

JURISTEN

NR 5 / 2020

WWW.JURISTEN.NO

Tema **Tillitsvalgtrollen**



Juristen har tatt pulsen på de tillitsvalgte

VELG BLANT 50 E-KURS PÅ JUS.NO

JUS ER LEDENDE. OGSÅ PÅ E-LÆRING.

ALTERNATIV TVISTELØSNING

Advokatens rolle i mekling

ARBEIDSRETT

Diskrimineringsrett –
utvalgte emner

NYTT KURS

Fortrinnsrett i arbeidsforhold

Krav til faste ansettelser

Nedbemannings og omstilling

Pensjon – viktige ting å huske på

Tariffavtaletolkning

BARNERETT

Tale eller tie?

BOLIG- OG EIENDOMSRETT

Oppgjørsoppdrag for advokater

Sentrale emner i prosjektoppgjør

Tilbakehold og deponering i overleverings-
fasen etter avhl. og buofl.

BYGGEKONTRAKTER OG ENTREPRISERETT

Entrepresedagen 2020

NYTT KURS

BYGNINGS- OG REGULERINGSRETT

Endringene i byggesaksdelen av pbl og
byggesaksforskriften (SAK)

Utbyggingsavtaler

COMPLIANCE

Compliance: Sanksjoner og
eksportkontroll

NYTT KURS

Hvitvaskingsloven

EKSPPROPRIASJONS- OG SKJØNNRETT

Ekspropriasjonsretten i et nøtteskall

ERSTATNINGSRETT

Fordypningskurs i yrkesskade

NYTT KURS

Forsørgertap

Innføring i erstatningsrett

ETIKK

Advokatetikk – noen problemstillinger

ETIKK

Den gode prosess – advokatenes ansvar
med sivile rettssaker

FAMILIE-, ARVE- OG SKIFTERETT

Arv og dødsboskifte

NYTT KURS

Det nye testament

Vederlagskrav i ekteskap og samboerforhold

FISKERI- OG HAVBRUKSRETT

Introduksjonskurs i fiskeri-
og havbruksrett

FORHANDLING

Forhandlinger – slik gjør du det

FORVALTNINGSRETT OG STATSRETT

En oversikt over legalitetsprinsippets
hjemmelskrav

EØS-rett i praksis: Digitalt kurs

Offentleglova i et nøtteskall

Utkast til ny forvaltningslov –
en gjennomgang

NYTT KURS

HELSE- OG TRYGDRETT

Helserett – en innføring

NYTT KURS

IKT-RETT

Innføring i IT-rett og det lokale stammespråket

Påbyggingskurs i IT-rett

KONKURRANSE- OG STATSSTØTTERETT

Reglene om offentlig støtte –
en 360 graders innføring

KONTRAKTSRETT

Lojalitet i kontraktsforhold

Obligasjonsretten på 2 x 45 minutter

Sentrale emner i kontraktsrett

LEDELSE

Den vanskelige samtalen

Den viktige kritikken

MENNESKERETTIGHETER

Menneskerettigheter og barnevern

NYTT KURS

OFFENTLIGE ANSKAFFELSER

Anskaffelsesrett i et nøtteskall

Det årlige kurset i
offentlige anskaffelser

NYTT KURS

Offentlige anskaffelser – kvalifikasjonskrav

OPPHAVSRETT

Opphavsrett og personvern
på nett – en praktisk innføring

NYTT KURS

PATENT-, VAREMERKE- OG DESIGNRETT

Innføring i immaterialrett

Varemerker – hva er du beskyttet mot?

PERSONVERN

Personvern etter GDPR

Personvern i praksis

Personvernombudskurs – I

Sikkerhetsloven

NYTT KURS

SELSKAPSRETT

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

SIVILPROSSE

Aktørportalen og digitalisering
av rettssaksarbeidet

SKATTERETT

Tiltakspakker – skatt innland

NYTT KURS

TINGSRETT

Ansvar for overvannsskader på fast eiendom

Tomtefeste – bolig og fritid

NYHET: LIVESTREAM

JUS tilbyr denne høsten livestreaming
av alle årlige kurs. Se jus.no for mer
informasjon.

Innhold 5|20



8 Derfor er vi engasjerte

Dette svarer tillitsvalgte jurister.

18 Omstilling

Krevende prosesser på jobben.

24 Medbestemmelse

Tar arbeidsgiver ansatte med på råd i tilstrekkelig grad?

30 Varsling

Varslingssaker er noe av det vanskeligste tillitsvalgte kan få i fanget.

40 Arbeidsmiljøet

Hvordan kan man få mer ut av arbeidsmiljøundersøkelser? Dette mener forskerne.

58 Verdifull erfaring

Du må tåle at alle ikke er enige med deg hele tiden, sier tillitsvalgt.

62 Faglig fellesskap

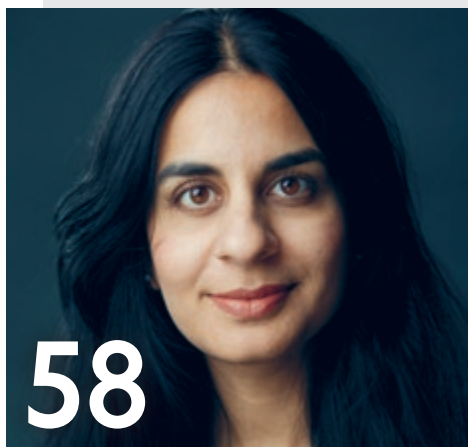
De møtes på tvers av arbeidsplasser til fagprat og hygge.

80 På skolebenken

Tillitsvalgte lærer om forhandlinger, taktikk og påvirkning.

84 Dette er vi opptatt av nå

Sverre Bromander
Tor Egil Viblemo
Benedicte Gram-Knutsen
Kirsten Bleskestad
Sondre Christoffer Karlsen Lie





BEDRIFTSGAVEN **SOM GJØR EN FORSKJELL**

Sammen med norske bedrifter skal vi varme
100.000 barn til jul

Kontonummer: 8200 01 03000
eller
[Reddbarna.no/bedrift/jul](https://reddbarna.no/bedrift/jul)



Redd Barna

Rollene i arbeidslivet

I begynnelsen av november (i Oslo 6.–7. november) arrangerer Juristforbundet sitt landsmøte og delegater fra hele landet, og fra alle sektorer skal møtes for å bestemme de neste årenes veivalg for forbundet. Her møtes juristene som er ekstra engasjert i arbeidsplassen, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø. Hvor kommer engasjementet fra? I en spørreundersøkelse har Juristen spurt et hundretalls tillitsvalgte jurister om nettopp det – og mye annet. Svarene kan du lese i denne temautgaven om de som er engasjert i tillitsvalgtrollen eller på ulike arenaer for faglig fellesskap.

I undersøkelsen har vi også spurt tillitsvalgte om utfordringer de ser – og om tillitsvalgtrollen i fremtidens arbeidsliv. Svarene viser både optimisme og bekymring, men det blir ikke mindre behov for hverken tillitsvalgte eller faglige arenaer i fremtidens arbeidsliv er gjennomgangstonen. Forskning viser likevel at tillitsvalgtmodellen utfordres av endringene i arbeidslivet. I en FAFO-rapport fra i fjor pekes det på at tillit og medbestemmelse har vært svært viktig for stabiliteten og kulturen i norsk arbeidsliv. Dersom tillitsvalgtrollen svekkes, vil det påvirke klimaet mellom ledelsen og arbeidstakerne. Gode, kompetente og trygge tillitsvalgte kan for eksempel gjøre omorganiseringer lettere, sier forskerne. Men i Juristens undersøkelse svarer mange at de ikke opplever god ivaretagelse av medbestemmelse. Mer om det lenger ut i denne utgaven.

Jurister er ikke en ensartet gruppe og svarene i undersøkelsen understreker det. Vår undersøkelse tyder på at de tillitsvalgte i privat sektor har en annen opplevelse av rollen enn sine «tillitsvalgtkolleger» i statlig og privat sektor. Er det andre utfordringer med å være tillitsvalgt jurist i privat sektor, der den tradisjonelle «fagforeningsrollen» kanskje står svakere? Er det mer fokus på det faglige fellesskapet i privat sektor? Lønn forhandles annerledes i privat sektor enn i offentlig sektor – hvilke behov i den forbindelse? Her er det mange spørsmål å dykke ned i, men som leder for Juristforbundet – Privat skriver i denne utgaven: I utgangspunktet er det få som er tarifforganiserte i privat sektor og lønn forhandles oftest individuelt. Likevel er det gode grunner for å være tillitsvalgt i privat sektor for å skape medlemsverdi og fremme rettsikkerhet.

Som tillitsvalgt må du tåle å stå i det ubehaget det innebærer at alle ikke er enig med deg, sier Maryam Iqbal Tahir, som deler sine erfaringer i denne utgaven. «Jeg ble tillitsvalgt fordi jeg brenner for det. Jeg har vært tydelig på rollen min, som er å ivareta medlemmenes interesser. Da er du ikke alltid populær. Du stiller ubehagelige spørsmål, og noen ganger står du alene», sier hun. Men til andre som vurderer å stille seg til disposisjon som tillitsvalgt, sier hun: «Gjør det! Du kommer ikke til å angre». Hun har opplevd at man får veldig mye igjen for å være tillitsvalgt og sier det blant annet er en fin måte å utvikle seg på som leder, lære forhandlingsteknikk og å tenke strategisk.

Ole-Martin Gangnes
redaktør



Redaktør
Ole-Martin Gangnes
omg@juristen.no



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



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

Colourbox

Grafisk produksjon

07 Media – 07.no

Innsendt stoff til neste nummer må være redaksjonen i hende innen 23. november 2020.

Redaksjonen avsluttet 19. oktober 2020.

Utgiver

 JURISTFORBUNDET



De ekstra engasjerte

Hva får jurister til å ta på seg tillitsvalgtarbeid? Hvem er juristene som er ekstra engasjert i arbeidsplassen, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø?

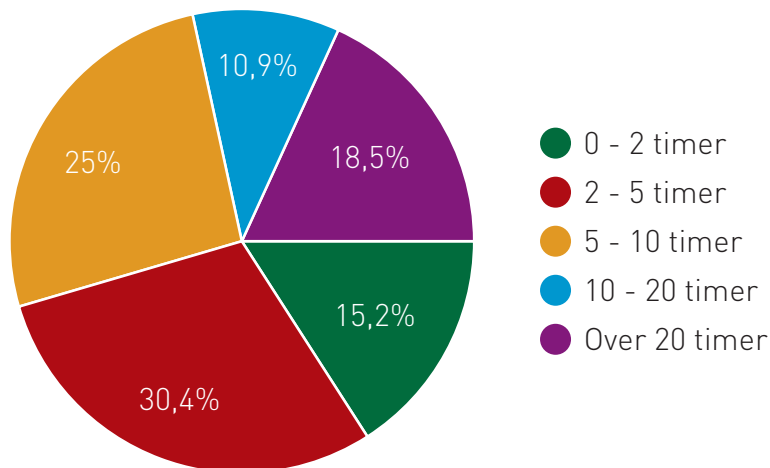
Juristen har spurt tillitsvalgte i Juristforbundet om dette i en undersøkelse og rundt hundre har svart. I undersøkelsen er tillitsvalgte på alle nivåer spurt – enten de er sentrale tillitsvalgte, sitter i et lokalt styre eller forening eller har varaplass.

De aller fleste i undersøkelsen – 84 prosent – sitter i et styre. Resten er varamedlemmer eller har andre verv.

Det er flest tillitsvalgte i statlig og kommunal sektor i undersøkelsen. Vår undersøkelse tyder på at de tillitsvalgte i privat sektor har en annen opplevelse av rollen som tillitsvalgt enn sine tillitsvalgtkolleger i statlig og privat sektor. Flere svar tyder også på at man oppfatter at det er mye fokus på offentlig virksomhet og for lite på privat når man snakker om tillitsvalgte jurister. Les derfor også innlegget fra leder av Juristforbundet – Privat, Tor Egil Viblemo, lenger bak i bladet.

Tillitsvalgtarbeid tar tid, forteller mange av respondentene. Flere forteller at tiden ikke strekker til alltid.

Hvor mye tid bruker du på tillitsvalgtarbeid pr måned?





JURIST
FORBUNDET



Foto: iStock.com/Group4 Studio

Du trenger ikke lete etter en bank som passer

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

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

Se alle fordelene på handelsbanken.no/juristforbundet

For å arbeide for
juristers synlighet

Kan ikke overlate dette
til Fagforbundet

Mangel på nettverk

Hvorfor har du valgt å engasjere deg i tillitsvalgtarbeid?

Et utvalg av svar fra Juristens tillitsvalgtundersøkelse

Det er spennende arbeid, man blir kjent med mange innen samme sektor, og **som jurist er det også svært relevant arbeid** og en viktig erfaring å ta med på CV-en

Det gir god innsikt i organisasjonen og arbeidsrett

Jeg liker å forhandle

Et genuint ønske om å gjøre arbeidsplassen og vilkårene bedre

Fordi noen må gjøre det!

Jeg synes trepartssamarbeidet er avgjørende for velferden i Norge og på den enkelte arbeidsplass, og ønsket å bidra positivt til dette, samt fremme mine medlemmers meninger ovenfor ledelsen. **Dessverre viser det seg at alt faller på stengrunn, men man kan ikke gi opp.**

Muligheten til å påvirke, bidra positivt til relasjonsbygging mellom juristene, bygge egen kompetanse.

Stoler ikke på arbeidsgiver og jeg er interessert i arbeidsrett

Fordi det er interessant å være med på prosesser og komme med de ansattes syn. I ansettelsessaker har jeg konkret innvirkning på annonsetekst og utvelgelse av kandidater

Les flere svar på neste side →

Ble oppfordret til det.
Lærerikt.

Fordi vi er sterkere når vi er mange sammen. Det er viktig å være med å opprettholde rettigheter som er jobbet frem over år og å jobbe med nye endringer som man ønsker

Det gir en bredere horisont inn i organisasjonen og det er givende

Det er spennende og lærerikt, man blir kjent med virksomheten og sine kolleger på en helt annen måte, og det oppleves verdifullt å kunne arbeide for å oppnå gode løsninger for medlemmene.

For å få gjort noe med lønnsnivået

For å bidra etter mange år som vanlig medlem og for å få bidrag fra mitt ståsted i organisasjonen

Jeg blir motivert av å kunne hjelpe andre og ønsker å bidra til at arbeidsplassen min blir en best mulig arbeidsplass og virksomhet. Liker også veldig godt å lære nytt, om bl.a. arbeidsrett og forhandlingsteknikk.

Jurister i kommune har en sentral samfunnsfunksjon, jeg er tillitsvalgt da jeg ønsker å fremme jurister, rettsikkerhet og anerkjennelse i samfunnet.

For å arbeide for juristers synlighet

Ønske å gjøre **en innsats for fellesskapet**. Var litt frustrert over egen forening. Ønsket også nye arbeidsoppgaver

I utgangspunktet ønsket jeg å utvide horisonten og gjøre noe annet enn «bare» mine ordinære arbeidsoppgaver. I og med at ingen vil ta over vervet har det imidlertid resultert i at tillitsvalgtvervet nå er **en tvangstrøye jeg ikke kommer ut av**.

Arbeidslivet trenger «vaktbikkjer» selv om mye er gjennomregulert. Viktig å ha tillitsvalgte som følger opp arbeidsgiversiden, at de rent faktisk følger opp sine forpliktelser.

Det er mange ting å ta tak i på egen arbeidsplass

Jeg liker å ha oversikt og innflytelse ut over egen arbeidsplass og arbeidsoppgaver – og synes jeg har mye å bidra med.

Jon Ole Bjørklund Whist – Norges Farmaceutiske Forening Ønsker flere bedriftsgrupper i privat sektor

Hva gjorde at du ble engasjert i tillitsvalgtarbeid?

