett

Benedicte O. Sørli, juridisk seniorrådgiver, Digitaliseringsdirektoratet

Bente Birgitte Oulie, rådgiver, Nav Arbeid og ytelser Kristiania

Bettina Marie Bahl Aarmo, advokatfullmektig, HELP Forsikring AS

Bjarne Snipsøyr, advokat, Regjeringsadvokaten

Camilla Njå, advokat, Helse Sør-Øst - Oslo Universitetssykehus HF

Camilla Pelerud Tunsvoll, advokat, Aabø-Evensen & Co Advokatfirma AS

Camilla Tokvam, seniorrådgiver, Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)

Carine Lindman-Johannesen, advokat, Lindman Advokatfirma AS

Caroline Langangen Cleve, nemndsleder, Fylkesnemnda for barnevern og sosiale saker i Rogaland

Caroline Wold Knudsen, advokatfullmektig, KPMG Law Advokatfirma AS - Oslo

Cathrine Årøen Rieber-Mohn, advokat, Advokat Rieber-Mohn AS

Cecilie Hollevik Valderhaug, seniorrådgiver, Statens jernbanetilsyn

Cecilie Stene Wreen, seniorrådgiver, Mattilsynet - Region Stor-Oslo

Christer Alexander Jenson, forvaltningsrevisor, Østre Viken Kommunerevisjon IKS

Christian Halvorsen, advokat, Advokatfirmaet Nicolaisen & Co ANS - Skjetten

Dag Hole, prosjektleder, Statens vegvesen - Divisjon Drift og vedlikehold, avd Molde

Dorothea Ripnes, rådgiver, Lindorff AS, Trondheim

Eivind Lingaas Rivelsrød, Chief Legal Officer, Intunor Finance AS

Elisabeth Sørvin Kristensen, førstekonsulent, Universitetet i Tromsø - Norges Arktiske Universitet

Emese Bogya, seniorkonsulent, Helse Sør-Øst - Sykehuspartner HF Avd Oslo

Emil Vangen Solheim, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Haavind AS

Emma Nilsen Vonen, jurist, Sticos AS

Erlend Enqvist-Jensen, politiadvokat 2, Øst politidistrikt - Follo

Even Greis Terjesønn Hansen, juridisk rådgiver, Trondheim kommune - Eierskapsenheten

Fredrik Gule, seniorskattejurist, Skatteetaten Innsats Drammen

Fredrik Aasen, advokat, Austin Lyngmyr & Co Advokatfirma AS

Frøydis Patursson, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Sulland AS

Geir Helge Knutsen, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Velund & Co

Gry Evensen Skallerud, director/ advokat, KPMG AS - Oslo

Gunnar Nerdrum Aagaard, advokat, Advokatfirmaet Nerdrum Aagaard

Gøran Thengs, advokatfullmektig, Regjeringsadvokaten

Hallvard Gardshol Bjørndal, advokat, Advokat Bjørndal AS

Hanne Krogenæs, advokat, Advokatfirmaet Sulland AS

Hanne Nordkild Skjønsberg, seniorrådgiver, Politidirektoratet (POD)

Harald Hofgaard, førstekonsulent, Finanstilsynet

Harald Ringset Sundlo, seniorrådgiver, Digitaliseringsdirektoratet

Hege Dahl, partner, AGP Advokater

Heidi Kjær Trudvang, advokat/partner, Langseth Advokatfirma DA

Heidi Magnussen, advokat, Digino AS

Heidi Skevik, advokatfullmektig, BDO Advokater AS, Oslo

Heidi Torbal, seniorrådgiver, Utlendingsdirektoratet (UDI)

