

JURISTEN

NR 2 / 2021

WWW.JURISTEN.NO

Tema Lønn og karriere





Opptil
13 %
rabatt

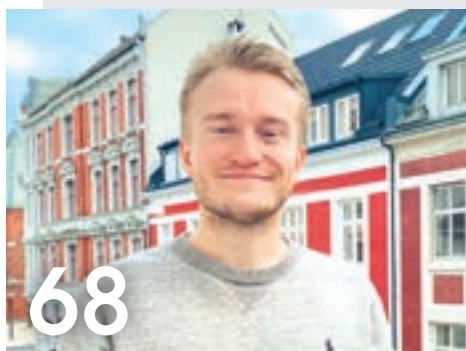
Kjøpe ny bil?

Espen sparte 20.000 kroner på å benytte medlemsfordelen hos Bertel O. Steen. Han er strålende fornøyd med sin nye elektriske Peugeot e-2008.

Alle medlemmer får gode betingelser ved kjøp av personbiler fra Mercedes-Benz, Smart, Peugeot, Citroën, DS og KIA. Tilbudet gjelder nybiler, og beregnes av veiledende bilpris, inkl. valg av fabrikkmontert utstyr eks. engangsavgift. For å benytte deg av tilbudet oppsøker du din nærmeste bilforhandler. Husk å ta med bekreftelse på medlemskapet ditt.

Husk å benytte medlemsfordelene – her er det penger å spare.

Innhold 2|21



- 6 Årets lønnsoppgjør**
Det er tid for lønnsoppgjør og lønnsundersøkelse.

- 12 Hjemmekontor**
Spart reisetid og mer ro men også utfordringer for arbeidsmiljøet.

- 20 Kvinner og karriere**
Kvinneutvalgets leder Farah Ali frykter negativ utvikling for kvinnelige jurister.

- 28 CV og jobbsøknad**
Dette ser sjefene etter når du søker jobb.

- 38 Endret karriere**
Fulgte juristdrømmen etter 20 år som kaiarbeider og frisør.

- 42 Jobbene som ikke utlyses**
Mange jobber lyses aldri ut – slik kaprer du dem.

- 48 Startet for seg selv**
Lene Loy realiserte gründerplanene da hun ble permittert.

- 52 Rettshjelpsgründer**
Cathrine Moksness er i gang med nytt rettshjelpsprosjekt.

- 54 Personlighetstester**
Testene er nyttige verktøy hvis de brukes riktig, sier professor.

- 56 Vanskelig jobbintervju**
Hvordan skal du snakke om ubehagelige temaer under et jobbintervju.

- 58 Tiltrekker seg erfarne advokater**
GIEK og Eksportkreditt Norge slås sammen fra sommeren.

- 62 Omstilling i domstolene**
En stor prosess er gjennomført for å ansette lederne i de nye tingrettene.



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

En bank som kjenner deg

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

Dine fordeler i Handelsbanken:

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

Se alle fordelene på handelsbanken.no/juristforbundet



JURIST
FORBUNDET

Lønn og kompetanse

Våren betyr lønnsoppgjør og Juristen tar denne gang for seg lønn og karriere som tema. Med utgangspunkt i Juristforbundets lønnsundersøkelse møter du både arbeidstakere, arbeidsgivere og eksperter som bidrar med stoff vi håper kan være nyttig. Fjoråret var et spesielt arbeidslivsår og for noen ble det en anledning til å tenke nytt. Vi har blant annet snakket med jurister som har fulgt gründerdrømmen og startet for seg selv eller som tok et friår for å gjøre noe annet. Koronaåret betydde også digitale jobbintervjuer – når det for eksempel skulle ansettes ledere for domstolene i de nye rettskretsene.

I et arbeidsliv preget av digital omstilling og hjemme-kontor er det fortsatt noe som er uforandret; og det er behovet for kompetanse. Lønn henger sammen med rekruttering av kompetanse og ifølge en undersøkelse fra Akademikerne sliter en fjerdedel av kommunene med å få tak i høyt utdannede fagfolk, deriblant jurister. At det er behov for juristkompetanse i offentlig sektor ble nylig illustrert av koronakommisjonen. «Urovekkende» kaller kommisjonen det at kommunene stort sett ikke involverte jurister da det ble besluttet innført besøksforbud i omsorgsboliger. Bare 9 prosent av de kommunene som innførte eller vurderte å innføre besøksforbud, involverte personell med juridisk kompetanse i beslutningene sine, kommer det fram i koronakommisjonens rapport.

At rekruttering henger sammen med lønn, var naturlig nok tema da Juristforbundet arrangerte sin tariffkonferanse tidligere denne våren. Måten frontfagsmodellen praktiseres på ble sterkt kritisert og Akademikerens leder Kari Sollien brukte betegnelsen «tvangstrøye» om modellen, dersom den hindrer lokal lønnsutvikling. Brukes modellen helt rigid vil tillitten til den svekkes, var budskapet.

Ole-Martin Gangnes
redaktør

Juristforbundets lønnskalkulator

- Juristforbundets lønnskalkulator er nå oppdatert med årets tall, melder forbundet.
- Logg inn på «min side», så finner du hva de tjener de du ønsker å sammenlikne deg med.
- De største endringene i kalkulatoren er for lønn ved statlige arbeidsplasser. Her er alle departementsområder og tilhørende virksomheter i år tatt med. Sekretariatet i Juristforbundet kan også gjøre et manuelt søk i databasen, dersom man ikke finner de tallene man er ute etter, opplyser forbundet.



Redaktør
Ole-Martin Gangnes
omg@juristen.no



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



Journalist
Tore Letvik
tl@juristen.no



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



Journalist
Tuva Bønke Grønning
tbg@juristen.no

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



Følg oss!

Ved adresseendring

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

Andre – send ny adresse til
medlem@juristforbundet.no

Redaksjonen forbeholder seg retten til å redigere eller forkorte innlegg.

Juristen arbeider etter redaktørplakaten og er en del av



Forsideillustrasjon

iStock / sorbetto

Grafisk produksjon

07 Media – 07.no

Innsendt stoff til neste nummer må være redaksjonen i hende innen 31. mai 2021.

Redaksjonen avsluttet 19. april 2021.

Utgiver

 JURISTFORBUNDET



Det har vært over ett år med koronatiltak – hvor går årets lønnsoppgjør?

Det var bakteppet da Juristforbundets tillitsvalgte møttes digitalt på tariffkonferanse foran årets lønnsoppgjør.

 Ole-Martin Gangnes

Juristforbundets president Håvard Holm åpnet konferansen, som ble arrangert i mars, med å se tilbake på fjorårets tariffkonferanse - den gang ble det spekulert på om korona kom til å ramme Norge i stor grad, og om det kunne tenkes å påvirke lønnsoppgjøret. Svaret, som alle nå kjenner, kom like etter.

Holm ville derfor ikke være spåmann om koronautviklingen og effekten av smittetiltak på økonomien foran årets oppgjør, men sa det måtte være lov å uttrykke optimisme etter å ha registrert flere positive signaler og analyser av norsk økonomi – blant annet fra Handelsbankens sjefsøkonom Kari Due-Andresen, som holdt foredrag om utsiktene for norsk økonomi under konferansen.



– Kritikk må tilta i styrke

– Når det gjelder fjorårets oppgjør, er det ikke noe å si på at korona fikk stor betydning. Men det er likevel noen forhold ved det oppgjøret som vi må se på, sa Holm og viste til at tall fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) viser at det har vært lønnsvekst utenfor frontfagsnormen i privat sektor, mens offentlig sektor holdt seg innenfor.

– Det kan være egnet til å rokke ved frontfagoppgjøret som norm for det etterfølgende oppgjøret. Det at

frontfaget blir en absolutt og rigid ramme for vårt oppgjør er noe Akademikerne har kritisert lenge. Den kritikken må tilta i styrke, sa Holm.

– Systemet hviler på frontfaget som en norm over tid. Men i dag blir den brukt som en tvangstrøye. Slik kan det ikke forsette. Det må det sendes sterke signaler om til staten som arbeidsgiver.

Han la vekt på at det er behov for en aktiv lønnspolitikk lokalt – at lønn brukes som virkemiddel.

– Som et eksempel; en undersøkelse som nylig ble lagt fram viser at én av tre politijurister vurderer å slutte i jobben og ønsker seg bort på grunn av lønn. Arbeidsgiver må ta dette på alvor.

– Dessuten kan vår modell for lønnsforhandlinger, med lokale kollektive forhandlinger, komme under press dersom det er lite eller ikke noe å forhandle om, sa Holm.

Bekymret for økt sentral styring

Akademikernes leder Kari Sollien brukte også betegnelsen «tvangstrøye» om frontfagsmodellen, dersom den hindrer lokal lønnsutvikling.

– Lønn er et sentralt personalpolitisk virkemiddel. Vi slutter opp om frontfagsmodellen, men brukes den helt rigid vil tillitten til modellen svekkes. Fleksibilitet må legges stil grunn, men vi ser tendenser til at den brukes som en fasit. Vi er bekymret for økt sentral styring av oppgjørene, sa Sollien.

Juristen som er ny leder for Akademikerne i staten

Kari Tønnessen Nordli er valgt til leder i Akademikerne Stat.

Den nye lederen for Akademikerne Stat, som kommer fra stillingen som forhandlingssjef for statlig sektor i Tekna, er utdannet jurist med ekspertise i kollektiv og individuell arbeidsrett, og har 30 års erfaring innenfor ulike deler av arbeidsretten.

Hun har også tidligere jobbet i Kommunal- og arbeidsdepartementet og Direktoratet for arbeidstilsynet.

Kari Tønnessen Nordli etterfølger Anders Kvam, som blir forhandlingssjef for privat sektor i Tekna.

Tønnessen deltok under Juristforbundets tariffkonferanse – der blant annet frontfaget som rigid ramme for oppgjørene ble kritisert og debattert.

Til Akademikernes nettsted sier Nordli at rammen i konkurranseut-



Foto: Mikkel Moe, Tekna

satt sektor de senere årene er blitt et tak for det enkelte oppgjør i offentlig sektor og at det setter den frie forhandlingsretten under press.

– Vi står nå foran et nytt lønnsoppgjør. Jeg er opptatt av at behovene i staten må danne grunnlaget for lønnsforhandlingene, og at front-

faget fungerer som det skal, som en norm over tid.

– Mange statlige virksomheter strever med å rekruttere og holde på riktig kompetanse og enkelte har høy bruk av innleid arbeidskraft. Lønnsoppgjørene skal nettopp bidra til å løse slike utfordringer, sier hun.

Book demo
på advisor.no

Få morgendagens løsning i dag

Advisor247 Advokat håndterer hele klientreisen.

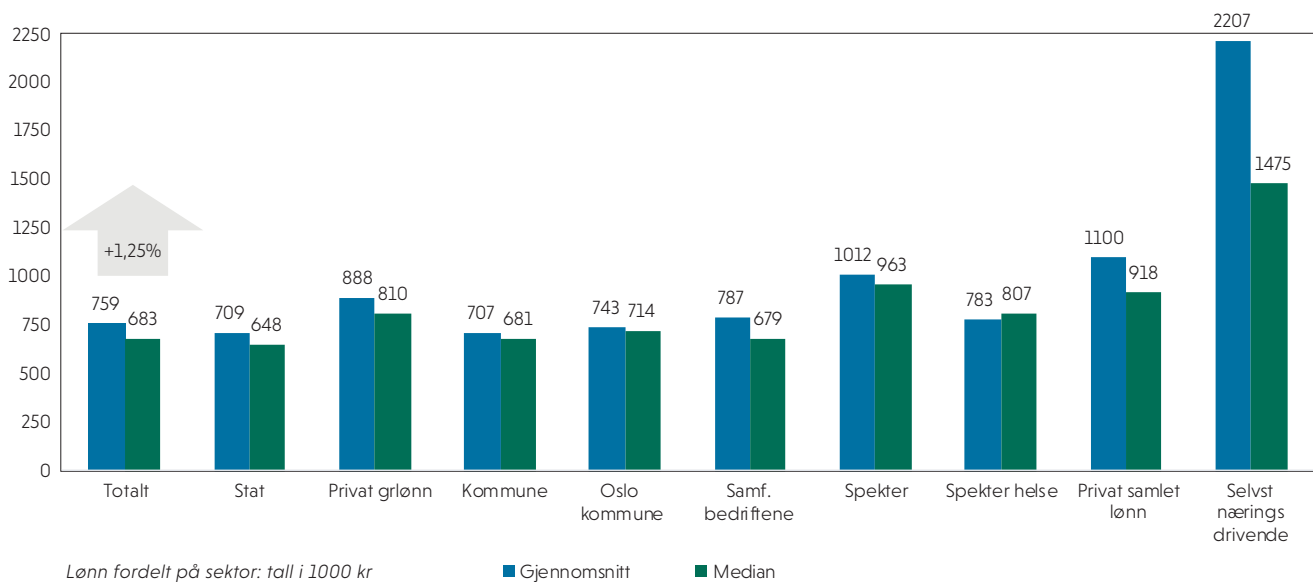
Bransjens ledende fagsystem for lønnsom, effektiv og systematisk kjernedrift.

advísor

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

Dette er hovedfunnene i Juristforbundets nye lønnsundersøkelse

Juristforbundet gjennomfører hvert år en lønnsundersøkelse blant sine medlemmer. I denne temautgaven av Juristen presenterer vi en del av funnene.



- Gjennomsnittslønnen er høyest for selvstendig næringsdrivende. Noen med betydelig høyere lønn drar opp snittet, og medianlønnen er langt lavere.
- Lavest gjennomsnittslønn er det i kommune og stat.



GRATIS

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

Hovedtariffavtalen og lokale forhandlinger

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: **Tillitsvalgte i statlig sektor**

Frå: **Onsdag 25. august kl. 11.00**

Til: **Fredag 27. august kl 14.00**

Kursnummer: **2021653**

Frå: **Onsdag 8. september kl. 11.00**

Til: **Fredag 10. september kl 14.00**

Kursnummer: **2021654**

Sted: **Støtvig Hotel, Larkollen**

Påmeldingsfrist: **15. juni 2021**

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

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

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

Kursets første del er teoretisk og inneholder en gjennomgang av:

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

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

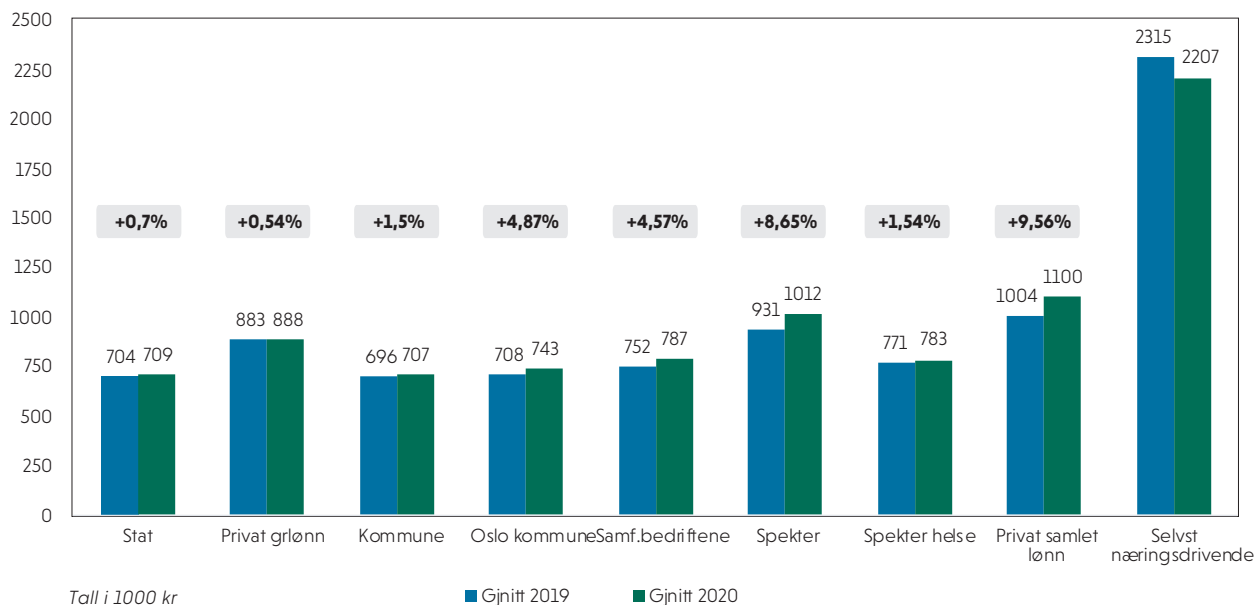
Påmelding: www.juristforbundet.no/kurs Spørsmål: kursdeltager@juristforbundet.no

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.



JURIST
FORBUNDET

Lønnsutvikling



Gjennomsnittslønn – utvikling fra 2019

- Selvstendig næringsdrivende har redusert gjennomsnittslønn sammenliknet med i fjor. Øvrige sektorer har gått opp, i varierende grad.
- Spekter og privat samlet lønn (inkl. bonus o.l.) har den største økningen, mens privat grunnlønn og stat har den laveste.

Koronaåret påvirket selvstendig næringsdrivende

Selvstendig næringsdrivende er den eneste gruppen som har redusert gjennomsnittslønnen fra 2019 til 2020.

Anders Schrøder Amundsen, leder for Juristforbundet Privat peker på flere mulige årsaker.

 Tuva Bønke Grønning

Øvrige sektorer har gått opp, men i varierende grad. Spekter og Privat samlet (ink. Bonus o.l.) har den største økningen, mens Privat grunnlønn og Stat har den laveste.

– Korona situasjonen utsatte mange rettsaker og har nok påvirket inntjeningen til mange små og mellomstore advokatkontorer i starten av pandemien, tror Schrøder Amundsen.

Han peker også på at enkelte saksområder innenfor barnevern, straffrett og sivile saker har hatt et lavere aktivitetsnivå under pandemien.

– For eksempel er flere bedrifter holdt kunstig i live med støtteordninger som innebærer færre konkurser og færre boer å behandle for advokater.

Schrøder Amundsen trekker også frem at det har vært mindre synlig kriminalitet som innebærer færre straffesaker. I tillegg har advokatene reist mye mindre.

– I tillegg halverte departementet reisesatsen, hvilket merkes.



Anders Schrøder Amundsen leder Juristforbundet – Privat.

Jurister bruker nå 75 prosent av arbeidstiden hjemme

Mer effektive, ifølge undersøkelse

Spart reisetid og mer ro og fleksibilitet trekkes frem som fordeler med hjemmekontor, men flere peker også på utfordringer med arbeidsmiljø, dårligere oppfølging og manglende skille mellom jobb og privatliv.

 Tuva Bønke Grønning

Et økende antall henvendelser til Juristforbundet om utfordringer ved omlegging til enten åpne landskap eller aktivitetsbaserte kontorer førte til at forbundet bestemte seg for å se nærmere på juristers arbeidsmønstre.

Den første undersøkelsen ble gjennomført rett før koronapandemien stengte ned landet. Da svarte 3700 jurister, og 20 prosent oppga at de hadde brukt hjemmekontor, men hjemmekontoret brukes mest i helger og på kvelder.

Effektive møter fra hjemmekontoret

Høsten 2020 svarte ytterligere 4439 jurister på andre del av undersøkelsen, som gjennomføres av selskapet Company Pulse.

Før pandemien ble fem prosent av arbeidstiden brukt på hjemmekontor, mens nå ligger tidsandelen på 75 prosent.

Juristene svarer at 77 prosent av møtene var digitale, sammenlignet med 26 prosent ved forrige undersøkelse. 63 prosent av møtene var videomøter, mens 14 prosent var telefonmøter.

De fleste opplever møtene som effektive (66 prosent) eller svært effektive (25 prosent).

Hjemmekontor, cellekontor eller landskap?

Undersøkelsen ser også på støy, avbrytelser, rot i lokalene, brukeropplevde dataproblemer og hvor ajour juristene er med arbeidsoppgaven sett opp mot om de jobber på hjemmekontor, cellekontor eller på delt kontor eller i åpent landskap.

56 prosent opplever å være ajour på hjemmekontoret. På cellekontor og i landskap er tallet henholdsvis 50 og 52 prosent.

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

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

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

58 prosent svarte at den største ulempen er avstand fra kollegaer og andre, mens 22 prosent opplever at det er vanskelig å skille mellom arbeid og privatliv på hjemmekontoret.



Illustrasjon: iStock

Skjermet på hjemmekontor?

Det er imidlertid ikke alle som trives like godt med hjemmekontoret. 31 prosent oppgir at de ikke har en skjermet arbeidsplass hjemme.

– Det er lett å se seg blind på at vi er mer å jour på hjemmekontor. Men etter to undersøkelser ser vi at det viktigste for majoriteten av medlemmene er å jobbe på en skjermet arbeidsplass, enten det er på jobben eller hjemme, sier president Håvard Holm i Juristforbundet i en pressemelding.

– På en skjermet arbeidsplass får jurister konsentrert seg bedre om arbeidsoppgavene og de får mer arbeid gjort, uten å jobbe mer, sier Holm.

I undersøkelsen åpnes det også for kommentarer fra juristene, og mange skriver at de har gode opplevelser med økt bruk av hjemmekontor. Flere trekker frem bedre mulighet for konsentrasjon og ønske om å kunne benytte seg av hjemmekontor også i fremtiden.

Trives godt med arbeid på hjemmekontor, gir god fleksibilitet med

små barn og sparer mye reisetid. Fint å kunne justere arbeidshverdagen etter arbeidsmengde – ta pause når det er rolig og jobbe når det kommer oppdrag.

Bedre balanse mellom jobb og fritid med utstrakt bruk av hjemmekontor enn jeg noensinne har hatt i min jobb i påtalemyndigheten. Sparer enormt med tid når antallet møter er redusert til et minimum. I tillegg sparer jeg reisetid, og kan arbeide langt mer konsentrert enn tidligere. Kvaliteten i arbeidet er langt høyere, slitasjen mindre enn noen gang.

Det er også noen som fortsatt er på kontoret:

Vi har ikkje lov til å ha heimekontor, sjølv under Covid19. Rart, når nesten alle andre har det og mange har fordeler av det.

En del trekker også frem ulemper eller utfordringer:

Jeg tror ikke folk har godt av hjemmekontor. Det ødelegger på sikt arbeidsmiljøet og muligheten

for god oppfølging av kolleger faglig og sosialt, skriver en.

En annen skriver:

Arbeidstid og fritid går over i hverandre, så det ikke blir noe klart skille mellom de to. I tillegg blir det en litt mer oppstykket arbeidsdag pga. avbrytelser/familiære forpliktelser. Arbeidsplass er heller ikke ideell. Savner i tillegg det kollegiale miljøet. Fleksibiliteten og friheten til å legge opp dagen selv verdsetter jeg imidlertid høyt.

En ansatt i et departement forteller at de har anledning til å være på kontoret 1-2 dager i uka, mens resten av tide er hjemmekontor.

Og det er svært uheldig løsning, og det er nå helt nødvendig med større åpning for å kunne dra på kontoret. Det er nå flere og flere som blir sykemeldt, og det skyldes i stor grad ulempene ved å måtte tilbringe store deler av arbeidsuken for seg selv på hjemmekontor.

Gir karriereråd til jurister

– Mange lurер på når det er for sent å gjøre større endringer i karrieren

Karriereveileder Inger-Christine Lindstrøm snakker med i underkant av 400 jurister og advokater hvert år om jobbsøk, karriere og utvikling.

 Tuva Bønke Grønning

Lindstrøm har vært ansatt i Juristforbundet de siste syv årene, og er den eneste karriererådgiveren i landet som jobber utelukkende med jurister og advokater. Hun veileder daglig studenter som skal finne sin første jobb, jurister som vil bytte kurs i karrieren, ansatte som vil bytte jobb på grunn av omstillingsprosesser og andre som ønsker råd om hvordan de skal nå akkurat sitt karrieremål.

I denne temautgaven om nettopp lønn og karriere kommer Lindstrøm i flere saker med råd og tips, om alt fra hvordan søke din første jobb, starte i ny jobb fra hjemmekontoret og når det er for sent å endre kurs i karrieren.

Anvendelig utdanning

Karriereveilederen peker på at jussen er en veldig anvendelig utdanning, og at mulighetene er mange. Samtidig opplever hun at mange tenker tradisjonelt og ikke nødvendigvis er bevisst på mulighetene som ligger der ute.

– Spesielt de første årene etter utdannelsen er de fleste veldig opptatt av hvor mye juss det er i jobben. Det



Inger-Christine Lindstrøm.
(Foto: Juristforbundet)

tar litt tid å begynne å se mulighetene. Jeg tenker ofte at jurister kunne være enda mer allsidige, sier hun.

– Jurister kunne sikkert bidratt i mange ulike type jobber. En del blir ledere eller spesialiserer seg. Behovet for juristkompetansen er der ute.

Selv om behovet er der, forteller hun at det for de fleste nyutdannede jurister er en del «jobb å skaffe seg jobb».

– Det er en ubehagelig sannhet at jobbsøking nesten alltid innebærer avslag underveis. Det er både noe ubehagelig og spennende ved det.

– Som regel er det snakk om et tidsspørsmål før man får jobb, men du må sette deg godt inn i utlysningsteksten og tenke nøye gjennom hva du har å by på. Også når det gjelder andre ting enn selve faget.

Karakterer og bransjebytte

Lindstrøm forteller at de hundrevis av karriereveiledningstimene er veldig forskjellige, men at det likevel er noen «gjengangere».

Studentene og de nyutdannede er for eksempel mye bekymret for karakterene sine og hvordan de eventuelt påvirker jobbmulighetene.

– Karakterene er viktige i denne fasen, men bekymringen er definitivt noe overdrevet. Det studentene og nyutdannede bør ta høyde for nå er at ansettelsesprosessene går tregere, så ikke si opp ekstrajobben før du har noe annet i boks, mener Lindstrøm.

Senere i karriereløpet ønsker juristene veiledning i krevende arbeidssituasjoner eller i spørsmål om kompetanseutvikling, jobbytte og bransjebytte.

– En typisk utfordring er hvordan man skal gå frem hvis man ønsker å endre retning. Mange lurer også på når det er for sent å gjøre større endringer, bytte bransje, bli partner eller lignende, sier hun, og understrek er: – Svaret på det er som regel «aldri».

Pandemi

Siden forrige temautgave om karriere og lønn har timene på hjemmekontoret blitt betydelig flere for de fleste jurister. En del har også endret seg på jobbmarkedet, men antallet jobber som utlyses ser ut til å være ganske stabilt når det gjelder juristjobber, forteller Lindstrøm.

– Kanskje er det endring i hvordan type stillinger som lyses ut, men

den største endringen ser for meg ut til å være at mange ansettelsesprosesser tar lenger tid, sier Lindstrøm.

– Intervjurer under foregår naturlig nok stort sett digitalt, og jeg har inntrykk av at mange arbeidsgivere bruker lenger tid. Noen har kanskje ventet litt med å utlyse for å se an situasjonen, mens andre har kanskje dratt ut prosessene litt.

Lindstrøm har også inntrykk av at for mange blir det tydeligere om de faktisk trives med oppgavene i jobben eller ikke når de blir sittende mye på hjemmekontor.

– Hvordan miljøet er og hvordan oppfølging fra ledere er blir også mye tydeligere. En del opplyser at situasjonen har fått dem til å tenke på kompetanseutvikling, og mange

som har gått med tanker om endringer har tatt grep nå under pandemien, forteller hun.

– For en del har hjemmekontor medført bedre tid, og jeg ser at ganske mange gjerne vil bruke den på kurs og etterutdanning fremfor Netflix.

Den største endringen ser for meg ut til å være at mange ansettelsesprosesser tar lenger tid

– Diskusjonen om hjemmekontor kan få samme konfliktnivå som et tariffoppgjør

– Når pandemien er over vil det tvinge seg frem en debatt som kan bli polariserende.

Det sier administrerende direktør Eivind Bø i HR og rekrutteringsselskapet Randstad i forbindelse med en undersøkelse selskapet har foretatt blant norske toppledere om deres tanker omkring hjemmekontor etter pandemien. Det er ikke et samstemt syn som kommer fram i undersøkelsen.

Bare én av ti bedrifter vil innføre hjemmekontor som en permanent ordning. Fire av ti ledere har konkludert med at hjemmekontor også vil være en naturlig del av arbeidshverdagen etter pandemien. Nærmere halvparten har ikke en klar mening om spørsmålet.