Etter studiene jobbet jeg i HR-avdelingene på en høyskole og i et helseforetak, og jeg så hvor viktig og nyttig et velfungerende tillitsvalgtapparat er. Da det gikk mot mekling i lønnsoppgjøret i helseforetaket, endte jeg opp som tillitsvalgt, og i lokalt konfliktutvalg, og det gav meg nyttige erfaringer.

Hva gir tillitsvalgtarbeidet deg?

Jeg er opptatt av et ryddig arbeidsliv, og fagforeningene i Norge har en viktig rolle å spille, men da må noen engasjere seg, og jeg er en person som får energi av å engasjere meg.

Hva er krevende ved å være tillitsvalgt?

Siden jeg ikke er tillitsvalgt på en arbeidsplass, men sitter i seksjonsstyret for privat, er perspektivet mitt preget av det. Jeg synes det er frustrerende at vi jurister i privat sektor ikke evner å etablere bedriftsgrupper, og kjempe for profesjonen. Lønnspolitikken til Juristforbundet skal være en annen enn det LO og Finansforbundet forfekter, men uten tillitsvalgte og bedriftsgrupper i virksomheter der medlemmene våre er ansatt, har vi ingen felles stemme. Min oppfordring til deg som jobber i privat sektor og leser dette; Er dere to jurister, eller fle-



re i virksomheten, etabler en bedriftsgruppe og velg et styre. Sekretariatet kan kontaktes for å hjelpe med innkalling til stiftelsesmøte.

Hvor mye tid tar tillitsvalgtarbeid for deg?

Det varierer veldig, men i utgangspunktet tre-fire timer, annen hver måned til styremøter, og så ad-hoc oppgaver ut over det.

Hva er dine tanker om hvorfor vi trenger tillitsvalgte og betydningen av rollen?

Tillitsvalgte er sjelen i en fagforening. De er en strategisk lyttepost ute

i virksomhetene, og et viktig talerør for ansatte jurister i alle arbeidslivets kriker og kroker.

Har du inntrykk av at tillitsvalgte blir hørt, og blir innspill tatt hensyn til?

Godt skolerte tillitsvalgte, som både evner å lytte og gi konstruktive innspill, og som tar seg tid til å forberede seg, blir hørt. Er man ikke motivert, bør man forsøke å finne en mer motivert kollega til å ta vervet. ■

Benedikte Rørvik Nilsen – Tromsø kommune

– Ikke alltid mulig å finne optimal løsning i konflikter



Hva gjorde at du ble engasjert i tillitsvalgtarbeid?

Jeg kom inn som vikar da en kollega skulle i permisjon. Jeg skulle bare være midlertidig, men har etter hvert vært tillitsvalgt i over 10 år.

Hva gir tillitsvalgtarbeidet deg?

Får mer perspektiv på jobben. Får bedre relasjon til ansatte og ledelsen. Samt at man får kompetanseutvikling i form av vervet i seg selv samt ved å få delta på kurs med videre.

Hva er krevende ved å være tillitsvalgt?

Å være involvert i konflikter. Det kan være krevende i ulike situasjoner. Samt at det ikke alltid er mulig å finne den optimale løsningen for medlemmet.

Hvor mye tid tar tillitsvalgtarbeid for deg?

Det varierer, men i utgangspunktet inntil et par timer i uken. I perioder med lønnsforhandlinger eller særlig krevende saker går det mer tid.

Hva er dine tanker om hvorfor vi trenger tillitsvalgte og betydningen av rollen?

Det er nødvendig med flere tillitsvalgte for å få til en god samhandling mellom de ansatte og arbeidsgiver til beste for den arbeidsplassen hvor man er ansatt.

Har du inntrykk av at tillitsvalgte blir hørt, og blir innspill tatt hensyn til?

Jeg har inntrykk av at de tillitsvalgte høres og at innspillene er med på å gi bedre arbeidsplasser. ■

Fredrik Marius Wold – Riksrevisjonen

– Rollen innebærer å være et talerør begge veier

Hva gjorde at du ble engasjert i tillitsvalgtarbeid?

Omtrent ett år etter at jeg begynte i Riksrevisjonen så ønsket den tidligere tillitsvalgte et skifte, og plutselig var jeg blitt tillitsvalgt etter en forankringsrunde hos medlemmene. Jeg har alltid vært en engasjert person og tenkte at erfaring fra tillitsvalgtarbeid både ville være interessant og nyttig å ha med seg, og samtidig knyttes tettere på og få innsikt i drift, virksomhet og interne prosesser på arbeidsplassen. Det var også en god mulighet for meg til å synliggjøre juristens rolle og verdien av juridisk kompetanse i en kompetansevirksomhet der juristene utgjør en liten men spesialisert gruppe på om lag 20 ansatte innen blant annet revisjons- og kontrollarbeid.

Hva gir tillitsvalgtarbeidet deg?

Som både lokal tillitsvalgt på min faste arbeidsplass og som styremedlem i sentralstyret i Juristforbundet Stat, synes jeg tillitsvalgtarbeidet er meget givende og interessant. På arbeidsplassen knyttes man tettere på ledelsen og interne prosesser, og har mulighet til å påvirke på ulike måter. I Riksrevisjonen er det et Akademi-samarbeid, og Akademikerne utgjør den største gruppen. Det er et godt samarbeid internt i

akademikerstyret og de ulike profesjonene utfyller hverandre på en god og konstruktiv måte med gjensidig respekt for hverandre.

I sentralstyret i Juristforbundet Stat, har jeg gleden av å jobbe sammen med en gruppe meget dedikerte og positive mennesker på et mer overordnet nivå med blant annet styring, kontroll og politisk arbeid i statlig sektor. Arbeidet gir en unik mulighet til å bli kjent med bredden av arbeidsoppgaver innad i forbundet, og bli kjent med en rekke flinke tillitsvalgte som gjør et viktig arbeid lokalt på sine arbeidsplasser. Selv om arbeidet tidvis kan være tidkrevende, og det kan bli en del ekstraarbeid, så veier det jeg får ut av arbeidet og det sosiale mye tyngre.

Hva er krevende ved å være tillitsvalgt?

Stort sett så er det spennende og hyggelig å være tillitsvalgt, men noen ganger kan det også være krevende. Lokalt gjelder dette særlig i personalsaker, i forbindelse med endrings- og omstillingsprosesser eller interne stridigheter. I en kompetansebedrift der juristene utgjør en liten minoritet så er det ikke alltid lett å få de andre profesjonene til å se verdien av juridisk kompetanse. For noen oppfattes nok jurister som

vel regelstyrte, men de innser gjerne at fallhøyden er stor når ikke prosesser eller saksbehandling er forankret i juridisk kompetanse, korrekte og dekkende hjemler og så videre.

Hvor mye tid tar tillitsvalgtarbeid for deg?

Tillitsvalgtarbeidet tar den tiden som er nødvendig. Det ligger i grunn litt i navnet «tillitsvalgt». Det er en rolle man er gitt basert på at medlemmene har tillit til deg. Jeg jobber så å si daglig store deler av året med tillitsvalgtarbeid enten det gjelder interne forhold på min faste arbeidsplass, eller om det gjelder innspill til saker og diskusjoner i sentralstyret i Juristforbundet Stat. Noen ganger er det tale om raske avklaringer, og andre ganger krever arbeidet flere timer eller dager i strekk. Jeg forsøker også å holde meg oppdatert og deltar på ett og annet kurs når jeg har anledning. Det å møte andre tillitsvalgte, lære av andres erfaringer, bygge nettverk og diskutere ulike problemstillinger er svært viktig.

Hva er dine tanker om hvorfor vi trenger tillitsvalgte og betydningen av rollen?

Tillitsvalgtrollen er et bindeledd mellom yrkesgruppen og ledelsen, og mellom yrkesgruppen og forbun-



det. Rollen innebærer således å være et talerør begge veier, være en koordinator og en støttespiller. Rollen synliggjør yrkesgruppen og er svært viktig for å ivareta yrkesgruppes interesser, men kan også innebære å være en sparrepartner og rådgiver for ledelsen om ulike forhold. Derfor er det viktig at man tar oppgaven seriøst når man først er gitt denne tilliten fra sine medlemmer.

Har du inntrykk av at tillitsvalgte blir hørt, og blir innspill tatt hensyn til?

Stort sett har jeg inntrykk av at tillitsvalgte blir hørt, og at innspillene blir tatt hensyn til. Men det er nok en god del variasjon fra arbeidsplass til arbeidsplass. Forhåpentligvis innser arbeidsgiver at det å arbeide på lag både med de ansatte og de tillitsvalgte gagnar arbeidsplassen og samspillet med de ansatte og ledelsen. På min egen arbeidsplass benyttes de tillitsvalgte i stor grad som sparrep partnere for ledelsen. ■

Book demo
på adviser.no

Få morgendagens løsning i dag

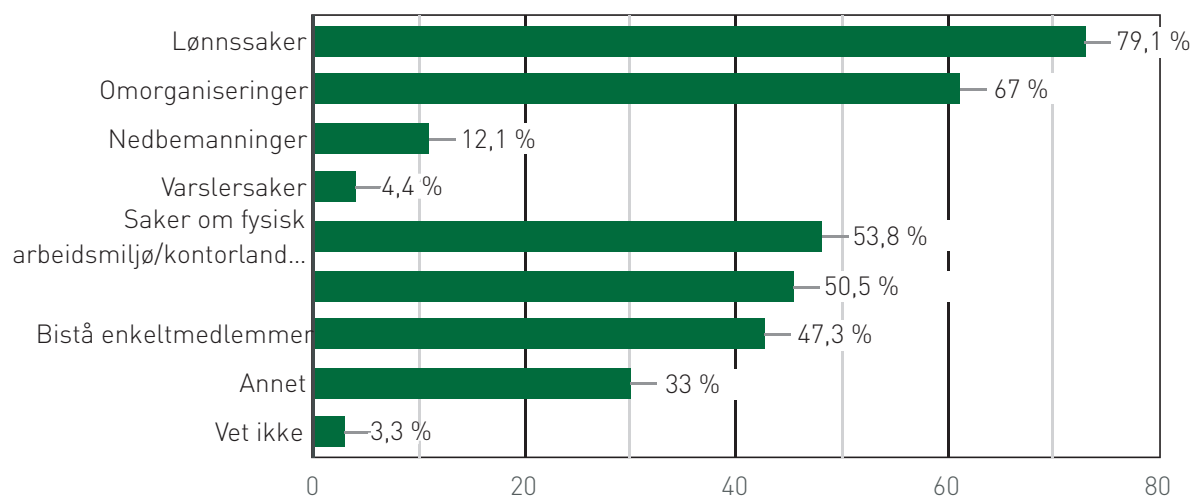
t: 33 48 43 00 • salg@adviser.no • adviser.no

Advisor247 Advokat
håndterer hele klientreisen.

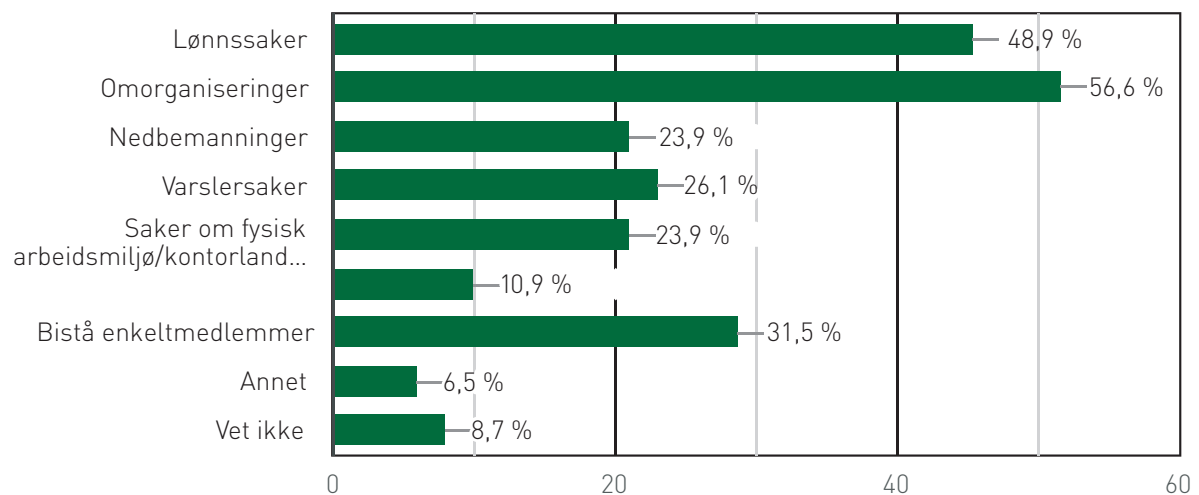
Bransjens ledende fagsystem for lønnsom, effektiv og systematisk kjernedrift.

adviser

Hva slags saker har du eller ditt styre arbeidet med det siste året?



Hva slags saker er mest krevende å arbeide med som tillitsvalgt?



Havnet i omorganiseringsprosess både som tillitsvalgt og leder

Av de oppimot hundre tillitsvalgte som har svart på Juristens undersøkelse svarer 67 prosent at de har jobbet med omorganisering det siste året. 57 prosent mener også disse sakene er blant de mest krevende å jobbe med som tillitsvalgt.

 Tuva Bønke Grønning

En av de som svarte at han har jobbet med dette og opplevd det som krevende er Kay André B. Haugen, som frem til 1. november i år har jobbet hos Kemneren i Bergen kommune.

Da statsbudsjettet kom i fjor ble det klart at skatteoppkreverfunksjonen som ligger i kommunene hos kemneren skulle overføres til Skatteetaten med virkning fra 1. juni 2020.

– Du kan si det kom som et slag i ansiktet på alle de ansatte. Vi ble veldig overrasket, og det var mange spørsmål. Mange mente da, og mener fortsatt, at det er store fordeler ved å ha kemneren lokalt, sier Haugen.

– Men beslutningen var tatt, så det viktigste var å sette inn krefter på å gjøre ting så godt tilrettelagt som mulig.

Tillitsvalgt og leder

Haugen satt som tillitsvalgt for juristene i Bergen kommune, samtidig som han var selv mellomleder og skulle ikke flyttes til Skatteetaten, men til en ny arbeidsplass i kommunen. Fra 1. november starter han i jobben som

avdelingsleder for innkreving i Bergen kommune. – Min rolle har derfor vært todelt, og det har vært veldig lærerikt på mange måter å se to sider av en slik prosess og to ulike prosesser, sier han.

Haugen havnet i et sentralt samarbeidsutvalg nedsett av regjeringen og Skatteetaten som hadde som formål å legge til rette for en smidig overgang og å bistå både ny og nåværende arbeidsgiver i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen.

– Det var representanter fra Skatteetaten, LO, YS, Unio, Akademikerne og Juristforbundet. I tillegg var det en hel underskog av referansegrupper. Det ble veldig mange møter, forteller han.

Haugen forteller at flere ansatte har sluttet i prosessen, spesielt ledere. En av årsakene var at det var langt flere ledere i virksomheten enn det skulle inn i de nye.

For mange av de ansatte var det spørsmål om lønn og stiling som meldte seg først. Haugen berømmer Skatteetaten for å ha fått disse tingene på plass tidlig i prosessen, så de ansatte ikke måtte gå rundt og lure i lengre tid.

– Skatteetaten har gjennomført store omorganiseringer før, og det var ikke mye som hang i lufta. Det var gode planer som redegjorde for når de ulike elementene skulle være på plass, så det ble minst mulig usikkerhet. Det betyr ikke nødvendigvis at alle var fornøyde med alle beslutningene, sier han.

– I Skatteetaten bruker de titler som skattejurist og senior skattejurist. Hvordan man landet på hvem som kvalifiserte til senior eller ikke var blant annet en kime til frustrasjon.