Henrik E. Øygarden, jurist, Bogstadveien Eiendomsmegling AS

Henrik Kulseng, juridisk rådgiver, Forbrukertilsynet

Henrikke Kristine Madsgaard, advokatfullmektig, Advokatfirmaet BAHR AS

Nytt om navn

Hildegun Thomassen, seniorrådgiver, Landbruksdirektoratet - avd. Alta

Håvard Røksund, advokatfullmektig, Arntzen de Besche Advokatfirma AS - Oslo

Ingrid Herse, advokatfullmektig, Kluge Advokatfirma AS

Ingrid Skogsholm, politiadvokat, Oslo politidistrikt - Sentrum

Ingrid Therese Hopsø, advokat, Bjerkan Stav Advokatfirma AS

Ingvild Huse, anskaffelsesleder, Spordrift AS

Isa Linn Engh Ringstad, konsulent, Proactima AS, Oslo

Jana Elise Strand, rådgiver, Landbruks- og matdepartementet

Janne Midthun Gran, advokatfullmektig, Viken fylkeskommune - Fylkesadvokaten

Jens Kristian Johansen, partner, Advokatfirmaet Hjort DA

Johannes Hamre, seniorrådgiver, Vestland fylkeskommune - Avdeling for infrastruktur og veg

Johannes Pederstad Notaker-Velde, advokat, Langseth Advokatfirma DA

Kari Idsøe, seniorskattejurist, Skatteetaten Sekretariatet for skatteklagenemnda Stavanger

Karina Tveit, jurist, Norwegian Insurance Management AS

Karoline Olvik, rådgiver, Bodø kommune - Barneverntjenesten

Katrin Sørlundsengen, rådgiver, Fylkesmannen i Oslo og Viken - Oslo

Kenneth Eliassen, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Schjødt AS, Oslo

Kristin Graff, byggesaksbehandler, Asker kommune

Kristina Rognmo, antihvitvasking- og depotansvarlig, Lillesands Sparebank

Kristine Hovind Bøhnsdalen, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Seland Orwall da

Lene C. Bakler, avdelingsleder, Asker kommune

Lene Spilde Hasaas, advokat, Viken fylkeskommune - Fylkesadvokaten

Linda Marie Robbestad, politiadvokat 2, Sør-Øst politidistrikt - Drammen

Linn Skaar Sætre, seniorskattejurist, Skatteetaten Innsats Bergen

Lise Gjone Hannestad, advokat, Veidekke Entreprenør AS

Live Karbø Onstad, advokatfullmektig, Advokatene i OBOS

Mads Harlem, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Nordhus & Aarø

Malin Borg, politiadvokat, Trøndelag politidistrikt - Steinkjer

Malin Tønseth, assosiert partner, Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS, Oslo

Mari Holst Langseth, seniorrådgiver, Fylkesmannen i Oslo og Viken - Oslo

Mari Sønju, byggesaksbehandler, Lier kommune

Marianne Hovde, advokatfullmektig, Troms og Finnmark fylkeskommune

Marie Bjørk Myklebust, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS, Oslo

Martin Garfjeld, skattejurist, Skatteetaten Brukerdialog Sandvika

May Linn Aurstad Foss, seniorskattejurist, Skatteetaten Innsats Oslo

Mette Berget Bråthen, dommerfullmektig, Nedre Romerike tingrett

Mira Horsfjord, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Schjødt AS, Stavanger

Mona Marthinussen, dommerfullmektig, Fredrikstad tingrett

Monica Auberg, avdelingsdirektør, Samferdselsdepartementet

Natalie Martins Sæberg, juridisk rådgiver, Havforskningsinstituttet i Bergen

Nina Kroken, advokat, COWI AS

Odd Hylland, partner, Svensson Nøkleby Advokatfirma ANS

Ola Fredriksen, advokat, Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS, Trondheim

Per Anders Riis Rosendal, seniorrådgiver, Skatteetaten Skattedirektoratet Oslo

Per Kristian Lundqvist, dommerfullmektig, Haugaland tingrett

Petter Albrektsen, advokat, Advokat Petter Albrektsen MNA

Pål Arne Reinertsen, advokat, Advokatfirmaet Wiersholm AS

Ragnhild Vik, politifullmektig, Innlandet politidistrikt - Gjøvik

Rolf Langnes, seniorrådgiver, NAV Vestfold og Telemark

Rolf Mikalsen, rådgiver, Fylkesmannen i Rogaland - Stavanger

Saba Samina Arshad, advokatfullmektig, Aktiv Advokat AS

Samirs Alexander Askerovs, bedriftsjurist, Modulsystem AS

Signe Hovbrender, avtalesjef, Vygruppen AS

Simen Gjersvoll Osland, underdirektør, Statsbyggs hovedkontor

Sivert Lund, Contract Manager, EVRY Norge AS

Sondre Thinn Bakka, advokatfullmektig, Advokatfirma Olafsen AS

Sophie van den Wijngaard, advokatfullmektig, Deloitte Advokatfirma AS, Kristiansand