En andel på fem prosent krever imidlertid at alle medarbeiderne stiller på arbeidsplassen når smittesituasjonen tilsier det.

Kan bli konfliktfylt

Eivind Bø tror at debatten om hjemmekontor kan bli konfliktfylt etterhvert.

– Når pandemien er over vil det tvinge seg frem en debatt som kan bli polariserende. Vi hører fra toppledere at det er krevende å administrere medarbeidere som ikke er fysisk tilstede. Rundt halvparten anser faktisk dette som det største problemet ved hjemmekontor, sier han.

Toppledere nevner dessuten bekymringer knyttet til kulturbygging, arbeidsmiljø, felleskap og mental helse.

– Det er mange nyansatte som det siste året er henvist til hjemmekontor. Det gir ingen lagånd eller



Eivind Bø i Randstad mener hjemmekontoret kan bli en kilde for konflikt når pandemien er over (Foto: Randstad)

fellesskapsfølelse. Derfor tror jeg at diskusjonen om hjemmekontor lett kan få samme konfliktnivå som et tariffoppgjør, sier Bø og poengterer at hjemmekontor kan stå i direkte motsetning til det mange toppledere etterspør.

Gikk rett fra masterskriving på hjemmekontor til advokatfullmektig på hjemmekontor

– Det har hatt både positive og negative sider, sier Kine Irgens.

 Tuva Bønke Grønning

I slutten av april 2020 startet Kine Irgens som advokatfullmektig hos advokatkontoret Thommessen i Oslo. Det ble et kort møte med HR-sjefen i resepsjonen, hvor hun fikk utdelt pc og annet nødvendig utstyr før hun ble sendt hjem igjen til hjemmekontoret.

– Det var litt antiklimaks. Jeg hadde jo gledet meg til å begynne på kontoret og bli kjent med masse mennesker, sier hun.

Innspurten på masteroppgaven ble stort sett gjort hjemme, og nå

skulle hverdagen altså fortsette hjemme. Irgens forteller at opplevelsen likevel ble mye bedre enn hun hadde forventet, og at hun også ser fordeler ved at

– Jeg fikk beskjed om å laste ned Teams med én gang, og jeg fikk telefoner fra alle de 12-15 som er i mitt team de første dagene, forteller hun.

– Det er sikkert litt personavhengig, men for meg, som er litt reservert, var det en veldig fin måte å bli kjent på. Det kunne nok blitt litt overveldende de første ukene på kontoret med alle menneskene som er der, kantina alt annet rundt, tror hun.

Ingen oppstartspils

Da de ansatte endelig kunne begynne å vende tilbake til de fysiske lokalene følte Irgens seg allerede som en fullverdig del av teamet, og tilvenningen til kontoret ble enklere.

– Jeg følte at den første isen allerede var brutt, og jeg ble enda bedre kjent med kollegaene mine.

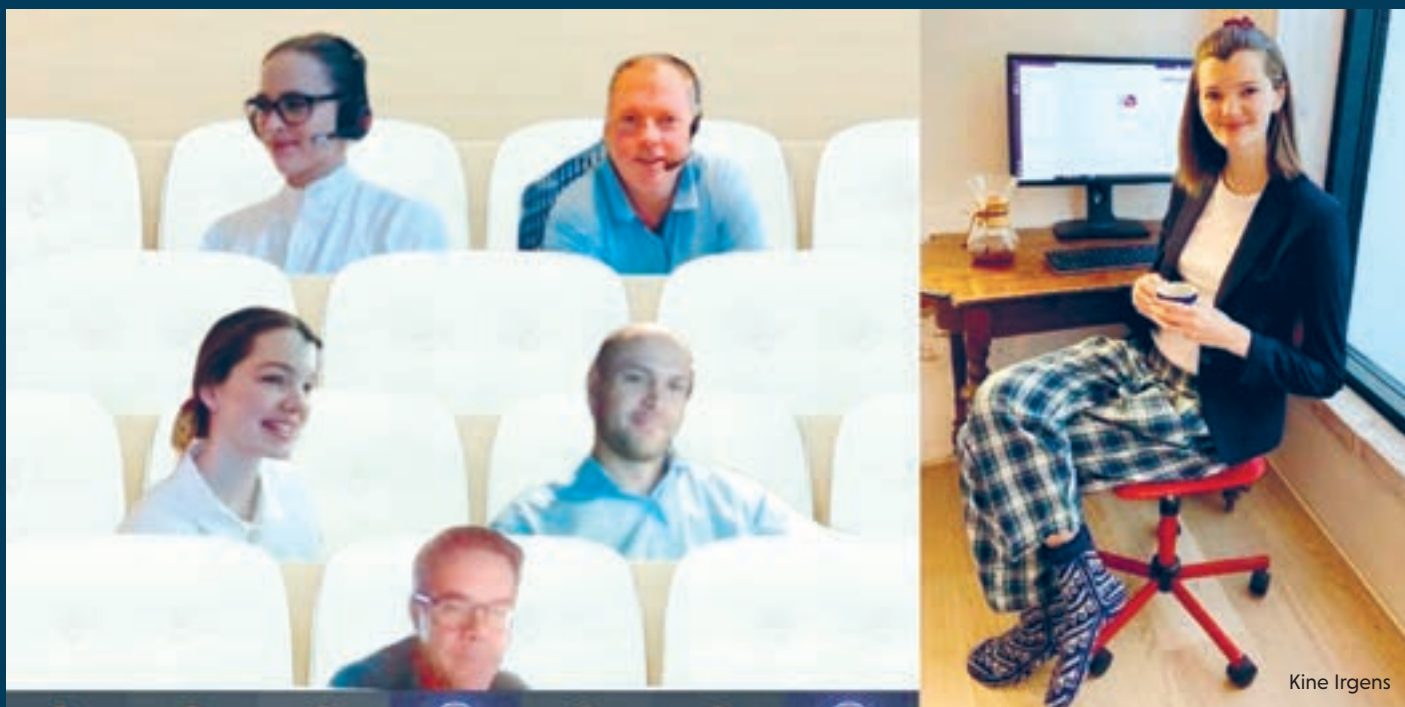
Irgens roser kollegaene for å ha vært veldig «på» og ha tatt godt vare på henne. Flere av studentvennene som nylig har begynt å jobbe har gitt uttrykk for at de har følt på savnet etter en «oppstartspils» for å komme inn i miljøet.

– Men jeg har egentlig vært veldig fornøyd, jeg. Mange spør om det går greit og forteller at de fant mye støtte i andre nye når de selv var nye, men det er vanskelig å savne noe man ennå ikke har opplevd, sier hun.

– Jeg fikk ta del i et større prosjekt da jeg begynte som var veldig introduksjonsvennlig, så det fungerte fint med hjemmekontor.

– Ta kontakt med de nye

Selv om oppstarten på hjemmekontor fungerte over all forventning, var Irgens veldig glad for å komme på kontoret før sommeren, og innrømmer at stemningen ikke var på topp da det ble klart at de skulle inn i en ny hjemmekontorperiode.



– Det gikk litt trått de første ukene, men så kommer man inn i flyten igjen. Det er selvfølgelig synd at julebord og slike ting bortfaller. Det er jo noe man gleder seg til.

– Men man må tenke på det positive også. Det er vel ingen som savner 37-bussen i rushen heller, ler hun.

Hun oppfordrer sjefer og kollegaer til å ta godt vare på de nyansette på hjemmekontoret, og ikke glemme at de er der.

– Husk at terskelen for å ringe fremmede på Teams er mye høyere for en helt fersk ansatt enn for deg som har vært der en stund. Det er lite hyggelig hvis ballen spilles over til den nye, sier hun.

Og til de nyansette: – Det kan være mer utfordrende å ta kontakt på Teams enn å slå følge med noen til kantina, men ta kontakt og si fra hvis du sitter hjemme og føler deg litt fortapt.

Fem tips

Inger Christine Lindstrøm er karriererådgiver i Juristforbundet. Hver uke snakker hun med omkring 8-10 jurister, advokater og jusstudenter på jobb jakt eller som trenger karriereråd. Her er hennes fem tips til deg som er ny på jobben og starter rett på hjemmekontor:

1. Snakk med din nærmeste leder om hvordan dere skal holde kontakten fra dag til dag. Vær mest mulig konkret. Hvor ofte og når? Teams-møter, mail og telefon. Andre muligheter?
2. Avstem med leder hva som er forventningene til deg i din nye jobb de første ukene.
3. Husk at dette er for en periode, og at det gjelder for veldig mange. Gjør det beste ut av situasjonen.
4. Delta på det som finnes av digitale arenaer med dine nye kollegaer. I tillegg til digitale jobbmøter er kaffe eller lunch på Teams med en eller flere i avdelingen din noe du kan ta initiativ til, eller bli med på.
5. Dette er annerledes både for deg og for arbeidsgiveren din. Vær tålmodig, men tydelig på hva du behøver fra din nye arbeidsgiver for å komme best mulig i gang.

– Unge ansatte sitter hjemme og er usikre på om det de gjør er godt nok

– Mange melder om ensomhet, de vet ikke hvem de skal ringe, noen har for lite å gjøre og føler seg glemt, mens andre har for mye. Mange synes det er vanskelig å skille mellom privatliv og jobb fordi de bor trangt og kanskje bor sammen med andre som også sitter hjemme.

 Tuva Bønke Grønning

Victoria Syslak er jurist i Statnett og leder for «Ung i Statnett», som før pandemien jobbet med å sørge for en god jobbstart for de yngre og arrangerte en rekke sosiale sammenkomster.

For noen uker siden sendte foreringen ut en uformell undersøkelse hvor de ba de yngre ansatte om tilbakemeldinger på hvordan de opplevde arbeidssituasjonen og hverdagen under pandemien.

Syslak forteller at Statnett har ansatt 128 personer i løpet av 2020, og at mange har begynt i den nye jobben fra hjemmekontor. Ung i Statnett representerer rundt 17 prosent av de 1500 ansatte.

– Hvis du har vært lenge i arbeidslivet tidligere vet du i større grad hva som forventes av deg, mens

for de yngre som ikke har like mye arbeidserfaring eller kanskje kommer rett fra studier kan det være veldig utfordrende, sier Syslak.

Effektive, men ensomme

Flere undersøkelser viser at unge arbeidstakere opplever hjemmekontor som utfordrende, og det er ikke den digitale kompetansen det står på, men oftere større behov for veiledning, kollegaer, det sosiale og bosituasjonen.

«Unge medarbeidere har svært begrenset arbeidslivserfaring, de kjenner ikke selskapet, de er ikke sikre på sine oppgaver, de er ikke fullt ut integrert i kulturen eller «sånn gjør vi det her», de har ikke knyttet relasjoner, og de kjenner heller ikke seg selv i jobbsammenheng spesielt godt ennå» skrev HR-direktør i EY, Bjørn Vihovde, i DN i oktober.

Også en undersøkelse gjennomført av Akademikerne viser at det er de yngste arbeidstakerne som ser mest frem til å vende tilbake til kontoret. I undersøkelsen svarer over 30 prosent av akademikerne under 35 år at de ikke trives med å jobbe hjemmefra.

«De unge er ferskere i faget og sultnere sosialt, og plutselig sitter de der alene. Alene om små og store utfordringer, og uten et inspirerende og trygt faglig fellesskap rundt seg. Læringen og erfaringsutvekslingen som vanligvis skjer på kontoret, er ekstra viktig for de unge» skriver Kari Sollien, leder for Akademikerne.

En undersøkelse Juristforbundet gjennomførte rett før jul kikket nærmere på juristenes arbeidsmønster viste at juristene brukte 75 prosent av arbeidstiden på hjemmekontor. Da den samme undersøkelsen ble gjort før pandemien var andelen på fem prosent, så det er ingen tvil om at mange jurister har fått en veldig endret arbeidshverdag.

Undersøkelsen viste at juristene stort sett er mer effektive på hjemmekontoret, men flere peker også på utfordringer med arbeidsmiljø, dårligere oppfølging og manglende skille mellom jobb og privatliv. 31 prosent oppgir at de ikke har en skjermet arbeidsplass hjemme.

Usikre på forventninger

Victoria Syslak i Ung i Statnett forteller at også mange av deres medlemmer forteller om mangel på en skjermet arbeidsplass, og utfordringer knyttet til å bo sammen med flere andre eller på liten plass.

– Statnett har vært flinke til å sørge for at de ansatte har utstyr og den slags ting, men mange av de yngre har kanskje ikke en kontorplass eller plass til datautstyret. Mange bor i små leiligheter eller på hybel, sier hun.

Mange melder også om ensomhet. Flere har flyttet til Oslo på grunn av jobben og kjenner kanskje få mennesker i byen.

– Dette med forventninger går også igjen. de unge er usikre på hva



Victoria Syslak.
(Foto: Privat)

som forventes. De sitter hjemme og er usikre på om det de gjør er godt nok, og føler seg ikke som en del av helheten. Det er også fort gjort for de andre ansatte å glemme de nye litt når man ikke ser dem på kontoret.

Syslak, som selv jobber i avdelingen for anskaffelser sammen med sju andre jurister og til vanlig sitter i åpent landskap, tror terskelen for mange av de unge blir veldig høy for å ta kontakt med kollegaer og spørre om små ting.

– Når vi sitter ved siden av hverandre er det enkelt å stille et kort spørsmål, men nå melder mange om at det er utfordrende å ta kontakt på Teams. Mange føler at de må ha formulert gode spørsmål på forhånd og synes det er ubehagelig å ringe for å spørre om «småting», sier hun.

– Tidligere har vi hatt mye tverrfaglige møter, mens nå blir det mer avdelingsvis.

Pausene borte

Blant de unge ansatte er det både noen som opplever å ha for lite å gjøre og noen som har for mye å gjøre. Noen føler seg glemt av ledere som kanskje ikke vil overlesse dem med oppgaver, mens andre jobber veldig mye og føler et ekstra stort behov for å bevisse at de leverer.

– Mange har sluttet å ta pauser, pendler ikke lenger og jobber derfor i realiteten mye mer. I tillegg er pausen ved kaffeautomaten borte, sier Syslak.

Syslak er opptatt av at de unge, som stort sett tilpasser seg det digitale veldig lett, likevel er en sårbar gruppe som trenger god oppfølging.

Hun forteller at de nå har fått på plass egne kontorplasser med rullestolsordninger og at kontoret er åpent for de som virkelig trenger det. I tillegg er det innført en møtefri time hver dag mellom 11 og 12 som skal gi et pusterom til mat eller en tur.

– Vi kan bruke en time av arbeidstiden til fysisk aktivitet i uka, og det er åpnet opp for at vi kan trene med kollegaer eller ta noen møter gående via et Walk & Talk-konsept som har bestått i hele koronaperioden, sier hun.

– I Ung i Statnett har vi også etablert nettverksgrupper for de unge, der man får møtepunkter med andre unge. Vi har også digitale arrangementer som lagquiz, Kahoot, Paint N'Sip og digital lunsj ukentlig.



– Jurister har ganske like ønsker for karrieren, men flere menn enn kvinner havner i toppstillinger

Kvinneutvalget i Juristforbundet jobber med karriereundersøkelse.

– På noen områder ser det ut til å ha vært en negativ utvikling, sier utvalgsleder Farah Ali.



Tuva Bønke Grønning



Likestillingsforsker Sigtona Halrynjo skrev i 2010 en doktorgrad med data fra blant annet 1198 jurister hentet inn i 2007. Der så hun blant annet på hvor i karriereløpet menn rykker fra kvinnene, og hvilke ønsker og ambisjoner de har i starten av karrieren.

Nå jobber hun med en lignende karriereundersøkelse blant jurister bestilt av kvinneutvalget i Juristforbundet. Resultatene vil være klare i starten av mai.

– Hva har skjedd siden sist? I juristforbundet måler vi jo lønn hvert år gjennom lønnsundersøkelsen, men hva med karrieremål, antall kvinner i toppstillinger og likestilling på hjemmebane? spør Farah Ali, leder for forbundets kvinneutvalg og initiativtaker til undersøkelsen.

– Det bli flere og flere kvinnelige jurister og de kvinnelige jusstudentene har vært i flertall i en god del år nå. Gjenspeiles dette i arbeidslivet og hvordan påvirker det mulighetene? undrer hun.

Ettersom ikke alle resultatene er klare og kvalitetssikret er det lite Ali kan si om undersøkelsen foreløpig, men hun forteller at det på noen områder faktisk ser ut til å ha vært en negativ utvikling.

– Det er overraskende og leit.

– Vi ser at kvinner og menn har ganske like ønsker for karrieren i utgangspunktet, men at det likevel er slik at flere menn enn kvinner havner i toppstillinger og også at menn har høyere lønn enn kvinner i tilsvarende stillinger.

Karriere senere?

Da hun skrev doktorgraden fant Sigtona Halrynjo ut at det ikke var noen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i preferanser for



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

karriere (hvor viktig jobben er etc.) uansett om de hadde barn eller ikke.

Blant jurister var det imidlertid en kjønnsforskjell i preferanse for å bli partner, det var viktigere for menn.

– Men bortsett fra ønsket om å bli partner, var det ikke noe kjønnsforskjell i synet på jobb, ansvar og lønn. Det var naturlig nok en sammenheng mellom preferanse for karriere og faktisk karriere, men menns faktiske karriereforsprang kan ikke forklares med kjønnsforskjell i preferanser, sa Halrynjo til Juristen i fjor.

Farah Ali sier hun ønsker å tro at menn er mer delaktige på hjemmefronten enn for 15 år siden, men er redd kvinnene fortsatt står for størsteparten av planlegging og logistikk på hjemmebane.

– Det har vært mye snakk om at kvinnene faller av karrierestigen når de får barn, eller velger andre type juristjobber etter at de får familie. Er det fortsatt slik eller har det skjedd noe? Gjør kvinnene karriere senere enn mennene eller faller de av for godt? spør hun.

– Vi håper at vi basert på undersøkelsen kan gi noen svar og at vi også kan gi mer konkrete karriereråd til kvinnelige jurister, sier hun.

Likestilling på hjemmekontor

Det siste året har ført med seg store endringer i arbeidslivet, og flere har uttalt seg om hvordan en hjemmekontortilværelse kan påvirke likestillingen på både godt og vondt. Noen har pekt på at en del kvinner ender opp med mer husarbeid og flere opp-

gaver knyttet til barn, mens andre forteller om menn som har måttet ta mer ansvar fordi flere kvinner oftere jobber i samfunnskritiske jobber som ikke kan utføres hjemmefra.

For jurister, hvor de aller fleste har sittet mye på hjemmekontor, tror Farah Ali at situasjonen nok ikke er ideell i lengden.

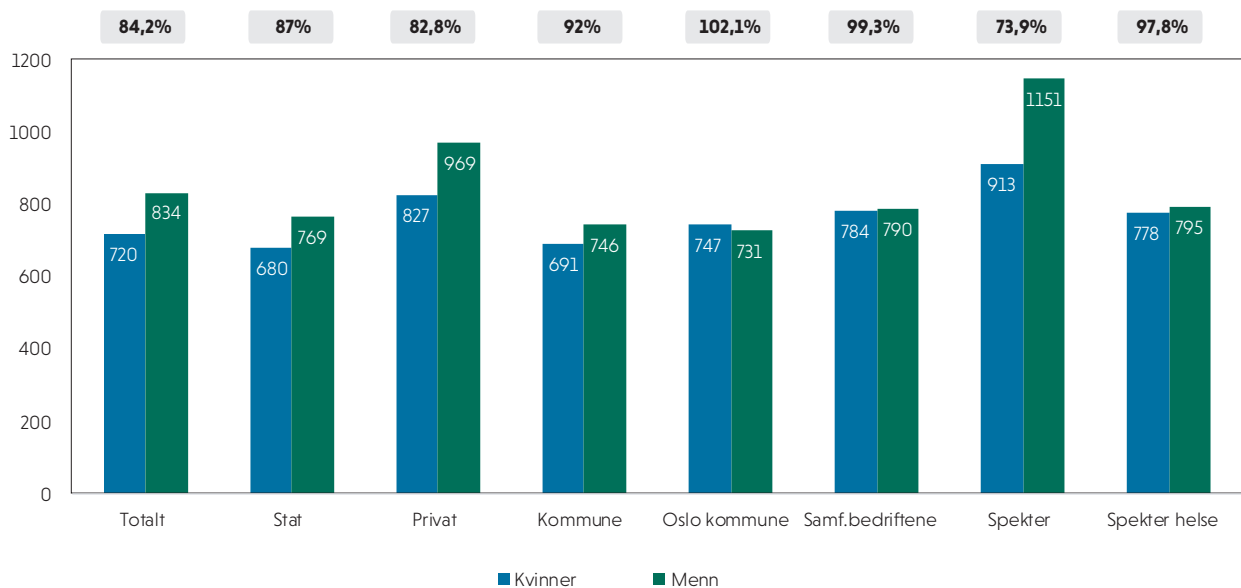
– Jeg tror det har gitt noe positiv effekt. Menn er ofte flinkere til å fremsnakke seg selv, mens under pandemien har det blitt mindre fremsnakk av seg selv ved kaffeautomaten og kanskje mer tydelig hva

man leverer. Det er jeg sikker på at er positivt for mange kvinner, tror hun.

Hun er likevel redd en del kvinner risikerer å bli enda mer usynlige når arbeidshverdagen går mer tilbake til normalen.

– Noen undersøkelser tyder på at kvinner i større grad enn menn ønsker å benytte seg mer av hjemmekontor også etter pandemien. Hvis mennene strømmer tilbake på kontorene for å fremsnakke seg selv, mens kvinnene jobber mer hjemme kan det bli problematisk.

Menn er ofte flinkere til å fremsnakke seg selv



Gjennomsnittslønn, fordelt på kvinner og menn

- SSB rapporterer at kvinner tjener 89,3% av menns lønn (heltidsarbeidende). Blant medlemmer i Juristforbundet tjener kvinner 84,2% av menns lønn på totalnivå.
- Det er store variasjoner i ulike sektorer.
- I Privat og Spekter er andelen ledere høyere enn i andre sektorer, noe som både drar opp gjennomsnittet, og reduserer kvinners andel av menns lønn.

Forslag til EU-direktiv

Økt transparens om lønn og likere vilkår

Hvis forslaget går gjennom kan det bety at arbeidsgivere i EU må bevise at lønnsforskjeller ikke skyldes kjønnsbestemt forskjellsbehandling.

I EU-området tjener mannlige arbeidstakere i gjennomsnitt 14,1% mer enn kvinnelige. Men nå kan kampen for likelønn i EU intensi-

veres med et forslag til et nytt direktiv som skal sikre økt transparens og likere lønnsvilkår for arbeidstakere i unionen.

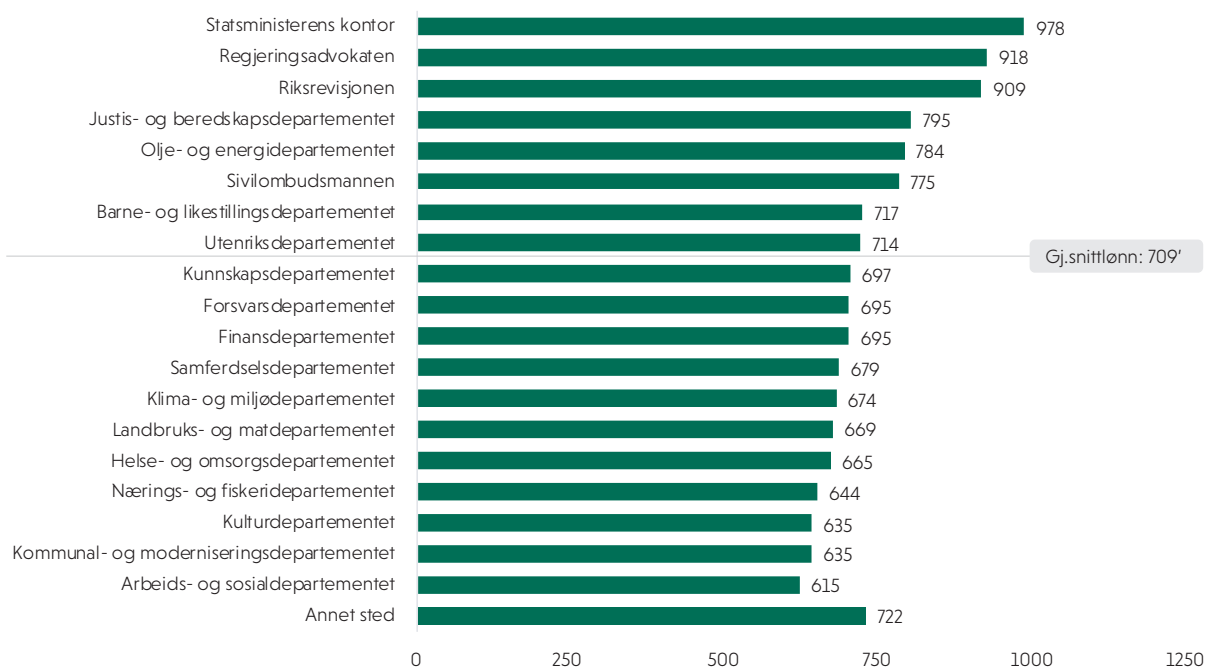
Det er danske K-News som omtaler direktivforslaget fra EU-kommisjonen, som omtales som et «gjennomgripende likelønnsdirektiv for å skape mer gjennomsiktighet i virksomheters lønnsnivåer mellom kjønnene».

Ifølge K-News innebærer forslaget at arbeidsgivere må dokumen-

tere at lønnsforskjeller ikke skyldes kjønn og at opplysninger om lønnsnivåer gjøres mer kjent.

Det blir med direktivet også mulig for arbeidstakere å få erstatning hvis de opplever forskjellsbehandling i lønn mellom kjønnene.

Blir direktivet stemt gjennom i Europaparlamentet og Rådet vil det ifølge EU-kommisjonen bety en endring i lønnsforskjell mellom menn og kvinner på tre prosent i unionen.



Gjennomsnittslønn for områder i Stat

- Høyest lønn har medlemmer som jobber på Statsministerens kontor, Regjeringsadvokaten og Riksrevisjonen.
- Lavest lønn har medlemmer i Arbeids- og sosialdepartementet.



Likt arbeid – ulik lønn

Kvinner tjener bare 84,2 prosent av menns lønn, viser Juristforbundets lønnsstatistikk. Selv om kvinner leverer det samme som menn i arbeidslivet. Og de når i langt mindre grad opp til toppstillingene. Økt likestilling er et samfunnsansvar, det er vårt felles ansvar, et ansvar for deg og meg.

Av Sverre J. W. Bromander,
leder av Juristforbundet – Stat

I 1741 skrev Ludvig Holberg «Nils Klims reise til den underjordiske verden». I denne romanen utforsker den unge studenten Nils Klim en grotte utenfor Bergen. Han snubler ned i et hull og havner på planeten Nazar. Den består av mange samfunn, herunder idealstaten Potu.

I Potu råder det full likestilling: «Dette folket gjør nemlig ikke forskjell på kvinner og menn når det skal besettes stillinger, men de velger den som er best egnet.»

Noen tenkte denne tanken i 1741. Har vi som samfunn levert i ettertid?

Ifølge rapporten «Dette er kvinner og menn i Norge 2018» fra Statistisk sentralbyrå (SSB) er de juridiske yrkene samlet en av de fem mest kjønnsbalanserte: 51 prosent kvinner og 49 prosent menn. Hyggelig lesning. Men SSB 2020 rapporterer at kvinner tjener 89,3 prosent av menns lønn. I Juristforbundets

ferske lønnsundersøkelse ser vi at kvinnelige jurister på totalnivå tjener 84,2 prosent av menns lønn.

Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner forsterkes ved at menn oftere har ulike former for tillegg og bonuser.

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning – har på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet etablert CORE Topplederbarometer. Her kartlegges kjønnsfordelingen i toppledelsen i de 200 største selskapene her i landet. Barometeret for 2020 viste at kun 14 prosent av administrerende direktører i de 200 største selskapene i Norge er kvinner.

I perioden 1. mai 2018 til 15. juni 2020 ansatte 70 av de 200 selskapene ny administrerende direktør. Bare 18 av de 70 selskapene ansatte en kvinne. Juristforbundets ferske lønnsundersøkelse bekrefter

funnene fra CORE. På toppleder- og ledernivå dominerer mennene, dessverre.