Andre bekymringer har gått på arbeidsoppgaver, hvem man får som sjef, hvem som blir de nye kollegaene og å åpne kontorlandskap.



Kay André B. Haugen
(Foto: Privat)

Det er som å rive av et plaster. Det er bedre å få det gjort enn å gå i slike prosesser lenge med mye usikkerhet

Krevende, men lærerikt

Selv om prosessen har vært intens og krevende, mener Haugen også at den har vært interessant og lært ham mye, både som tillitsvalgt og som leder.

– Som leder har jeg lært mye om endringsprosesser. Det har vært lite endringer der jeg har jobbet tidligere, så jeg fikk en skikkelig oppdatering på endringsledelse.

På grunn av utfordringer med koronakrisen ble virksomhetsoverdragelsen utsatt til 1. november, men prosessen har likevel gått forholdsvis raskt. Det er utelukkende positivt for alle, mener Haugen.

– Det er som å rive av et plaster. Det er bedre å få det gjort enn å gå i slike prosesser lenge med mye usik-

kerhet. For tillitsvalgte vil det være seigpining å holde på med slike ting lenge, sier han.

– Så lenge tidsrommet er såpass at man faktisk klarer det man må

gjennom er det fint at det går raskt. Det er en tidkrevende prosess for alle parter.

Når det gjelder de ansatte som skulle over til Bergen kommune mener Haugen at et av gullkortene i prosessen var at de ansatte ble involvert helt fra start.

– De ansatte føler at de har fått ta del i prosessen. Ledere er viktige, men man må aldri glemme eller undervurdere medarbeidernes lange erfaring og innblikk, sier han.

Til ledere som står i slike prosesser understreker han viktigheten av å ta med de tillitsvalgte.

– Og til de tillitsvalgte: tør å komme med angrep på antakelser og utfordre ledelsen på om dette er godt nok. Still spørsmål som gjør at prosessen kommer inn på rett spor.

NITO

Vi søker
HR-SJEF

For mer informasjon, se compass.no eller kontakt vår rådgiver i Compass Human Resources, Anne Marit Heber Nærby, på tlf. 924 49 114.

Søknadsfrist snarest.
Søknader behandles fortløpende.

COMPASS
HUMAN RESOURCES GROUP

Kva gjer det med ein organisasjon som stort sett har vore uendra i hundre år å måtte endre seg?

Fylkesmannsembeta har stort sett vore organisatorisk uendra i hundre år. Vi har fått nye oppgåver inn, og noko har gått ut. Men stort sett har statens lokale representant vore uendra i lang tid. Hausten 2014 vart det slutt på det.

Av Hallvard Øren, leiar av Fylkesmannsjuristane, og hovudtillitsvald for juristane i Oslo og Viken



Det vart kalle inn til informasjonsmøte både i Arendal og Kristiansand ein dag i november 2014. Ingen visste kva saka gjaldt. Regjeringa hadde bestemt at dei to fylkesmannsembeta i Vest-Agder og Aust-Agder skulle bli eit. Det vart startskotet for arbeidet vi i Fylkesmannsjuristane har halde på med sidan. For etter de blei det raskt klart at også mange av dei andre embeta også skulle verte samanslåtte.

Vi i Fylkesmannsjuristane var ikkje førebudde på det som skulle skje. Ei politisk avgjerd som kom ut av det blå. Politiske avgjerder kan ein ikkje klage på. Ein må vere på saka før avgjerda vert gjort. Dermed starta vi eit

arbeid dei neste åra der vi måtte jobbe politisk, vi gjekk til Stortinget og vi gjekk til regjeringa. Vi snakka og forklarte, men oppdaga snart noko viktig. Når ballen har starta å rulle kan ein nødvendigvis ikkje stoppe ballen, men ein kan gjerne endre retninga på ballen.

Regjeringa og fleirtalet på Stortinget ville endre oss. Vi bestemte oss for at vi ville påverke innhaldet i avgjerda til regjeringa. Vi argumenterte med storleik, avstandar, nærleik til innbyggjarane ut frå dei oppgåvene vi skal løyse. Omsynet til oppgåveløysinga er det viktigaste, og ettersom vi veit best kva vi driv med kunne vi også synleggjere dette.

Resultatet vart ei endring til ti nye fylkesmannsembete. Før hadde stort sett kvart embete ein kontorstad. No har vi fått embete med både to og tre store kontorstarar. Vi var nøgde med at våre argument vart høyrde, og at det også medverka til at fylkesmannen framleis har ein nærleik til innbyggjarane i oppgåveløysinga vår.

Samtidig har det vorte større skilnad mellom embeta. Vi har embete som var av dei mindre før og er det no også, som Nordland og Møre og Romsdal. Samstundes har vi fått store embete som Oslo og Viken, der Oslo og Akershus som frå før av var største embetet no er slått saman med Buskerud og Østfold.

Arbeidet mot ei samanslåing

Ei endring har berre så vidt starta når den politiske avgjerda er tatt. Då startar det store arbeidet for tillitsvalde landet rundt. Først var det signering av sentral



omstillingsavtale, før ein lokalt i alle dei samanslåtte embeta skulle lage ein lokal omstillingsavtale for si organisering. Etter det skulle ei lokal omstillingsgruppe i kvart nye embete verte samde om ny organisering. Då skulle tillitsvalde forhandle om korleis det nye embetet skulle sjå ut.

Vi i Fylkesmannsjuristane var proaktive. Vi kursa våre lokalt tillitsvalde slik at dei skulle vere best på regelverk og forhandling. Vi hadde samling og diskuterte. I tillegg hadde vi ein annan fordel. I fleire år har vi

tillitsvalde for akademikarforeiningane hatt felles samlingar kvart år. Dermed kjende akademikartillitsvalde kvarandre frå før og kunne då stå samla i arbeidet som skjedde i dei lokale omstillingsgruppene.

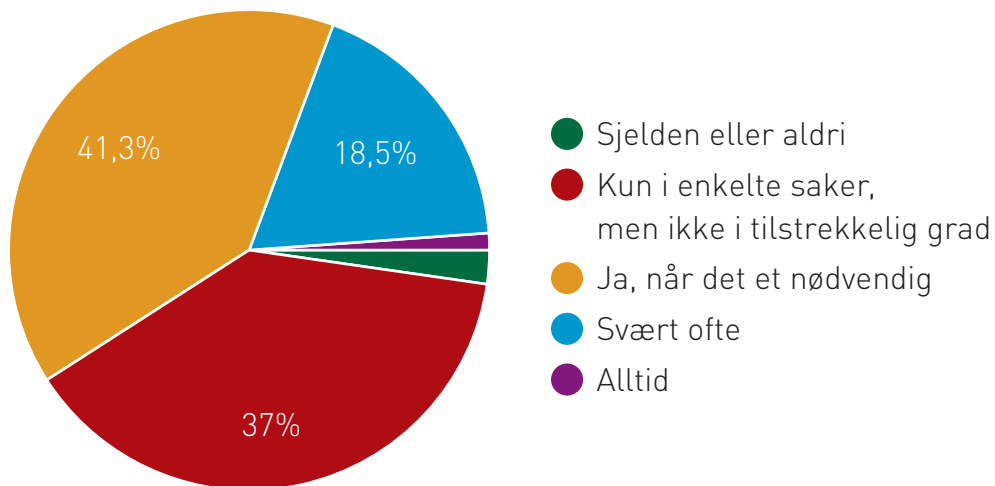
Det gjekk over fire år frå informasjonsmøtet i Agder og fram til 1. januar 2019, då vi var i mål med den formelle samanslåingsprosessen. Troms og Finnmark, Trøndelag, Vestland, Agder, Vestfold og Telemark, Oslo og Viken og Innlandet. Sju nye organisasjonar starta ein ny arbeidskvardag. For arbeid har det vore et-

terpå også. Omstillinga har medført at mange kollegaer har slutta. Kontora på Hamar og Skien har blitt små filialar, og mange fekk ny arbeidsstad på Lillehammer og Tønsberg. Det same skjedde i Moss, Drammen og Oslo, der det nye embetet Oslo og Viken flytta på mange fagområde, og dermed utraderte kompetansemiljø. Motsett er det i Troms og Finnmark der ein har vald å ha delta fagavdelingar med kontorstadar både i Tromsø og Vadsø, og så kan ein spørje seg kva vinninga er då?

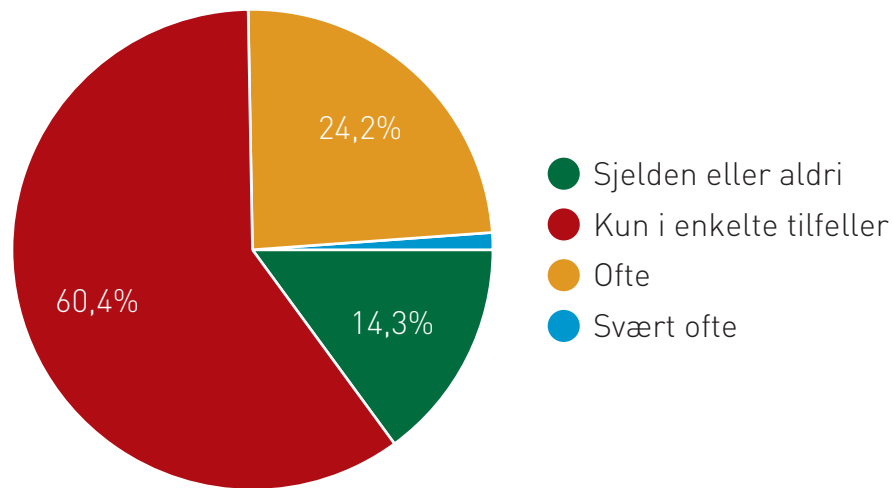
Nyttig erfaring i arbeidet som tillitsvald

Erfaringa er av vi er omstillingsdyktige, vi har våre proaktive og påverka. At vi har erfaringa med endringsarbeid, gjer at vi også har vore betre førebudde på dei andre endringane vi har fått. På den reisa vi har vore siste åra har også Regjeringa flytta ut arkiv, it og liknande til ein eigen Fylkesmennenes Fellesadministrasjon, og vi har som resten av staten blitt pressa inn i opne landskap. Når disse prosessane kjem er vi budde på å meine og påverke dei avgjerdene som skal takast. Lukkast vi? Ikkje alltid, men vi gjer det vi kan.

Er det ditt inntrykk at arbeidsgiver tar de tillitsvalgte med på råd?



Når tillitsvalgte tas med på råd;
er det ditt inntrykk at de
får gjennomslag?







– Ses vi bare på som heft og plunder og stein i skoen?

Gunnar Schjønshy har vært tillitsvalgt i mange år. Nå synes han å se en utvikling han ikke liker.



Tuva Bønke Grønning



Tore Letvik

Juristens undersøkelse blant tillitsvalgte i Juristforbundet viser at 37 prosent har inntrykk av at arbeidsgiver tar med tillitsvalgte på råd kun i enkelte saker, men ikke i tilstrekkelig grad. Videre svarer 60 prosent at de har inntrykk av at de tillitsvalgte får gjennomslag hos ledelsen kun i enkelte tilfeller.

Da vi gikk gjennom svarene på spørsmålene hvor de tillitsvalgte kunne svare mer fritt var det tydelig at en følelse av manglende medbestemmelse og

«Ser tendenser til at arbeidsgiver i stort er mindre villig til å høre på innspill fra de tillitsvalgte. Kanskje oppfatning fra arbeidsgiver at medbestemmelsen er formalbestemmelser slik at medvirkningen ikke blir reell. (...)» skriver en tillitsvalgt.

«Stadig mindre reell påvirkning, selv om en «blir tatt med på råd». Lyttes ikke til av arbeidsgiver, som uansett gjør hva de vil» skriver en annen.

En tredje skriver at hen *«har inntrykk av at arbeidsgiversiden mer og mer ser på medvirkning som sand i maskineriet.»*

– Heft og plunder

Gunnar Schjønby har vært engasjert som tillitsvalgt i mange år, siden 2013 som nestleder og leder for Skatteetatens juristforening med rundt 900 medlemmer. Han forteller at det de siste årene sakte, men sikkert har vokst frem en «følelse av at arbeidsgiver ikke er så interessert» i de tillitsvalgte lenger.

– Som tillitsvalgt har jeg en følelse av at arbeidsgiver ikke er så interessert i oss lenger. Det gjøres med et smil, men det er en tendens vi ser, at vi er heft og plunder over stein i skoen. Det er i stor grad bare formalia at saker skal innom oss, men vi mener vi har en kompetanse og tyngde i våre innvendinger, sier han.

De årlige evalueringene av hvordan medbestemmelsesretten fungerer viser at mange av de tillitsvalgte er enige med ham.

– Vi er fornøyde med at vi har en god tone, at vi er profesjonelle, men det siste året har vi vært flinkere til å holde sær møter oss imellom hvor vi diskuterer gjennom hva vi synes, sier Schjønby, og fortsetter:

– Det er gjennomgående at vi sitter med en følelse av at vi – selv om det er vanskelig å sette fingeren på det og dokumentere det – er at vi er mindre relevante for arbeidsgiver. Trepartsmodellen som vi har i Norge har ført veldig mye bra med seg og har sikret at våre medlemmer har en mulighet til å bli hørt. Hvis det nå står litt for fall eller begynner å bli ut-hula så er vi inne på en skummel vei. Det tror jeg ikke er godt for verken arbeidstaker eller arbeidsgiver.

De er mer opptatt
av «New Public
Management» og å være
med på Arendalsuka

– Skinnprosess

Også Are Skjold-Frykholm, leder for Politijuristene, er bekymret for det han kaller en økende profesjonalisering av avgjørelsesprosesser, og sitter også med en erfaring av at det blir stadig vanskeligere å bli hørt – at beslutninger i realiteten er tatt lenge før de havner på tillitsvalgtes bord.

I løpet av sine ti år som tillitsvalgt mener han å se en utvikling hvor arbeidsgiver diskuterer seg ferdig internt i sin ledergruppe og «klargjør hele prosessen før de kaster den» til de tillitsvalgte.

– Da kan de huke av for at de har tatt en avsjekk, tatt det opp i medbestemmelsesfora. I realiteten er veldig mye allerede besluttet, og vi opplever at det havner på vårt bord nesten for syns skyld, sier han.

Schjønby stemmer i:

– De tillitsvalgte er en del av beslutningsprosessen, du kan si vi er en del av ledelsen, for sakene skal innom oss før det tas en endelig beslutning. Men vi opplever nok oftere enn før at beslutningen er tatt, eller at de vet hva beslutningen blir, idet vi begynner å snakke om det. Og det er nesten det verste, for da føler du at det er en skinnprosess egentlig. Når man skjønner at her kommer det ikke til å bli noen endring uansett hva vi sier, så føler man seg ganske maktesløs.

Også i Juristens undersøkelse nevnes samme utfordring:

«Ledelsen kan ha en tendens til å «bruke» de tillitsvalgte for å utkvittere saker som burde hatt en bredere prosess blant de ansatte, og uten at de tillitsvalgte har reell innflytelse» skriver en tillitsvalgt.

Skjold-Frykholm, og Schjønby kaller det altså en følelse av å ikke lenger ha like mye medbestemmelse, men Schjønby trekker også frem at det er både vanskelig å sette fingeren på og å dokumentere.

– Arbeidsgiver tar det på alvor på en måte. Vi blir kalt inn og de følger reglene. Men spørsmålet er hva du egentlig får ut av dette? Jeg har en følelse av at de av og til tenker «hvorfor skal dette innom de tillitsvalgte da? Hvorfor kan vi ikke bare få ting gjort?», sier Schjønby.

Variierende og krevende saker

Men hvor kommer denne «følelsen» fra? Hva kjennetegner utviklingen de snakker om de siste årene?