Stein Erik Sandbekk, nemndsleder, Fylkesnemnda for barnevern og sosiale saker i Innlandet

Stian Bonnevie Arntzen, forvaltningssjef, Studentsamskipnaden i Oslo

Stian Kavli, advokatfullmektig/juridisk rådgiver, Abelia

Susanna Aschehoug, partner, Advokatfirma Elden da Gol

Susanne Eliassen, advokatfullmektig, Barneadvokatene DA

Susanne Langnes, forvaltningsrevisor, KomRev NORD IKS Tromsø

Svein Hågård, seksjonsleder juridisk seksjon, Vestland fylkeskommune

Sveinung Eliassen, advokat, Advokat1

Sverre Andreas Hagen Saugstad, advokatfullmektig, Advokatfirmaet CLP DA

Thalina Kofoed Skramstad, kommuneadvokat, Asker kommune - Kommuneadvokaten

Thomas Andrews, advokat, Advokat Andrews

Thorbjørn August Kringlebotn Borlaug, rådgiver, Miljødirektoratet avd Oslo

Tone Aase, statsadvokat, Riksadvokatembetet

Tonje Hovde Skjelbostad, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Legalis AS

Toqir Shaffi, førstekonsulent, Statens sivilrettsforvaltning - Oslo

Torstein Bjåland Nordrum, juridisk rådgiver, Oslo kommune - Omsorgsbygg Oslo Kf

Tove Fredrikke Bergh, senioradvokat, Codex Advokat Oslo AS

Tove-Kristin Hafsmo Yndestad, saksbehandler, Vestvågøy kommune

Trine Billehaug, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Frøstrup Løitegaard DA

Trond Hammond Hanson, juridisk rådgiver, Møre og Romsdal fylkeskommune

Veronica Sundal Pettersen, rådgiver, Melhus kommune

Yngvild Fløgstad, personvernombud, Olav Thon Gruppen AS

Åge-Andrè Sandum, tjenesteleder, Hole kommune

Nye medlemmer i Juristforbundet

Bärbel Michèle Müller, seniorrådgiver, Finanstilsynet

Christine Myrseth, fylkeskoordinator, Forum for natur og friluftsliv Troms

Henrik Monteagle Browne, saksbehandler, Statens kartverk - Hønefoss

Haakon Baardsøn Hjelde, Cand.jur

Jon Dinesh Thorud, dommerfullmektig, Hardanger tingrett

Julie Elisabeth Schnell, rådgiver, Kreftforeningen

Karen Agnete Hagland, juridisk ansvarlig/rådgiver, Rana kommune

Khuncha Hafid, rådgiver, Norsk Pasientskadeerstatning

Lynn Aasnes, selvstendig næringsdrivende, Jurist Lynn Aasnes -Juridisk bistand og rådgivning