Dette kan selvfølgelig alt sammen bare skyldes tilfeldigheter. Men jeg tror vi må konkludere med at vi ikke har levert på likestilling i arbeidslivet, mer enn 250 år etter at Holberg framstilte dette som et ideal.

Hvem skal ta ansvar for økt likestilling? Likestilling er et samfunnsansvar. Det er ditt, mitt og arbeidsgivers ansvar.

DNB i Norge kjøper advokattjenester for om lag 150 millioner kroner i året. Finanskonsernet har valgt å kjøpe disse tjenestene fra leverandører som har en aktiv og transparent strategi for å få frem kvinnelige partnere.

DNB stiller krav til sine leverandører. Det kan du og jeg også gjøre. Still krav! Likestilling er et felles ansvar.

Hvordan skrive lønnskrav?

Arbeidstakere skal ha en rimelig lønnsøkning over tid. Riktig lønnsnivå er viktig både for arbeidstaker og for arbeidsgiver. For arbeidstaker vil en lønnsøkning oppfattes som en bekreftelse på at arbeidsgiver setter pris på utført arbeid, som igjen vil gi inspirasjon til videre innsats. For arbeidsgiver er det gunstig med motiverte arbeidstakere, som utfører oppgavene på en god måte og ønsker å bli værende i virksomheten.

Av Rachna Rohatgi Khan,
advokat Juristforbundet

Vi i Juristforbundet opplever at flere medlemmer har spørsmål om hvordan de skal skrive et lønnskrav. Her vil vi gi deg noen tips på hva lønnskravet bør inneholde og hvordan det kan settes opp.

Ulike sektorer

Juristforbundet har medlemmer i ulike tariffområder som staten, KS, KS Bedrift, Oslo kommune og Spekter, i tillegg til medlemmer i privat sektor.

I staten, kommunal sektor og Spekter-området føres det årlige lokale forhandlinger mellom lokale tillitsvalgte og representanter fra arbeidsgiver. Det samme gjelder en del tariffregulerte virksomheter i pri-

vat sektor. Medlemmer må her selv fremme et skriftlig lønnskrav, som overleveres til egen tillitsvalgt innen en angitt frist. Det er de tillitsvalgte som fremmer krav for medlemmene og forhandler på vegne av medlemmene. Lønnskravet bør således være overbevisende både overfor egen tillitsvalgt og overfor arbeidsgiver.

Innhold og struktur

God forberedelse er nøkkelen for å kunne skrive et velbegrunnet lønnskrav. Kravet bør inneholde en kort og poengtert argumentasjon for hvorfor akkurat du bør få høyere lønn og/eller endret stillingstittel.

En tommelfingerregel er at lønnskravet ikke bør overstige en A4 side. Du skal ikke skrive en avhandling. Husk at tillitsvalgte og arbeidsgiver ofte har mange lønnskrav de skal lese igjennom og at de kan oppleve det som frustrerende hvis kravet ditt er på mange sider.

På Juristforbundets nettside finnes det et standard lønnskravskjema som kan benyttes innenfor de ulike tariffområdene. Du kan bruke dette eller det kan være at du får et eget skjema fra din tillitsvalgt eller arbeidsgiver, som de ønsker at du skal benytte. I skjemaet er det først en del standardopplysninger som skal fylles ut, som personalia, informasjon om arbeidsforholdet, hjemmel for å fremme lønnskrav, nytt lønnsnivå som du forventer, evt. ny stillingstittel hvis du krever det og hvem som er din tillitsvalgt. I tillegg er det rom for fritext, hvor du skal utype og begrunne ditt krav.

Før du formulerer et lønnskrav, bør det være klart og tydelig for deg hva som er viktig for virksomheten ved vurdering av lønn. I den lokale

lønnspolitikken i virksomheten fremkommer hvilke momenter som skal vektlegges ved lønnsendring internt. De tillitsvalgte og arbeidsgiver kan i forkant av forhandlingene også ha drøftet eller avtalt særskilte føringer som skal vektlegges ved de lokale lønnsforhandlingene. Juristforbundets lønnspolitikkk går ut på at det skal være en sammenheng mellom utdanning, erfaring, resultater, ansvarsområde og lønn.

Når du har fått klarhet i hva som vektlegges ved lønnsfastsettelsen i din virksomhet, kan du sette dette opp som f.eks. kulepunkter. Bygg så opp argumentasjonen slik at hvert kulepunkt begrunnes så kort og poengtert som mulig. Du bør under hvert punkt komme med konkrete eksempler, som støtter ditt krav. Alt som er relevant for arbeidsforholdet og som kan være av verdi for virksomheten, kan være gode argumenter. Ikke legg til grunn at arbeidsgiver og tillitsvalgte sitter med inngående kunnskap om deg, ditt arbeidsforhold eller resultater du har oppnådd. Husk at målet er å overbevise arbeidsgiver om at du er en arbeidstaker som leverer godt i henhold til virksomhetens mål, som det er verdt å satse på og belønne for innsatsen.

I lønnskravet skal du føre opp forventet lønnsnivå. Det må begrunnes hvorfor du mener dette lønnsnivået er riktig for deg. Her bør du vise til lønnsstatistikk og andre sammenlignbare stillinger både eksternt og internt, som støtter ditt krav. På Juristforbundets nettside får du tilgang til Juristforbundets lønnsstatistikk og lønnskalkulator.

Fremmer du krav om endring av stillingstittel, må dette begrunnes. I den lokale lønnspolitikken er det ofte



gitt føringer på hvilke oppgaver og ansvarsnivå som forventes innenfor de ulike stillingskategoriene. Du må knytte argumentasjonen opp mot at oppgaver og ansvarsnivå i nåværende stilling ligger innenfor det ansvarsnivået som kreves for den stillingskoden du mener er riktig for deg.

Forhandlinger på særskilt grunnlag

Det finnes flere forhandlingshemler i de ulike tariffavtalene som gir mulighet til å forhandle lønn utenom de årlige lokale forhandlingene. Dette kan for eksempel være hvor det har skjedd vesentlige endringer av arbeidsoppgaver siden sist du ble lønnsvurdert eller at virksomheten har utfordringer med å rekruttere og beholde arbeidskraft. Lønnskrav etter de særskilte forhandlingsbestemmelsene kan vanligvis fremmes gjennom hele året. Du begrunner lønnskravet ditt ut ifra hvilken hjemmel som benyttes.

Lønssamtale

Før overlevering av lønnskravet bør du ha en lønssamtale med din

arbeidsgiver. Det kan også være at du nylig har hatt en medarbeidersamtale. Du kan da knytte lønnskravet ditt opp mot relevante momenter fra lønssamtalen og/eller medarbeidersamtalen, som støtter ditt krav. Du finner mer informasjon om både lønssamtale og medarbeidersamtale på våre nettsider.

Privat sektor

I privat sektor der lønnsforhandlinger ofte skjer muntlig på individuell basis kan du forberede deg ved å notere ned og skrive et lønnskrav i likhet med prinsippene skissert overfor. Lønnskravet kan fremføres muntlig overfor arbeidsgiver i selve forhandlingene. Det er viktig at du sjekker ut om det er en lokal lønnspolitikk i virksomheten og at du er kjent med hva som vektlegges ved lønnsfastsettelse internt. Ta kontakt med de tillitsvalgte i forkant og hør om de har noen nyttige tips.

Vær realistisk

Husk at du skal overbevise arbeidsgiver om at du fortjener høyere

lønn, samtidig må du være realistisk. Ved lokale forhandlinger er det en lokal pott som skal fordeles mellom arbeidstakerne og da sier det seg selv at du ikke kan få tilnærmet hele potten, selv om du mener at du fortjener å ligge på et mye høyere lønnsnivå. Store lønnsforskjeller kan normalt ikke rettes opp gjennom ett lønnsoppgjør. Snakk gjerne med din tillitsvalgt og arbeidsgiver i forkant om dine forventninger.

Vi anbefaler å se på Juristforbundets forhandlingsveileder for lønn, før du skriver selve lønnskravet ditt. Du får tilgang til forhandlingsveilederen på Juristforbundets nettside.

Har du spørsmål om lønn, kan du ta kontakt med rådgiverne i Juristforbundet.

Lykke til med skrivingen.

Dette bør du unngå på CV og i jobbsøknad – og dette ser arbeidsgiver etter



Navn: Kristine Lloyd

Tittel: HR-direktør

Virksomhet/arbeidsgiver:

Advokatfirmaet Haavind



Haavind

– Vi ser mye fokus på «meg»

■ Hva ser du/dere etter i en søknad?

Våre forretningsadvokater skal yte høy kvalitet til våre kunder – i alle leveranser. I tillegg, ønsker vi å engasjere og involvere våre ansatte i å videreutvikle Haavind. Dette krever at vi har tung juridisk fagkompetanse, gode analytiske evner og prosjektkunnskaper, et kommersielt tankesett, god samfunnsforståelse og en solid dose «street smarts».

– Dette, i kombinasjon med holdninger som er forenlige med Haavinds kultur og verdier (*engasjement, dyktighet, samarbeidsglede og humor*), er det vi ser etter når vi rekrutterer. Vi ønsker også å speile mangfoldet i samfunnet blant våre ansatte, og vi ønsker ansatte med ulik bakgrunn, erfaring og perspektiv.

■ Hva bør unngås i en søknad/CV?

Er det noen gjengangere som fort gjør at man havner i «nei-bunken»?

– Det er noen gjengangere vi ser en del av, men det er ikke nødvendigvis slik at kandidaten automatisk havner i «nei-bunken».

– Vi ser mye fokus på «meg» og «hva som er viktig for meg». Det er fint å få innblikk i din motivasjon, men husk å lage en tydelig link mellom hva du har å tilby og hvorfor det er relevant eller viktig for arbeidsgiver. Hva kan du tilføre teamet?

– Vi mottar også en del søknader, spesielt fra studenter og nyutdannede jurister, hvor det ikke fremgår hvilke fag eller bransjer vedkommende ønsker å jobbe med. Da kan det være vanskelig å vurdere hvor du eventuelt kan passe inn. Husk å tydeliggjøre interesser for fag- og bransjeområder du ønsker å jobbe med – og hvorfor.

– Når du har lest mange søknader merker du fort om søkeren har sendt ut samme søknaden til ulike arbeidsgivere og kun byttet ut navnet på firmaet. Som arbeidsgiver ønsker vi å se en tydelig motivasjon for å jobbe akkurat hos oss. Kandidater som har satt seg inn i vår virksomhet, hva som er viktig for oss – og hvordan de kan passe inn og bidra, skiller seg ut i bunken.

Slik svarer fem ulike juristarbeidsplasser på spørsmål om hva de ser etter.

■ Hvor mye vekt legger dere på karakterer fra studiene?

– Det er viktig at menneskene hos oss har solid faglig kompetanse og gode resultater fra universitetet, men det er ikke det eneste vi ser etter. Vi vektlegger også andre faktorer som relevant arbeidserfaring, interesse og motivasjon for våre fag- og bransjesatsninger, kommersielle evner og personlige egenskaper. Utenomfaglige verv, språkkunnskaper og internasjonal erfaring teller også positivt.

■ Når kandidaten er et steg videre og møter til intervju

– hva legges vekt på under intervjuet?

– Vi følger en strukturert rekrutteringsprosess der HR, partnere og senioradvokater innen relevant bransje- og fagområde er med fra begynnelse til slutt. Det første møtet er ofte en innledende samtale for å bli bedre kjent. Vi ønsker å høre mer om kandidaten – hvem de er, hva slags bakgrunn de har, hva som motiverer dem og hvorfor de ønsker å jobbe i Haavind. Vel så viktig er det at kandidaten får svart ut spørsmålene de har til oss.

– Etter en vurdering fra begge parter er et eventuelt neste steg et annengangsintervju for å dykke dypere i kandidatens kompetanse, erfaring og motivasjon. I noen tilfeller kaller vi inn til et tredjengangsintervju, slik at kandidaten skal få møte flere nøkkelpersoner i Haavind.

■ Bruker dere personlighetstester i forbindelse med ansettelse?

Hvorfor / hvorfor ikke?

– Kandidater med tidligere arbeidserfaring gjennomfører profileringstester, hvor de får en strukturert tilbakemelding på sin profil. I Haavind bruker vi profilene som et samtalegrunnlag for å få et bedre innblikk i interesser og motivasjon, samt hvordan vedkommende tenker, resonnerer og agerer i jobbsammenheng.

■ Har du noen tips til jobbintervjuet?

– Det er mange flinke folk som ikke kan eller tør å «selge seg selv». Et innsalg bør balanseres opp mot ydmykhet, men tør å si hva du er god på eller hva du har å tilby og hvorfor dette er relevant.

– Les deg godt opp på selskapet og bransjen du søker deg til, forbered og still gode spørsmål. Da fremstår du interessert og engasjert, samtidig som du viser at du er oppdatert og reflektert rundt kjernevirksomheten i selskapet og bransjen.

– Stol på deg selv og vit at du er god nok, selv om du kanskje ikke fikk akkurat det intervjuet eller den jobben.

Navn: Grete Hamran
Tittel: Seniorrådgiver

Virksomhet/arbeidsgiver:
Skatteetaten

Grete Hamran er seniorrådgiver i Skatteetaten hvor hun jobber med rekruttering og ansettelsesprosesser. Sammen med noen andre ledere som rekrutterer jurister har hun svart på spørsmålene.



Skatteetaten

– I staten må vi strengt forholde oss til utlysningsteksten som er utgangspunkt for videre vurdering

■ Hva ser du/dere etter i en søknad?

– Når vi lyser ut en stilling har vi vurdert hvilken kompetanse vi trenger. Vi innarbeider derfor noen kvalifikasjonskrav i utlysningen som kandidaten må eller bør oppfylle. Når vi går gjennom søknadene forsøker vi derfor å finne de kandidatene som vi mener oppfyller disse kravene best mulig. Kandidater som på en god måte klarer å underbygge hvorfor de oppfyller kravene i utlysningsteksten gjennom søknad og CV, vil bli med videre i prosessen.

■ Hva bør unngås i en søknad/CV?

Er det noen gjengangere som fort gjør at man havner i «nei-bunken»?

– Søkeren havner i nei-bunken hvis vedkommende ikke oppfyller kravene vi har satt i utlysningen. Hvis vi for eksempel har satt som et absolutt krav at du har en viss type utdanning eller erfaring, vil søkere uten relevant utdanning eller erfaring havne i nei-bunken.

– Søkeren havner nok også ofte i nei-bunken dersom vedkommende ikke har lest søknaden godt, og derfor ikke klarer å vise oss hvilken kompetanse og kvalifikasjoner vedkommende har som kan være relevant for akkurat denne stillingen. Søknaden kan også fort havne i nei-bunken hvis søknaden er full av skrivefeil og dårlig språk.

– I staten må vi strengt forholde oss til utlysningsteksten som er utgangspunkt for videre vurdering opp mot kvalifikasjonsprinsippet, jf. Statsansatteloven § 3.

■ Hvor mye vekt legger dere på karakterer fra studiene?

– Når vi skal ansette nye medarbeidere setter vi ofte som krav at kandidaten må ha gode faglige kunnskaper, godt faglig skjønn og god skriftlig og muntlig fremstillingsevne eller lignende. Dersom vi søker etter erfarne medarbeidere, vil de ofte kunne vise at de oppfyller slike krav gjennom den arbeidserfaringen de har og referanser. Karakterer er da ofte ikke så relevant å vektlegge.

– Dersom søkeren er nyutdannet, eller mangler relevant erfaring, er derimot karakterer viktigere for å kunne vurdere om søkeren oppfyller slike krav.

■ **Når kandidaten er et steg videre og møter til intervju**
– hva legges vekt på under intervjuet?

– Det er viktig for oss å få en mer inngående kunnskap om kandidaten sin erfaring, kompetanse og personlige egenskaper vi har etterspurt i utlysningen. I intervjuet kan vi få bekreftet og utfylt informasjonen som står i søknaden, for eksempel ved at vi ber søkeren om konkrete eksempler som kan belyse kvalifikasjoner og/eller det søkeren selv har skrevet i søknaden sin.

– Dersom søkeren er godt forberedt i intervjuet og trekker frem relevante eksempler er det enklere for oss å vurdere om søkeren faktisk oppfyller kravene vi har satt i utlysningen, og skille kandidater fra hverandre.

– Vi har som utgangspunkt en strukturert intervjuguide med spørsmål tilpasset erfaring, kompetanse og personlige egenskaper vi har etterspurt i utlysningsteksten.

– Vi har også god erfaring med å bruke enkle caser under intervjuet. Kandidaten kan gjennom casen vise både faglig kunnskap, hvordan vedkommende tilnærmer seg en problemstilling og resonnerer. Det gir oss verdifulle innspill til vår vurdering.

■ **Bruker dere personlighetstester**
i forbindelse med ansettelser? Hvorfor / hvorfor ikke?

– Der det er hensiktsmessig bruker vi en eller flere verktøy for vurdering; personlighetstester, evnetester og case. På lederstillinger bruker vi alltid personlighetstest og case som et minimum for å belyse kandidatens lederegenskaper.

– En personlighetstest er selvrappporterende og det kandidaten svarer er det vi får i en rapport. Dette gir oss mulighet til å gå dypere inn på spørsmål rundt personlige egenskaper vi ønsker i jobben, se potensialet og hvilke refleksjoner kandidaten gjør rundt egen atferd.

– Situasjoner hvor vi velger ikke å bruke personlighetstest kan være f.eks. stillinger for nyutdannede hvor kandidatene ikke kan svare ut i særlig grad sin atferd i jobbsammenheng. Her finnes det andre tester som kan passe bedre.



Navn: Celine Løyning Aasheim
Tittel: Advokat og avdelingsleder

Virksomhet/arbeidsgiver:
Help

Celine Løyning Aasheim er advokat og avdelingsleder i Help. Det jobber i dag 130 advokater og advokatfullmektiger i Help og selskapet har det siste året ansatt 25 nye advokater.



– Viktig at søknaden har god struktur og et godt språk

■ Hva ser dere etter i en søknad?

– Det viktigste vi ser etter er hva som er motivasjonen for stillingen vi utlyser og hvorfor de har valgt å søke. Vi leser en del søknader som kunne vært sendt til flere arbeidsgivere, altså at de ikke skiller seg godt nok ut og gjør rede for hvorfor de søker hos akkurat oss.

– En kort presentasjon av seg selv er alltid fint, men det må være noe som fanger interessen. Da vi nylig ansatte 25 advokater, fikk vi inn over 200 søknader. For å skille seg ut fra mengden er det viktig å komme raskt inn på hva du kan tilby og spisse søknaden inn på selskapet du søker i.

■ Hva bør unngås i en søknad/CV? Er det noen gjengangere som fort gjør at man havner i «nei-bunken»?

– Det kan typisk være en søknad som gir inntrykk av å være «masseprodusert» og ikke treffer oss. Hvis søknaden ikke er godt skrevet kan det også være et stort minus. Det er viktig at søknaden har god struktur og et godt språk.

– Når vi får inn søknader ser vi ofte at det er hensiktsmessig å sitte sammen to og to når vi leser gjennom. På den måten er vi sikre på at vi fanger opp de rette kandidatene. Det er også viktig å være obs på at man kan bli lei når man har gått gjennom mange søknader, og da kan det være fint med flere øyne.

■ Hvor mye vekt legger dere på karakterer fra studiene?

– Jeg vil si at karakterer ikke er avgjørende. Har du jobbet en stund er det fagkunnskapen du har med deg som er viktigst, mens karakterer er noe viktigere når du er nyutdannet, men det avgjørende er motivasjonen for stillingen.

■ Når kandidaten er et steg videre og møter til intervju – hva legges vekt på under intervjuet?

– Når vi har kommet til intervjuet er vi opptatt av å se mennesket bak søknaden. Papirene er gode nok når du sitter der, så da er vi på jakt etter å finne ut hvem du er i arbeidslivet og privat. Hvilke verdier er viktige for deg og hvorfor? Vi opplever at mange blir litt overrasket over spørsmål om verdier, men vi har tre viktige verdier i selskapet som vi er opptatt av at de ansatte skal kunne kjenne seg igjen i. Vi er veldig opptatt av at de vi ansettes skal trives i miljøet.

■ Bruker dere personlighetstester i forbindelse med ansettelser? Hvorfor / hvorfor ikke?

– Vi har vurdert å bruke det flere ganger, men de gangene vi har forsøkt synes vi ikke det har tilført oss noe. Vi opplever at det gir oss mer å vurdere om kandidatene passer hos oss i et intervju.



JURIST
FORBUNDET

Bruk medlemsfordelene dine

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

- ✓ Juridisk bistand i saker som angår arbeidsforhold
- ✓ Lønnskalkulator
- ✓ Karriererådgivning
- ✓ Kurs og arrangement
- ✓ Juristen, både i postkassen og på nett
- ✓ Gode betingelser hos Juristforbundet Forsikring og Handelsbanken
- ✓ Medlemsrabatter
- ✓ Rabatt på kurs hos Juristenes Utdannings-senter (JUS)

Det
lønner seg



Navn: Håkon Hertzberg
Tittel: Assisterende direktør

Virksomhet/arbeidsgiver:
Kunnskapsavdelingen i NAV



– Vær poengtert, ikke bedriv ordgyteri

■ Hva ser du/dere etter i en søknad?

– Jeg begynner som oftest med CV-en; for å avgjøre om kravene vi har stilt til den som skal fylle stillingen er til stede; om vedkommende har etterspurt utdannings- og erfaringsbakgrunn mv.

– Når det gjelder selve søknadsbrevet ser vi ofte etter om personen har brukt tid på å sette seg inn i hva vi egentlig er ute etter, og om søkeren klarer å «treffe» våre behov. Motivasjon i denne sammenheng er også viktig, det legges merke til gode måter å uttrykke koblingen mellom egen kompetanse/erfaring og det vi er på jakt etter.

– Et tips for søkere er å forsøke å sette seg inn i «hodet» til ansettende leder; hva vil vedkommende være opptatt av, hvilke problemstillinger er sentrale? Noen ganger er vi så heldige at vi får hundrevis av søknader, da er det viktig å tenke «less is more».

– Vi går alltid gjennom CV-en, så behovet for å gjenta for mange element som ligger i CV kan være nødvendig.

■ Hva bør unngås i en søknad/CV?

Er det noen gjengangere som fort gjør at man havner i «nei-bunken»?

– Dette henger sammen med hva jeg sa ovenfor, men vær poengtert, ikke bedriv ordgyteri, ikke skriv masse prosa – tenk på leseren.

– I tillegg vil det alltid ha mindre verdi at man bruker mye plass på å beskrive sine «personlige egenskaper». Alt for mange beskriver seg som analytisk, strukturert, resultatorientert og med andre tilsynelatende gode egenskaper. Dette er noe man aldri vil vektlegge i en skriftlig fase – det må man se på senere.

■ Hvor mye vekt legger dere på karakterer fra studiene?

– I utgangspunktet legger vi ingen avgjørende vekt på karakterene, men det vi ofte ser når søknadsbunken er gjennomgått, er jo at de vi av andre grunner setter høyt på listen ofte også har gode karakterer, men det trenger ikke være slik. Erfaring og annen kompetanse vil kunne veie opp for dårlige karakterer.

■ **Når kandidaten er et steg videre og møter til intervju**
– hva legges vekt på under intervjuet?

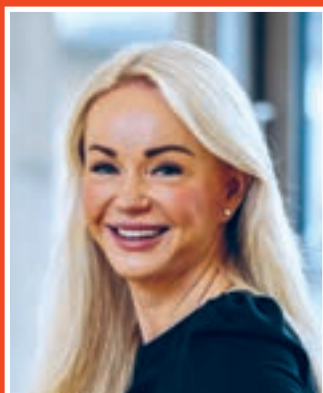
– Muntlig fremstilling vil alltid være viktig for oss; man må kunne kommunisere på en trygg, forståelig måte, og gjerne i tillegg ha relasjonelle evner som sannsynliggjør at man er i stand til å være en god samarbeidspartner. De siste stillingene vi har besatt var «legal coacher», der lette vi særlig etter kombinasjonen av å fremstå faglig trygg og samtidig kunne samarbeide godt med andre faggrupper.

– Litt mer konkret, bør en kunne redegjøre godt for sitt livsløp, sine valg og hva man har fått til. Nøktern beskrivelse av prestasjoner vil alltid «selge» godt; lytterne vil forstå hva som er gode prestasjoner uansett; en behøver ikke fremstå som skrytende. Igjen tenk på leseren/lytteren: hva tror man mottakeren vil være opptatt av å høre. Forsøk å huske hva som sto i utlysningsteksten; hva var viktig for virksomheten? Å ha forberedt seg på dette vil være viktig; husk at ansettende leder er opptatt av å få dekket sine og organisasjonens behov.

■ **Bruker dere personlighetstester i forbindelse med ansettelser?**
Hvorfor / hvorfor ikke?

– Personlighetstester er ett av flere verktøy en kan bruke i en rekrutteringsprosess. De gode testene kan for det første benyttes som et slags hypoteseverktøy, der kandidatens scorer gir oss mulighet til å stille oppfølgende spørsmål rundt kanskje sentrale personlighetstrekk

– De brukes aldri alene, alltid av en sertifisert og erfaren person, det skal alltid foretas grundige feedbacksamtaler: De kan suppleres av andre tester, som for eksempel motivasjonstester (hva motiverer vedkommende, og hva betyr mindre?), av evne- og ferdighetstester og så videre - alt etter hva som er relevant for stillingene. Typisk vil jurister kunne testes på verbal ferdighet; det er ikke alle som under tidspress er i stand til å forstå; finne innhold og mening i en tekst.



Navn: Merete Williams Berge

Tittel: Head of People and Organisational Development

Virksomhet/arbeidsgiver:
BAHR

BAHR

– Ser overraskende ofte søknader med feil firmanavn som tydelig bærer preg av å være en standardtekst

■ Hva ser du/dere etter i en søknad?

– Når vi leser søknader ser vi etter flere ting. For det første danner vi oss et inntrykk av hvem kandidaten er som person. Vi ser også etter hva vedkommende har oppnådd av resultater i tidligere jobber og studier, motivasjonen for å jobbe i BAHR og hva søkeren ønsker å bidra med hvis hun eller han ender opp med å begynne hos oss.

■ Hva bør unngås i en søknad/CV? Er det noen gjengangere som fort gjør at man havner i «nei-bunken»?

– En gjenganger som vi ser overraskende ofte er søknader med feil firmanavn og som tydelig bærer preg av å være en standardtekst som sendes ut til flere selskaper. Det kan gi et dårlig førsteinntrykk og er ikke det beste utgangspunktet i en jobbsøknad.

■ Hvor mye vekt legger dere på karakterer fra studiene?

– Naturlig nok vektlegges studiekarakterer, da disse forteller mye om søkerens kunnskapsnivå, samt hvor mye innsats og fokus som har blitt lagt ned i løpet av tiden som student. Når det er sagt, så er ikke karakterer alt. Vi ser på en kombinasjon av flere ting når vi vurderer søknader og kandidater. Vi prøver rett og slett å danne oss et bilde av hvilken personlig karakter søkeren har. Hva engasjerer vedkommende og hva brenner hun eller han for?

– Det er derfor viktig å opplyse om man har hatt jobb ved siden av studiene eller i ferier, traineeopphold, frivillige verv eller utenlandsopphold. Dette er ting som teller positivt når vi vurderer søknader fra nyutdannede. Når det kommer til mer erfarne kandidater, vil resultater oppnådd hos tidligere arbeidsgivere tillegges stor vekt. Likevel må disse kandidatene også evne å presentere et bilde av seg selv utover det faglige.

– For oss er dette viktig da vi er opptatt av å finne personer som passer inn i BAHR, ikke bare faglig, men også sosialt, og som kan kjenne seg igjen i våre verdier og bedriftskultur.

■ **Når kandidaten er et steg videre og møter til intervju**
– hva legges vekt på under intervjuet?

– Blir man kalt inn til et intervju hos oss har man allerede de formelle kvalifikasjonene på plass. Fokuset under intervjuet vil derfor være mer på personlig egnethet og motivasjon.

– En av de vanligste feilene man som kandidat gjør i et jobbintervju er at man møter uforberedt uten å ha tenkt godt igjennom hvorfor man har søkt og hva motivasjonen er.

– Vi ser ofte at de kandidatene som er mest motivert har forbedret seg godt ved å lese seg opp i forkant og tenkt godt igjennom hvorfor man ønsker å jobbe i BÅHR. Dermed klarer de å formidle dette på en god måte under intervjuet. Da er man et langt skritt videre.