Schjønby forteller om et økt antall saker, større variasjon i sakene, mer kompliserte temaer å sette seg inn i, foiler de tillitsvalgte ikke har fått på forhånd som leses opp under møter som om sakene allerede er avgjort og kortere tid til drøfting og forhandling.

– Det har blitt veldig komplekst å være tillitsvalgt. Ledelse i staten dreier seg veldig mye om omorganisering og lederlinjer, planprosesser og produkt- og prosessledelse, og IT ikke minst.



Are Skjold-Frykholm. (Foto: Tuva Bønke Grønning)



Gunnar Schjøsby. (Foto: Tore Letvik)

– Det er kompliserte saker å sette seg inn i. På alle disse områdene har de et eget fagspråk og vi er jo ikke der. De aller fleste av de tillitsvalgte kommer fra gulvet. Vi har jobbet med enkel saksbehandling og slikt og har egentlig ganske lite forståelse for New Public Management og målstyring og alt dette, sier han.

Å sitte i møter og fremme meninger på medlemmenes vegne i saker man knapt nok forstår selv, er krevende, synes Schjøsby.

– I tillegg er motparten noen som har det veldig i fingerspissene og du ser at de er superivrige – da får du ikke en ordentlig prosess. Sånn sett føler jeg ofte at motparten ser på oss som litt rusk i maskineriet, at de må gjennom oss. Du skjønner at de sitter og tenker at «dette skjønner de ikke noe av så her kan jeg bare ture på uansett». Alt i alt blir vi nok litt mindre relevante, mener han.

En av de tillitsvalgte som svarte på Juristens undersøkelse skriver også at det er «stadig mer utfordrende å forstå hvordan virksomheten er organisert, hvorfor den er organisert som den er, virksomhetens strategier, prioriteringer, budsjettfordeling, måten vi

jobber på, hvilke prosesser jurister bør delta i, hvorfor og hvordan osv. Tillitsvalgte har i større grad mulighet til å sette seg inn i slikt og ivareta medlemmene etter beste evne.»

– Det at det er stor variasjon i sakene gjør det mer interessant å jobbe, men det krever også veldig mye mer av deg, spesielt fordi du skal forankre synspunktet ditt i styret ditt og i medlemsmassen. Spesielt når man snakker om de vanskelige sakene må man være god til å kommunisere og forklare saken på en lettfattelig måte, og det er ikke så lett alltid, sier Schjøsby.

– Alvorlig

Frykholm i Politijuristene bruker uttrykket «hår i suppa» om hvordan han oppfatter at arbeidsgiver ser på de tillitsvalgte. Han mener det kun er i enkelte saker de er opptatt av å ha med de tillitsvalgte i beslutningsprosessen.

– Det er jo hovedavtalen i staten som regulerer medbestemmelsen vår. Når du utløser forhandlingsbestemmelsene i dette regelverket, kommer de veldig fort på tilbudssiden. Hvis vi kan sette oss på bak-

beina i forhold til endringer de ønsker å gjøre – når de er helt avhengig av å ha oss med – da kommer de på tilbudssiden. Da blir prosessen ofte bedre, men de halter litt der innimellom også, sier han.

– Det er også andre tilfeller hvor det er oppstått stor grad av misnøye blant de ansatte, og hvor løsningen ligger i å ha en dialog med de ansattes representanter for å finne løsningsområder som er forankret langt ned.

Schjøsby forteller at han ved flere tilfeller har snakket med tillitsvalgte som opplever at arbeidsgiver «gjør alt riktig», men likevel har en følelse av at hvis de hadde kunnet slippe det så hadde det gjort det.

– Hvis medarbeidernes påvirkningskraft sakte, men sikkert blir redusert og borte er det veldig alvorlig. Jeg mener oppriktig dette har en nytteverdi for ledelsen, og det er faktisk sånn i staten at du er nødt til å høre på arbeidstakerne, men de er mer opptatt av «New Public Management» og å være med på Arendalsuka. Det er en utvikling jeg ikke liker, sier han.

Medbestemmelsesbarometeret

Tilliten til tillitsvalgte og fagforeningene er rimelig høy hos ansatte i Norge. De ansatte i det offentlige har høyere tillit enn ansatte i privat sektor og de som selv er fagorganiserte har høyere tillit enn de uorganiserte.

Siden 2016 har Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet utarbeidet «Medbestemmelsesbarometeret», et barometer som gjennomføres som en kvalitativ studie av medbestemmelse i oddetallsår, og en kvantitativ representativ spørreundersøkelse i partallsår.

I barometeret fra 2020 ser forskerne i kapittel 6 nærmere på fagbevegelsens posisjon i arbeidslivet, og det har blitt stilt mange spørsmål om tillitsvalgtes rolle i virksomhetene.

- 58 prosent er helt enige/enige i at tillitsvalgte gjør en god jobb med å representere ansattes interesser
- 56 prosent er enige i at tillitsvalgte er en kritisk stemme overfor ledelsen
- 52 prosent mener de kan begrunne avgjørelser som blir tatt
- 50 prosent er enige i at tillitsvalgte informerer ansatte om relevante prosesser i virksomheten
- 33 prosent er enige i at de tillitsvalgte ofte blir gisler for ledelsens avgjørelser
- 25 prosent er enige i at tillitsvalgte for ofte er enige med ledelsen

Undersøkelsen viser også at 33 prosent mener de tillitsvalgte i stor grad (21 prosent) eller i svært stor grad

(12 prosent) ofte blir gisler for ledelsens avgjørelser. 31 prosent opplever at dette skjer «noe», mens 37 prosent mener det skjer i liten eller svært liten grad.

Organiserte og uorganiserte

I undersøkelsen spørres det også om tillitsgrad og i hvor stor grad de ansatte har tillit til at fagforeningene kan håndtere en rekke saker på deres vegne.

- 58 prosent stoler i stor eller svært stor grad på at fagforeningene kan håndtere HMS-saker
- 55 prosent stoler i stor eller svært stor grad på at de kan håndtere fleksibilitet og arbeidstid
- 46 prosent stoler i stor eller svært stor grad på at de kan håndtere utdanning og opplæring
- 40 prosent svarer i stor eller svært stor grad at de stoler på at fagforeningene kan håndtere saker om produktivitet

Uorganisertes tillit
til tillitsvalgte er
overraskende høy

Rapporten konkluderer etter disse to første funnene med at ansatte har en «rimelig høy grad av tillit til både tillitsvalgte og til fagforeningene i arbeidslivet». Det påpekes imidlertid at svarene vil variere fra arbeidsplass til arbeidsplass.

Medbestemmelsesbarometeret viser videre at de arbeidstakerne som er medlem i en fagforening er langt mer positive til tillitsvalgtes arbeid i

virksomheten, enn de som er uorganiserte. Det er for eksempel 62 prosent av fagorganiserte som mener tillitsvalgte «gjør en god jobb med å representere ansattes interesser», mens prosenten er 47 hos de uorganiserte.

«Det er likevel verdt å merke seg at mellom 40 og 50 prosent av de uorganiserte har stor grad av tillit til de ansattes representanter. Uorganisertes tillit til tillitsvalgte er overraskende høy» heter det i rapporten.

Mer tillit i det offentlige

Undersøkelsen viser også bedriftsstørrelse ikke har spesielt stor betydning for hvor stor tillit de ansatte har til tillitsvalgte. Små, mellomstore og store virksomheter skårer relativt likt.

Når det gjelder sektor har ansatte i offentlig sektor «signifikant» høyere tillit til de tillitsvalgte, påpeker rapporten.

Videre viser rapporten at ansatte som svarer ja på spørsmål om hvorvidt arbeidsplassen praktiserer formell medbestemmelse har «høyere grad av tillit til sine tillitsvalgte, enn de som svarer nei, eller ikke vet, om så er tilfellet.»

I en artikkel på forskerforbundet.no pekes det på at et av hovedfunnene for hele rapporten er den positive sammenhengen mellom medbestemmelse, tillit og produktivitet. Økt medbestemmelse gir også økt tillit, mens standardisering og kontroll påvirker de ansattes tillit til ledelsen negativt.

– Disse funnene burde inspirere arbeidsgivere til å styrke involveringen av sine ansatte. Medbestemmelse er en enkel og rimelig måte å sikre tillit og produktivitet på arbeidsplassen, til beste for hele virksomheten, sier Kristin Dæhli, nestleder i Forskerforbundet.

GRATIS

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



JURIST
FORBUNDET

Foto: iStock.com/izusek

Endringsprosesser i offentlig sektor

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: Kurset er primært tilpasset statlig sektor, men interesserte fra kommunal sektor og Spekter-Helse kan også delta.

Fra: Torsdag 11. februar 2021 kl. 10.45

Til: Fredag 12. februar 2021 kl. 13.50

Sted: Son Spa, Son

Kursnummer: 2021651

Påmeldingsfrist: 20. november 2020

Offentlig sektor er i utvikling. Mange av våre medlemmer og tillitsvalgte blir omfattet av interne endringer i egen virksomhet, eller endringsprosesser som gjelder større deler av forvaltningen. Det kommer nye politiske krav om effektivitet og høyere avkastning. Dagens regjering flytter stadig nye virksomheter ut av sentrale Østlandsområder. Håndtering av endringsprosesser vil stille den lokalt tillitsvalgte overfor store

utfordringer. Det er derfor viktig at den tillitsvalgte kjenner til regelverket og har kunnskap om sin rolle i prosessene.

Kurset innleder normalt med foredrag med en representant fra departementet. Her blir status i statens omstillingsprosesser gjennomgått samtidig som vi ser på utviklingstendenser i offentlig forvaltning.

Kurset gjennomgår aktuelt lov- og avtaleverk, hvilke avtalte virkemidler som kan benyttes samt hvordan medlemmenes interesser ivaretas. Kurset har videre fokus på samarbeidet internt i Akademikerne når det gjelder omstillingsprosesser. Det er også et nyttig foredrag om hvordan endringsprosesser påvirker arbeidsmiljøet.

Kurset arrangeres i samarbeid med Samfunnsviterne og Samfunnsøkonomene. Kurset blir både fysisk og digitalt, samt at det streames.

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

Eventuelt forfall må meldes snarest mulig og senest to uker før kursstart.

– Tillitsvalgte skremmes til å tone ned sin rolle i varslingsaker

En av landets fremste eksperter på varslingsaker, advokat Birthe Maria Eriksen, forteller til Juristen at tillitsvalgte som har hjulpet medlemmer i varslingsaker senere selv har blitt utsatt for gjengjeldelses- og utstøtelsesprosesser.

 Tore Letvik

 Karl Otto Nesdal

Eriksen mener det er behov for en rettslig avklaring – en avgjørelse i rettsapparatet – en dom – som klargjør rekkevidden av tillitsvalgtes yttingsfrihet. Hun forteller også at noe av det mest utfordrende, er saker der det oppstår interessekonflikt fordi den tillitsvalgte ikke bare har varsleren som medlem i organisasjonen, men kanskje også lederen det varsles mot.

Rystende erfaringer

På spørsmål fra Juristen om hvor viktig hun mener de tillitsvalgte er i varslingsaker, svarer hun:

– Tillitsvalgte og deres fagforeninger spiller viktige roller i slike saker – og de burde blitt involvert mye mer i håndtering av saker, og i arbeidet med å løse dem.

Eriksen jobber som advokat, er spesialist på varslingsaker, og arbeider nesten utelukkende med saker innen arbeidsrett og personvern. Hun er, som advokat, engasjert i en rekke varslingsaker som hun beskriver som svært krevende, både i privat og offentlig sektor. I 2016 tok hun doktorgrad i arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold og var i 2015 redaktør for boken: «Å bekjempe et samfunnsproblem. Om korrupsjon, varslingsaker, granskning og organisasjonskultur. I tillegg til å være foreleser, og å ha skrevet og skrevet fagbøker på temaet, er hun førsteamanuensis II ved BI i Bergen.

Eriksen forteller om rystende erfaringer med hvordan enkelte varslingsaker, og de ansattes tillits-

valgte, håndteres. Tillitsvalgtes rolle ved intern varslingsaker fremgår nå i arbeidsmiljølovens regler om varslingsaker. De har dermed nå en rettslig definert rolle der der arbeidstakere varsler om kritikkverdige forhold i en virksomhet.

– Veldig varierende kompetanse

I dette spørsmål,- og svar- intervjuet med Juristen, forteller advokaten blant annet at hun har opplevd flere saker hvor tillitsvalgte påvirkes til å tone ned egne roller av frykt for selv å bli utsatt for gjengjeldelse.

– *Hva er din erfaring med tillitsvalgte som håndterer varsleraker rundt i norske bedrifter og organisasjoner?*

– Det finnes veldig varierende kompetanse og ressurser for øvrig. Noen tillitsvalgte formidler at de opplever seg alene, uten nødvendig støtte fra sin fagforening.

– *Hvor viktig mener du de tillitsvalgte er i slike saker?*

– Tillitsvalgte og deres fagforeninger spiller viktige roller i slike saker – og de burde blitt involvert



mye mer i håndtering av saker, og i arbeidet med å løse dem. Det samme gjelder for verneombudene.

– *Har du erfaring med tillitsvalgte som har blitt utsatt for press eller ubehageligheter fra den eller de varselet er rettet mot?*

– Jeg har opplevd en rekke saker hvor tillitsvalgte påvirkes til å tone ned egne roller av frykt for å selv bli utsatt for gjengjeldelse. Jeg har også opplevd at det etter at en tillitsvalgt har hjulpet et medlem med en sak som for eksempel har ført til en sluttavtale, selv blir utsatt for gjengjeldelses- og utstøtelsesprosesser. I tillegg har jeg sett flere saker hvor den tillitsvalgte blir utsatt for varsler i forbindelse med saker vedkommende har hatt en rolle i. Varsler mot tillitsvalgte kan typisk komme der hvor man opplever at den tillitsvalgte har gjort en «for god jobb», slik at noen har opplevd seg og sine interesser truet. I slike situasjoner ser det ut som at varsling benyttes for å undergrave og svekke den tillitsvalgtes autoritet.

– *Har vi gode nok virkemidler/regler for å beskytte tillitsvalgte som er inne i varslingssaker?*

– Snart foreligger AFI sin rapport om bruken av såkalte «Faktaundersøkelser» i krevende varslings- og arbeidsmiljøsaker. Det er grunn til å tro at den debatten vi vil få i kjølvannet av denne, vil medføre at man vil måtte vende tilbake til det mer tradisjonelle samarbeidet i arbeidslivet. Det er knyttet store spørsmål til arbeidstakers rettsvern i forbindelse med den type undersøkelser, og de ser blant annet ut til å ha blitt ensidige verktøy for arbeidsgiver som kan bruke dem til å «lage personalsaker» av alvorlige varslingssaker. Jeg tror at fremtiden i større grad vil måtte håndtere mange av denne type saker med helt andre verktøy.

– Jeg tror også at vi trenger en prinsipiell avgjørelse/dom om rekkevidden av tillitsvalgtes yringsfrihet. Man bør også se på om den tillitsvalgtes rettsvern bør styrkes i det kollektive avtaleverket mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.



AFI-rapport om bruken av faktaundersøkelser

I den kommende rapporten som Eriksen viser til, gjør Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) en undersøkelse som AFI beskriver slik:

Flere LO forbund har i senere tid erfart at konflikter og varsling i økende grad håndteres ved hjelp av faktaundersøkelser. Tillitsvalgte og verneombud har erfart at det knytter seg faglige, juridiske og etiske problemstillinger til metoden, som det i liten grad har vært forsket på.