Marie Sæbø, politiadvokat, Oslo politidistrikt

Marius Kaarsberg Foss, saksbehandler/konsulent, Borgarting lagmannsrett

Martha Ibarra, førstekonsulent, NAV Ålesund

Susan Thorvaldsen, juridisk rådgiver, Sandefjord kommune

Øyvind Olsen Hatlestad, Senior Legal Counsel, Teekay Shipping Norway AS

Nye studentmedlemmer i Juristforbundet

Agnethe Bull Eriksson, Universitetet i Bergen

Amanda Indrestrand, Universitetet i Oslo

Brim Eskeland, Høgskolen i Innlandet - Lillehammer

Elise Ingeborg Økern, Universitetet i Agder

Emma Lindflaten, Universitetet i Bergen

Frida Ellen Steiro, Universitetet i Tromsø - Norges Arktiske Universitet

Gad El-Brouch, Universitetet i Oslo

Henrik Miland Vold, Universitetet i Oslo

Håvard Mikal Wilhelmsen, Universitetet i Tromsø - Norges Arktiske Universitet

June Trengereid Gruer, Universitetet i Bergen

Magnus Baumann, Universitetet i Oslo

Malin Møst, Universitetet i Oslo

Nikolai Skogan, Universitetet i Tromsø - Norges Arktiske Universitet

Olav Kyrre Benum, Universitetet i Oslo

Patrick Finzi Gjertsen, Universitetet i Oslo

Sara Malene Øren Grimstad, Universitetet i Sørøst-Norge - Campus Ringerike

Sofie Emilie Stølan, Universitetet i Bergen

Tora Marie Stein, Universitetet i Bergen

Ulrikke Østberg Calisch, Universitetet i Bergen

Vemund Ravnsborg Gurigard, Høgskolen i Innlandet - Lillehammer

Victoria Skram Olivares, Universitetet i Oslo

Åsne Solberg, Universitetet i Bergen

UTE ETTER JURIDISK KOMPETANSE?

Da skal du prøve Juristforbundets jobbmarked

Annonse i papirutgaven inkluderer alltid digital eksponering!

PAPIRUTGAVEN
· 6 utgaver pr. år
· Adressert distribusjon med Posten Norge AS

DIGITALT
· www.juristforbundet.no
· www.juristen.no
· Regelmessig nyhetsbrev (21 000 mottakere pr utsendelse)

Fagpressen

Over 21 000 medlemmer

Gjennom vårt jobbmarked treffer du advokater og jurister i off og priv sektor. F eks dommere, kommunale jurister/advokater, jurister i Skatteetaten, NAV, Fylkeskommune, samt universitets- og høyskolejurister

Annonseansvarlig: Per-Olav Leth · Storybold · 918 16 012 · per.olav@storybold.no

Foto: iStock.com/shapecharge

Forsikring til medlemspris

Som medlem av Juristforbundet får du svært gunstige betingelser på forsikring. Du får blant annet:

- Innbo-, reise- og personforsikringer med gode vilkår og lave priser
- Opptil 27 % rabatt på øvrige skadeforsikringer, for eksempel bil-, hus- og hytteforsikring
- Liv- og uføreforsikring til markedsledende vilkår og priser
- Rådgiving når du trenger det
- Uavhengig bistand ved eventuell tvist om skadeoppgjør

Bruk medlems-fordelene dine

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

Foto: Oda Hveem

Hovedstyret

President
Håvard Holm
hho@juristforbundet.no

Visepresident
Katrine Bratteberg
kb@juristforbundet.no

Styremedlemmer valgt av Landsmøtet
Anette Fjeld
anettefjeld@hotmail.com
Lars Marius Heggberget
larsmhe@online.no
Karoline Dystebakken (møtende varamedlem)
karoline.dystebakken@arbeidstilsynet.no

Styremedlemmer valgt av seksjonene
Sverre Joachim Wiese Bromander (Juristforbundet – Stat)
sverre.bromander@gmail.com
Benedicte Gram-Knutsen (Juristforbundet – Kommune)
benedicte.gram-knutsen@bergen.kommune.no
Wiggo Storhaug Larssen (Juristforbundet – Dommerforeningen)
wiggo.storhaug.larssen@domstol.no
Sondre Christoffer Karlsen Lie (Juristforbundet – Student)
sondre_lie95@hotmail.com
Tor Egil Viblemo (Juristforbundet – Privat)
tev@oxford.no

Ansattes representant
Hanne Eie Sudland
hes@juristforbundet.no

Generalsekretær
Magne Skram Hegerberg
msh@juristforbundet.no

Medlemsguide

Har du flyttet eller byttet jobb?
juristforbundet.no/minside
medlem@juristforbundet.no | 40 00 24 25

Forsikring – medlemstilbud
Juristforbundet Forsikring
juristforbundet.no/forsikring
forsikring@juristforbundetforsikring.no | 23 11 33 11

Bank – medlemstilbud
Handelsbanken
handelsbanken.no/juristforbundet
Finn ditt nærmeste bankkontor for 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:
perolav@07.no | 918 16 012

Jobbmarkedet
juristen.no/stilling

Juristenes Utdanningssenter
jus.no | 40 00 26 62

Juristforbundet | 40 00 24 25 | www.juristforbundet.no | post@juristforbundet.no
Kristian Augusts gate 9, 0164 Oslo

KLIMANØYTRAL DISTRIBUSJON
Levert av Posten

NORGE P. P.
posten

Returadresse:
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**