■ **Bruker dere personlighetstester i forbindelse med ansettelser?**
Hvorfor / hvorfor ikke?

– Tradisjonelt sett bruker vi ikke personlighetstester i forbindelse med ansettelser hos oss. Vår primære rekrutteringskilde er traineeordningen vår. Gjennom denne blir vi godt kjent med traineene under ukene de er hos oss.

– I mer tradisjonelle rekrutteringsprosesser sørger vi for å ha flere ansatte involvert i prosessen i tillegg til at kandidatene må gjennom et assessment som blant annet består av en caseoppgave.

Gikk fra jobber som kaiarbeider og frisør til å bli jurister i 50-årene

En gjenganger i samtaler er at mange er redde for å være «for gamle» til å endre kurs, forteller karriereveileder for jurister. Anne Lise Haavold og Hans Anders Theisen var 50 og 51 da de var nyutdannede jurister. I tillegg fant de kjærligheten på lesesalen.

 Tuva Bønke Grønning

– Det å gå fra jobben på kaia med vernesko til å få dager etter skulle møte opp noenlunde ren og pen i et kontorlandskap som jurist med ganske tilmålte datakunnskaper – det er klart det var en overgang, sier Hans Anders Theisen.

– Jeg husker jeg sendte mailer til meg selv med vedlegg dagen før så jeg visste at jeg mestret det i det minste.

Theisen har vokst opp med en far som var byrettsdommer og en bror som ble jurist. Da han i starten av 20-årene prøvde seg på noen jusforelesninger hadde han allerede fått smaken på å tjene egne penger i jobben som kaiarbeider i Trondheim. I tillegg drev han med hundekjøring, og jobben på kaia var enkel å kombinere med hobbyen.

Likevel hadde han alltid en liten drøm om å bli jurist. Det skulle imidlertid ta nesten 20 år før han høsten 1999 tok forberedende fag i en alder av 42 år.

– Da innså jeg at jeg fortsatt hadde evnen til å ta til meg lærdom. Etter en liten dytt fra ekskona tok jeg kontakt med friundervisningen i Trondheim og begynte på jusstudiene, forteller han.

Til tross for aldersforskjellen kom Theisen godt overens med medstudentene.

– Jeg kunne jo vært faren til de fleste, men ble tatt godt imot. Jeg hadde hus, så de kom hjem til meg og spiste, vi spilte fotball og hadde det veldig hyggelig, forteller han.

Også for Anne Lise Haavold ble møtet med yngre medstudenter utelukkende positivt.

– Jeg ble godt kjent med flere, og har faktisk fortsatt kontakt med noen av de jeg studerte med. Det er veldig hyggelig, sier hun.

Var frisør

For Haavolds del dukket jussen opp som et spennende alternativ da hun for alvor begynte å tenke på å endre yrke. Hun hadde jobbet som frisør i mange år, og barna begynte å bli eldre og trengte ikke like mye oppfølging som da de var små.

Ettersom Haavold hadde yrkesutdanning måtte hun først sikre seg studiekompetanse og tok deretter forberedende fag. Da hun var 45 år

tok hun med seg den yngste datteren til Bergen og begynte på jusstudiet.

– Jeg kjente at jeg måtte gjøre en endring for min egen del. Jeg hadde mange år igjen i arbeidslivet og måtte gjøre en endring. Jeg ville ikke være frisør til jeg blir 67, sier hun.

Halvannet år ut i det nye studiet i den nye byen dukker det opp en annen som skiller seg ut fra de yngre studentene – Hans Anders Theisen hadde da reist til Bergen for å ta en del fag der.

– Vi fant tonen med en gang, men det tok vel et års tid før vi ble kjærester, forteller de to i dag.

Etter studiene i Bergen har de to bodd i Vadsø sammen, og i dag bor og jobber de begge på Lillehammer.

Karriereveileder: – Aldri for sent

Inger-Christine Lindstrøm er karriereveileder i Juristforbundet. Hun forteller at veldig mange er opptatt av hva de bør ha gjort og oppnådd innen en viss alder.

– Mange er redde for at de aldri kan bli ledere eller for eksempel få advokatbevilling hvis de ikke har fått det til innen de er 40, mens andre er bekymret for om de er for gamle til å endre retning eller lære seg et nytt felt, sier Lindstrøm.

Så når er det egentlig for sent?

– Jeg vil nesten si aldri, sier hun, og forklarer:

– Dette er en bekymring jeg møter på veldig ofte, men ofte hand-



Anne Lise Haavold og Hans Anders Theisen
jobber og bor på Lillehammer. (Foto: Privat)

ler det mer om kompetanseutvikling, klarhet omkring egne styrker og utviklingsområder og ikke minst guts. Det er få showstopperer som bare går på alder når vi snakker om karriere.

Lindstrøm mener det ikke er nødvendig å konkludere med at det er for sent selv om det kan kreve mye innsats å få til en karriereendring. Det er lett å glemme at det faktisk er hele 30 år mellom 40 og 70.

– I mange tilfeller er det ikke de helt store endringene mange drømmer om heller. Ofte kan det handle om å dytte seg selv litt ut av det vannte og av komfortsonen. Lære seg noe nytt. Ta noen initiativ. Skaffe seg informasjon. Snakke med noen som er der du kunne tenke deg å være selv, sier hun.

– Satt på spissen er det lett for å konkludere med at «det er for sent» basert på at en har sendt noen mindre gjennomarbeidede jobbsøknader og sin ikke alt for tydelige CV som svar på en utlysningstekst på en jobb som man ikke helt har undersøkt hva innebærer.

Både Haavold og Theisen er enige, og ingen av dem har angret på at de gjorde store endringer såpass sent i yrkeskarrieren.

– Nå er jeg 60 og tenker vel at det er for sent å endre kurs, men når man er i 40-årene er man jo midt i sin beste alder, sier Haavold.

– Det har vært en drøm som har gått i oppfyllelse. Jeg hadde heller aldri trodd jeg skulle få advokatbevilgning, og var nok den eldste på advokatkurset den gangen.

Jobb i nord

Selv om begge både trivdes på studiet og trives med valget er de også åpne på at det har vært utfordringer underveis. Da Theisen etter 7,5 år med studier var jobbsøkende jurist på 51 opplevde han å konkurrere om jobber med andre på samme alder med 20 års arbeidserfaring.

– I fire år var jeg nok den høyest utdannede kaiarbeideren på jobb. I ettertid ser jeg at jeg nok søkte på

altfor attraktive stillinger med mange søkere, sier han.

Men etter en god del jobbsøknader fikk han napp i Fylkeskommunen i Finnmark og flyttet til Vadsø, hvor Haavold hadde fått jobb som advokatfullmektig ved Sentrum Advokater.

Etter en stund ble han tilbudt jobb i Landsbruksdirektoratet i Alta.

– Han som hadde ansatt meg i fylkeskommunen hadde byttet jobb og oppfordret med til å søke i Landsbruksdirektoratet. Det var litt gøy å oppleve i en alder av 61 år, forteller Theisen.

Allerede under studiene begynte Anne Lise Haavold å tenke på hvilke emner som kunne lønne seg å velge med tanke på å få jobb.

– Jeg valgte skatterett og selskapsrett, og begynte først som eidsmægler da jeg var ferdig. Jeg hadde søkt en god del jobber før jeg fikk napp i Oslo, forteller hun.

Etter en stund fikk hun jobb som skattejurist, før hun ble advokatfullmektig og fikk advokatbevilgning i 2015, i en alder av 54 år.

Nyutdannet og gråhåret

I dag bor og jobber juristparet på Lillehammer: Haavold hos Kommunadvokaten og Theisen hos Statsforvalteren i Innlandet.

Haavold mener det er flere fordeler ved å studere og endre kurs når man er eldre.

– Du er roligere i deg selv. Du har bestemt deg for noe og går for det. Jeg opplevde at jeg ikke ble like lett distraherert som da jeg var yngre, sier hun.

– Det samme gjelder nok når du skal ut i jobb. Du har en større trygghet i deg og andre type erfaringer som er nyttige.

Begge forteller at venner og familie har vært positive og støttende underveis. I dag er også begge Haavolds barn utdannet jurister.

– Jeg er ganske ydmyk som person, og er ikke redd for å blottlegge meg. Jeg har vært utrolig heldig med sjefer og kollegaer som har hjulpet meg, forteller Theisen.

– En ulempe med å være gråhåret og fersk i en jobb er at folk du treffer ofte tror du har vært i stillingen eller yrket i 30 år. Men da får man bare si det som det er, ler han.

Karriererådgiverens råd

Karriereveileder Inger-Christine Lindstrøm anbefaler deg som ønsker en endring å skaffe deg god oversikt over den kompetansen du alt har, både faglig og personlig. Så kan du stille spørsmålet «Hva ønsker jeg mer av?».

Her er noen tips fra karriererådgiveren:

- Øv deg på å beskrive kompetansen din. Skriftlig og muntlig
- Mange glemmer at de også har annen kompetanse enn den juridiske. Digital kompetanse, ledelse/prosjektledelse, språkkompetanse, økonomi-kompetanse? Denne er ofte også svært relevant.
- Legg en plan og bestem deg for hvordan du vil ta fatt på ditt «prosjekt karriereendring»
- Vær innstilt på at det kan ta tid. Ikke gi deg!
- Ofte er en videre- eller etterutdanning det som skal til, men ikke alltid. Finn ut hva du behøver.
- Snakk med andre som jobber med du også ønsker å jobbe med. Hvordan gikk de frem? Har de noen gode råd til deg?
- En karriereendring behøver ikke å gå oppover på karrierestigen. Ønsker du å gå sideveis, eller kanskje du ønsker deg en jobb med mindre ansvar?
- Gjør det beste du kan ut av jobben du har eller situasjonen du er i mens du planlegger og jobber med karrierendringen din
- Ha gjerne både en «Plan A» og en «Plan B»



JURIST
FORBUNDET

Foto: iStock.com/ediaphoto

Har du flyttet eller byttet arbeidsgiver?

Det er viktig at vi har riktige opplysninger om deg.
På Min side kan du se og endre dine medlemsopplysninger.

På Min side finner du:

- ✓ E-postadresse
- ✓ Mobilnummer
- ✓ Adresse
- ✓ Arbeidsgiver
- ✓ Dine samtykker
- ✓ Hvem som er din tillitsvalgt
- ✓ Hvilke kurs du tidligere har deltatt på

**Oppdater din
medlems-
informasjon**

Slik kaprer du jobbene som ikke utlyses

Mange jobber lyses aldri ut, men det trenger ikke bety at drømmearbeidsgiveren ikke er interessert i deg og din kompetanse.

 Tuva Bønke Grønning

I fjor høst skrev danske Djøfbladet at en undersøkelse viser at hele 69 prosent av stillingene i små private bedrifter besettes uten noen gang å ha vært utlyst. For mellomstore og store bedrifter er tallet henholdsvis 61 og 56 prosent.

– Jeg kjenner ikke til konkrete tall fra Norge, men dette fenomenet er på ingen måte ukjent, sier Inger Christine Lindstrøm.

Hun har jobbet som karriereveileder i 15 år, og i omtrent halvparten av disse også i Juristforbundet. Hver uke snakker hun med omkring 8–10 jurister, advokater og jusstudenter på jobb jakt eller som trenger karriereråd.

– I likhet med i Danmark er dette såkalte skjulte arbeidsmarkedet i hovedsak en realitet i det private. I det offentlige er det tydeligere regler for at stillinger skal lyses ut, men også der kan det være unntak, sier Lindstrøm.

Stor variasjon i metode

I privat sektor finnes det ingen regler for at en stilling må lyses ut med en jobbannonse, og det er stor variasjon i hvordan firmaene leter etter nye ansatte, forteller karriererådgiveren.

– Noen legger ut stillingsannonser flere steder, mens andre kanskje bare legger ut utlysninger på egen hjemmeside. Andre igjen legger de aldri ut, men velger å bruke headhuntere eller egne nettverk til å finne aktuelle kandidater, sier Lindstrøm.

Hun trekker frem rekruttering av fullmektiger i advokatbransjen som et eksempel på at ansettelsesprosesser gjøres ulikt fra firma til firma.

– Noen går til universitetene og fanger inn studenter, andre oppfordrer til kontakt på hjemmesidene, mens andre ikke aktivt leter, men

likevel kan være åpne hvis du tar kontakt. Mange er ikke aktivt på utkikk etter fullmektiger, men interessert om det dukker opp en interessant kandidat, sier Lindstrøm, og fortsetter:

– Det er også utbredt at et midlertidig behov dekkes med vikarer. Det handler ofte om å håndtere en usikkerhet rundt fremtidig behov.

Karriererådgiveren har inntrykk av at mens noen firmaer ikke vil vise utad at de trenger folk, tenker andre at det viser at det går bra for firmaet hvis de utlyser stillinger.

– Ofte er det slik at det er de ansatte som påpeker at det finnes et behov, og så begynner man da med å be om tips til aktuelle kandidater.

Gjør undersøkelser

Men hvis du ikke blir anbefalt av en bekjent eller du går rundt med en drøm om å jobbe i en bestemt virksomhet – hvordan får du kloa i en jobb akkurat der?

Inger Christine Lindstrøm har noen tips, og mener du ofte kan komme langt på vei ved å ta de første skrittene selv.

Rådet er å tørre
å søke – det verste som
skjer er at man får et
høflig avslag

– Mange tror at de skal ringe og spørre om de har en ledig jobb. Det er som regel ikke den beste fremgangsmåten. Svaret vil i mange tilfeller være tja, sier hun.

Hun anbefaler at du heller begynner med å skaffe deg mest mulig informasjon om bedriften, og så kanskje finner frem til en leder for den eller de avdelingene du tenker kan være aktuell.

Deretter kan en e-post være en fin begynnelse.

– Si at du har noen spørsmål om dem som arbeidsplass og be om en kort prat, sier Lindstrøm, og legger raskt til:

– Ikke bli satt ut om du ikke får svar, men følg opp.

Ikke CV med én gang

Å starte med en e-post med et eller to spørsmål er ofte en fin start som ikke føles for overveldende eller tidkrevende for den som mottar den, mener Lindstrøm.

Hun advarer mot å legge ved CV-en for tidlig.

– Det er ikke alltid riktig å legge ved en CV med én gang. Finn først ut om du snakker med rett person, og det kan hende du skal vente med å sende CV-en til du blir bedt om det.

– Når jeg snakker med jurister sier mange at de har sendt CV-en sin flere steder, men at det ikke virker. Da har de ofte sendt den for tidlig, og ikke fulgt opp. CV-en skal sendes etter at har snakket med en person som har bedt deg sende den, etter at du har gjort deg interessant, sier hun.



Anne Therese Bogen er HR-sjef i advokatfirmaet Thommessen.

Den første kontakten bør heller handle om at du viser interesse, sier du synes arbeidsplassen er interessant og gjerne kommer med en begrunnelse.

– Spør hva de ser etter i en medarbeider. Det kan være den starten som gjør at du jobber i det firmaet om noen år. Det er ikke nødvendigvis en quick fix, men du kan være heldig. Ved å signalisere til de rette miljøene at du er på jakt kan du bli med i konkurransen om en jobb som ikke utlyses, sier Lindstrøm.

– Du må være synlig på en positiv måte. Det er en effektiv måte å dukke opp i andres tanker når de senere skal lete etter folk.

LinkedIn

Lindstrøm trekker frem LinkedIn og andre sosiale medier som en annen mulighet til å vise seg frem, viser frem kompetanse og interesseområder.

– I fagmiljøer kjenner mange hverandre, men jeg ser likevel gang

på gang at mange veldig flinke folk forblir godt bevarte hemmeligheter fordi de ikke er så komfortable med å være synlig hverken faglig eller personlig.

– En LinkedIn-profil viser hva du har å by på, og plattformen kan være en mulighet til å vise hva du er spesielt opptatt av og engasjert i, og ikke minst din faglige kompetanse. Andre plattformer og eventuelt blogger kan også være gode muligheter til å gjøre seg selv mer synlig, men er ikke nødvendig for alle, tror karriererådgiveren.

– Men kanskje kan du skrive andre steder? En artikkel? Skrive en kronikk? Undervise i noe? Ta et kurs? spør hun.

– Det finnes mange spennende jobber som ikke utlyses. Et kortere oppdrag for en arbeidsgiver eller et vikariat kan også være en god mulighet til å få en fot innenfor. ►

“ Vi benytter
nettverket vårt
aktivt

Venner og bekjente i bransjen

Hos Wikborg Rein annonserer de enkelte stillinger på sine hjemmesider og i sosiale medier, og opplever å få mange gode søkere gjennom disse kanalene. Når det gjelder nyutdannede kommer de gjerne inn enten via firmaets trainee-programmer eller via søknad på deres hjemmeside.

– Vi har en klar strategi på hvor mange traineer og fullmektiger vi ønsker og hva slags profiler vi har behov for, og fyller rollene med de beste og mest aktuelle kandidatene som søker. Imidlertid rekrutterer vi også erfarne advokater, og her ser vi litt færre kvalifiserte søkere de gangene vi annonserer, forteller HR-sjef Christian Winsnes.

Winsnes sier de også til enhver tid er på jakt etter gode advokater.

– Vi benytter nettverket vårt aktivt, har følelse ute om hvem som kan være interessert i å ta steget inn til oss, og vi opprettholder og ivaretar en god relasjon og dialog. Ofte starter slike prosesser med en kartlegging av kandidater som vi mener er gode profiler for oss, ut fra hvilke behov vi har og hvilke kompetanser vi ønsker inn i teamene. Her ansetter vi ofte via nettverk, ved at vi kontakter kandidaten direkte eller at kandidaten tar kontakt med oss, sier han.

Nettopp det at de ofte bruker nettverk og ser etter gode kandidater selv er som regel årsaken til at de gjør ansettelses som ikke har vært utlyst i form av en stillingsannonse.

– Vi opplever også at kandidater kontakter oss, noe som medfører at



Christian Winsnes er HR-sjef i Wikborg Rein.

vi foretar en analyse av våre behov og ser om det er en god match med eksisterende profiler, sier han.

Winsnes vil imidlertid berolige nyutdannede jurister med at det å få sin første jobb ikke nødvendigvis skjer via nettverk.

– Dersom du er nyutdannet og ønsker å bli en del av Wikborg Rein skjer det enten via våre åpne stillingsannonser på hjemmesiden eller via våre trainee-programmer. Her er rådet å tørre å søke – det verste som skjer er at man får et høflig avslag. «Den som intet våger intet vinner» er i høyeste grad sant her. Men etter hvert som man har arbeidet noen år blir det å være bevisst på sitt nettverk og verdien av dette veldig viktig, sier han, og fortsetter:

– Delta på faglige arrangementer, hold kontakten med venner og bekjente i bransjen, og ta aktivt kontakt med personer du ønsker en relasjon til i jobbsammenheng er gode tips for å få drømmejobben.

Vurderer åpne søknader fortløpende

Anne Therese Bogen er HR-sjef i advokatfirmaet Thommessen. Hun forteller at de i all hovedsak rekrutterer nyutdannede jurister. Omtrent 80 prosent av disse kommer fra

deres egen traineeordning, og får ofte tilbud om jobb før de er ferdig med studiene.

I disse tilfellene blir det ikke utlyst stillinger.

– Dersom vi har behov for medarbeidere innen et spesielt fagområde eller med spesialkompetanse, utlyser vi stillingene på relevante plattformer og bruker våre egne hjemmesider og sosiale medier for å promotere ytterligere, forteller hun.

Bogen forteller at man på deres hjemmesider til enhver tid kan sende en åpen søknad. De påpeker at de fleste firmaene tar imot slike søknader, og at det er lurt å sende en åpen søknad dersom det ikke ligger konkrete stillingsutlysninger ute.

– Vi mottar jevnlig søknader fra både nyutdannede og kandidater med erfaring og vurderer alle søknadene løpende. Våre egne medarbeidere er også flinke til å tipse om aktuelle kandidater som kunne tenke seg å jobbe hos oss. Gode kandidater finner vi alltid plass til, sier hun.

Hun har dette tipset til deg som ønsker å sende inn en slik åpen søknad:

– Pass på å få frem hvorfor du har lyst til å jobbe akkurat der, og benytt også gjerne kontakter i firmaet dersom du har det.



Foto: iStock.com/porcorex

Noen gjør mer for rettssikkerheten enn andre. Noen kjemper hardere for at loven skal være lik for alle, at alle skal ha samme mulighet for å få de rettighetene lov- og regelverket gir dem. Det er disse Juristforbundet ønsker å trekke fram som eksempler og helter – som verdige til Rettssikkerhetsprisen 2021.

Foreslå kandidater til Rettssikkerhetsprisen

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

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

Prisen er på kr 100 000,-. Den deles ut på Rettssikkerhetskonferansen onsdag 6. oktober 2021 i Gamle Logen og på nett.

Juryen for Rettssikkerhetsprisen består av:

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

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

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

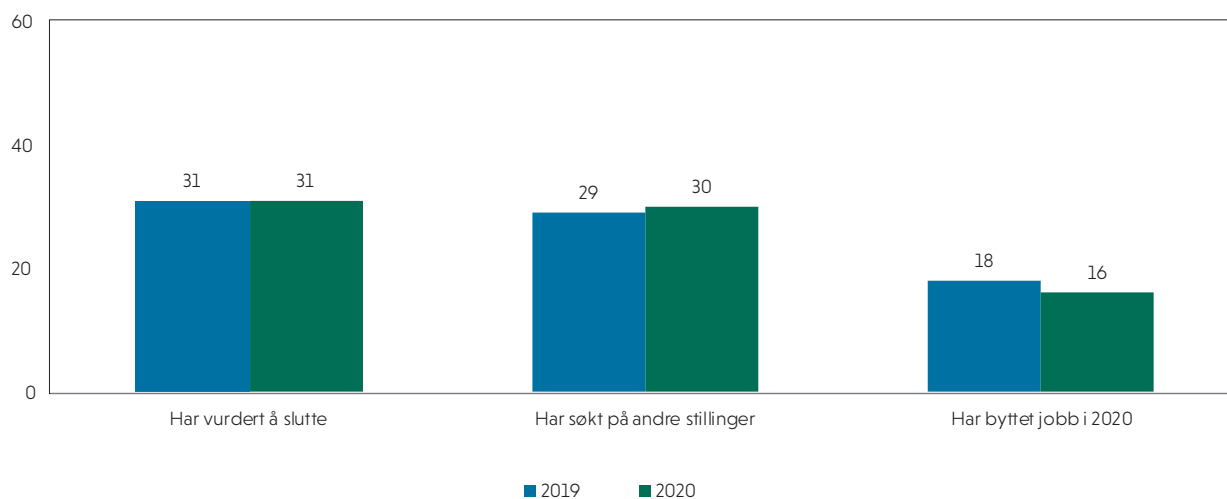


JURIST
FORBUNDET

Rettssikkerhet

Øvrige kriterier og mer informasjon på www.juristforbundet.no. Frist for nominering er **7. mai**.

Så mange har vurdert å skifte, eller har skiftet, jobb



- Andelen jurister som har vurdert å bytte jobb eller søkt andre stillinger siste 12 måneder er temmelig stabil sammenliknet med 2019.
- Andel som har byttet jobb har gått ned med 2%-poeng.



Tryg
Legehjelp

Trenger du henvisning, resepter eller en kort sykemelding?

Med Tryg Legehjelp inkludert i medlemskapet sparer du både tid og penger. Et legebesøk tar i gjennomsnitt 3 timer. Med vår online legehjelp kan du få løst en stor del av legebehovet gjennom en telefonsamtale. Spar tid og penger ved å unngå unødvendige legebesøk.

Tjenesten er åpen hele døgnet hele året og det er ingen ventetid. Tjenesten kan også benyttes av ektefelle/samboer og barn.



JURIST
FORBUNDET

Forsikring

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

Realiserte gründerplanene da hun ble permittert

Tanken om å starte for seg selv hadde sakte grodd seg frem over lengre tid, men da koronapandemien kom og Lene Kjemphol Loy ble permittert kastet hun seg ut i det.

 Tuva Bønke Grønning

Tidligere hadde Loy jobbet i offentlig sektor i mange år og med byplanlegging i Bergen og omegn siden 2012.

– Jeg hadde funnet mitt felt, et spennende krysningsfelt hvor jussen møter marked, politikk og etikk sammen med mange andre fagfelt og løsningene ikke alltid er åpenbare. Det er utstrakt bruk av skjønn og mange kolliderende hensyn som skal tas, sier hun.

Hun forteller at hun har hatt det hun kaller en «langvarig identitetskrise som jurist i dette fagfeltet».

– Jeg så fort at to streker under svaret passer dårlig når det kommer

til byplanlegging. Gode løsninger krever samarbeid. Man ser at advokater ofte brukes i slike saker, men de kommer ofte inn sent og har ikke den dialogiske kompetansen for å skape samarbeid fra start, mener hun.

– Jeg vil være det konfliktavvengende alternativet og finne løsninger som alle vinner på.

Permittert

Loys ferd mot eget firma startet noen år tilbake, da hun fikk beskjed om at de ansatte i Bergen kommune skulle over i åpent kontorlandskap. Hun syntes ikke løsningen fungerte for henne.

– Jeg la ut en CV på Finn, nærmest litt i affekt, og jeg var lite forberedt på å bli kontaktet allerede dagen etter, forteller hun.

– Jeg er litt eventyrer, så jeg bestemte meg for å gripe sjansen. Jeg kom inn i et litt mer hektisk miljø. Det var en helt ny og spennende hverdag.

Etter en stund gikk ferden videre igjen for Loy, og hun begynte et samarbeid med et kollektiv med alt fra arkitekter, byplanleggere, designere og prosjektutviklere for sosial bærekraft og jurister.

Men samtidig som koronapandemien kom til Norge ble det gjort organisatoriske endringer som gjorde behovet for juridiske tjenester i selskapet mindre. Loy ble permittert i midten av mars mai.

– Jeg bestemte meg ganske fort for å starte for meg selv. Jeg tenkte «nå gjør jeg det bare», forteller hun.

Innen mai oktober var Byjuristen oppe og gikk.

– Det er klart det var litt skummelt å starte for seg selv, men jeg visste jo at oppdragene ville fortsette, spesielt innen regulering, som er mitt kjernefelt. Oppdragsmengden har vært ganske stabil, forteller hun.

Vil satse etter utdanning

For Loy var også et ønske om å ta en master i konfliktmeglingsløsning i København en av drafaktorene. Som selvstendig næringsdrivende ville hun kunne styre dagene mer selv og enklere kombinere jobb og studier.

– Det hele har gått ganske bra. Jeg har ikke brukt noen midler på markedsføring, og der har jeg en del å lære. Oppdragene er stabile, men jeg tar det med fatning at det ikke har tatt helt av, sier Loy.

Det er viktig med
et kritisk søkelys på
eget fagfelt. Hva kan
gjøres annerledes,
hva kan være din rolle?



Nå er planen å bygge seg opp sakte og satse mer for fullt når hun har fullført masteren. En langsiktig drøm er å koble på flere innen andre fagfelt og bli et alternativ til advokatmarkedet i Bergen på området.

– 80 til 90 prosent av alle bygge- og reguleringssaker foregår i privat regi, og de møter forskjellige myndigheter på en myndighet, i form av kommunen, i den andre siden. Det bygger seg ofte opp har bygget seg opp steile fronter, og det er et problem med tillitt. Jurister som tenker mer dialog kan ha en viktig brobyggerrolle, mener Loy.

Hun forteller at tidligere kollegaer, venner og familie har vært positive og veldig interessert i prosessen. Til andre som går med lignende tanker oppfordrer hun til å ha et undersøkende blikk på eget fagfelt.



Lene Kjemphol Loy. (Foto: Privat)

– Det er viktig med et kritisk søkelys på eget fagfelt. Hva kan gjøres annerledes, hva kan være din rolle? Jussen er et godt verktøy å ha i bunn, men det kan bygges på og utvides med mer forståelse, sier hun.

– Det er vanskelig å være generalist i dag. Hvis man skal klare seg på egenhånd tror jeg det går mot mer spesialisering. Jussen må bli et bedre konflikthåndteringsverktøy.