Av den grunn vil undersøkelsens hovedfokus rettes mot ansatte (også ledere) erfaring med og vurdering av faktaundersøkelsesmetoden. De overordnede problemstillingene er:

- Hvilken rolle skal verneombud og tillitsvalgte ha i overvåking og utvikling av det psykososiale arbeidsmiljøet?
- Hvilken rolle spiller HR i håndtering av konflikter og varsling?
- Har HR-medarbeidere overtatt verneombudenes og de tillitsvalgtes funksjon & opptre disse som «granskere»?
- Hvordan håndteres arbeidstakers medvirkningsplikt i forbindelse med granskning og faktaundersøkelser?
- Juridiske betraktninger knyttet til ansattes medvirkningsplikt, samt mandatinngåelse, informert samtykke, rett til bistand fra TV/VO og/eller advokat under intervju, kontradiksjon og klagemuligheter.

– På begge sider av bordet

Birthe M. Eriksen har erfaring fra mange ulike virksomheter i både privat og offentlig sektor. Juristen ønsket å vite mer spesifikt om hennes erfaring rundt jurister og varsling.

– Har du erfaring med tillitsvalgte i Juristforbundet i varslingssaker de siste årene?

– Ja. En utfordring som har vært i både Juristforbundet og i en del andre fagforeninger, har vært knyttet til den interessekonflikten som kan oppstå når en fagforening representerer medlemmer på begge sider av bordet i alvorlige varslingssaker. I staten, som for eksempel i politiet, har dette vært en utfordring fordi jurister kan inneha ulike roller, herunder bekle toppledelsen. Så vidt jeg vet, har både Juristforbundet og flere andre fagforeninger nå interne regelverk på plass som regulerer hvordan slike interessekonflikter skal håndteres.

– Mener du situasjonen for varslere har endret seg de siste årene, og i så fall, på hvilken måte?

– Kompetansenivået har jo blitt styrket på enkelte samfunnsområder, men nivået er fremdeles altfor lavt. I Varslingsutvalget var vi tydelige på at kompetansenivået må betydelig opp, også blant dommere og advokater/jurister. Det som gjør dette feltet så krevende, er at det også kreves kompetanse innen organisasjonspsykologi, og gjerne litt sosiologi for å virkelig forstå varsling som et dynamisk og komplekst fenomen som ofte utfordrer makt. Den siste lovgivningsprosessen førte til en del avklaringer i gjeldende rett som gir litt klarere verktøy for rettsanvender. Regjeringen har også sendt på høring nå, et forslag om å la Diskrimineringsnemnda håndtere enklere gjeldelsessaker. Dette kan bli et viktig tiltak, og vil også gi oss et organ som vil utvikle spesialkompetanse på

varsling. Debatten om et uavhengig ombud må imidlertid opp igjen. Vi må også bla. se på fylkesmennenes rolle i varslingssaker i kommunene de øver lovlighetskontroll med. Vi bør også vurdere om ikke kommuneloven bør endres med sikte på håndtering av alvorlige varslingssaker.

– Kan du beskrive litt av arbeidet du gjør nå?

– Jeg arbeider som advokat og arbeider nesten utelukkende med arbeidsrett og personvern. Jeg har en rekke svært krevende varslingssaker, både i privat og offentlig sektor. Sakene er både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Jeg er også kurs- og foredragsholder på de områdene jeg jobber med, og er førsteamanuensis II ved BI i Bergen. Her underviser jeg blant annet i økonomisk kriminalitet og granskning.

Tariffkonferansen 2021

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: Tillitsvalgte i alle sektorer

Fra: 4. mars 2021 kl 10.00

Til: 5. mars 2021 kl 14.00

Sted: Hotel Bristol, Oslo

Kursnummer: 2021658

Påmeldingsfrist: 2. desember 2020

Meld deg på tariffkonferansen 2021 og bli oppdatert på aktuelle problemstillinger innen forhandlinger, tariff og arbeidsliv.

På konferansen kan du også delta i diskusjoner. Konferansen vil bli streamet.

Påmelding: www.juristforbundet.no/tillitsvalgt

Spørsmål: kursdeltager@juristforbundet.no | 915 55 268

Eventuelt forfall må meldes snarest mulig og senest to uker før kursstart.



JURIST
FORBUNDET

GRATIS

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

Mange varsler ikke om kritikkverdige forhold

Nær halvparten av norske arbeidstakere varsler ikke om forhold som de mener er alvorlige eller kritikkverdige; mange i frykt for represalier. Opptil hver fjerde varsler er møtt med sanksjoner.

 Tore Letvik

Dette skriver arbeidslivet.no, som er en nettbasert kunnskapsportal om arbeidslivet. Portalen eies og administreres av Forskningsstiftelsen Fafo.

Er det farlig å varsle?

Artikkelen på arbeidslivet.no tar blant annet opp spørsmålet om det er farlig å varsle. Den konkluderer med at det kan være risikabelt å varsle, og FAFO-organet skriver følgende:

– Ulike historier kan gi inntrykk av at «alle» varslere rammes av sanksjoner. Slik er det ikke. Funn fra den norske forskningen viser at i underkant av 40 prosent av arbeidstakerne som varsler, svarer at det kritikkverdige forholdet enten opphørte eller

at det ble en forbedring som følge av varslingen. Ifølge undersøkelser fra det siste tiåret, blir mellom 13 og 25 prosent av de som har varslet, møtt med sanksjoner.

I tabellen nedenfor er det tall fra undersøkelser om varsling i arbeidslivet, fra 2010, 2016 og 2019. Disse er gjennomført av Fafo.

	2010	2016	2019
Varslingsaktivitet	53 %	53 %	52 %
Varslingseffektivitet	50 %	36 %	39 %
Utsatt for sanksjoner	13 %	25 %	19 %

Varslingsaktivitet = andel som opplever eller registrerer noe kritikkverdige og varsler om dette

Varslingseffektivitet = andel som opplever at det hjelper å varsle

Den siste viser andelen som er utsatt for sanksjoner/gjengjeldelse etter varslingen.

I 2007 kom det varslerbestemmelser på plass i arbeidsmiljøloven. Lovbestemmelsene har blitt endret to ganger, i 2017 og 2019. Siste endring er gjeldende fra 1. januar 2020, og der ble formuleringen "et godt ytringsklima" innbakt i arbeidsmiljølovens formålsparagraf.

Endringene fra 2017 og 2020 innebærer at også innleide har rett

til å varsle, og at virksomheter med minst 5 ansatte har plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling. Fra januar 2020 ble "kritikkverdige forhold" definert som:

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten

Det blir også påpekt at forhold som kun gjelder arbeidstakeren som varsler ikke regnes som varsling.

"Forsvarlig varsling" har også blitt erstattet med en oppskrift på hva slags framgangsmåte som kan brukes:

- man kan varsle internt til arbeidsgiver eller til verneombud, tillitsvalgt eller via advokat
- man kan varsle til offentlige myndigheter
- man kan varsle eksternt, for eksempel til media, dersom man er i god tro om innholdet, at varslet har allmenn interesse eller at intern varsling ikke er hensiktsmessig.

– Det viser seg at norske arbeidstakere er forsiktige. Så godt som ingen varsler til mediene ved første gangs varsel, og få tyr til dette alternativet også etter å ha gått nivåene internt, skriver arbeidsliv.no

Arbeidsgiver har plikt til å undersøke varslet. Gjengjeldelse er forbudt, og kan føre til krav om oppreisning og erstatning.

– Resultatene viser at det verken har blitt enklere eller tryggere for norske arbeidstakere å varsle om kritikkverdige forhold etter at lovbestemmelsene kom på plass, skriver arbeidsliv.no.

Mangel på tillitsvalgte øker risiko for represalier

I artikkelen heter det videre:

–Samtidig er det viktig å understreke at nesten halvparten av norske arbeidstakere *ikke* varsler om forhold som de mener er alvorlige eller kritikkverdige; mange i frykt for represalier, skriver arbeidsliv.no som viser til at Fafo-forsker Sissel Trygstad har laget en liste over hva som øker risikoen for sanksjoner:

- At man er kvinne
- At det ikke er varslingsrutiner på arbeidsplassen
- At det ikke er tillitsvalgte på arbeidsplassen
- At den ansvarlige for det kritikkverdige forholdet har en høy posisjon i hierarkiet
- At virksomheten ikke har en avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtale)
- At man har gjennomført omorganiseringer
- At man har varslet om psykososiale forhold

Varslingsrutiner er viktig

Ifølge arbeidsmiljøloven har arbeidsgiver plikt til å legge til rette for varslingsrutiner.

– Her kan det for eksempel være beskrevet hvordan arbeidstakerne

skal gå fram ved varslingsrutiner, hvem det skal varsles til og om hva. Forskning viser at varslingsrutiner er nyttige. De bidrar til å øke varslingsaktiviteten på arbeidsplassene, og gjør det dessuten tryggere å varsle, skriver arbeidsliv.no

Varsling hjalp for fire av ti

I en FAFO-rapport som ble gitt ut i fjor, som undersøkte varslingsrutiner på arbeidsplassene året før konkluderes det med at det er en klar økning i kjennskapet til varslingsbestemmelsene:

I 2018 er det 73 prosent som er godt eller delvis kjent med bestemmelsene. 55 prosent svarer at det er utarbeidet varslingsrutiner på arbeidsplassen. Dette er en klar økning fra 2010, der den tilsvarende andelen var 37 prosent. Varslingsrutiner er mest vanlig i større virksomheter (50 ansatte eller flere). Ledelsen og representanter for de ansatte er de som hyppigst er involvert i utarbeidelsen av varslingsrutiner. Det er en ganske stor andel på 36 prosent som svarer at verken tillitsvalgte, verneombud eller ansatte var med på utarbeidelsen, eller at de ikke vet om disse var delaktige i prosessen. 43 prosent svarer at kravene i arbeidsmiljøloven er den viktigste grunnen til at virksomheten har varslingsrutiner. Om lag like mange svarer at god virksomhetsstyring er den viktigste grunnen til at rutiner er utarbeidet.

Undersøkelsen fant at fire av ti opplever at det hjalp å varsle.

Det er vanskeligst å varsle om psykososiale forhold. Det oppleves også mer utfordrende når den ansvarlige for det kritikkverdige forholdet har en høy posisjon i virksomheten. 19 prosent har opplevd å få negative reaksjoner/sanksjoner som følge av varslingsrutinen. Å bli fratatt arbeidsoppgaver og irrettesatt av leder er de hyppigste. En av fem svarer at karrieremulighetene ble ødelagt. 33 prosent av varslerne opplevde å få positive reaksjoner. Sju av ti svarer at de ville ha varslet igjen.

De som har fått negative reaksjoner/sanksjoner, er mindre tilbøyelige til å ville varsle igjen. Flertallet av varslerne mener at reaksjonen overfor den ansvarlige ikke står i forhold til alvorlighetsgraden av det kritikkverdige forholdet, heter det i rapporten.

– Mer effektiv varslingsrutin hvis tillitsvalgte kobles inn

I 2014 evaluerte Fafo varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet. Oppdraget var i hovedsak å undersøke hvordan varsler om kritikkverdige forhold blir håndtert i et utvalg norske virksomheter.

Etter undersøkelsen skrev forskerne:

«Tillitsvalgte og verneombud er gitt en viktig rolle i varslingsrutiner ved at loven fastslår at å varsle til disse alltid vil være forsvarlig. Tre av ti arbeidstakere velger da også å varsle til tillitsvalgte eller verneombud først. Foreløpige tall fra en fersk undersøkelse blant tillitsvalgte i LO viser at fire av ti tillitsvalgte har opplevd at arbeidstakere varslet om kritikkverdige forhold til dem eller andre tillitsvalgte, i løpet av det siste året. Videre opptrer tillitsvalgte og verneombud oftere enn andre arbeidstakere som varslere selv. Nesten fire av ti tillitsvalgte i LO oppgir at de i løpet av det siste året har vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, som burde ha vært stoppet. 73 prosent av disse varslet – en vesentlig høyere andel enn for arbeidstakere generelt. Støtte fra tillitsvalgte og verneombud kan være avgjørende for utfallet. I en spørreundersøkelse fra 2010 svarte én av tre tillitsvalgte og verneombud at de hadde bistått arbeidstakere som hadde varslet. Blant disse oppga 69 prosent at forholdet ble forbedret eller opphørte etter at bistand ble gitt. Det ser altså ut til varslingsrutiner er mer effektivt hvis tillitsvalgte eller verneombud kobles inn.»

Varslingsportal registrerer økt varsling om arbeidsmiljø

Portalen MittVarsel.no, som har opprettet en løsning som en rekke bedrifter har tatt i bruk, melder at den registrerer en økning i antall varsler som omhandler arbeidsmiljø under pandemien.

 Tore Letvik

– Vi leverer løsningen til kunder som saksbehandler et varsel internt eller som setter det ut til eksterne saksbehandlere som for eksempel en advokat, sier Randi Hoff, som er en av gründerne bak varslings-portalen.

– Vi har ikke tilgang til våre kunders portaler men har oversikt over det totale antall saker som meldes inn i systemet, og vi ser en endring i antall og type av varslingssaker i perioden 1 april – 1 september, sier Hoff som forteller om følgende tendens i varsling av kritikkverdige forhold som omhandler:

- «arbeidsmiljø (trivsel, psykososialt)» har økt med 165% fra samme tid i fjor
- «brudd på etiske retningslinjer» har økt med 105 %
- «mobbing» har en økning på 37%
- «Rus» som viser en nedgang på 60%
- «svart arbeid/korrupsjon» nedgang på 60%
- «seksuell trakassering» ned med 30%

– Kan oppleve mer usikkerhet

Hoff mener en økning av varslingssaker kan skyldes at arbeidstakere opplever mer usikkerhet under pandemien.

– Mange ble permittert og mange har hjemmekontor. Ledere skal følge opp ansatte og samtidig innfri krav om resultater. Med flere på hjemmekontor vil leder naturligvis ha mindre tid til å følge opp den enkelte arbeidstaker. Situasjonen er ny for alle parter og det kan oppstå uavklarte situasjoner. Samtidig så kan et varsel ha en lengre historie. Vi ser at undersøkelser fra FAFO viser at 70% av saker om kritikk kritikkverdige forhold, skyldes destruktiv ledelse. Med et større press på alle vil vi anta at flere ansatte kan

oppleve en forsterkning av dårligere arbeidsmiljø, og at man nå bestemmer seg for å si fra. Det kan også være lettere å si fra når en får litt avstand fra egen leder, ved at en selv og/eller leder har hjemmekontor. Når man får avstand til den som skaper et destruktivt arbeidsmiljø, får en anledning til å tenke på hva som egentlig foregår, og deretter benytter anledningen til å si fra til dem som kan gjøre noe med situasjonen, sier Hoff.

– Hoff forteller også at MittVarsel.no har gjort en egen kartlegging.

– For å verifisere tall ønsket vi å finne ut hvor mange som har anledning til å varsle og på hvilken måte. Kartleggingen er gjort via vår hjemmeside, HMS Norge, og på Facebook. Vi har kun fått 25 svar, men disse fordeler seg slik:

Spørsmål som ble stilt:

1. På hvilken måte kan du varsle om kritikkverdige forhold hos din arbeidsgiver

- 7 respondenter svarte at de kunne via en digital portal
- 8 svarte via e-post
- 1 svarte post (brev)
- 7 svarte vet ikke



Randi Hoff. (Foto: Lill-Michelle Lydersen)

Med flere på hjemme-
kontor vil leder naturligvis
ha mindre tid til å følge
opp den enkelte
arbeidstaker

– Dette er interessant, for her kan det virke som at 28% av arbeidsgivere ikke har lagt til rette for varsling om kritikkverdige forhold, eller at de ikke har informert ansatte om at det er mulig å si fra. Med tanke på at det veldig ofte ved varsling meldes fra om personsensitiv informasjon, så er det uheldig at man oppfordrer ansatte til å melde fra i en e-post dersom den ikke er kryptert, kommenterer Hoff.