Fem fallgruver

Sigrid Ulekleiv er oppstartslos hos DNB og hjelper personer som har tanker eller planer om å starte for seg selv. Hun gir fem viktige punkter å tenke på:

Et godt team

Når du starter opp et nytt selskap skal du gjerne være økonomiansvarlig, markedsansvarlig, selger mm. Etter hvert som man vokser anskaffer man gjerne et team ansatte, regnskapsfører mm. Dette gjør at man som gründer av selskapet har mer tid til å ha fokus på det man faktisk er god på og utvikle selskapet. Sammensetning av team er et av nøkkelkriteriene for suksess. Man kan sjeldent bygge et stort selskap alene og da er sammensetningen av team ekstremt viktig.

God forretningsplan

Gjør analyse av markedet ditt og lag en god forretningsplan. Hvor stort er

kundegrunnlaget, hvem er konkurrentene dine? Hva tilbyr du som gjør at folk skal velge deg og ditt selskap kontra andre tilbydere? Og ikke minst lag en plan for hvordan du skal nå kundene. Spesielt nå i tiden vi står i med pandemien. Nå er det viktigere enn noen gang å tenke digitalt.

Ha is i magen

Kundene kommer ikke over natten. Heller ikke produktet/tjenestene du skal levere. Det tar tid å bygge seg opp, mange gir seg kanskje rett før de er over kneika. Hold ut, det er hardt arbeid, men du kommer dit med innsats og tålmodighet.

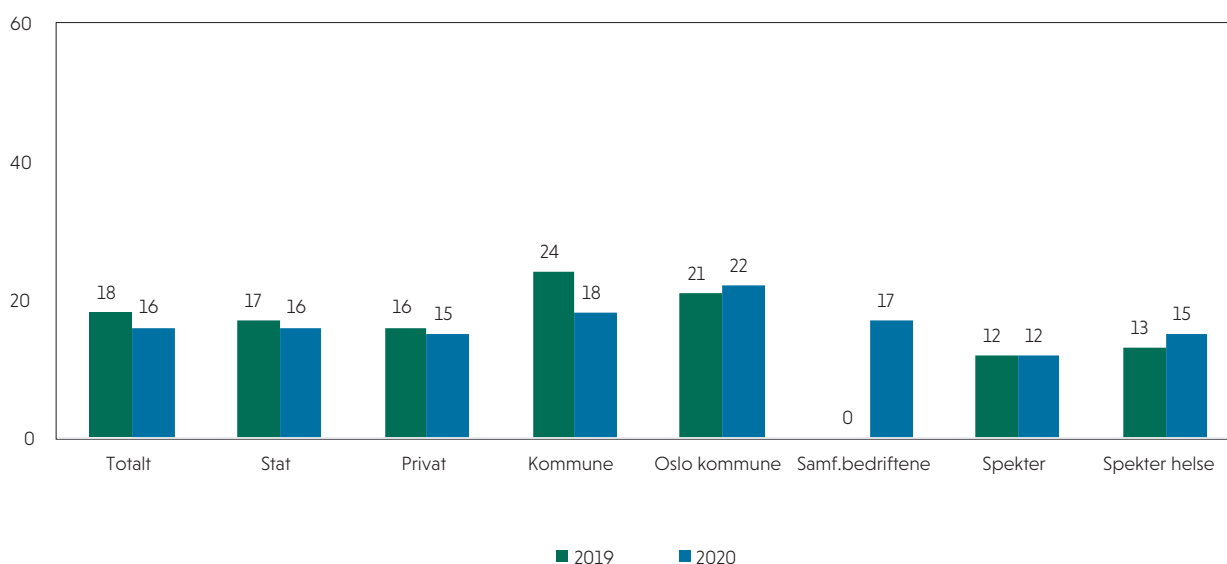
Kontroll på økonomien i selskapet

Ha kontroll på økonomien i selskapet. Dette er en av de vanligste fallgruvene. Lag budsjett. Ha kontroll på inntektene og utgiftene i selskapet. Det kan være positivt i starten, da man er tvunget til å følge spesielt med på det økonomiske livet i bedriften selv.

Finansiering

Å ha god kontroll på økonomien er viktig. Ofte kommer man til et punkt hvor man trenger ekstra kapital for å vokse. Om det er tilfelle, velg eventuelle investorer eller samarbeidspartner med omhu. Trenger man finansiering av bank eller lignende, sørg for å etablere et godt forhold til banken. Ikke vent med å innhente kapital før det er helt tomt i kassa.

Jobbskifte i ulike sektorer



Sivilombudsmannen arbeider for å gjøre offentlige myndigheter bedre, styrke tilliten til forvaltningen og bidra til at offentlig forvaltning respekterer og sikrer menneskerettighetene. Sivilombudsmannen holder til sentralt i Oslo. Virksomheten har fem fagavdelinger og en administrasjon, og har for tiden om lag 70 ansatte.

Vil du være med og forebygge krenkelser av mennesker som er fratatt friheten? **Assisterende avdelingssjef - menneskerettigheter**

Vi søker en dyktig og inspirerende nestleder til Sivilombudsmannens forebyggingsenhet. Forebyggingsenheten ivaretar Norges forpliktelser etter tilleggsprotokollen til FNs konvensjon mot tortur og umenneskelig behandling. Vi undersøker forholdene for de som er fratatt friheten i fengsler, politiarrester, tvungen psykisk helsevern, barnevernsinstitusjoner, sykehjem og boliger for mennesker med utviklingshemninger. Stillingen er nyopprettet.

For mer informasjon og for å søke: www.sivilombudsmannen.no / www.headvisor.no.

Du kan også kontakte vår rådgiver i Headvisor Per Inge Hjertaker, tlf. 917 29 682, eller Sivilombudsmannen ved avdelingssjef Helga Fastrup Ervik, 408 44 875.

Søknadsfrist 04.05.21. Vi ønsker gjerne at du viser din interesse i god tid før fristens utløp.



Karriereskifte for rettshjelpsgründer

Da Cathrine Moksness sluttet som leder i Gatejuristen, hadde hun hodet fullt av tanken om et annerledes og innovativt rettshjelpstilbud. Nå er hun i gang med et nytt krevende prosjekt. – Jeg trigges av å finne løsninger og blir entusiastisk når jeg ser muligheter til å gjøre noe bra, sier «rettshjelpsgründeren» om hva som er drivkraften.

 Ole-Martin Gangnes

I fjor sluttet Cathrine Moksness i Gatejuristen etter femten år, rettshjelpsorganisasjonen hun var helt sentral i å bygge opp og som hun i sin tid hadde ideen til. Nå er hun i gang med å etablere et nytt rettshjelpstilbud, med navn «Rettscenteret».

Moksness satt også i Rettshjelpsutvalget, som leverte sin NOU i fjor, hvor hun ønsket et mer variert og

nytenkende «leveringsapparat» for rettshjelp. Tankene fra arbeidet i utvalget og erfaringen fra femten år med rettshjelpsarbeid tar hun nå med seg inn i det nye prosjektet. Med støtte fra blant annet Statens sivilrettsforvaltning er arbeidet i gang.

– Jeg har gjort meg mange erfaringer etter å ha jobbet med dette feltet i mange år. Vi ønsker å utvikle et bedre rettshjelpstilbud med rettshjelp for alle. Vi har et profesjonelt styre med bred og relevant juridisk kompetanse og erfaring, og selv har jeg lang erfaring fra frivillig sektor. Vi ønsker å nå utsatte og sårbare – både barn, unge, voksne og eldre. I oppstartsåret starter vi med barn og unge i Oslo, men det langsiktige målet er å bidra til et bedre landsdekkende rettshjelpstilbud, sier hun.

Rettshjelpen skal ytes ved å være tilgjengelige både fra kontor, ved digitale- og web-baserte løsninger og som oppsøkende virksomhet. Rettscenteret skal opprettes og drives ut fra et «dugnadsprinsipp» der både det offentlige og private bidrar med innsats, støtte og midler.

– Vi er i gang med å rekruttere både ansatte og frivillige til å drifte sen-

teret. Vi ønsker frivillige blant både jusstudenter, jurister og advokater.

– Hvordan skal det tenkes nytt?

– Det skal utvikles en modell som tar utgangspunkt i klientenes behov, er kostnadseffektiv og tar distriktene i bruk. Og ikke minst må man være fremtidsrettet når det gjelder innovasjon og digitale- og web-baserte løsninger. Vi skal utvikle nye modeller for å nå flere og vi skal være et supplement til andre tiltak. Det er mange andre som driver godt arbeid på feltet.

– Hvilke erfaringer tar du med deg inn i dette?

– Gatejuristen ble utviklet og spredt over store deler av landet. Vi utviklet modeller for hjelp innen både juss og økonomi og laget et kvalitetssikringssystem. Erfaringene fra arbeid med sårbare grupper skal jeg ta med videre og vi skal rette oss inn mot innovasjon og nytenkning. Det skal ligge i vårt DNA.

– Erfaringsmessig er det slik at mange ikke liker endring, men vi må hele tiden ha fokus på klientens behov. Jeg videreutviklet også ideen til dette da jeg satt i Rettshjelpsutvalget.

Det ble noen samtaler
rundt kjøkkenbordet
hjemme. Jeg kunne ha
gjort noe helt annet

Pågangsmot

– Hvordan er det å skulle kombinere mye jobbing med privatliv? Å bygge opp noe nytt krever vel en del energi og pågangsmot?

– Jeg har tre gutter, men småbarnsperioden er over og jeg har fortsatt mye å gi på dette feltet. Det var et momentum for å starte dette nå. Jeg er full av pågangsmot og ser store muligheter for å nå ut med rettshjelp til flere. Men jeg har jo ikke barn alene, jeg har en mann som har vært der hele tiden. Det går an å kombinere arbeidsliv og familieliv. Det er min erfaring. Og det er veldig viktig å ha et liv ved siden av jobben, men i en oppstartsfase vil det bli nedprioritering av egentid.

– Hva slags leder er du?

– Jeg har hatt god erfaring og suksess ved å gi andre tillitt og ved å delegere. Man klarer ikke å oppnå gode resultater uten det og jeg ønsker å ha med de som er flinkere enn meg. Og jeg klarer å finne flinke folk og sette sammen gode team. På den måten får man folk til å bevege seg framover og til å strekke seg etter litt hårete mål. Man må sette delmål og man må markere milepæler.

– Er det utfordrende å starte opp noe nytt?

– Jo, men jeg har gjort dette før. Jeg har etablert flere tiltak og prosjekter, i tillegg til å ha initiert og bistått oppstart av de andre gatejuristkontorene i Norge, så jeg mye om hva som skal til. Men det er klart det må jobbes mye i en oppstart. Mange dyktige og engasjerte frivillige er med på denne rettshjelpsdugnaden, i tillegg til et profesjonelt og kompetent styre med lang, bred og relevant erfaring.



Cathrine Moksness er i gang med å etablere et nytt rettshjelpstilbud
(Foto: Ulrikke Linge)

Ville ikke gi slipp

– Vurderte du andre ting når det ble klart at du skulle ta et karriereskifte?

– I en periode gjorde jeg det. Det ble noen samtaler rundt kjøkkenbordet hjemme. Jeg kunne ha gjort noe helt annet. Men så klarte jeg ikke å gi slipp på denne tanken om Rettsenteret. Jeg så muligheten til å bygge noe på et felt jeg vet veldig mye om. Ideen om dette ville ikke gi slipp.

– Når man har det slik, blir det til at man begynner å lage noen planer, snakker litt med folk osv. Jeg vet at dette har store sjanser for å lykkes. Jeg kan vise til tidligere resulta-

ter og til gjennomføringsevne. Jeg trigges av å finne løsninger og blir entusiastisk når jeg ser muligheter til å gjøre noe bra. Det er vel en indre drivkraft.

– Hvilke råd har du til gründere?

– Du må beholde entusiasmen og den indre drivkraften. Blir du møtt med kritikk skal man ta det konstruktivt og se om du kan bruke det til noe bra. Ikke mist fokus og vær profesjonell. Det er litt som å være mamma; du må ikke la deg lett vippe av pinnen.

Personlighetstester

– Brukes fordi man har forstått at rekruttering er en profesjonell aktivitet

Vår evne til å velge ut den best kvalifiserte arbeidstakeren, basert på en times samtale, er elendig, sier Jan Ketil Arnulf. Han tror mer standardiserte prosesser vil være veien å gå.

 Tore Letvik

Psykolog og professor ved Handelshøyskolen BI, Jan Ketil Arnulf, forteller at personlighetstester ved ansettelser brukes i stadig større omfang i Norge.

– En av grunnene til at slike tester brukes i økende grad er at man har forstått at rekruttering er en profesjonell aktivitet. For å få gjort dette forsvarlig, må man investere i tid og krefter og en vesentlig del av en kvalitativ og god rekrutteringsprosess er en standardisert prosess. Så standardiseringen er i seg selv et poeng. Derfor tror jeg standardiserte prosesser vil være på frammarsj, sier Arnulf til Juristen.

– Hvorfor mener du det er å foretrekke?

– Det er veldig enkelt; vi mennesker er veldig dårlige menneskekjennere. Vår evne til å velge ut den

best kvalifiserte arbeidstakeren, basert på en times samtale, er elendig. Vi former oss jo alltid inntrykk av andre mennesker, og det inntrykket vi former oss er det inntrykket vi har – og da tror vi at vi forstår hvem den andre personen er.

– All systematisk undersøkelse av lederes eller andre rekruttereres evne til å gjette på fremtidige prestasjoner og samarbeidsforhold, viser at vi er veldig dårlige til det.

Han peker på at det er mange forhold som kan gjøre at man gjør feilvurderinger.

– Vi blir lurt hele tiden: av førstinntrykk, av ting vi tenker på, av egne referanserammer, av våre egne preferanser. Vi blir lurt trill rundt, fordi det er veldig vanskelig å spå om noe såpass dynamisk som fremtidig samarbeidsforhold og fremtidig faglig utvikling, fremtidig innsats og den type ting, sier Arnulf som likevel mener at det ikke er helt komplett umulig å spå.

– Vi kan gjøre bedre valg, og det gjelder ikke bare arbeidsgiveren, det gjelder jo like mye kandidaten. Det å prøve å lage en strukturert plattform som gjør at kandidaten og arbeidsgiver kan møtes for at begge parter skal ha så mye informasjon som mulig, gir en forutsetning for at dette skal bli et vellykket arbeidsforhold.

Kan skremme vekk

– Bruk av tester er ikke et forsøk på å avkle noen eller ha et røntgenblikk gjennom hodet på folk, men det viser seg at en systematisk gjennomtenkt tilnærming til rekruttering og utvelgelse gir mer tilfredsstillende resultater for begge parter.

Han påpeker også at veldig slit-somme prosedyrer har en tendens til å skremme vekk tenkelige arbeidstakere.

– Det viser seg at bare små elementer av standardisering av prosessen vil skape en gevinst for begge parter.

– Tidligere har personlighetstester av ulik type blitt møtt av kritikk og vært ansett for å være kontroversielle. Stiller det strenge krav til standardiseringen?

– Det er to lag i den debatten. Den ene er kvaliteten på testen, og den andre er den strukturen du bruker testen innenfor.

– Det finnes i dag mange tester på markedet som er veldig gode, mens det finnes tester som har blitt avslørt som ikke så gode, og i verste fall det reneste vås. Skriftanalyser er et skrekkeeksempel på det siste, sier BI-profesoren som peker på at det nå finnes mye forskning rundt testene.

Men det er ytterligere et nivå som er avgjørende sier Arnulf:



Professor Jan Ketil Arnulf. (Foto: Torbjørn Brovold)

– Det er hva du har tenkt å bruke dette til. Vi som er fagfolk på dette området, sier at testene i seg selv ikke er så verdifulle. Verdien ligger i den slutningen du med større eller mindre rett kan trekke ut av en test. Spørsmålet er altså hva du har tenkt å bruke testen til dersom du skal ansette folk. Vi tenker at en standardisert tilnærming alltid er å foretrekke fremfor en synsetilnærming.

Kvalitetskriterier

De aller fleste testene som er gode er laget av psykologiske forskere, sier han.

– Dette er en svær industri som har pågått i mange år, og representerer ingen synsing. Det er store statistiske kvalitetskriterier som ligger til grunn for disse testene. Dette er ikke å spå i hånden. Man samler på en standardisert type informasjon, noe som gjør det mulig å komme med bestemte typer presise forutsigelser om hva slags person dette er. I erkjennelsen av at det er veldig van-

skelig å ansette folk, så vil jeg si at den presisjonen aldri er kjempehøy, men standardiseringen på tvers av alle disse kriteriene vil bidra til en forbedring av evnen til å forutsi hvordan dette går for både kandidaten og medarbeiderne, sier Arnulf

– Ligger det der en mulighet for at mange blir valgt bort før de kommer til intervju?

– Det er viktig å være klar over at prosessen handler om å forsøke å finne en match mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Fra kandidatens side, hvis du er desperat etter å få deg en jobb, så kan du jo finne på å si hva som helst bare for å komme innenfor og få den jobben. Men i bunn og grunn er det viktig å ikke se på dette som en konkurranse, da det, dersom arbeidsmarkedet fungerer, burde være plass til de fleste. Og spørsmålet ditt som arbeidstaker er da – hvem er du best tjent med å jobbe sammen med? Fra det perspektivet vil organisasjoner ofte bruke test i et forsøk på å finne ut om du

egner deg her, sammen med oss. For begge parter er det viktigste å prøve å finne en som passer inn i jobben, noe som jo er en seleksjon.

– Hvor vanlig er det å bruke slike personlighetstester?

– Mitt inntrykk er at de aller fleste store bedrifter i Norge og veldig mange av de mellomstore gjør dette. Og etter hvert også ganske mange av de små.

Men det er ikke slik at test alltid er nødvendig

– Noen ganger så kan man jo blåse helt i den. Hvis eksempelvis kandidaten er en man vet leverer og håndterer de arbeidsoppgaver vedkommende skal utføre, og man er sikker på at ansettelsen vil være riktig, så er det ikke nødvendig med test. Det blir litt som å kjøpe en fotballspiller som alle vet er bra, hamrer ballen i mål til stadighet, og du kun trenger en målscorer. Da har en slik test ingen hensikt.

Ubehagelige temaer på jobbintervju

Hva skal jeg si på jobbintervjuet

Eller kanskje vært uten jobb en stund?

Hva om jeg har sagt opp på grunn av konflikt og ikke har referanser fra forrige arbeidsgiver?

 Tuva Bønke Grønning



når jeg har fått sparken?

– Du skal aldri lyve, men det er stor forskjell på å ikke lyve og å ikke fortelle hele sannheten, sier karriereveileder Kristin Ølberg.

Hun jobber i Econa, og opplever at mange er usikre på hvordan de skal forholde seg til ting de synes er ubehagelig i en CV eller på et jobbintervju.

Det kan variere hva man synes er ubehagelig, og det er ikke nødvendigvis slik at det du synes er ubehagelig er viktig eller relevant for en eventuell ny arbeidsgiver.

– Det handler om historien du lager rundt det. Det er din historie og du må eie den, sier Ølberg.

Hun påpeker at det i noen stillinger er vanligere å ha mistet jobben eller måttet gå på grunn av konflikt,

Ølberg understreker viktigheten av hjelp fra gode arbeidsrettsjurister hvis du havner i en situasjon hvor du får sparken. Mange får gode sluttavtaler.

– Får du sluttpakke på 18 måneder for eksempel, så gjelder sluttdatoen først når sluttpakken er ferdig sier Ølberg.

– Det er også mulig å gjøre avtale med bedriften om at man snakker pent om hverandre.

Konflikt på arbeidsplassen

Er du på utkikk etter ny jobb eller har valgt å si opp på grunn av konflikt kan det kanskje hende at du ikke har referanser fra arbeidsgiver eller har lyst til å spørre om attest.

– Har du gått på grunn av uenigheter, så stå i det og si det. Det er faktisk ganske vanlig. Du bør heller legge vekt på hva du har lært av det og hva du nå ser etter, sier karriererådgiveren.

– At du valgte å gjøre som du gjorde har en stor egenverdi i seg selv. Du trenger ikke alltid stå der med lua i hånda, du er mer verdt enn det.

Ølberg mener altså at det er helt legitimt å trå feil og at det kan vise styrke at du velger å gå videre. Hun forteller også at mange er opptatt av hvor lenge de bør stå i en jobb før de søker seg videre.

– Hvis du trives og lærer noe tenker jeg at du som nyutdannet bør være i jobben i to år før du søker deg videre. Men hvis du ikke trives eller ikke lærer noe: kom deg videre, sier hun.

Hun trekker frem en jobbsøker hun hadde inne til karrieresamtale som hadde hatt fire jobber et halvt år av gangen og som var bekymret for hvordan dette ville se ut på en CV og hva som skulle sies i intervjuer.

– Det er ikke gitt at man alltid vet hva man ønsker, spesielt ikke når man er ung og nyutdannet. Dette vet arbeidsgivere. Vær åpen og si at det ikke ble som du trodde, eller at du hadde mer lyst til noe annet.

Opphold fra arbeidslivet

Å ha fått sparken eller å søke ny jobb på grunn av konflikt på arbeidsplassen kan være ubehagelig å snakke om i et jobbintervju.

Mange Kristin Ølberg snakker med er også bekymret for hva de skal fortelle om grunnen til at de vil bytte jobb hvis det dreier seg om omstruktureringer eller at de har mistet arbeidsoppgaver.

– Da er rådet at det er viktig å gi inntrykk av at du søker deg til noe i stedet for vekk fra noe.

Vær åpen og si at det ikke ble som du trodde, eller at du hadde mer lyst til noe annet

I tillegg til at hvorfor man bytter jobb kan være ubehagelige samtaleemner, er mange bekymret for hull i CV-en eller at de har vært langtids-sykemeldt

– Sykemeldinger trenger en ikke skrives opp på CV-en når du har hatt samme arbeidsgiver. Dette gjelder også kvinner som er i fødselspermisjon – det er ingen grunn til å skrive det på CV-en, mener Ølberg.

Har du vært ute og reist, vært hjemme med syke barn eller foreldre, tatt studier, vært syk over flere år eller av andre grunner vært borte fra arbeidslivet over flere år kan det være nyttig å tenke gjennom hvordan du ønsker å snakke om dette i et intervju.

– Det er vanligere enn man tror med slike opphold i løpet av livet, sier Ølberg.

Hun mener at årsaken til at du har vært borte sjelden er det relevante for arbeidsgiver, men at det er viktigere med utviklingen og kompetansen du kan ha mistet.

– Det beste råder er derfor heller å fokusere på hva du har gjort for å holde deg oppdatert og hvordan du vil ta tak i dette fremover. Har tiden borte fra arbeidslivet gitt deg relevant erfaring bør du fokusere på dette, råder hun.

Støtter norsk eksport – og «importerer» advokater fra de store firmaene

Til sommeren blir Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK) og Eksportkreditt Norge AS slått sammen. Vi har besøkt den statlige virksomheten som tiltrekker seg erfarne advokater fra de store advokatfirmaene.

 Ole-Martin Gangnes

Etter 33 år som advokat og partner i Wikborg Rein startet Bernhard Haukali i Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK) høsten 2019.

– En svært spennende arbeidsplass, sier advokaten som tidligere har blitt kåret til «Leading Individual» i Legal 500's kåring av beste advokater og også er i The Legal Hall of Fame.

– Jeg lurte på om jeg var for gammel til å søke her, og spurte vel Linda om jeg ville bli vurdert, smiler han.

Haukali referer til seksjonsleder Linda Aasen, som har arbeidet i GIEK siden 2016 og som har bakgrunn fra Thommessen.

Vi møter de to i GIEKs lokaler på Aker Brygge sammen med Thomas Granrud, som kom til GIEK i fjor høst etter fire år i BAHR – Rolf Tjugum, som er veteran i GIEK etter over 20 år i virksomheten – og Anita Gerdin, som arbeider i Eksportkreditt Norge AS. Også hun kommer fra advokatbransjen, med mange år bak seg i Simonsen Vogt Wiig.

– *Klarer en statlig virksomhet å konkurrere på lønn?*

– Det er klart at lønnsnivået er høyere i deler av advokatbransjen, men vi klarer jo å konkurrere til en viss grad, sier Aasen.

– Også slipper man faktureringspresset på den måten det er i advokatbransjen. Det blir ikke det samme timejaget. Men i perioder jobber man mye her også, sier Gerdin.

Skal fremme norsk eksport

Garantiinstituttet for eksportkreditt (GIEK) er et forvaltningsorgan underlagt Nærings- og fiskeridepartementet, og skal fremme norsk eksport gjennom å stille garantier på vegne av staten. Garantiene hjelper utenlandske kjøpere med finansiering, reduserer risikoen for tap for norske eksportører, og skal bety høy grad av sikkerhet for både eksportører og banker. Garantiene stilles der det leveres norske varer eller tjenesteytelser til utlandet, eller der en eksporttransaksjon på annet vis fremmer norsk verdiskaping.

1. juli i år blir GIEK slått sammen med Eksportkreditt Norge AS, det statlige aksjeselskapet som på vegne



F.v. Anita Gerdin, Linda Aasen, Bernhard Haukali, Thomas Granrud og Rolf Tjugum.

av den norske stat yter lån til eksportfinansiering. Navnet på det nye selskapet er Eksportfinansiering Norge (Eksfin).

Rolf Tjugum, som er tillitsvalgt for Juristforbundet i GIEK, forteller at det har vært noe bekymring blant de ansatte angående lokalisering og ny organisering i forbindelse med sammenslåingen, men at de nå ser positivt på prosessen.

– Det har vært en del usikkerhet, men det ser ut til at vi blir i Oslo. Vi ser positivt på sammenslåingen. Dette tror vi blir bra. Vi samarbeider jo allerede i dag tett, sier han.

Eksfin skal forvalte statlige virkemidler for eksport i form av låne- og garantiordninger. I tillegg overtar Eksfin ordninger som ikke har krav om eksport og midlertidige ordninger opprettet i forbindelse med koronapandemien.

Den nye etaten skal i likhet med GIEK stimulere norsk næringsliv til økt internasjonal handel og eksport ved å garantere for lån, investeringer eller produktleveranser.

Blir 140 ansatte

GIEK har en portefølje på rundt 90 milliarder kroner, opplyser garantiinstituttet, som har historiske røtter i nærmere 100 år tilbake. «Garantiene fra GIEK har utløst mange eksportkontrakter som ellers ikke ville blitt noe av», skriver instituttet.

Eksportkreditt Norge forvalter tilsvarende en låneportefølje på rundt 51 milliarder kroner. Rundt 75% av utlånene er garantert av GIEK.

Det er i dag tretten jurister i GIEK, som i snitt har 20 års erfaring innenfor sine fagområder.

– I de siste årene har rekruttering stort sett skjedd fra bank og finansavdelingene i de største advokatfirmaene. Ved sammenslåingen med Eksportkreditt Norge tilkommer det seks jurister, forteller Tjugum.

Det blir totalt 140 ansatte i den nye etaten.

– Det er stor variasjon i sakene man arbeider med, fra helt enkle kreditter til kompliserte prosjektfinsieringer eller restruktureringer i fjerne jurisdiksjoner, sier Tjugum.

– Vi jobber veldig internasjonalt og det er et høyt nivå, sier Bernhard Haukali

– Det er morsomt å jobbe med transaksjoner og ikke minst jobbe mye i team.

– Tverrfagligheten og nærheten til beslutningene gjør at man kommer veldig tett på alle prosessene, sier han.

Også Thomas Granrud, yngstemann på laget, peker på teamarbeidet som spennende.

– Man får mye kommersiell forståelse av å jobbe her, sier Granrud som startet opp på sin nye arbeidsplass mer eller mindre rett på hjemmekontor i fjor høst

Havvind

Koronaåret har preget virksomheten på flere måter – GIEK har hatt ansvar for en del spesielle ordninger i forbindelse med pandemien. Rolf Tjugum har arbeidet mye med dette – og han sitter også i rekonstruksjonsutvalget for kriserammede Norwegian etter at staten gikk inn med krisehjelp.



Fra 1. juli blir Garantiinstituttet for eksportkreditt og Eksportkreditt Norge AS slått sammen til den nye etaten Eksportfinansiering Norge (Eksfin).

GIEK selv opplevde også tap i koronaåret – det ble et underskudd på 11,4 milliarder kroner etter tapsavsetninger og nedskrivninger.

– Det knytter seg til offshore og kan ikke bare relateres til koronakrisen. Det er en lengre trend, sier Haukali.

En annen trend er havvind. Halvparten av GIEKs prosjekter i 2020 var havvindprosjekter.

– Det er en stor endring fra tidligere, da norsk eksport var veldig mye shipping og offshore.

– *Er dere ofte ute og ser på prosjektene?*

– Juristene er ikke så veldig ofte ute på «site», men det skjer, sier Rolf Tjugum som blant annet har vært i Japan og Singapore i forbindelse med nettopp et stort havvindprosjekt i Taiwan.

Juristene deltar også i internasjonalt arbeid med regelverksutvikling.

– Mye av det skjer gjennom OECD, sier Anita Gerdin i Eksportkreditt Norge AS, som har kompetanse i arbeid mot korrupsjon og hvitvasking.

– Virksomheten er i dag underlagt hvitvaskingsloven og vi har høyt fokus

på compliance. Det er en sikkerhet for eksportøren samtidig som vi også forvalter statens omdømme. Sosiale forhold og miljøaspektet i prosjektene er i sterkt fokus, sier hun.

– Samtidig kan man også bidra positivt inn i prosjekter og områder som ikke nødvendigvis har samme standard som i Norge.

Store beløp

– I arbeid med å hjelpe eksportørene med å selge produkter og tjenester, går vi også noen ganger inn i land de norske bankene kanskje er skeptiske til. Vi har erfaring fra mange land og kan dele dette med eksportørene, sier Linda Aasen.

GIEKs portefølje er i dag på 90 milliarder, men garantirammen er på hele 145 milliarder kroner.

– Det er store beløp det dreier seg om og det er beregnet at vi har bidratt til ti tusen arbeidsplasser i Norge. Når en eksportør trenger å øke kapasiteten på en fabrikk i Norge eller skal levere til et større prosjekt, får det store ringvirkninger for underleverandører, påpeker Aasen.

Sysselsettingstallet Aasen referer til er hentet fra en fersk rapport

utarbeidet av Menon Economics. Rapporten slår fast at statlig eksportfinansiering fra Eksportkreditt Norge og GIEK hadde i 2020 en samlet sysselsettingseffekt på inntil 10.000 arbeidsplasser. Dette ga grunnlag for rundt 15,5 milliarder kroner i verdiskapning.

– *Kjenner juristmiljøet til dere?*

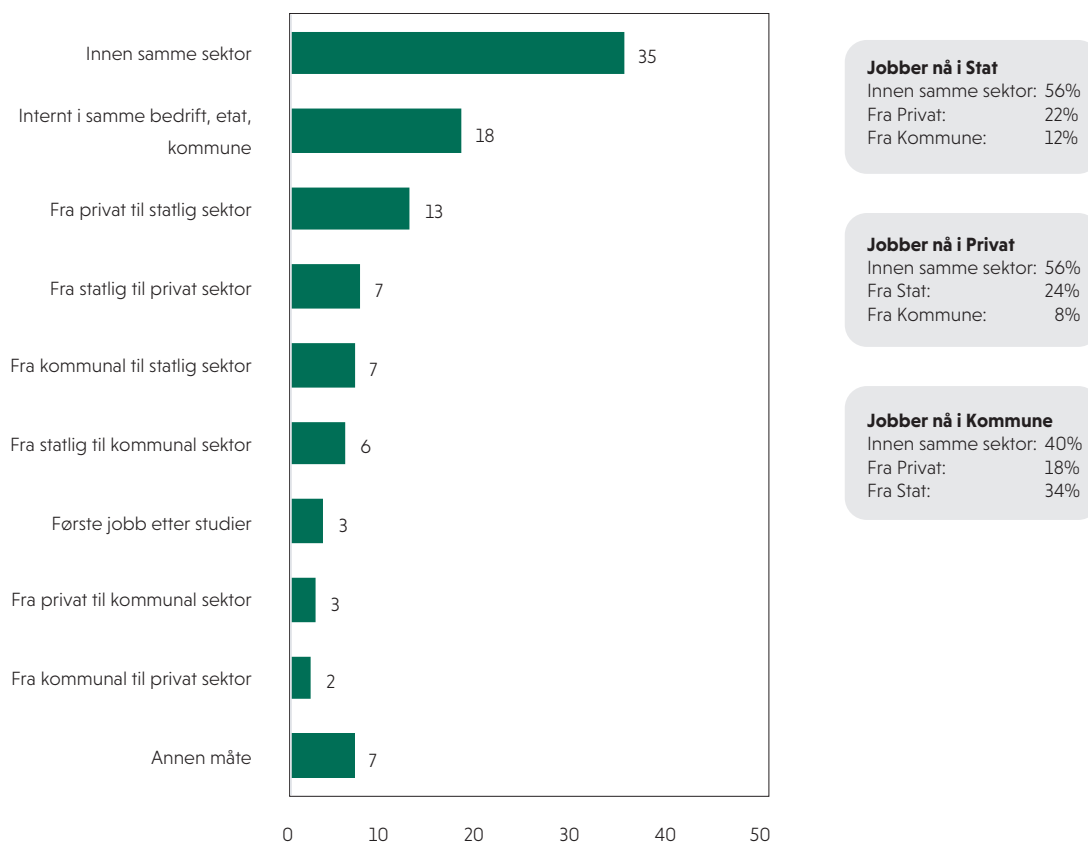
– Kanskje ikke så mye utenfor fagfeltet, men hvis du jobber med finans vet du nok om oss, sier Rolf Tjugum.

– Jeg har arbeidet her i over 20 år og sett en utvikling mot mer synlighet. Det har vært en utvikling mot å være bygget opp som en vanlig bank. Tidligere rekrutterte vi mange nyutdannede, men nå er det gjerne mer erfarne jurister fra bank og finans som rekrutteres.

– *Hva er det rareste dere har fått spørsmål om å gi statlig garanti for?*

– Tja, det har vel ikke vært så mye rart. Vi fikk spørsmål om eksport av fotballspillere en gang. Det ble det ikke noe av.

Hvor går juristene når de bytter jobb?



- Over halvparten bytter jobb innen samme sektor og/eller bedrift, men nesten 1 av 4 skifter til og fra privat og offentlig sektor.
- Blant de som byttet jobb til stat i 2020, kom 56% fra samme sektor, mens 22% kom fra privat.

Ny domstolstruktur reiser mange spørsmål om juridiske og arbeidsmiljømessige rammer for dommerne

– Jeg kan vel trygt si at det aldri har vært så mye møtevirksomhet mellom Domstoladministrasjonen og ulike organisasjoner, sier leder av Dommerforeningen.

 Tore Letvik

Enkelte medier har meldt at dommere har valgt å melde seg ut av Dommerforeningen, som følge av misnøye med at DnD i løpet av prosessen stilte seg positiv til forslaget om endringer i domstolstrukturen, den såkalte domstolsreformen.

Leder av Dommerforeningen, Kirsten Bleskestad, kan vitne om en hektisk epoke i den tiden hvor domstolstrukturens kabal har blitt lagt, men hun forteller til Juristen at hun ikke har sett noen negative utslag hva gjelder antall medlemmer.

– Vi har flere medlemmer nå enn ved årsskiftet, sier hun. Til påstandene om at dommere har meldt seg ut av DnD og inn i Norsk Tjenestemannslag, har Bleskestad følgende å si:

– Vi har undersøkt om det er noen utmeldinger, og det vi har registrert er at noen helt få har reservert seg mot medlemskapet, sier Bleskestad.

Hun sier at DnD er kjent med at NTL har en håndfull dommere som medlemmer, men at dette ikke har gått på bekostning av den eksisterende medlemsmassen i Dommerforeningen.

Vedtatt i desember

Dommerforeningen stilte seg bak Domstolkommisjonens forslag som fikk flertall i Stortinget, og som gikk ut på at antall tingretter reduseres fra 60 til 23. DnD fikk dermed en viss misnøye rettet mot seg fra deler av sine medlemmer. Den endrede domstolstrukturen ble vedtatt av Stortinget før jul i fjor. Antall rettssteder ble vedtatt opprettholdt, men endringen i domstolstruktur innebar at flere enn 20 sorenskrivere ikke lenger kunne fortsette som domstolledere, og heretter må gå inn i dømmende virksomhet.

Kirsten Bleskestad kan fortelle om en hektisk situasjon i den tiden hvor domstolstrukturens kabal nå er blitt lagt. Juristen kontaktet henne ikke lenge før påske. Hun sto da midt i prosessen.

– Hvordan arbeider DnD for å

sikre medlemmenes arbeidsvilkår knyttet til den nye domstolstrukturen som skal innføres 1. mai?

– Det er jo den saken som tar mest tid hos oss nå, og selve reformen reiser kompliserte arbeidsrettslige problemstillinger og spørsmål. I januar vurderte vi særlig spørsmålet om utlysning av embeter som domstolledere. Noe som jo endte med at de aller fleste domstollederstillinger ble utlyst, sier Bleskestad.

Hun forteller at Dommerforeningen i tillegg er opptatt av å undersøke hvilke juridiske og arbeidsmiljømessige rammer dommerne får i de utvidede rettskretsene. Arbeidsvilkårene for dommerne i de nye rettskretsene reiser mange ulike spørsmål, sier Bleskestad.

Hun utdyper:

– Vurderingen av om en domstollederstilling kan videreføres som et rent dømmende embete beror blant annet på en tolking av Grunnloven paragraf 22 om at dommere ikke må «avsettes uten dom» og heller ikke «forflyttes mot sin vilje».

Dommerforeningen kontaktet advokat Ingeborg Moen Borgerud, som er spesialist i arbeidsrett og partner i advokatfirmaet Arntzen de Besche for en nærmere rettslig vurdering. Blant spørsmålene som Borgerud skulle ta stilling til er hvorvidt



Kirsten Bleskestad. (Foto: Tore Letvik)

sorenskriverne kunne flyttes over i rent dømmende stillinger i de sammenslåtte domstolene.

– Vi ønsket en grundig faglig vurdering særlig av domstollederens arbeidsplikt i den sammenslåtte domstolen, og i hvilken grad dommerne kan pålegges å sette rett ved andre rettssteder enn der de har sitt faste kontorsted.

Borgerud konkluderte med at det konstitusjonelt neppe er noe til hinder for at sorenskriverens stilling videreføres som en rent dømmende stilling. Dømmende virksomhet utgjør en betydelig del av en sorenskrivers funksjoner i små og mellomstole domstoler, og sorenskrivere må tåle å miste sine lederoppgaver som følge av saklig og generell omorganisering.

– Dette kan likevel stille seg annerledes i de største domstolene, hvor lederelementet er det klart dominerende. Hennes vurdering var videre at dommerne kan pålegges å sette rett ved andre rettssteder enn der de har sitt faste kontorsted såfremt dette ikke medfører en meget betydelig og omfattende økning av reisevirksomheten.

Trolig mer reising

– Er økt reisetid mellom ulike rettssteder noe som opptar Dommerforeringen?

– Dette er også noe som vi har utredet nærmere og som vi har synspunkter på, men vi trenger mer kunnskap om omfanget av reisevirksomheten i de nye rettskret-

sene. Vi mener som utgangspunkt at det vil være grunnlag for kompensasjon på grunnlag av økt reisebelastning. Vi mener imidlertid at det må utredes nærmere hvor stor belastning det vil kunne bli. Og vi har også et ønske om å se dette for domstolene under ett, sier Bleskestad.

Advokat Borgerud har også vurdert deler av disse problemstillingene.

– Det er i dag slik at mange dommere har svært stor arbeidsbelastning og det kan derfor være grenser for hva man kan pålegges av reiser, blant annet ut fra en forsvarlighetsvurdering etter Arbeidsmiljøloven.

– Hva blir bedre etter den nye domstolstrukturen? ►

– Det er to forhold som har vært sentrale ved denne reformen. Det ene er å gi bedre fleksibilitet på å håndtere sakstilgangen, altså en mer fleksibel ordning, og det andre er å styrke fagmiljøene i domstolene. Vi tror at det vil gi mer fleksibilitet å ha så få rettssteder i forhold til de foregående rettsstedene.

– Hva er det viktig å være på vakt overfor for å hindre at omstruktureringen kan slå negativt ut?

– Vi fikk denne forskriften om den nye domstolstrukturen den 22. januar, og med iverksettelse 1. mai. Tidsmomentet er en krevende faktor særlig fordi reformen er omfattende, noe som gjør at ting kan bli oversett eller ikke bli gjort grundig nok, og vi har i tillegg den vanskelige smittesituasjonen, som også krever sine ressurser. Utfordringene ligger i å gjøre de riktige tingene i det som er en krevende situasjon, sier DnD-lederen som peker på at det er viktig å se helheten i prosessen.

– Jeg er ikke i tvil om at de sentrale forholdene, som å få nye ledere til de nye rettskretsene og å få en teknologisk plattform som virker for hver rettskrets, vil ordne seg, men

når du dykker ned i oppgavene, så er det faktisk enormt mange småting som også må fungere. Rettsstedene skal eksempelvis ha en postadresse, et sentralbord, en logo, og stempel og konvolutter som helst bør være på plass for å unngå å få for store problemer i den nye hverdagen. Dette er ting man kanskje ikke umiddelbart tenker på i en så stor reform.

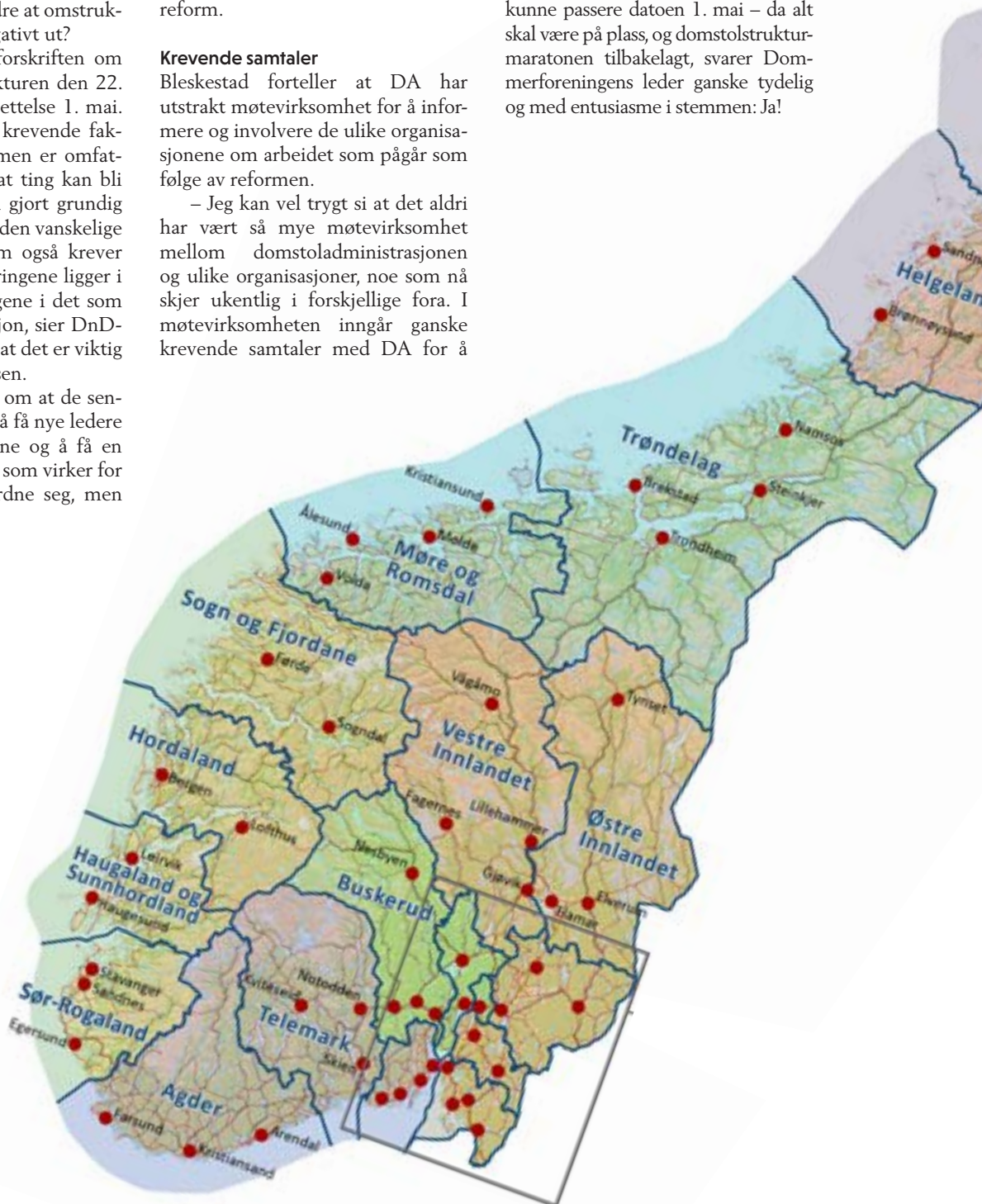
Krevende samtaler

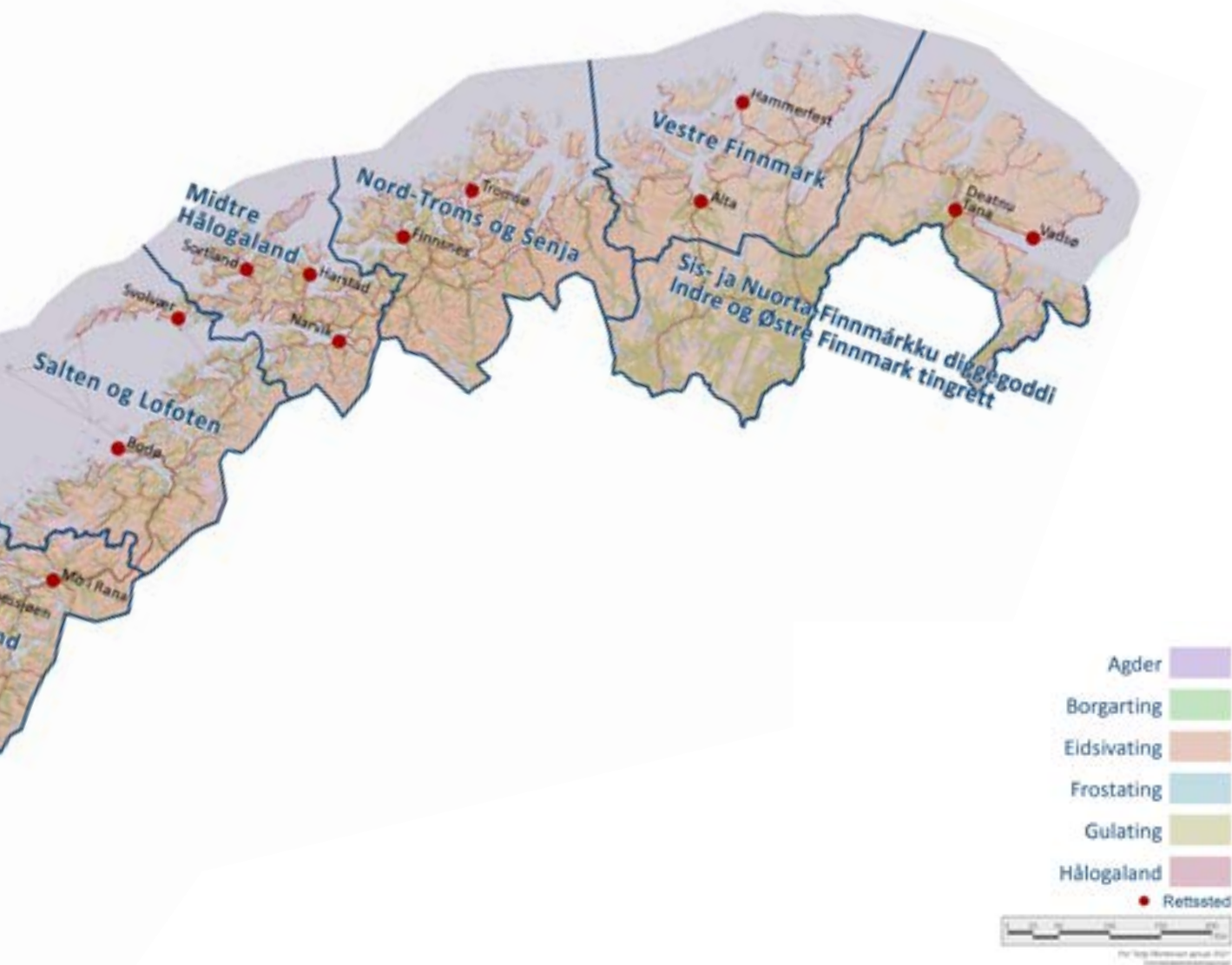
Bleskestad forteller at DA har utstrakt møtevirksomhet for å informere og involvere de ulike organisasjonene om arbeidet som pågår som følge av reformen.

– Jeg kan vel trygt si at det aldri har vært så mye møtevirksomhet mellom domstoladministrasjonen og ulike organisasjoner, noe som nå skjer ukentlig i forskjellige fora. I møtevirksomheten inngår ganske krevende samtaler med DA for å

kartlegge arbeidssituasjonen og hvilke avtaler som skal inngås med dommerne fremover. Dialogen vi har med DA anser vi som helt sentral i arbeidet for å skape gode arbeidsbetingelser for de overtallige domstollederene og for de alminnelige dommerne i de nye rettskretsene, sier Bleskestad.

På spørsmål om hun ser fram til å kunne passere datoen 1. mai – da alt skal være på plass, og domstolstrukturmaratonen tilbakelagt, svarer Dommerforeningens leder ganske tydelig og med entusiasme i stemmen: Ja!





Det nye domstolkartet

Dette er de nye rettskretsene etter at antall tingretter er redusert fra 60 til 23.

Illustrasjon: Domstoladministrasjonen



Digital-intervjuer måtte til for å finne lederne av landets nye domstoler



Lederen av Innstillingsrådet, sorenskriver Arnfinn Agnalt, og deltakerne i en intervjugruppe i et digitalt møte underveis i prosessen for å finne de nye lederne i domstol-Norge. (Foto: DA)

En maraton har pågått for finne lederne i den nye domstolstrukturen i Norge. Arnfinn Agnalt, som er leder av Innstillingsrådet for dommere, kan fortelle om en krevende tid hvor pandemien har nødvendiggjort bruk av digitale intervjuer for å kunne avgjøre hvem som skal sitte i domstolenes sjefsstoler.

 Tore Letvik

Agnalt har inngått i intervjugruppene som har vurdert søkerne til de ledige domstolleder-embetene, etter at antall tingretter ble vedtatt redusert fra 60 til 23 som et ledd i domstolsreformens endringer. Antall rettssteder ble beholdt, men sorenskriverne, med få unntak, ble med ett nødt til å søke på jobben de hadde dersom de fortsatt ønsket å være embetsleder.

Også nye ledere for jordskifterettene har blitt intervjuet, som følge av endringer der. Forskrift for gjennomføring av den nye domstolstrukturen kom først 22. januar i år. Det omfattende arbeidet for å bestemme hvem de nye lederne skal være har dermed vært gjennomført i løpet av en periode på knappe tre måneder.

Juristen ba, underveis i prosessen, Agnalt om en aldri så liten «stemningsrapport». Vi spurte blant annet om det fra de overtallige sorenskriverne kom til uttrykk noen form for misnøye over å måtte søke lederjobben de mistet som følge av kuttet i antall rettskretser. Agnalt kunne fortelle at både dag og kvelder har blitt tatt i bruk av innstillingsrådet for å komme i «havn» med intervjuene.

– Rådet har gjennomgående hatt de samme intervjugruppene til alle lederstillingene. Derfor har dette vært et svært krevende arbeid. Vi har gjennomført intervjuer på dagtid, innhentet referanser på kveldstid og lederne av intervjugruppene har skrevet innstillinger fortløpende. Det er også gjennomført lederprofilanalyser av samtlige intervjuede søkere av eksternt konsulent.

Alle intervjuer har på grunn av koronapandemien foregått digitalt.

– Teknologien har stått oss bi og samtlige avtalte intervjuer er gjennomført uten særlige tekniske problemer, kunne Agnalt berette.

Han er selv sorenskriver, og ledet Fredrikstad og Halden tingrett, men valgte ikke å søke på stillingen som domstolleder etter strukturendringen.



Avdelingsdirektør Solveig Moen har vært ansvarlig for prosessen fra Domstoladministrasjonens side. (Foto: Camilla Moe Rødven/Studio Prud.)

Agnalt kan fortelle at innstillingsrådet ikke har registrert noen sure miner.

– Det er ingen som har kommunisert til oss utfordringene med å måtte søke på egne embeter på nytt. Selv er jeg en av sorenskriverne som ikke har søkt nytt embete, sier han.

Prossessen

Intervjugruppens arbeid har vært omfattende, i tillegg til intervjuer har arbeidet blant annet bestått i å innhente referanser, og å utarbeide innstillinger. Innstillingsrådet for dommere består av syv personer. Ved innstilling av dommere til de alminnelige domstolene består rådet av tre dommere, en advokat, en jurist i offentlig sektor og to medlemmer som ikke er jurister. Ved innstilling av jordskiftedommere består rådet av en jordskiftedommer, en jordskifte-

kandidat, to dommere, en advokat og to medlemmer som ikke er jurister. Innstillingsrådets medlemmer oppnevnes av Kongen i statsråd for en periode på fire år med adgang til gjenoppnevning for en periode.

Domstoladministrasjonen (DA) er sentral i gjennomføring og innføring av den nye domstolsreformen. Ansvarlig for prosessen fra DAs side er avdelingsdirektør Solveig Moen.

– Innstillingsrådet for dommere har nedfelt fremgangsmåten ved rekruttering av dommere og domstolledere i sitt praksisnotat. Kort oppsummert foregår prosessen slik, forteller Moen:

- DA utlyser stillingene.
- Innstillingsrådet for dommere foretar intervjuer og vedtar innstilling.
- For å gjennomføre intervjuene for hver enkelt stilling velger Innstillingsrådet ut noen av sine representanter til en intervjugruppe. Denne gruppen foretar utvelgelsen av kandidater til intervju, og gjennomfører intervjuene.
- Intervjugruppen lager forslag til innstilling, som behandles av Innstillingsrådet i plenum.
- Innstillingen oversendes til Justisdepartementet
- Kongen i statsråd utnevner domstollederen.

Da Juristen gikk i trykken var ikke ansettelsesprosessen av domstolslederne ferdig.

FAGBØKER

Etter 35 år med advokat/meglervirksomhet på Stange er nå denne boksamlingen og lokalene (Romedalsvegen 4) ikke i bruk/ledig etter brått dødsfall. Samlingen inneholder bl.a. innbundet Norsk Rettstidende fra 1910–1996, Rettens Gang 1937–1996, skattelovsamling 1996–2015, fagbøker i de fleste juridiske felt samt en rekke andre tidsskrifter.

Ved interesse, ta kontakt på telefon 412 46 197



Tok et «friår» fra jusstudiet

– Vil du jobbe et år, gjør det. Vil du reise et år, gjør det

Etter tre år som jusstudent begynte Johannes Thorsteinsson å tvile. Var jussen riktig for ham? Hva ville han egentlig bruke utdannelsen til?

 Tuva Bønke Grønning

– Jeg var veldig skolelei. I tillegg hadde jeg følt på en usikkerhet hele veien. Jeg opplevde at karrieremuligheten det ble snakket om var veldig ensrettet, og jeg var usikker på om det var noe for meg. Jeg hadde studievenner som var veldig motiverte og følte meg nok ikke helt der, forteller Thorsteinsson.

Etter å ha tenkt litt, endte han opp med å fortsette i deltidsjobben han hadde, og fikk etterhvert en praktikantjobb i Utenriksdepartementet i Genève.

Da han tok sommerferie etter å ha fullført tre år, visste han ikke om han ville komme tilbake, eller om han ville ende opp med å studere noe helt annet. Men da praktikantjobben i UD måtte settes på vent på grunn av koronapandemien, begynte Thorsteinsson å jobbe i Jussformidlingen i Bergen høsten 2020.

– Gjennom jobben der fikk jeg et møte med ekte saker, både på godt og

vondt. Jeg ser hvor mye jussen kan bidra med, men også at den ikke alltid strekker til, sier han.

– Det har virkelig gitt nytt giv, for min del. Jeg trengte nok litt tid på å la tanken om å faktisk bli jurist modnes.

Mange bruker mer enn fem år

Tall fra Statistisk Sentralbyrå viser at omtrent 52 prosent av rettsvitenskapsstudentene fullfører det fem-årige studiet på normert tid. Hvor mange av de 48 prosentene som fullfører studiet på lenger tid, og hvor mange som hopper helt av, sier ikke tallene noe om.