2. Har du kjennskap til kritikkverdige forhold hos din arbeidsgiver?

- 11 svarer, ja jeg har varslet om det
- 6 svarer ja, men har ikke varslet
- 8 svarer nei

– Det viser seg her at mange av våre respondenter kjenner til at andre har opplevd, eller selv har vært utsatt for kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Det er urovekkende at 6 av 25 ikke har sagt fra om det. Fra erfaring vet vi at mange velger å ikke si fra fordi de er redd for negative sanksjoner, eller fordi de ikke orker å bli blandet inn i noe. Man blir sykemeldt, finner en ny arbeidsgiver eller avventer og ser, påpeker Hoff.

– I FAFO undersøkelser kommer det frem at 16% av arbeidsstokken kjenner til eller har selv opplevd kritikkverdige forhold i løpet av et år. Vi antar derfor at de som frivillig har valgt å svare på denne undersøkelsen har større interesse av å delta på undersøkelsen basert på egne

erfaringer og interesse for tilrettelegging av varsling, og at det på bakgrunn av utvalget kommer frem en større andel av kritikkverdige forhold, sier Hoff.

3. Kjenner du til om arbeidsgiver tar varsling på alvor?

- 9 svarer ja, varsling er bra håndtert
- 12 svarer nei, arbeidsgiver tar ikke varsling på alvor
- 4 svarer vet ikke

– Her ser vi nok også et resultat av at utvalget som har svart på undersøkelsen er opptatt av arbeidsmiljø og varsling, og at det nok nettopp derfor at de har valgt å svare på undersøkelsen, sier Hoff.

Tillitsvalgtes rolle i varslingssaker

Juristforbundets Advokatkontor får stadig forespørsler om bistand i varslingssaker. Vår erfaring er at dette er komplekse saker, med behov for refleksjon og drøfting av sakens faktum. I denne prosessen kan tillitsvalgte bli stilt ovenfor vanskelige avveininger, hvor flere behov skal ivaretas. I enkelte tilfeller vil flere av de involverte kunne være medlemmer, og den tillitsvalgte kan havne i en interessekonflikt. Denne type konflikter må håndteres med varsomhet, slik at forbundet får ivaretatt alle de involverte parter på en god måte, og gitt bistand i tråd med forbundets retningslinjer for juridisk bistand.

Av Ragnhild Bø Raugland,
advokat Juristforbundet



Ansatte som er organiserte, kan søke råd hos sin tillitsvalgte eller ta kontakt med Advokatkontoret. I forkant av et varsel, vil vi anbefale å drøfte saken grundig med en nøytral representant som kjenner til arbeidsmiljøet og de faktiske forholdene i virksomheten, som for eksempel tillitsvalgt eller verneombudet.

Tillitsvalgtes rolle er å assistere arbeidstaker som varsler. I varslingssa-



ker kan dette være å drøfte saken med varsleren i forkant av beslutningen om å varsle, blant annet ved å vurdere varslingsgrunnlaget og fremgangsmåten er i samsvar med virksomhetens varslingsrutiner. Den tillitsvalgte kan stille relevante spørsmål og drøfte eventuelle motforestillinger. En slik gjennomgang i forkant, kan luke ut varsler som ikke er reelle, presisere varselet og innrette det slik at det tåler kontradiksjon. Dette bidrar til å styrke både varsleren og varselets innhold gjennom den rutinemessige behandlingen av varselet. En slik gjennomgang kan åpne for å se saken i et bredere perspektiv, kanskje også muligheter for en løsning uten at en går til det skritt å varsle. Tillitsvalgte kan bistå i møter med ledelsen eller

andre involverte parter. Muligheten av å bringe saken inn for virksomhetens medbestemmelsesutvalg bør også vurderes.

Den tillitsvalgte vil ikke alltid være enig med arbeidstaker om at vilkårene for varsling foreligger. Det kan være uenighet knyttet til arbeidstakers valg av fremgangsmåte ved varslingen, for eksempel at den tillitsvalgte mener at saken først bør søkes løst internt. Det er ikke nødvendig at den tillitsvalgte er enig med arbeidstaker på alle punkt for å kunne formidle varselet *på vegne av* medlemmet. Den tillitsvalgte skal støtte varsleren med utgangspunkt i varslersens ståsted og situasjon. Det er avgjørende at tillitsvalgte avklarer sin rolle, både overfor varsleren og øvrige aktører i saken.

Dersom den tillitsvalgte opplever at det blir vanskelig å støtte og følge opp varsleren, anbefaler vi at saken overføres til Juristforbundets Advokatkontor som vil gi varsleren den nødvendige advokatbistand.

Som en oppfølging av det som er skrevet i avsnittet over, vises til at arbeidsmiljøloven § 2A-2, nr. 1, d). Ved intern varsling hjemler bestemmelsen en mulighet for arbeidstakeren til alltid å varsle via tillitsvalgt eller verneombud. Rollen for tillitsvalgte eller verneombudet blir da å være en budbringer som formidler varslertil rette instans, i tråd med varslingsrutinene. Det ligger ikke noe ansvar eller plikt for budbringeren til å vurdere eller akseptere varselets innhold.

Den tillitsvalgte kan på et hvert stadium i prosessen ta kontakt med Juristforbundet sentralt for bistand.

Verneombudets rolle

Verneombudet har en annen rolle enn tillitsvalgte. Som verneombud skal man ivareta samtlige arbeidstakernes behov og interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, uavhengig av om de ansatte er fagorganisert eller ikke. Verneombudet vil først og fremst ha en rolle i HMS-arbeidet. For det tilfelle at en arbeidstaker kontakter verneombudet i en varslingssak, skal ombudet sikre at saken tas videre på en hensiktsmessig måte. Ett alternativ kan være at saken søkes løst ved å legge den frem for samarbeidsutvalg/bedriftens arbeidsmiljøutvalg. Dersom arbeidstakeren velger å varsle, skal verneombudet påse at varslingsrutinene følges. Det er viktig at verneombudet klargjør sin rolle. I likhet med tillitsvalgte, vil verneombudet kunne opptre som en «nøytral» rådgiver eller være budbringer i tråd med lovens krav, jf. aml. §2 A-2.

Interessekonflikter

Som nevnt innledningsvis, kan Juristforbundet i varslingssaker oppleve at vi har medlemmer «på begge sider av bordet». I slike situasjoner må lokal tillitsvalgt ta kontakt med forbundet

sentralt så raskt som mulig for å avklare hvordan de ulike partene skal representeres i fortsettelsen. Normalt blir situasjonen løst ved at en av partene får bistand fra ekstern advokat. Er omvarslende en leder, løses gjerne dette ved at vedkommende får bistand fra egen arbeidsgiver. Dersom dette ikke skjer, vil forbundet gi bistand. Hvorvidt ekstern advokat engasjeres vurderes konkret i den enkelte sak og etter avtale. Forholdet vil bli vurdert etter «Retningslinjer for juridisk bistand i Juristforbundet».

Annen bistand

Enkelte varslingssaker kan bli så krevende for de involverte at det kan bli behov for ytterligere profesjonell bistand og støtte. I disse tilfellene har forbundet mulighet til å inngå en avtale med coach eller psykolog, slik at de involverte kan få støtte og hjelp utover de rettslige vurderinger som saken krever. Slik bistand formidles av Juristforbundets Advokatkontor.

Særskilte vurderinger i varslingssaker

Ethvert medlem skal behandles med likeverd og bli møtt med forståelse ut ifra den enkeltes situasjon og behov. Der hvor flere medlemmer i samme konflikt har motstridende interesser, er det av stor viktighet at verken Juristforbundet sentralt eller at de lokale tillitsvalgte tar standpunkt til de rettslige og faktiske forhold som den aktuelle varslingssaken gjelder, herunder spørsmålet om

Det er avgjørende at tillitsvalgte avklarer sin rolle, både overfor varsleren og øvrige aktører i saken

varselets berettigelse og/eller til den etterfølgende konflikten.

En arbeidstaker som har kjennskap til, eller mistanke om at noe kritikkverdig foregår på arbeidsplassen, kan oppleve det som ubehagelig å ta opp forholdet siden varslingen kan få konsekvenser for en arbeidskollega, en leder eller virksomhetens omdømme. Frykten for ikke å bli tatt på alvor, samt faren for negative konsekvenser for dem selv, kan hindre vedkommende fra å si ifra. Konsekvensene av at en arbeidstaker forholder seg taus, kan imidlertid bli alvorlige for både virksomheten, de ansatte og samfunnet, ved at en ellers ikke får tilgang til kritisk informasjon.

Juristforbundets arbeidslivsavdeling kan bistå både medlemmer og tillitsvalgte for en vurdering av saken med utgangspunkt i varslingsgrunnlag, fremgangsmåte og mulig oppfølgingsalternativer fra arbeidsgiver.

Undervisnings- og forskerstillinger i rettsvitenskap

Søknadsfrist: 15. november 2020

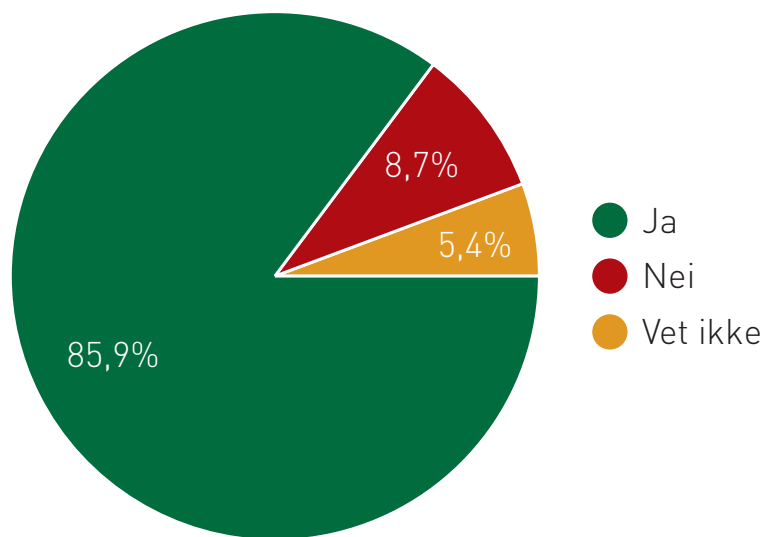
Søk stillingene på <http://jobbnorge.no/>

Om Høgskolen i Molde: <http://www.himolde.no/>

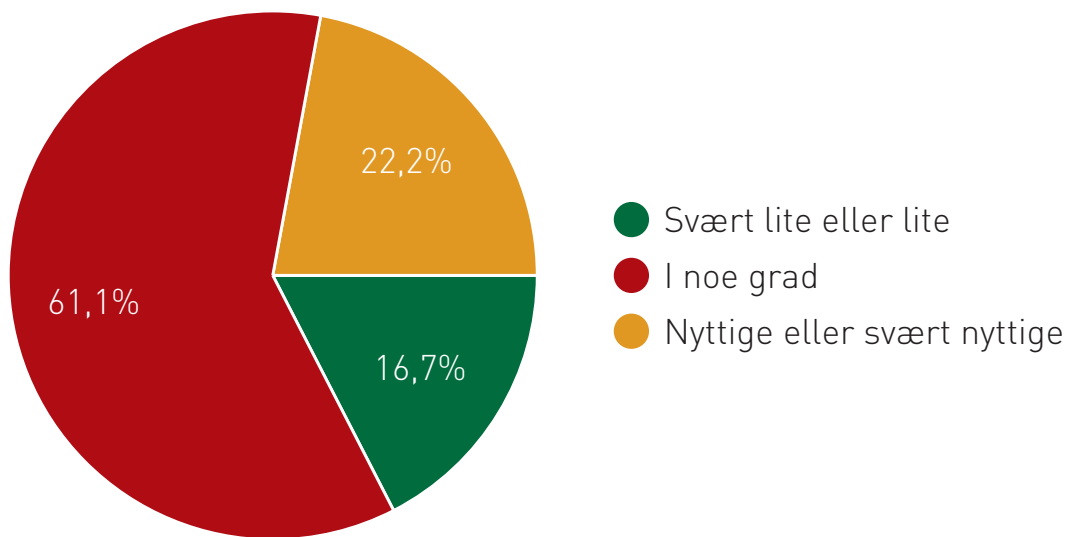


Høgskolen i Molde
Vitenskapelig høgskole i logistikk

Gjennomføres det arbeidsmiljøundersøkelser på din arbeidsplass?



Er arbeidsmiljøundersøkelser nyttige?



– Mye uutnyttet potensiale i arbeidsmiljøundersøkelser

86 prosent av de tillitsvalgte i Juristforbundet svarer at det gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelser på deres arbeidsplass. Men hvordan brukes egentlig slike undersøkelser og fører de til endringer?

 Tuva Bønke Grønning

8,7 prosent svarer det ikke gjennomføres slike undersøkelser, mens 5,4 prosent ikke vet.

Videre svarer en stor andel (61 prosent) at disse arbeidsmiljøundersøkelse er nyttig i noe grad. 22 prosent mener de er nyttige eller svært nyttige, mens 17 prosent mener de er svært lite eller lite nyttige.

– Denne typen funn er nok ikke uvanlige, sier Jon Anders Lone, som har skrevet boka «Medarbeiderundersøkelse – en praktisk håndbok» sammen med professor Thomas Hoff.

Lone har en doktorgrad i organisasjonspsykologi og driver i dag EBHR, et ledelseskonsulteringselskap som spesialiserer seg på lederutvikling og medarbeiderundersøkelser.

Han forteller at når medarbeidere blir spurt om hva de fikk ut av slike undersøkelser og om det har blitt iverksatt konkrete målrettede forbedringstiltak svarer en del at de har fått lite ut av det og at slike tiltak ikke er iverksatt.

– Men det betyr ikke nødvendigvis at det stemmer. Kanskje oppfatter ikke de ansatte at endringer er knyttet til en slik undersøkelse eller så er det kanskje iverksatt tiltak rundt enkeltpersoner som resten av de ansatte ikke trenger eller skal vite om, sier Lone.

– Uutnyttet potensiale

Lone mener det er mye uutnyttet potensiale i undersøkelsene. Han forteller at mange er flinke til å gjennomføre undersøkelser, identifisere hva de ønsker å gjøre noe med og til slutt ofte sette opp en tiltaksplan.

– Men for mange stopper det opp der. Når man spør et halvt år etterpå er det omtrent ingen som husker hva de skulle gjøre. De blir tatt av hverdagen og lederne har mye annet som de også må bruke tiden på, sier han.

Hans første råd er å sørge for at det velges undersøkelser som er faglig kvalitetssikret og måler relevante ting.

– Her kan tillitsvalgte og amu spille en viktig rolle og engasjere seg i dette fra start, mener han.

Videre bør tillitsvalgte følge opp og oppmuntre ledelsen til å hente ut det de kan av resultatene, og ikke bare gjennomføre undersøkelsene fordi de må, oppfordrer Lone.

– Her vil det naturligvis være mange faktorer som spiller inn, som for eksempel hvor stor virksomheten er. Store konsern med store HR-miljøer er ofte drevne på dette, mens det kan være mer utfordrende for små bedrifter, sier han.

Han mener de tillitsvalgte også kan spille en viktig rolle når undersøkelsene skal utarbeides i form av å spille inn ting de mener er viktig å sette søkelyset på.

– Hva er formålet? Hva skal egentlig undersøkes? Det er viktige spørsmål en tillitsvalgt bør stille. Det er lett å tenke at man er enige, men ofte har man ulik forståelse.

Ifølge Lone har mange lett for å tenke at de er annerledes enn andre virksomheter, men selv om det stemmer at alle har sine særtrekk, er det likevel en del grunnleggende forhold som er relevante for de fleste.

– Får du som ansatt være med å medvirke, har du en god relasjon til kollegaene dine, hva med sjefen? Får du brukt kompetansen din, vet du hva du skal gjøre? Dette gjelder alle, mens noen virksomheter også vil være opptatt av spesifikke ting som er viktig for dem. Som sikkerhet i offshore for eksempel, sier Lone.