Thorsteinsson forteller at han kjenner en del som har tatt et avbrekk fra studiene, både lengre og kortere. Enten for å jobbe som trainee, i for eksempel Jussformidlingen, eller for å studere andre fag eller reise.

Selv har han vært innom tanken på helt andre studieretninger, som lærerutdanningen eller psykologi, men endte på jussen fordi han hadde en tanke om at det var mye forskjellig den kunne brukes til.

Nå gleder han seg til å ta fatt på det fjerde studieåret til høsten, og regner med å være ferdig til jul 2022, ettersom jobben i Jussformidlingen også har gitt 30 studiepoeng.

– Det var en super ordning for meg. Det ble på en måte en kombinasjon av studie og praksis.

Ikke travelt

Selv om Thorsteinssons «friår» ga ham relevant erfaring og studiepoeng, mener han studentene ikke bør være for redd for å gjøre helt andre ting hvis de er veldig skolelei eller er usikre på om de har valgt riktig studie.

– Jeg tenker at det må være greit å se om det er andre ting man heller vil. Det kan selvfølgelig være lurt å veie det opp mot hvor lenge du har igjen. Har du bare et eller to semestre igjen, kan det kanskje være greit å fullføre uten pause, tror han.

– Men man har det ikke travelt. Husk at du skal jobbe resten av livet, og mange jusstudenter er unge når de tar fatt på studiet.

– Vil du jobbe et år, gjør det. Vil du reise et år, gjør det, sier han.

Ikke begrunne i CV

Torsteinsson tror mange jusstudenter er opptatt av gode karakterer og at CV-en skal se plettfri ut, men tror det skal en del til for at et friår fra studiene påvirker en fremtidig arbeidsgivers vurdering av søknaden din.

Det får han støtte fra karriererådgiver Inger-Christine Lindstrøm i. Hun jobber i Juristforbundet og har karriereveiledning med jurister flere ganger i uka.

– Mange arbeidsgivere vil nok spørre, så det kan være greit å forberede seg på å snakke om det, men å ha gjort noe annet underveis i stu-

diet vil faktisk for mange være positivt, mener Lindstrøm.

Hun understreker at det finnes utallige grunner til at studenten ikke har fullført på normert tid: noen har jobbet i relevant praksis slik som Thorsteinsson, noen har reist, noen har hatt noen private utfordringer som nå er et tilbakelagt stadium, noen har kanskje fått barn i løpet av studiet, mens andre har studert andre fag.

– Det viktigste er å ha et bevisst forhold til det og å forklare valgene man har tatt, mener hun.

Det er som regel best å vente med forklaringene til du eventuelt blir spurt i et jobbintervju. Det er sjeldent en god ide å utbrodere og begrunne i CV eller søknad. Der- som du ikke stoler på at det går bra kan du eventuelt ta en telefon og spørre dem hva de tenker om «friå- ret» før du søker.

– Når studentene er på fakultetet har de ofte en virkelighetsoppfatning av at alt skal ses gjennom juridiske briller. Det blir en boble. I realiteten er det mange andre egenskaper og erfaringer som kan være svært nyt- tige når de skal ut i arbeidslivet.

Vant til å være best

Johannes Thorsteinsson mener det bør fokuseres mer på prestasjonsja- get som preger studiet, og har snak- ket med mange medstudenter som opplever det vanskelig å ikke ha toppkarakterer.

– Mange som kommer rett fra videregående er vant til å være best i klassen. På jusstudiet konkurrerer du med en haug med andre som også har vært best i klassen. Det er fort gjort å glemme at du er dyktig som har kommet inn, men for mange er det utfordrende å ikke være blant topp ti lenger og mange blir redde for at de ikke skal få jobb, tror han.

Han tror mange jusstudenter kunne hatt nytte av mer praksis for å få et bedre innblikk i hvordan jussen kan brukes og bedre oversikt over mulighetene som finnes.

– Samtidig forstår jeg at det er en nesten umulig oppgave for fakul-



Johannes Thorsteinsson. (Foto: Privat)

tetene å skulle ordne kvalitetssikret praksis til så mange studenter.

Han mener, i likhet med Lindstrøm, at det er få ting som vil se negativt på CV-en hvis du kan be- grunne valgene dine, og oppfordrer studentene til å ikke tenke så mye på det hvis de står i en situasjon hvor studiet virker uoverkommelig.

– Hvis du flytter et år på landet for å gå tur eller slenger sekken på ryggen og backpacker, så gir det fak- tisk en kompetanse det også. Karak- terer er viktig, men alle kan ikke få jobb hos regjeringsadvokaten eller i

de største advokatfirmaene, så det er viktig å virkelig ønske å jobbe med faget, mener han.

At det er en mulighet for at de som tar et friår ikke kommer tilbake, tenker han ikke på som et problem.

– Ja, noen kommer kanskje ikke tilbake til jusstudiet, men hva gjør de i stedet? Kanskje har de fått en kul jobb, kanskje studerer de noe annet fordi de finner ut at jussen ikke var for dem. Det er jo tross alt bedre enn å slite 40 år i et yrke du ikke trives i.

Kom til Norge med juridisk utdannelse fra Syria

Da den syriske juristen Ali Haroun syklet over grensa ved Nordskog i Kirkenes som flyktning i 2015 hadde han et håp om å få brukt utdannelsen sin i Norge. I dag jobber han han som byggesaksbehandler på byggesaksavdelingen i Frogn kommune og drømmer om å ta en norsk master i rettsvitenskap.

 Tuva Bønke Grønning

– Det var vanskelig å komme til Norge i starten, det må jeg bare si. Det var mange utfordringer jeg skulle gjennom, og den største var det norske språket. Språket er nøkkelen til alle dører her i Norge. Du kan ikke jobbe og integrere deg i det norske samfunnet uten språket, sier 31-åringen.

Haroun har en fireårig juristutdannelse fra hjemlandet Syria og har jobbet som eiendomsmegler og i ulike advokatfirmaer i Dubai og Kuwait.

Haroun havnet først på et asylmottak i Sogndal, hvor han begynte å sette seg inn i det norske språket.

– Det var veldig vanskelig i begynnelsen å lære norsk, særlig på Vestlandet. Jeg syntes de tordnet mer enn de snakket, sier han.

Heldigvis løsnet det etter hvert og da han kom til Østlandet etter en stund begynte han på norskkurs i Ski.



Det er en veldig spennende avdeling å jobbe i og nå behandler jeg forskjellige type av byggesøknader

Etter å ha lett etter leilighet i Oslo en god stund begynte Haroun å kikke på områdene rundt hovedstaden og fant til slutt en leilighet i Drøbak.

Etter hvert som språkkunnskapene ble bedre jobbet han på restauranter og hotellbransjen

– Men jeg hadde selvfølgelig et ønske om å få jobbe med jus, sier Haroun.

Vil ta master

Et år etter han søkte godkjente Nokut (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) endelig Harouns utdanning som en bachelor i jus i Norge.

Med en godkjent utdanning gikk veien til arbeidstrening i byggesaksavdelingen i Frogn kommune. De første seks månedene brukte Haroun på å sette seg godt inn i plan – og byggesaksloven, kommuneplanen, byggeforskrifter (SAK 10 og TEK 17) og reguleringsplaner.

– Drøbak er en skikkelig sommer og fritidsby, samtidig som det bor mange mennesker her. I Frogn kommune er det ca. 3000 hytter, verneområde og antikvarisk spesialområde, strandsone, og flere øyer. Det er en veldig spennende avdeling å jobbe i og nå behandler jeg forskjellige type av byggesøknader, sier Haroun.

Selv om han trives og har hendene fulle i byggesaksavdelingen, har Haroun en drøm om å ta en norsk master i rettsvitenskap. Han forteller at han under utdannelsen i Syria var innom 60 forskjellige fag, blant annet administrative lover, handelslover og generell økonomi som han gjerne vil jobbe videre med.



Bruk
medlems-
fordelene
dine

Forsikring til medlemspris

Som medlem 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



JURIST
FORBUNDET

Forsikring

Skal se på lønnssystemet for ledere i staten

Et regjeringsoppnevnt utvalg skal se på alle sidene av lederlønnssystemet i staten. – Målet er å finne et lønnssystem som stimulerer til at staten kan beholde dyktige ledere.

– Statens lederlønnssystem ble opprettet for 30 år siden. Det er på tide gjennomgå systemet for å sikre at det kan fungere godt også i fremtiden, sier kommunal- og moderniseringsminister Nikolai Astrup (H) i en pressemelding.

– Målet er å finne et lønnssystem som stimulerer til at staten kan beholde og rekruttere dyktige, endringsorienterte og samarbeidsvillige ledere – samtidig som lønnen skal holdes på et ansvarlig nivå, sier utvalgsleder Ingrid Finboe Svendsen.

Statens lederlønnssystem omfatter omtrent 235 ledere, hvorav ca. 100 er virksomhetsledere. I tillegg er ekspedisjonssjefene i departementene og en del særskilte stillinger som politimestrene, regjeringsadvokaten og riksadvokaten på lederlønnssystemet.

Lederlønnssystemet dekker imidlertid ikke alle ledere i staten. Rundt 90 virksomhetsledere er lønnet etter Hovedtariffavtalen i staten.

Utvalget skal blant annet se på sammensetningen av stillinger på lederlønnssystemet og ledere som er omfattet av Hovedtariffavtalen og hvilke rettslige og praktiske forskjeller dette har.

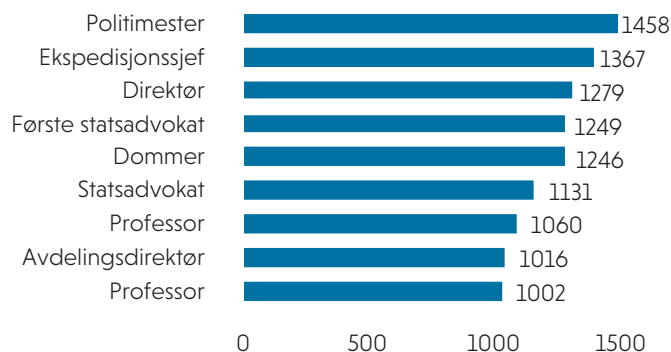


Kommunal- og moderniseringsminister Nikolai Astrup. (Foto: KMD)

Det innebærer å vurdere hvordan mål og resultatkrav for ledere på begge systemer fastsettes, hvordan resultatene vurderes, og hvilken betydning

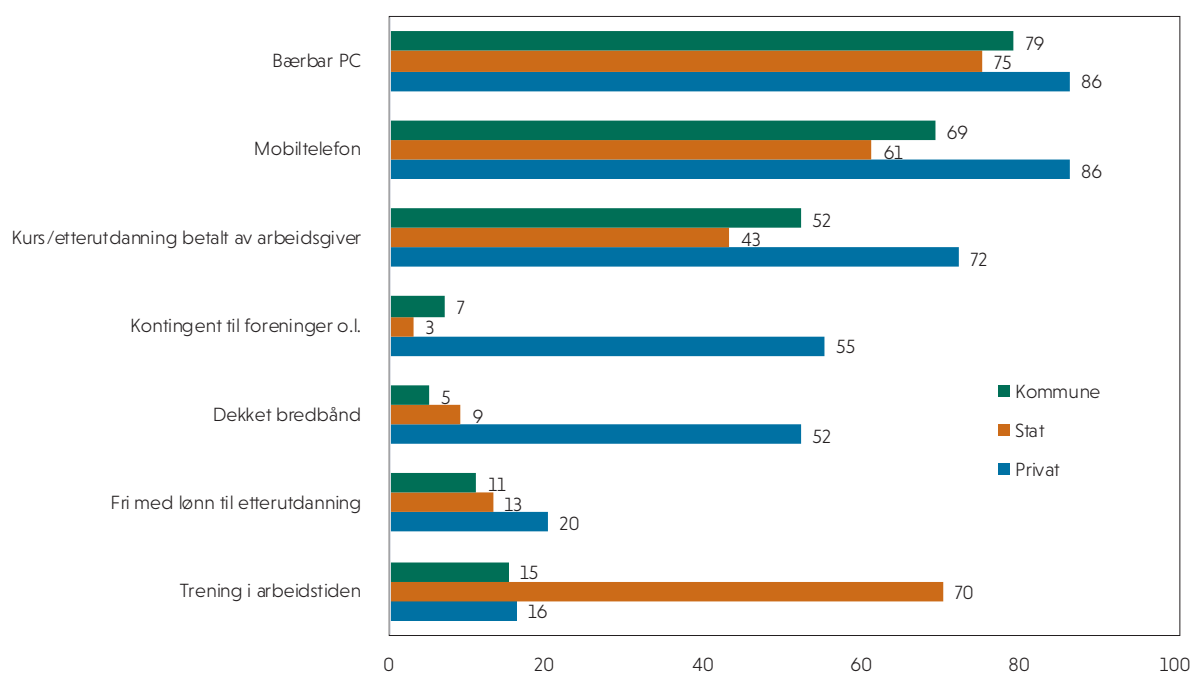
dette har for lederlønnsutviklingen, opplyser departementet.

Utvalget skal levere sin rapport i juni 2022.



Kilde: Juristforbundets lønnsundersøkelse

Hvilke goder er det på arbeidsplassen?



- Det er mer vanlig i privat å få dekket både bærbar PC, mobiltelefon, kurs/etter-utdanning, kontingenter og bredbånd enn i de øvrige sektorene.
- Trening i arbeidstiden er mest vanlig i stat.

Straffedommers innhold

■ Av Stein Vale, statsadvokat, Oslo statsadvokatembeter

Domspremissene og domsslutningene i straffedommer er ofte for lange og for detaljrike. Dette er en utvikling som har forsterket seg etter at den nye straffeloven trådte i kraft.



Domstolkommisjonen andre og siste delutredning har i vinter vært på høring med frist for å inngi høringsuttalelser i slutten av april. Viktige temaer som domstolenes funksjon og rolle, domstolenes uavhengighet og arbeidsprosesser behandles i utredningen. Hvordan dommer skal skrives, vies imidlertid svært liten oppmerksomhet. I utredningen pkt. 14.4.2 slås det bare fast at dommeren har faglig autonomi i kraft av uavhengighetsprinsippet, og at dommeren har fritt spillerom til å forme de premisser og de domsslutninger som hun eller han finner riktig på bakgrunn av det eksisterende kildematerialet og sakens beviser. Slik må det nødvendigvis være.

Det frie spillerommet som dommerne har, medfører at dommene blir svært forskjellige, både hva gjelder premisser og domsslutninger. Særlig når det gjelder utformingen av domsslutninger har vi på strafferettens område sett en overdreven detaljrikdom. For de av oss som leser straffeattester, er denne tendensen lett dokumenterbar. Dommer avsagt etter at vi fikk den nye straffeloven, registreres ofte i strafferegisteret med alt for mange og detaljerte paragrafhenvvisninger.

For lange straffedommer

I boken *Straffesaksbehandlingen i tingrettene* (Gyldendal 2016) gir Tor Langbach mange gode råd om hvordan straffedommer bør skrives. Han påpeker blant annet at straffedommer lett blir for lange og at det ofte tas inn for mye av innholdet i forklaringene som tiltalte og vitner har gitt. Vi som har rollen som aktører, registrerer ofte med stor tilfredshet at mange fagdommere flittig noterer ned det som kommer frem i forklaringene i retten. Men det som i utgangspunktet er ment som dommerens personlige notater, finner litt for ofte veien til selve dommen. Det er nok en kjensgjerning at dagens tekstbehandlingsmuligheter har bidratt til at mange dommer blir unødig lange og ordrike.

Den teknologiske utviklingen har også gjort at rettskildene i dag er langt lettere tilgjengelig enn før. En del dommer svømmer i dag over av henvisninger til avgjørelser fra Høyesterett. Enkel digital tilgang til rettskildene har gjort arbeidet for oss som arbeider i strafferettspleien, betydelig enklere. Jeg tenker med gru tilbake på den tid da jeg som ung politijurist måtte gå inn på politikammerets bibliotek og lete etter relevant rettspraksis i paragrafregistrene i flere årganger av Retsidende hver gang jeg forberedte en hovedforhandling. Stiftelsen Lovdata har gjort en formidabel jobb som har gjort arbeidshverdagen for oss rettsanvendere mye enklere. Det er utvilsomt vel og bra at vi enkelt kan finne frem til rettspraksis for å begrunne hva som er riktig straffenivå. Men det jeg har registrert de siste årene er at selv ved bruken av anerkjente strafferettslige prinsipper, velger dommerne ofte å vise til en avgjørelse fra Høyesterett. Og det skjer hyppig også selv om temaet

ikke har vært omtvistet under forhandlingene i retten. Det ser rett og slett noen ganger ut som en del dommere benytter domsskrivingen til å vise hvor flinke jurister de er.

Domsslutningene

Domstolene er gitt stor frihet også i utformingen av selve domsslutningen. I praksis opplever vi en ganske stor variasjonsbredde i hvordan domsslutningene i straffesaker skrives.

Tor Langbach omtaler innholdet i domsslutningene i *Straffesaksbehandlingen i tingrettene* kapittel 44. Han skriver helt kort i innledningen av kapitlet at slutningen i konsentrert form skal angi *hva* avgjørelsen er, mens premissene skal vise *hvorfor* avgjørelsen ble slik. Og så føyer han til følgende visdomsord: «Jo mer komplisert man gjør dette, jo lettere er det å begå feil.»

Straffeprosesslovutvalget har i utredningen NOU 2016: 4 ikke viet domsslutningenes innhold oppmerksomhet. I forslaget til bestemmelsen om skriftlig utforming og innhold av rettens avgjørelser, utkastets § 32-8, heter det bare at avgjørelsene skal ha «en nøyaktig angivelse av resultatet». Noen nærmere veiledning om hvordan dette i praksis skal gjøres, er ikke å finne i utredningen.

Heller ikke i påtalemyndigheten er innholdet i domsslutninger viet mye oppmerksomhet. I 2008 minnet riktig nok Riksadvokaten i et brev til statsadvokatene og politimestrene om at den påstand som nedlegges for retten, skal være formulert som en domsslutning, og i regelen være ledsaget av et påstands-skrift. I brevet ble det fremholdt at aktors utforming av påstanden er et viktig bidrag for å sikre kvalitet på domsslutningen. Hvis påtalemyndigheten får fullt medhold, er det

tilstrekkelig at domsslutningen – med hensyn til hva domfelte finnes skyldig i – gjentar de paragrafhenvisingene som er inntatt i hjemmelsrekken for det enkelte straffbare forholdet.

Angivelsen av det overtrådte straffebudet

I straffeloven av 2005 har lovgiver i mange paragrafer valgt å benytte bokstaver i oppramsingen av både forskjellige handlingsnormer og ved angivelse av forhold som det særlig skal legges vekt på ved avgjørelsen av om en overtredelse er grov. Lovgiver kunne i stedet ha valgt én lang setning med oppramsing av momenter, slik det ble gjort i 1902-loven, eller brukt strekpunkter for de forskjellige handlingsalternativene. En annen variant er bruk av tall for å angi leddet i paragrafen, slik det er gjort i arbeidsmiljøloven. I de senere år har det utviklet seg en praksis hos enkelte dommere som går ut på å ta med bokstaven for det aktuelle handlingsalternativet i domsslutningen. En slik detaljeringsgrad er det ikke krav om i straffeprosessloven, jf. straffeprosessloven §§ 39 og 40.

I påtalemyndigheten er det en del påtalejurister som på tilsvarende vis velger å ta med bokstavalternativet i hjemmelsrekken i tiltalebeslutningen. En slik detaljeringsgrad ble i svært liten grad benyttet før vi fikk den nye straffeloven. En av tiltalebeslutningens funksjoner er å gjøre det klart for tiltalte hva han er tiltalt for, slik at han kan forberede sitt forsvar. Det hensynet ivaretas ved at påtalemyndigheten gjengir innholdet av det aktuelle straffebudet så langt der er av betydning i saken, jf. straffeprosessloven § 252 første ledd nr. 3. Ved utferdigelse av forelegg er det fastsatt en tilsvarende regel i straffeprosessloven § 256. Angivelse av bokstavalternativ i hjemmelsrekken bidrar ikke til å opplyse en tiltalt eller bøtelagt hva han anklages for. Anklagens innhold skal fremgå av lovgjengivelsen kombinert med en kort og nøyaktig beskrivelse av forholdet.

Om man senere har behov for nærmere detaljer om hva en person er domfelt for utover angivelsen av straffebestemmelsene som fremgår av en straffeattest eller en politiattest, får man den nødvendige informasjon ved å lese selve dommen. Ved bruk av politiets og påtalemyndighetens saksbehandlingsverktøy for straffesaker er det i dag enkelt for oss påtalejurister å hente inn tidligere dommer og legge dem inn som et dokument i en ny straffesak.

Straffutmålingsbestemmelser

I boken *Strafferett – Håndbok* av Finn Haugen og Jon Sverdrup Efstad (Cappelen Damm 2019) listes det opp i nøkkelkommentaren til straffeprosessloven § 39 hva en domsslutning skal inneholde. I opplistingen heter det blant annet at det skal tas med «henvisning til straffeloven §§ 79, 80, 81 og 82». Det kan se ut som forfatterne av håndboken har tatt med et ganske tilfeldig utvalg av straffutmålingsbestemmelser. Heldigvis forekommer det i praksis svært sjelden at henvisninger til § 80, som gjelder straff under minstestraft eller en mildere straffart, eller § 81, som omhandler forhold som kan føre til straffefritak, tas med i domsslutninger. I fall disse bestemmelsene kommer til anvendelse, skal det etter min mening redegjøres for det i domspremissene; paragrafene er det ikke nødvendig å angi i en domsslutning. Og er det en etterskuddsdom som avsies, bør det i domsslutningen angis om det er en fellesdom eller en tilleggsdom, men noen henvisning til § 82 er vel strengt tatt ikke nødvendig.

Langbach skriver helt generelt at slutningen skal vise hvilke straffutmålingsregler som anvendes, og nevner som eksempel straffeloven § 79. Om det er noe behov for å nevne § 79 i slutningen er høyst diskutabelt. Av straffeprosessloven § 40 fremgår det bare at anvendelsen av § 79 bokstav a og § 78 f skal tas med i domsgrunnene. Pussig nok bestemte Riksadvokaten i rundskriv nr. 2/2015 om ny straffelov at påtalemyndigheten

skulle videreføre praksisen fra den gamle straffeloven med å ta med §§ 62 og 63 som aksessorier i tiltalebeslutningene. Det har medført at det nå rutinemessig spesifiseres når § 79 a kommer til anvendelse. Den eneste informasjonsverdien en slik spesifisering har, er at tiltalebeslutningen består av mer enn én post. Akkurat det er vel alle som leser en tiltalebeslutning i stand til å se selv.

Etter at lovgiver i den nye straffeloven valgte å liste opp en rekke skjerpene og formildende omstendigheter i §§ 77 og 78, opplever vi fra tid til annen at enkelte dommere også tar med disse paragrafene med tilhørende bokstavangivelser i domsslutningene. Dette er helt unødvendig og fører til at fullstendig uinteressante opplysninger føres inn i strafferegisteret når dommen registreres; opplysninger som i sin tur blir å gjenfinne i straffeattestene.

Konformitet og samordning

Det er vel og bra med uavhengige dommere med en høy grad av integritet. Men det hadde utvilsomt vært ønskelig med en noe større grad av konformitet når det gjelder noe så praktisk viktig som skrijving av domsslutninger. Også i påtalemyndigheten er det behov for å vie paragrafbruken i forelegg, siktelser, tiltalebeslutninger og påstandsskriv større oppmerksomhet. En økt grad av elektronisk samhandling mellom aktørene i straffesakskjeden vil nok på sikt medføre en begrensning i muligheten til å utforme tiltalebeslutninger og domsslutninger slik den enkelte påtalejurist og dommer mener er best. Før vi kommer så langt, bør både påtalemyndigheten og domstolene vie et såpass praktisk viktig tema som paragrafbruk i tiltaler og domsslutninger større oppmerksomhet.

Vi jurister har dessverre en lei tendens til å fortape oss i detaljer og paragrafer. Mottoet «Det enkle er ofte det beste» er å foretrekke fremfor å holde fast ved dårlig begrunnede tradisjoner og å gjøre ting mer komplisert enn nødvendig.

Begrepenes ubegripelighet og konsekvensen for samfunnsdigitaliseringen

■ Av Silje Emilienne Aanderud-Larsen, seksjonssjef for forretningsutvikling, kunnskap og analyse i NAV og Frode Preber Ettesvoll, CEO i Compose. Artikkeforfatterne er medlemmer av Juristforbundets Tech Forum.

Samfunnet skal digitaliseres, og mye av digitaliseringen skjer i skjæringspunktet mellom juss og IT. Alle prosesser vi digitaliserer er tross alt regulert i lov eller forskrift. For å kunne digitalisere og automatisere rettsregler effektivt, er vi avhengige av å dokumentere og harmonisere begrepene som brukes i lovverket. Dette vil føre til store gevinster i statlig og kommunal sektor, og vil bidra til å styrke rettsikkerheten til borgerne. Hvorfor er det da så vanskelig å få jurister og fagfolk med på laget?

Hva er digitalisering?

Digitalisering defineres av Det store norske leksikon som «å legge til rette for generering av digital informasjon samt håndtering og utnyttelse av informasjonen ved hjelp av informasjonsteknologi». Digitalisering er altså ikke å kjøpe et system for så å håpe at du har løst alle utfordringer knyttet til digitaliseringen av virksomheten. For å kunne utnytte digitale muligheter må en ha kontroll på virksomhetens arbeidsprosesser og data, og i tillegg endringsvillighet for nye arbeidsprosesser. Vi kan si at digitalisering er bruken av digitale teknologier for å endre en virksomhet eller organisasjon og skape nye

inntekter eller andre verdiproduserende muligheter. Digitalisering er altså prosessen med å bevege seg fra en analog til digital virksomhet, og for mange virksomheter er digitalisering noe som skaper særlige utfordringer i triangelet juss, IT og semantikk/begreper.

Digitale voksesmerter og demokratiske utfordringer

For vi digitaliserer naturligvis ikke for digitaliseringens skyld – dette handler om å effektivisere prosesser for å gjøre dem ressursbesparende på alle vis; både med tid, menneskelige ressurser og økonomi. Maktfordelingsprinsippet går som kjent ut på at statsmakten er delt i tre uavhengige og gjensidig kontrollerende instanser; lovgivende, utøvende og dømmende, hhv Storting, regjering og Høyesterett. Dersom Stortingets folkevalgte vedtar lover som er for kompliserte eller ikke tilstrekkelig tilrettelagt og tilpasset dagens moderne, datadrevne samfunn slik at borgerne sikres best mulige tjenester, er det en utfordring og i verste fall et demokratisk problem. Det er derfor viktig å se digitaliseringsbehovet i stort, fordi det i vårt demokratisamfunn og i rettsstaten Norge fremdeles er loven som oppstiller rammevilkårene for hva offentlig sektor har lov til å gjøre.

Folket har tillit til at den folkevalgte, lovgivende forsamlingen bruker statens midler på best mulig måte, og den raske teknologiske utviklingen stiller helt nye krav til tjenester fra det offentlige.