Svarprosent

Hvor mange som velger å svare på undersøkelsene varierer veldig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og kan være påvirket av hvordan de ansatte oppfattes at resultatene brukes eller ikke brukes.

– Hvis det bare handler om å få det gjort fordi man må og de ansatte opplever at resultatene blir liggende vil man miste tillit over tid. En annen grunn kan være at det ikke er forklart godt nok hva disse undersøkelsene er og hva de brukes til.

– En tredje grunn til lav svarprosent kan være at det ikke oppleves relevant, og en fjerde grunn kan være at noen er redd de ikke er anonyme nok og at personvernet ikke er godt nok ivarettatt, sier Lone.

Han har sett eksempler på at arbeidsmiljøundersøkelser brukes på destruktive måter, for eksempel til å kunne kvitte seg med en leder.



– Tillitsvalgte kan bidra med å kvalitetssikre undersøkelsen, men også til å få opp svarprosenten ved å forklare hvor viktige slike undersøkelser er. Konsekvensene av å ikke gjøre noe er ofte større enn an tror.

Når undersøkelsen er gjennomført er det viktig å finne frem til konkrete tiltak som kan gjennomføres.

– Hvis det krever veldig mye tid, penger og man er usikre på hva målet faktisk er, bør man stoppe opp og tenke litt, sier han.

Se Lones fire tips til hva de tillitsvalgte kan bidra med i forbindelse med medarbeiderundersøkelser i faktaboksen på neste side.

Kartla 100 virksomheter

Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) bruker spørreskjema som en del av sin forskning, og instituttet tilbyr kartlegging gjennom noen av forskingsprosjektene.

– Mange virksomheter velger å kjøre arbeidsmiljøundersøkelser som en del av en internkontroll ettersom de er lovpålagt å kartlegge også det psykososiale arbeidsmiljøet, sier Jan Shahid Emberland, seniorrådgiver i arbeidspsykologi ved instituttet.

Han forteller at mange velger å bruke spørreskjemaer og at han har inntrykk av at de fleste outsourcer oppgaven. Selv har Emberland vært med på et mangeårig prosjekt hvor de kartla omtrent 100 virksomheter.

Målet med prosjektet, som startet i 2004, er å kartlegge norske ansatte over tid for å se hvordan det

Hva er formålet?
Hva skal egentlig undersøkes? Det er viktige spørsmål en tillitsvalgt bør stille



Jon Anders Lone.
(Foto: Privat)



Jan Shahid Emberland.
(Foto: Privat)

gjøres og hvordan kravene forandrer seg over tid, slik at de kan gi nyttig tilbakemeldinger til virksomhetene.

De har kartlagt noen flere private enn offentlige virksomheter, men de offentlige er gjerne større med flere ansatte. Virksomhetene ble kartlagt annethvert år over 12 år. Størsteparten av arbeidstakerne var kontoransatte.

– Det er viktig at virksomhetene ikke bare spør om ting de selv tror er viktig, men også om ting de ikke visste at de lurte på. Da vil det være lettere å fange opp utfordringer man ikke på forhånd var klar over, sier Emberland

– I tillegg vil man også bedre få belyst hva som fungerer godt. Det er også viktig.

Omorganisering og mobbing

Emberland forteller at forskningen viser at det er funnet spesifikke krav eller psykososiale faktorer som peker seg ut som spesielt viktige å kartlegge.

– Det handler om en del helseplager og mulighet for å kunne si noe om risiko for ulike helseplager og eventuell uførhet, sier han.

– Et annet viktig område er mobbing og trakassering, og det ser vi mange har fokus på. Det hender ofte ledelsen vet en del om saken når det dukker opp i undersøkelser.

Andre ting som ofte slår ut på arbeidsmiljøundersøkelsene er omorganiseringer.

– Det hender vi ser at ting utvikler seg til det bedre, men plutselig er det en endring ved tredje eller fjerde kartlegging. Det kan for eksempel være omorganiseringer. Det ser vi ganske ofte.

Emberland påpeker at de gjennom prosjektet har sett at responsen er like stor eller bedre andre og tredje gang undersøkelsen gjennomføres, noe han mener kan tyde på at de ansatte mener dette er nyttig.

Selv om STAMI bidrar til å gjennomføre undersøkelsene, er det likevel virksomhetene selv som må følge opp og identifisere viktige tiltak på bakgrunn av resultatene.

Noen råd til hva tillitsvalgte kan bidra med i forbindelse med medarbeiderundersøkelser

1. Valg av leverandør og undersøkelse.

- Sikre at leverandøren kan dokumentere at undersøkelsen måler det den utgir seg for å måle. Det finnes både kompetente leverandører med kvalitetssikrede og forskningsbaserte undersøkelser, og mindre seriøse aktører på markedet.
- Sørg for at undersøkelsen kartlegger arbeidsmiljøforhold som er av særskilt betydning for virksomheten og/eller bestemte yrkesgrupper i virksomheten.

2. Informasjon

- Se til at alle ansatte får informasjon om undersøkelsens formål, innholdet i undersøkelsen, ivaretagelse av personvern, og prosess for oppfølging av undersøkelsen.

3. Deltakelse og svarprosent

- Bidra til oppslutning omkring undersøkelsen slik at flest mulig besvarer undersøkelsen. Svarprosenten på undersøkelsen er viktig både for at resultatene undersøkelsen skal være representative og oppfattes som legitime. Dette er en viktig forutsetning for at resultatene fra undersøkelsen kan brukes til forbedrings- og utviklingsarbeid.
- I noen virksomheter er det ansattgrupper med mindre tilgjengelighet til PC, og det er viktig at disse både får informasjon om undersøkelsen, og mulighet til å besvare undersøkelsen, enten via tilgang til PC-rom, ved hjelp av mobil, nettbrett, eller gjennom andre praktisk gjennomførbare løsninger.

4. Oppfølging

- For at medarbeiderundersøkelsen skal ha en verdi og kunne brukes til systematisk utviklingsarbeid, er oppfølgingen av undersøkelsen helt avgjørende. AMU bør følge nøye med på følgende:
 - at det er lagt en god plan for oppfølgingen av undersøkelsen
 - at oppfølgingen sikrer tilstrekkelig involvering av de ansatte
 - at man gjennomfører avdelingsvise/seksjonsvis møter hvor leder og medarbeidere diskuterer resultater og tiltak
 - at det faktisk gjennomføres konkrete og målrettede tiltak, både lokalt i avdelinger/seksjoner, og på overordnet nivå i virksomheten.

Kilde: Jon Anders Lone

– Vi anbefaler ofte å peke ut to til tre forbedringsområder og gjerne to eller tre bevaringsområder. Og så må man vurdere om hva som bør gjøres og hvordan, sier Emberland.

– Ikke gap over for mye av gangen, og man bør unngå å tenke at

svarene på undersøkelsen er et svar på hva som bør gjøres. Første steg er å identifisere utfordringer. Men, til syvende og sist er det virksomhetene sammen med tillitsvalgte og ansatte som må ta tak i de tingene som er utfordrende, sier han.

Hvordan tariffavtalen og ytringsfrihet henger sammen

Brudd på tariffavtalen HA § 5-10?

- Brudd på § 5-10 avhenger av om tillitsvalgte har fått en advarsel som oppfyller kravene til saklig grunn
- Hvorvidt advarselen har saklig grunn beror på om tillitsvalgte har oppfylt sine plikter HA § 5-1 (lojalitetsplikten i arbeidsforholdet)
- Hvorvidt arbeidstaker har oppfylt sine plikter beror på om lojalitetsplikten går lenger enn ytringsfriheten
- Avveining ytringsfrihet og lojalitetsplikt.

Tillitsvalgtes ytringsfrihet

Som borgere i et demokratisk samfunn har vi ytringsfrihet. Som arbeidstakere har vi lojalitetsplikt til virksomheten vi er ansatte i. Ytringsfriheten og lojalitetsplikten kan komme i konflikt med hverandre.

Av Mari Helene Bryn,
student fra UiO i praksis ved
Juristforbundets advokatkontor



Arbeidsretten har nylig avsagt dom i en sak hvor tillitsvalgte ved et avisinnlegg satte disse vurderingene på dagsorden. Arbeidsretten har vurdert hvor langt ytringsfriheten strekker seg for tillitsvalgte sammenliknet med andre arbeidstakere, og om lojalitetsplikten i arbeidsforhold like streng for tillitsvalgte. Arbeidsrettens avveininger mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt er relevante både for arbeidstakere og for tillitsvalgte.

Arbeidsrettens dom AR-2019-28

Saken dreide seg om en tillitsvalgt elektriker som jobbet offshore for Equinor, og som hadde publisert et debattinnlegg med tittelen «Misnøy-

ens beger renner over» i Stavanger Aftenblad. I debattinnlegget beskrives, i en provoserende stil, samarbeidsvansker med lederne i Equinor. Konflikten dreide seg om at ledelsen ønsket å fjerne røykerom på sokkelen. Engasjementet var sterkt, og Facebook-gruppa «Stopp mobbing av røkere som arbeider på norsk sokkel» ble opprettet i protest fra mange av arbeidstakerne. Mange av de engasjerte var også ikke-røkere. Ord som ble brukt om ledelsen i artikkelen var; arrogante, kunnskapsløse, at de kjørte solo, at de

Det ligger i vervets natur at det vil kunne oppstå situasjoner der arbeidsgiver vil være uenig og reagere på innholdet eller fremstillingen av en ytring

brukte pisk samt at ledelsesformen kunne føre til en alvorlig ulykke. Som følge av debattinnlegget fikk arbeidstakeren en advarsel av arbeidsgiveren.

Det rettslige spørsmålet for Arbeidsretten, var om advarselen utgjorde et brudd på Hovedavtalen¹ § 5-10. Av nevnte bestemmelse fremkommer at «Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn». Noe av bakgrunnen for bestemmelsen er at det skal være romslige rammer for tillitsvalgte til å utøve vervet som tillitsvalgt, uten at de skal risikere advarsel fra arbeidsgiver.

¹ Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS)

Arbeidsretten påpeker at hvorvidt det forelå brudd på bestemmelsen, beror på om det var saklig grunn til å gi advarsel, det vil si om arbeidstaker hadde gått utover lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver. Hvorvidt lojalitetsplikten er overholdt, beror på en avveining mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten i arbeidsforhold. I avveiningen mellom disse to forholdene, må det vektlegges at ytringsfriheten er en menneskerettighet, mens lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp som skal beskytte arbeidsgivers interesser. Det er ytringsfriheten som veier tyngst, og det er inngrep i denne som må begrunnes, jf. dommens pkt. 51.

Ytringsfrihet for arbeidstakere og tillitsvalgte

Det rettslige grunnlaget for ytringsfrihet for arbeidstakere er Grunnloven § 100, EMK artikkel 10 og den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 19. Begrensninger i ytringsfriheten må begrunnes og være forholdsmessige. Begrunnelsen må være relevant og tilstrekkelig². Det følger av de nevnte rettsgrunnlagene at begrensninger i ytringsfriheten krever et særskilt rettslig grunnlag. Den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold er et slikt rettslig grunnlag.

Noen av hensynene bak ytringsfriheten for arbeidstakere er tilgangen til informasjon som kan være av interesse for den offentlige debatt, noe som igjen er viktig for et velfungerende demokrati. Både alminnelige arbeidstakere og tillitsvalgte kan ha spesiell kompetanse, innsikt og erfaring knyttet til arbeidsforholdene og dermed bidra til betydningsfulle ytringer og meningsutvekslinger i offentlig debatt. Ytringene kan bidra til å avdekke kritikkverdige og ulovlige forhold, slik at disse forholdene endres³.

2 SOM-2018-4777 punkt 1 siste avsnitt
3 SOM-2014-379

Det sentrale spørsmålet i saken var om tillitsvalgte hadde samme vern for å ytre seg som øvrige arbeidstakere, eller om det er snovere grense for de som er tillitsvalgte.

Tillitsvalgtes hovedoppgave er å representere og ivareta medlemmenes interesser. Det ligger i vervets natur at det vil kunne oppstå situasjoner der arbeidsgiver vil være uenig og reagere på innholdet eller fremstillingen av en ytring.

Videre tilsier vervet at det bør være vide rammer for tillitsvalgtes ytringer fordi det nødvendig for at vervet kan utøves på en forsvarlig og effektiv måte⁴. Til tross for at tillitsvalgte har en spesiell posisjon med tanke på informasjon og kunnskap, er ikke dette i seg selv nok til at det skal en særskilt begrensning for tillitsvalgte⁵.

Vervet som tillitsvalgt innebærer likevel både rettigheter, plikter og forventninger om at man ytrer seg på en måte som i tilstrekkelig grad ivaretar hensynet til virksomheten⁶.

EMD-dommen *Palomo Sánchez and Others v. Spain*⁷ og ILOs Digest⁸ stiller krav til tillitsvalgtes ytringer. I ILOs Digest avsnitt 154 fremgår det at tillitsvalgte skal respektere grensene for anstendighet, og avstå fra å bruke fornærmende språk. I *Sánchez*-saken hadde organiserte arbeidstakere publisert en krenkende karikatur i et nyhetsbrev av enkelte ansatte og ledere, samt publisert kritiske artikler. END kom til at ytringene ikke hadde vern etter EMK art 10. Avgjørende her ble at ytringene rettet seg mot privatpersoner og at det dreide seg om publiseringer på trykk. Karikaturen og

4 AR-2019-28 avsnitt 53, ARD-2012-297 avsnitt 91
5 AR-2019-28 avsnitt 69
6 AR-2019-28 avsnitt 66
7 EMDN-2006-28955
8 ILOs Digest of Decisions and Principles of the Committee on Freedom of Association of the Governing Body of the International Labour Office (2006)

artiklene fremstod mer som angrep på personer enn fagforeningsarbeid.

I AR-2019-28 understrekes det at tillitsvalgtes ytringsfrihet er en del av vernet for organisasjonens virksomhet jf. Grl. § 101 og EMD-dommen *Sánchez v. Spain*. Domstolen viser til at EMK artikkel 10 må tolkes i lys av artikkel 11 som omhandler foreningsfrihet. Sanksjoner overfor tillitsvalgte bør ikke innskrenke retten til å ytre seg for å fremme medlemmenes interesser⁹.

Det skal mer til før meningsytringer anses illojale enn faktaytringer. Dette er begrunnet i at det stilles mindre krav til faktiske grunnlaget bak ytringen, samt at det er lettere for en arbeidsgiver å imøtegå en slik ytring¹⁰. Det kan også skilles mellom private og offentlige ytringer, samt skrevne og uskrevne.

Arbeidsretten mente i AR-2019-28 at arbeidstakeren hadde ytret seg i kraft av å være tillitsvalgt. Han undertegnet som tillitsvalgt i debattinnlegget, og innlegget omhandlet forhold som retten mente det var naturlig at tillitsvalgte engasjerer seg i. Retten mente at tillitsvalgte hadde samme vernet til å ytre seg som øvrige arbeidstakere.

Lojalitetsplikten i arbeidsforhold

Lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp som gjelder i alle arbeidsforhold, og innebærer at arbeidstakeren skal opptre lojalt overfor arbeidsgiveren. Nyanseringer av plikten kan til en viss grad fremgå skriftlig, slik tilfellet var i AR-2019-28. I det aktuelle arbeidsforholdet var tillitsvalgtes plikter utfyllende regulert i HA § 5-1.