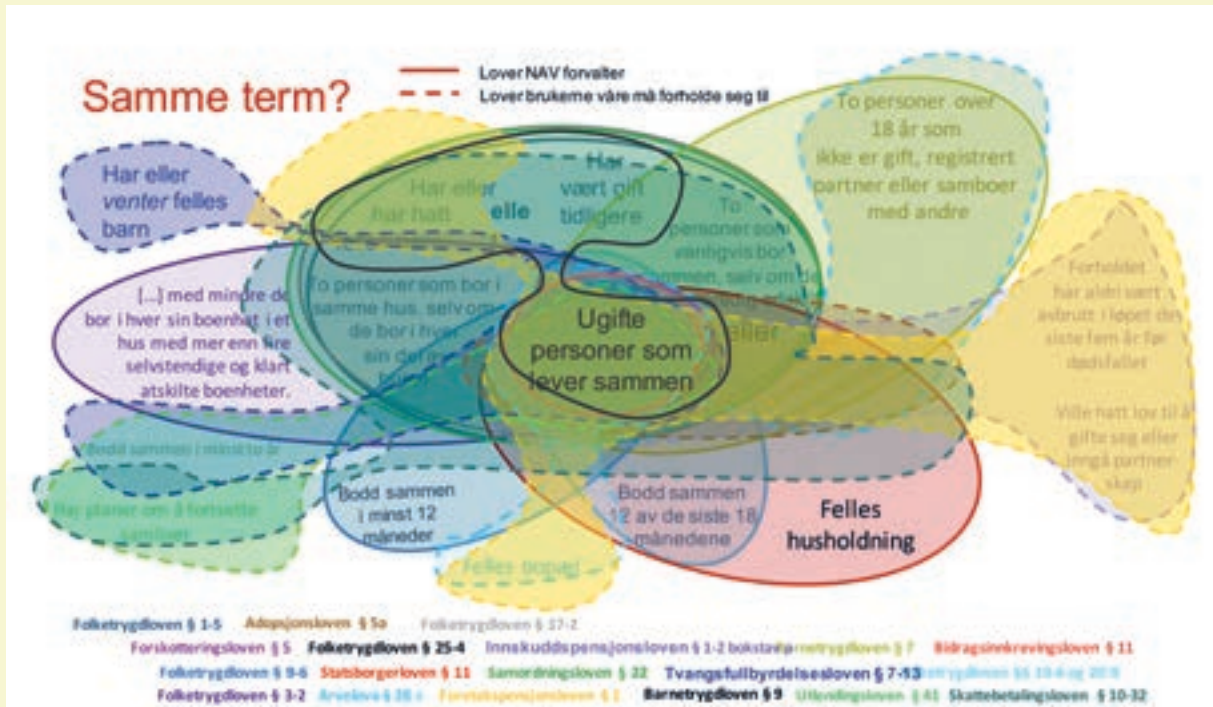
Dette innebærer gjenbruk av data, brukervennlige verktøy og fla-

ter, språk borgerne forstår, personvern som blir ivaretatt og at økonomiske gevinster som tas ut i form av effektivisering og besparelser og brukes til ytterligere gode og innovative tjenester.

I tillegg skal offentlig sektor, implisitt da også lovgiver, bruke et språk som er enkelt nok til at man kan forstå sine rettigheter. Utfordringen med lovspråket er at det ofte ender opp hos en sluttbruker som ikke har forutsetningen for å forstå rettskaudervelsk. Dersom man ikke forstår språket, settes man naturligvis heller ikke i stand til å ivareta sine rettigheter og plikter, og rettsikkerheten settes i spill. Komplekse rettsregler og skjønsmessige vurderinger legger også mer press på veiledningsplikten, som offentlig og kommunal sektor har. Denne veiledningsplikten skulle ideelt sett brukes for å bistå i pågående saker, ikke for å oppklare tidvis banale misforståelser som skyldes «dårlig» språk. Men godt språk er ikke nødvendigvis nok til å skape presise digitaliserings- og automatiseringsvennlige rettsregler.

Begrepsarbeid som del av den digitale grunnmur

Mange jurister opplever at begrepsarbeid er noe administrativt og unødvendig, som kommer i tillegg til daglig drift av en virksomhet. Det er en feiloppfatning. Begrepsarbeid er i mange tilfeller en forutsetning for at virksomheten skal ha livets rett; for å drive effektiv forvaltning må du for eksempel vite hvilket begrep loven bruker i en beregningsregel, du må vite hvilke data-



(Illustrasjon: Silje Emilienne Aanderud-Larsen/NAV)

elementer dette spesifikke begrepet omfatter, hvem som er tilbyder og sitter med masterkilden her og hvorvidt du har hjemmel til å innhente dette. På toppen av det hele er det ikke gitt at betydningen er den samme selv om datatilbyder og datakonsumenten benytter samme term, selv om det kan virke åpenbart at det er det. Og så bør du helst kommunisere dette på en forståelig måte ut til mottakeren som beregningen gjelder, dersom du er offentlig sektor.

Dette handler kort fortalt om å bygge en grunnmur som holder inn i framtiden. Det typiske er at man vil bygge Barcode og jobbe med spennende signalprosjekter og produktutvikling, men ingen vil bygge grunnmur. Og en slik grunnmur er forutsetningen for at vi skal kunne bruke og utvikle alt fra chatboter til selvbetjeningsløsninger og verktøy basert på maskinlæring og kunstig intelligens. Hvis en virksomhet skal

være datadrevet, må man følgelig også vite hva dataene betyr og dermed se forbindelsen fra rettsregel via data eller opplysning og ut til sluttbrukeren.

Dokumentasjon av begreper styrker rettssikkerheten

Begrepsarbeid er i utgangspunktet en egen fagdisiplin, men begreper kan forenklet beskrives med 3 elementer; termen (begrepets navn), definisjonen eller forklaringen (hva begrepet faktisk betyr), og begrepets innhold. Termen er begrepets navn, eksempelvis samboer. Definisjonen eller forklaringen beskriver hva begrepet er, omfatter og eventuelt ikke er, mens øvrig innhold kan være eksempler. Et slikt begrep vil i de fleste tilfeller lagres i virksomhetens begrepskatalog, og helst også eksporteres til den fellesoffentlige begrepskatalogen. Hvis man er heldig og har et relativt greit begrep som samboer, kan man tenke seg at

innholdet er ganske klart og dermed også greit å automatisere som del av rettsregel. Men det er her det skjærer seg på vei mot det hårete digitaliseringsmålet.

For bare i NAV har begrepet «samboer» mangfoldige vilkår og definisjoner, som det framgår av illustrasjonen til artikkelen – der et av de minst automatiseringsvennlige må være hvorvidt partene har planer om å fortsette samboerskapet. Dette begrepet har blitt benyttet som skrekkeeksempel i mange år, nettopp fordi det framstår som så banalt enkelt, men viser seg å være svært komplisert og nær umulig å håndtere digitalt. For å at vi skal kunne effektivt automatisere utveksling av sivilstatusen samboerskap, burde ideelt sett loven oppstille klare, utvetydige vilkår som er like på tvers av forskjellige lover. Da vil man kunne merke en person som samboer i et register, og utveksle denne opplysningen med andre som

har hjemmel og trenger dette til sin saksbehandling.

Av andre begreper har vi blant annet «inntekt», som i tillegg er en utfordring for både likebehandling og rettssikkerhet da enkelte rettsregler ikke spesifiserer hvilke data som faktisk skal inngå i «pensjonsgivende inntekt» ved beregninger. Dette viser at manglende dokumentering og harmonisering av begreper vanskeliggjør både digital saksbehandling og eventuell automatisering, i tillegg til at det bremser gevinstene, koster samfunnet penger og forsinker tjenestene ut til borgerne.

Ikke harmonisering for enhver pris

I motsetning til hva mange jurister tror, er riktignok ikke målet med begrepsarbeidet å tvangsharmonisere alle regelverk og vilkår på tvers av etater og sektorer. Ofte er innholdet i begrepene politisk styrt. Små forskjeller og justeringer i innholdet kan få store kostnadmessige konsekvenser, for eksempel i forhold til hvem som omfattes av en rettighet. I forholdet mellom juss og politikk, vil ofte jussens ønske om harmonisering tape kampen mot politikken og de økonomiske vurderingene av hva omfanget skal være av en tjeneste. Det sentrale er at når vi har flere definisjoner i ulikt lovverk, må dette være godt dokumentert, slik at det er mulig å avdekke og håndtere digitalt. Det viktigste er at dette fremkommer tydelig og at forskjellene er tilsiktede, men best av alt er selvfølgelig at vi kan harmonisere.

I noen tilfeller vil harmonisering føre til at man kommer frem til en felles term og definisjon for et begrep. I andre tilfeller vil dette ikke være lovgivers ønske, og da er det viktig at vi kan dokumentere avviket mellom de ulike definisjonene som bruker samme term. Dette er avgjørende for å vurdere gjenbruk av informasjon på tvers av fagområder, ved etablering av fellesregistre, og gjør oss også bedre i stand til å komme med nyttige innspill overfor lovgiver.



Illustrasjonsfoto: Colourbox

I praksis er det derfor viktig at vedkommende som dokumenterer regelverksbegrepene har svært god kjennskap til fagfeltet, og dette vil i mange tilfeller være en jurist. Når begrepene er dokumentert må vi forsikre oss om at innholdet i Begrepskatalogen er presist og korrekt, og at begrepene brukes på riktig måte. Utsiktede ulikheter i begrepsbruken hindrer blant annet gjenbruk og automatisering – samtidig som det er like viktig å ha kontroll på de tilsiktede forskjellene. Det er også viktig å presisere at automatisering forutsetter regelstyrte prosesser og begreper, og at automatisering av skjønn basert på kunstig intelligens er et helt annet tema.

Konklusjonen

Heldigvis og dessverre er dette ikke noe nytt, og mange ildsjeler har job-

bet med dette i mange år. Likevel er det for få jurister som prioriterer arbeidet. Dette handler ikke om vond vilje, men må antas å skyldes manglende forståelse og vilje til prioritering fordi man ikke forstår at faktisk utvikling også handler om å dokumentere og forbedre den grunnmuren man har – ikke bare nyutvikle. Og denne prioriteringen må gjøres av lederne der ute, dersom man faktisk skal lykkes med digitaliseringen av samfunnet. Behovet for fagmessig utført begrepsarbeid må løftes, og det må sendes et tydelig signal om at dette er en forutsetning for å lykkes med samfunnsdigitaliseringen – ikke en bonus. Frem til i dag har mye av fokuset og arbeidet vært fremmet av teknologene, men vi håper at juristene nå kan melde seg på debatten og være med å ta ansvar for digitaliseringen av Norge!

Noen må ta ansvar for svindelofre

Den nylig vedtatte finansavtaleloven er en etterlengtet lovendring. Færre privatpersoner vil nå få milliongjeld som følge av ID-tyveri. Sammen med den nye høyesterettsdommen HR-2020-2021-A, som presiserer ansvarsfordelingen mellom kunden og banken, pålegger den nye loven finansnæringen større ansvar. Likevel kan vi ikke uten videre sette likhetstegn mellom en ny rettsstilling og en *de facto* bedre beskyttelse for svindelofre. For å sikre at svindelofrene som *har* rett også *får* rett, må det tilbys nødvendig retts hjelp og mulighet til å få saken prøvd gratis hos en klagenemnd.

En bedre rettsstilling på papiret

Selv om ansvarsbegrensningene i den nye finansavtaleloven skal beskytte ofre for ID-tyveri, gjenstår det å se hvordan loven vil praktiseres når den trer i kraft. Hvorvidt svindelofferet kan holdes ansvarlig beror på skjønnsmessige vurderinger, og hittil har domstolene satt en lav terskel for de ulike skyldgradene. I HR-2020-2021-A slo Høyesterett fast at man i praksis har lagt til grunn en for lav uaktsonhetsgrad. Det rettes et større fokus på bankens egne muligheter for å forhindre svindelen. Det er likevel ikke selvsagt at bankene vil følge samme aktsomhetsnorm som Høyesterett når svindelofre har begrensede muligheter til å imøtegå bankene.

Retts hjelpstilbudet for svindelofre må styrkes

Mange banker har liten kjennskap til erstatningsreglene ved ID-tyveri. Jussbuss erfarer at svindelofre aktivt må bestride krav for å unngå ansvar. For å



Jenny Klem, medarbeider i Jussbuss

argumentere mot bankene kreves juridisk kompetanse som de færreste har tilgang til. Samtidig vil bankene i møte med en bestridelse engasjere spesialiserte advokater. Jussbuss erfarer også at kreditorene ofte har fått tvangsgrunnlag for kravene for svindelofrene rekker å søke hjelp. I slike tilfeller er det vanskelig å fremme innsigelser mot erstatningsansvaret.

Når ofrene ikke har råd til advokat vil de som regel stå uten noen form for rettslig bistand. Kun Jussbuss og enkelte andre studentdrevne rettshjelptiltak tilbyr rettshjelp til svindelofre. Det er uholdbart at det er opp til studenter å gi nødvendig rettshjelp til personer som er utsatt for ID-tyveri. Bestridelse av krav ved ID-tyveri er ikke omfattet av ordningen for fri rettshjelp, til tross for at rettslig bistand ofte er nødvendig for å unngå urettmessige krav fra bankene. I Norge i dag må man uansett tjene under 246 000 kroner for å ha krav på støtte til rettshjelp. Dette ligger under EUs fattigdomsgrense. Det er nødvendig at inntektsgrensene økes og at saker om bestridelse av

ID-tyveri omfattes av rettshjelpsordningen. Det er på tide å ta rettssikkerheten til svindelofre på alvor.

Alle svindelofre må ha tilgang til gratis tvisteløsning

ID-tyveri kan skje på ulike måter. Dersom svindelen er skjedd i form av at noen har inngått en lånevtales i ditt navn er du avskåret fra gratis tvisteløsning. Urettmessige låneopptak er en av de vanligste formene for ID-tyveri, og innebærer ofte milliontap for offeret. Etter Finansklagenemndas vedtekter skal nemnda kun behandle «klager som gjelder tvister som springer ut av kontraktsforhold med finansselskap». Avtaler tatt opp av en svindler i noen andres navn er ugyldige, og vedtektene praktiseres slik at ugyldige avtaler faller utenfor de spørsmål nemnda kan ta stilling til. Tvister vil i slike tilfeller ikke kunne behandles av Finansklagenemnda.

Skal svindelofre ha mulighet til å hevde sin rett, må Finansklagenemndas vedtekter endres, eller få et videre anvendelsesområde. Finans Norge, Forbrukerrådet og de andre aktørene som fastsetter vedtektene til Finansklagenemnda har mulighet til å endre vedtektene. Selv om Finansklagenemndas avgjørelser ikke er bindende, vil et videre anvendelsesområde bidra til viktige avklaringer om en rekke erstatningsspørsmål. En utvidet prøvingsadgang vil også gi bankene mindre frie tøyler.

Viktige mekanismer må på plass for at svindelofre skal settes i stand til å imøtegå urettmessige erstatningskrav fra bankene. Noen må ta ansvar for rettssikkerheten til svindelofre!

Nytt om navn

Ansettelse og utnevnelser

Aleksander Milde, Advokatfullmektig,
BDO Advokater AS – Bergen

Alexander Zimmermann Alsaker,
Universitetslektor i rettsvitenskap,
Universitetet i Agder

Alf Bjarne Høyvik, Kommuneadvokat,
Sandnes kommune
– Kommuneadvokaten

Alf Robin Gundersen Minothi,
Politidadvokat, Øst politidistrikt – Follo

Alfred Beck, General Counsel, NRC
Group ASA

Anders Brage Steen, Advokatfullmektig,
Advokatfirmaet Skaun AS

Andreas Løkken Erichsen, Juridisk
rådgiver, JAG Assistanse AS

Angela Lahelle-Ekholdt Askjer, Advokat,
Advokat A AS; Sertifisert mekler hos
mekle.no.

Ann Kristin Roheim, Avdelingsdirektør,
Oslo politidistrikt – SVS – Stab for
virksomhetsstyring

Anne-Li Norderhaug Ferguson,
Utredningsleder,
Utenriksdepartementet

Astrid Aksnes, Advokat, Advokat Astrid
Aksnes

August Sukken Andersen,
Advokatfullmektig, BDO Advokater
AS, Oslo

Bertil Møller Fyrileiv, Konsernadvokat,
Newsec Basale AS

Biljana Nedimovic, Seniorskattejurist,
Skatteetaten Skattedirektoratet Oslo

Camilla Toften, Førstekonsulent, NAV
Familie- og pensjonsytelser Tromsø

Caroline Heien Gjelsten, Jurist,
Gjensidige Forsikring ASA, Oslo

Caroline Langangen Cleve,
Politifullmektig, Sør-Vest politidistrikt

Caroline Sandven Taule, Juridisk
rådgiver, Statsforvalteren i Vestland
– Bergen

Caroline Wold Knudsen,
Advokatfullmektig, Aurlien Vordahl &
Co Advokatfirma AS

Cathrin Myre Skram, Advokat, Advocator
Advokatfirma AS

Cecilia Vinje Hagland,
Advokatfullmektig, Bing Hodneland
advokatselskap DA

Cecilie Eide Knudsen, Advokat/juridisk
rådgiver, Norges
Eiendomsmeglerforbund

Cecilie Sjørnsen, Advokat, Advokatfirmaet
Seland Orwall DA

Christoffer Hansen, Advokatfullmektig,
Pretor Advokat AS

Dag Harlem Stenersen, Financial
Manager, Jysk AS

David Frivold, Advokatfullmektig,
Advokat Eva Frivold

Einar Heiberg, Partner, Bull & Co
Advokatfirma AS

Eirik Rudi, Advokat/partner,
Advokatfirmaet Kildebo AS

Eirin Larsen, Contract Manager, Unloc AS

Elisabeth Birkeland, Seniorrådgiver, NAV

Elisabeth Halle, Førstekonsulent,
Departementenes sikkerhets- og
serviceorganisasjon (DSS)

Elisabeth Rønneberg, Advokatfullmektig,
Vaar Advokat AS

Elisabeth Sanneland, Seniorrådgiver,
Tolletaten – Juridisk divisjon,
Utviklingsavdelingen Oslo og
Akershus

Elisabeth Sørvin Kristensen, Rådgiver,
NAV Klageinstans Nord

Ellinor Glimsjø-Tvinnereim, Legal
Counsel, Compass Group Norge AS

Emilie Aasheim, VA jurist, Forsvarets
høgskole (FHS)

Erik Hauge Danielsen,
Advokatfullmektig, Advokatfirmaet
Bjørge – Skaaraas & Co AS

Espen Trædal, Advokat/partner, BDO
Advokater AS – Stavanger

Fredrik Lie, Førstekonsulent, Statens
vegvesen Vegdirektoratet

Halvor Haneborg Finne, Dommer, Oslo
tingrett

Hanne Bjaanes, Advokatfullmektig,
Lillehammer kommune
– Kommuneadvokaten

Hanne Lyngstad Solberg, Advokat,
Abelia

Hans-Petter Aasen, Statsadvokat,
Vestfold, Telemark og Buskerud
statsadvokatembeter

Hege Borander Kamhaug, Rådgiver,
Statsforvalteren i Oslo og Viken – Oslo

Hege Mortensen, Advokat/partner,
Svensson Nøkleby Advokatfirma ANS

Heidi Stendal, Advokatfullmektig,
Advokatfirmaet Thommessen AS,
Stavanger

Helene Rolin, Utreder, Norges
Høyesterett

Helene Uglem, Senioradvokat,
Advokatfirma Tofte DA

Henriette F.V. Torgersen, Juridisk
rådgiver, Norske Tog AS

Håvard Thorsø Johansen, Skatterådgiver,
Sticos AS

Ingrid Elida Kroken, Rådgiver,
Politidirektoratet (POD)

Ingrid Petersen, Merkantil
saksbehandler, Forsvarets
logistikkorganisasjon, Strategiske
anskaffelser (FLO SA)

Ingvild Bruce, Konstituert lagdommer,
Borgarting lagmannsrett

Ingvild Ekaas, Politidadvokat, Øst
politidistrikt – Publikumssenter
Grålum

Iren Meli Lundby, Seniorrådgiver,
Rambøll Norge AS

Janne Gillesen, Senior Compliance
Officer, SpareBank 1 Markets AS

Jeanett Victoria Melby, Rådgiver,
Utlendingsdirektoratet (UDI)

Julius Berg Kaasin, Assosiert partner,
Brækhus Advokatfirma DA – Oslo

June Cecilie Dyngeland, Rådgiver,
Statsforvalteren i Oslo og Viken
– Oslo

Karen Mellbye, Advokatfullmektig,
Advokatfirmaet Henriksen & Co ANS

Kari Marthe Wien, Seniorrådgiver,
Statnett SF

Kari Steberg, Seniorrådgiver,
Statsforvalteren i Innlandet
– Lillehammer

Kathinka Leistrud Fjærli, Spesialrådgiver,
Oslo kommune – Oslo Origo

Katrine Rong Holter, Førsteamanuensis,
Politi høgskolen (PHS)

Kirsti Guttormsen, Tingrettsdommer,
Øvre Romerike tingrett

Kirsti Isdal, Jurist, Bergen kommune
– Bymiljøetaten

Kjersti Cecilie Jensen, Advokat, Bull & Co
Advokatfirma AS

Kjetil Sørensen, Politidadvokat, Nordland
politidistrikt – Mosjøen

Knut S. Roald, Seniorrådgiver/
personvern, Vestland fylkeskommune

Kristel Manal Tonstad, Fagdirektør,
Utenriksdepartementet

Kristian Johansen, Politidadvokat, Øst
politidistrikt – Lillestrøm – Påtale nord

Kristin Avenstroup Haugen, Dommer,
Oslo tingrett

Kristina Birkelund Renstrøm,
Advokatfullmektig, Svensson Nøkleby
Advokatfirma ANS

Kyrre Vatn, Advokatfullmektig, Hera
Advokat AS

Lars Christian Skjelvan, Advokat/partner,
Advokatfirmaet Ræder AS

Linn Sofie Gunnarsdatter, Advokatfullmektig, Adjus Advokat AS
Lovise Gjerver, Advokatfullmektig, Danske Bank – Oslo
Madicken Lea, Advokat, DNB Bank ASA, Konsernjuridisk, Avd Oslo
Mads Danbolt, Rådgiver, NOKUT- Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen
Mads Eriksen, Legal counsel/Senior consultant, Deloitte AS Oslo
Magnus Krogstad, Advokatfullmektig, HELP Forsikring AS
Malin Carita Marie Janzon, Eiendomssjef, Statsbyggs hovedkontor
Mari Lovise Marum, Jurist, Norges Jeger og Fiskerforbund
Marius Foss, Førstekonsulent/rådgiver, Forsvarsdepartementet
Marius Sollund, Group Tax Legal Counsel, DNV AS
Martine Gjøsaeter Storebråten, Advokatfullmektig, BDO Advokater AS, Moss
Merete Moseid Fauchald, Juridisk rådgiver/personvernadvokat, Agder politidistrikt
Mirza Sefo, VA jurist, Forsvaret – Luftforsvarsstaben (LST)
Monica Olansen, Advokatfullmektig, Advokat Oslo
Morten Randmæl, Spesialrådgiver, Helse- og omsorgsdepartementet
Nanna W. Christensen, Advokatfullmektig, Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig, Stavanger
Nina Elisabeth Wærnes Hegdahl, Advokat/fagsjef, Stiftelsen Norsk Mat
Nina Helene von Hirsch, Næringspolitisk rådgiver, Energi Norge
Nina Stensbøl Da Rocha Ferreira, Seniorrådgiver, Statsforvalteren i Oslo og Viken – Oslo
Nina Varinca Reiersen, Seniorrådgiver, Pasient- og brukerombudet i Østfold
Oda Loe, Kaptein/militærjurist, Forsvarets Logistikkorganisasjon – Kjeller
Odd-Arild Etterlid, Næringsutvikler, Nesbyen kommune
Ole Magnus Heimvik, Daglig leder, Aust-Agder utviklings- og kompetansefond
Peder Wiik, Advokatfullmektig, Kvale Advokatfirma DA Avd Oslo
Per Otto Svendsby, Seniorrådgiver, Statsforvalteren i Vestland – Bergen
Ragnar Thorsteinsson, Advokatfullmektig, Helse Sør-Øst – Sykehuspartner HF
Rita Kilvær, Adm Dir -Konsernsjef, Pasientreiser HF

Roar Nygård Volden, Seniorrådgiver, Fiskeridirektoratet Region Nord
Runar Hafsteen, Seniorrådgiver/Jurist, Skarpe AS
Sarah Arshad, VA jurist, Forsvarets logistikkorganisasjon, Strategiske anskaffelser (FLO SA)
Silje Andreassen Lind, Seniorrådgiver, Kommisjonen for gjenopptakelse av straffesaker
Silje Christine Hellesten, Advokat, Elden Advokatfirma AS, Avdeling Haugesund
Siri Mariane Bjørn, Tingrettsdommer, Oslo tingrett
Sissel Bøe-Sollund, Advokatfullmektig, AWA Norway AS
Susann Funderud Skogvang, Lagdommer, Hålogaland lagmannsrett
Toqir Shaffi, Rådgiver, Utlendingsdirektoratet (UDI)
Toril Smenes Davis, Rådgiver, Justis- og beredskapsdepartementet, Innvandringsavdelingen
Trine M. Skotte Hovset, Spesialrådgiver, Oslo kommune – Byrådsavdeling for næring og eierskap
Ula Linkute-Schrooyen, Legal Counsel, Horisont Energi AS
Øyvind Haaland, Advokat/partner, BDO Advokater AS – Kristiansand
Åshild Eikenes Sjøli, Daglig leder/eier, Ask Tjenester AS
Åsmund Haugseth, Underdirektør, Skatteetaten Innsats Oslo
Skattekvartalet

Nye medlemmer i Juristforbundet

Bjørn Michael Ellingsen, Supply Chain Lead, Repsol Norge AS
Chris Roksvåg Pedersen, Rådgiver/jurist, Landbruksdirektoratet
Geir Dalene, Tingrettsdommer, Fredrikstad tingrett
Ine Birgitte Nyhus, Advokatfullmektig, Elden Advokatfirma AS, Avdeling Bergen
Merethe Vadder Hustveit, Namsfullmektig, Innlandet Politidistrikt – Namsfogden i Innlandet
Ola Høyer, Juridisk rådgiver, Bergen kommune – Byrådsavdeling for finans, næring og eiendom
Solveig Marie Meland, Advokatfullmektig, Advokatfirmaet Wiersholm AS
Stian Lillejord, Universitetsbibliotekar, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Tomas Norager Haugan, Konsernleder, William Eiendom AS
Tonje Drevland, Seksjonssjef, Forbrukertilsynet – Porsgrunn

Nye studentmedlemmer i Juristforbundet

Amanda Eide, Universitetet i Oslo
Andrea Bringsverd Aasaaren, Universitetet i Agder
Anne Ryssdalsnes Dombestein, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer
Anniken Trones, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer
Camila Tamara Lopez, Universitetet i Bergen
Deimante Kaupaitė, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer
Harald Oliver Miller, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet
Helene Gjerde Heggdal, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer
Henriette Abbedissen, Universitetet i Bergen
Håkon Holmås Kvam, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer
Irja Hof-Hjellvik, Universitetet i Oslo
Josefine Amalie Buer, Universitetet i Oslo
Julie Louise Steen, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer
Kenneth Andersen, Universitetet i Oslo
Kristin Dolve Larsen, Universitetet i Oslo
Mahnoor Tahir, Universitetet i Sørøst-Norge – Campus Ringerike
Maiken Møst, Universitetet i Bergen
Marius Eystø, Universitetet i Agder
Neda Sadeghi, Universitetet i Bergen
Nora Bergstrøm, Universitetet i Oslo
Nora Thale Forsberg, Universitetet i Oslo
Oda Steen, Universitetet i Oslo
Peder Johannes Olsen, Universitetet i Agder
Per Kristian Skogen, Universitetet i Bergen
Rana M A Hajsaleh, Universitetet i Sørøst-Norge – Campus Ringerike
Sara Goshku, Høgskolen i Innlandet – Lillehammer
Simon Rydland, Universitetet i Oslo
Sondre Martin Lindaas Lie, Universitetet i Bergen
Susanna J. A. Gyllensten, Universitetet i Oslo
Torbjørn Fossum Vik, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet
Ulrik Wie-Soltvedt, Universitetet i Bergen
William Bertin Skoglund, Universitetet i Bergen
Yngve Kristiansen, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet

Sjekk våre nettsider **www.juristen.no**

Enten du foretrekker mobil, nettbrett eller desktop



- siste nytt
- stillingsannonser
- debatt
- fagstoff

Tips oss på **redaksjonen@juristen.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 kontaklinformasjon

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:

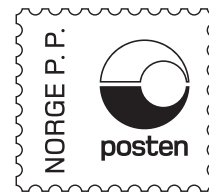
perolav@07.no | 918 16 012

Jobbmarkedet

juristen.no/stilling

Juristenes Utdanningssenter

jus.no | 40 00 26 62



Returadresse:
Juristforbundet
Kristian Augusts gt 9
0164 Oslo

Vil du være en advokat som gjør en forskjell?

Hos oss jobber vi for å gjøre advokattjenester tilgjengelig for alle, og vi gleder oss over å ha blitt kåret til Norges beste arbeidsplass 2021*. De neste årene blir de mest spennende, og nå ser vi etter flere advokater som vil bli med på laget.