Det rettslige utgangspunktet er at bare de ytringene som påviselig skader eller kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte, anses illojale. I dommen ble det vist

9 *Palomo Sánchez v. Spain* avsnitt 56 og AR-2019-28 avsnitt 54
10 AR-2019-28



Noen av hensynene bak ytringsfriheten for arbeidstakere er tilgangen til informasjon som kan være av interesse for den offentlige debatt, noe som igjen er viktig for et velfungerende demokrati

til momenter som: «hensynet til virksomhetens omdømme, til andre ansatte, og til interne samarbeidsforhold». Likevel tilsier hensyn bak ytringsfriheten at en ytring har vern selv om arbeidsgivers interesser blir skadelidende.

I vurderingen av om noe er illojalt, er det ikke avgjørende at arbeidsgiveren oppfatter ytringene som uønskede, uheldige eller ubehagelige.

I AR-2019-28 fremgår det at den tillitsvalgte hadde brukt ytringer som «arrogante» og «kunnskapsløse». Dette er relativt sterke utsagn å sette på trykk i et debattinnlegg. Retten kom likevel til at en slik provoserende form begrenset skadevirkningene, da stilen i seg selv svekket troverdigheten. Ytringene fremsto dermed som lite egnet til å skade arbeidsgivers omdømme. Arbeidsgivers påstand om at innlegget kunne skape frykt og uro blant de ansatte, ble vurdert av retten til ikke å være utslagsgivende. Blant annet fordi debattinnlegget ikke var imøtegått fra virksomheten sin side. Retten uttalte i avsnitt 62 at uønskede ytringer skal møtes med saklig informasjon og korrigerende motinnlegg, og ikke med formelle sanksjoner overfor arbeidstakernes representanter.

Avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten

Hvorvidt en ytring fra en arbeidstaker i det offentlige rom er vernet av ytringsfriheten, eller om de faller inn under den ulovfestede lojalitetsplikten, beror på en konkret avveining. Dette gjelder også for tillitsvalgte. Det tas utgangspunkt i hvordan ytringene fremstår for en alminnelig opplyst leser. Ut fra vervets art, vil terskelen for at ytringen skal anses illojal være noe høyere for tillitsvalgte.

I AR-2019-28 tolket retten de konkrete ytringene. Retten delte seg i et flertall og et mindretall (5-2). Aktuelle momenter som ble vurdert, var:

- Hvem ytringen rettet seg mot og skadepotensiale
- Presentasjon av den som ytrer seg
- Arbeidsgivers innsigelser og adferd
- Arbeidsgivers ansvar for et godt, forsvarlig arbeidsmiljø og godt samarbeidsklima i virksomheten

- Form, formål og innhold
- Karakter og kontekst
- System for å kanalisere medbestemmelsen
- Om organisasjonens medlemmer støtter synspunktene i debattinnlegget.
- Ytringens allmenne interesse

Flertallet kom til at tillitsvalgte ikke hadde opptrådt i strid med krav og forventninger som han hadde i kraft av tillitsvervet. Grunnlaget for advarselen falt dermed bort.

Kilder

- AR-2019-28, ARD-2012-297,
- SOMB-2006-12, SOMB-2007-32, SOM-2018-4777, SOM-2014-379,
- ILOs Digest of Decisions and Principles of the Committee on Freedom of Association of the Governing Body of the International Labour Office (2006),
- Palomo Sánchez v. Spain EMDN-2006-28955,
- Hovedavtalen Næringslivets Hovedorganisasjon og Yrkesorganisasjonens Sentralforbund,
- St. meld nr. 26 2003-2004, Ot.prp.nr.84 (2005-2006)

Én av fem tillitsvalgte i FAFO-undersøkelse – Samarbeidet med ledelsen har blitt bedre under koronakrisen

I en undersøkelse blant tillitsvalgte, gjennomført av forskningsinstituttet FAFO, svarer 20 prosent av de spurte at samarbeidsklimaet med ledelsen har blitt noe eller mye bedre under koronakrisen sammenlignet med perioden før pandemien rammet.

 Tore Letvik

Undersøkelsen er ikke rettet mot tillitsvalgte jurister spesielt, men gir likevel et generelt bilde av hvordan tillitsvalgte rundt om i landets bedrifter har opplevd å ha blitt behandlet av ledelsen i en krisetid.

Blant spørsmålene de fler enn 1000 tillitsvalgte har blitt stilt er hvordan ledelsen har håndtert det omfattende behovet for informasjon, per april/mai.

Svarene viser at de tillitsvalgte i hovedsak er fornøyde med arbeidsgivers evne til å informere, med et mulig unntak for konsekvenser for virksomhetens økonomi.

Styrket samarbeid for mange tillitsvalgte

Kriser kan virke splittende, men kan også bidra til større samhold og bedre samarbeid. Totalt sett er det flere som mener at det har blitt et bedre enn dårligere samarbeidsklima med arbeidsgiver sammenliknet med perioden før koronakrisen.

De tillitsvalgte ble stilt spørsmålet: *Har samarbeidsklimaet mellom deg og arbeidsgiver den siste måneden blitt dårligere, bedre eller er det omtrent som før krisen?*

Til sammen 20 prosent svarer at det har blitt et noe eller mye bedre samarbeidsklima. På den andre siden av skalaen svarer totalt 9 prosent at samarbeidsklimaet har blitt dårligere. Det er ingen signifikante forskjeller mellom tillitsvalgte i privat og offentlig sektor.

I notatet fra undersøkelsen, som ble publisert i september i år, gir FAFO-forskerne Rolf K. Andersen, Johan Røed Steen og Anne Mette Ødegård blant annet følgende analyse av svarene:

Når ni av ti tillitsvalgte svarer at samarbeidsklimaet med arbeidsgiver enten er det samme eller har bedret seg, kan man litt høytidelig fastslå at den norske arbeidslivsmodellen klarer seg godt i krisetider.

De tillitsvalgte ble også bedt om å ta stilling til følgende påstand: «*Samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgi-*

vere bidrar til å redusere negative effekter av krisen».

69 prosent sa seg helt enige i denne påstanden, mens 20 prosent sa seg delvis enige. Det var bare 2 prosent som var uenige.

Gode skussmål også i «toppen»

Også på sentralt nivå har samarbeidet mellom partene vært sentralt i håndteringen av krisesituasjonen.

Blant tillitsvalgte på forenings-, avdelings- og forbundsnivå er det stor oppslutning om at fagbevegelsen har håndtert samarbeidet med arbeidsgiver og myndigheter på en god måte. Nesten åtte av ti mener at dette har fungert på en tilfredsstillende måte.

Færre har hatt reell påvirkning

På spørsmål om reell påvirkning på arbeidsplassene, er resultatene mindre entydige.

Drøyt 33 prosent svarer at de har hatt ganske stor innflytelse over beslutninger som er viktige for medlemmene i forbindelse med krisetilstanden

8 prosent svarer at de har hatt svært stor innflytelse.

På dette området er det ingen forskjeller mellom offentlig og privat sektor.

Det er videre 53 prosent som svarer at de har hatt formelle møter med arbeidsgiver ukentlig eller oftere den siste måneden, mens 64

prosent har hatt uformelle møter eller samtaler ukentlig eller oftere. Tross dette, er det en såpass stor andel som 24 prosent som ikke har hatt noen formelle møter med arbeidsgiver siste måned, og 19 prosent som ikke har hatt uformelle møter i denne perioden.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden fra 17. april til 7. mai 2020. Det var 1079 deltakere i LOs tillitsvalgtpanel som svarte på undersøkelsen. 787 av disse er tillitsvalgte på en arbeidsplass, mens 268 er tillitsvalgte på forenings- eller forbundsnivå.

Blant de arbeidsplassstillitsvalgte er det en noenlunde jevn fordeling mellom privat og offentlig sektor. Panelet er rekruttert blant tillitsvalgte i samtlige LO-forbund, og består i 2020 av rundt 3400 personer. De svarer via skjema på internett på spørsmålsbatterier som sendes ut to-tre ganger per år.

Basert på informasjon de tillitsvalgte har oppgitt om sin arbeidsplass er respondentene delt inn i følgende sektorer:

- privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg, offshorevirksomhet m.m.),
- privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold, vakt m.m.)
- statlig sektor inkludert helseforetak
- kommunal/fylkeskommunal sektor
- fristilt offentlig virksomhet

LOs tillitsvalgtpanel ble opprettet i 2012, på oppdrag fra LO. Formålet er å gjennomføre korte spørreundersøkelser der tillitsvalgte kan si sin mening om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv.

Sentrale funn i undersøkelsen:

Smittevern: 8 av 10 tillitsvalgte mener at ledelsen har gitt svært god eller ganske god informasjon om smitteverntiltak. Vurderingen er lik blant tillitsvalgte i privat og offentlig sektor.

Hjemmekontor eller lignende: Om lag 7 av 10 er svært eller godt fornøyd. Det er ingen signifikante forskjeller mellom tillitsvalgte i privat og offentlig sektor.

Konsekvenser for arbeidsoppgaver: Nær 6 av 10 er fornøyd. Andelen er litt høyere blant tillitsvalgte i offentlig sektor sammenliknet med privat sektor (63 vs. 58 prosent).

Økonomiske konsekvenser: Noe over 4 av 10 mener informasjonen her har vært svært eller ganske god. I privat sektor er andelen 53 prosent. I offentlig sektor er det flere som svarer «verken god eller dårlig» eller «ikke aktuelt» enn i privat sektor.

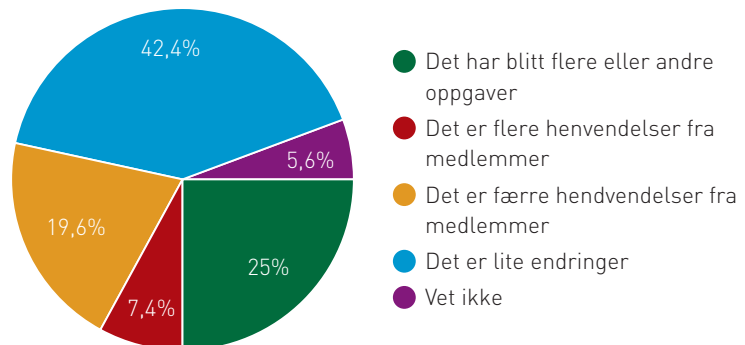
Det ble også stilt spørsmål om tillitsvalgte har vært involvert i diskusjoner om smitteverntiltak på arbeidsplassen. Her svarte 7 av 10 tillitsvalgte bekreftende.

De tillitsvalgte fikk også spørsmål om hva de tror vil skje med arbeidsplassen når krisen er over. Vil den fortsette som før? Ha flere eller færre ansatte? Eller er den nedlagt eller konkurs?

Ut fra svarene gir forskerne bak undersøkelsen følgende analyse: «En av konklusjonene fra denne spørsmålsrunden må være at tillitsvalgte har tro på at virksomheten skal klare seg gjennom krisa. 9 av 10 mener for eksempel at det er usannsynlig at virksomheten legges ned eller går konkurs. At det innføres ny teknologi, er det 44 prosent som tror er en sannsynlig konsekvens av krisa. Blant de tillitsvalgte i offentlig sektor er det 51 prosent som mener dette, mens tilsvarende andel i privat sektor er 35 prosent».

Til sammen er det 20 prosent av de tillitsvalgte som mener at det er sannsynlig at virksomheten vil fortsette med færre ansatte enn i dag. Samme andel – 20 prosent – svarer at det er sannsynlig at man vil fortsette med flere ansatte. Innenfor privat tjenesteproduksjon er det 33 prosent som mener at virksomheten vil fortsette med færre ansatte. Innenfor offentlig sektor, er det til sammenlikning, 12 prosent som mener at man vil fortsette med færre ansatte.

Hvordan har koronapandemien påvirket tillitsvalgtarbeidet?



Fra Juristens tillitsvalgtundersøkelse.

For å opprettholde en maktbalanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Delta på arbeidstakers side under omorganiseringer og nedbemanninger og lokale lønnsforhandlinger

Hvorfor er det nødvendig med tillitsvalgte?

Et utvalg av svar fra Juristens tillitsvalgtundersøkelse

Det er **viktig at noen taler de ansattes sak** i prosesser som omorganiseringer. I offentlig sektor er det også viktig at vi står opp for rettssikkerheten når det skal effektiviseres og kuttes i ressurser

Sikre at medlemmenes arbeidsvilkår ivaretas, samt at virksomheten blir i stand til å levere gode tjenester til befolkningen

På mikronivå for å **ivareta det enkelte medlemmets lønns- og arbeidsvilkår**.
På makronivå for å **jobbe strategisk for bedre vilkår og bedre og større arbeidsmarked** for juristene

Sørge for at de ansatte blir hørt
og at prosesser
går riktig for seg

Viktig med tillitsvalgte som
kan **fremme juristenes rolle**
i egen organisasjon, påse at
medlemmene oppnår best
mulig betingelser, bidra
til **relasjonsbygging/
nettverksbygging
mellom juristene**

Viktig at ansatte har en som
kan ivareta deres rettigheter,
bistå ved konflikter,
lønnsforhandlinger og være
en diskusjonspartner

Tillitsvalgtes deltakelse bidrar
til bedre avgjørelser og
ivaretagelse av flere
perspektiver

Tillitsvalgte er til for å **sørge for at alle arbeidstakerne blir ivaretatt**. Og
kanskje særlig ivaretatt sett hen til egen
utdanning og erfaring

Les flere svar på
neste side →

Samlet kan vi kreve mer enn at hver enkelt jurist skal forhandle for seg selv

Uten tillitsvalgte kollapse den norske modellen

Stadig mer utfordrende å forstå hvordan virksomheten er organisert, hvorfor den er organisert som den er, virksomhetens strategier, prioriteringer, budsjettfordeling, måten vi jobber på, hvilke prosesser jurister bør delta i, hvorfor og hvordan osv. Tillitsvalgte har i større grad mulighet til å sette seg inn i slikt og **ivareta medlemmene etter beste evne.**

Fordi arbeidsgjevar ikkje klarar å sjå og ivareta interessene til dei tilsette

Skaper trygghet. Ser helhetlig på arbeidssituasjonen. **Relasjonsbygger mellom arbeidstakere og arbeidsgivere**

Fordi **medvirkning er viktig!** Medarbeiderne er en viktig kilde til kunnskap om virksomheten

For å sikre **reell medvirkning**

Fordi **likelønn, gode arbeidsvilkår, godt arbeidsmiljø og medbestemmelse** er ferskvare

Et viktig virkemiddel for å **hindre maktmisbruk**, øke ansattes innflytelse og rett til et forsvarlig arbeidsmiljø

Det er alltid lettere å se helhet og prinsipper når man arbeider for en gruppe i et system. **Det er lettere å tale andres sak på en god måte enn å tale egen sak.**

Viktig at toppledelsen får **informasjon om ansattes situasjon som ikke er filtrert** av mellomledere

Ivareta interesser til (enkelt) medlemmer og bestemte yrkesgrupper, som fort kan overses eller glemmes på større arbeidsplasser. Juristarbeid er ikke det samme som annet arbeid på samme arbeidsplass, og utdanningen vår er annerledes. Det kan være særlige behov knytta til dette.

Fremme flere ulike synspunkter før viktige/uviktige avgjørelser tas.

De tillitsvalgte er jo i stor grad **de underordnedes og medarbeideres talerør** i mange saker

Det skjer ingen endring hvis ikke noen jobber for dem

Stein Arne Hammersland, NAV

–Som tillitsvalgt lærer en seg å verdsette både organisasjonsfrihet, ytringsfrihet og rettsikkerhet

Hva gjorde at du ble engasjert i tillitsvalgtarbeid?

Jeg var allerede som 13-14 åring preget av og engasjert i organisasjonsarbeid og hadde er erkjennelse av at som gruppe er mennesker i stand til å klare mer enn som enkeltindivid. Det som appellerte til meg ved tillitsvalgtarbeidet var muligheten til påvirke utviklingen i, og utenfor organisasjonen; et ønske om å være med å legge et grunnlag for en bedre fremtid i forhold til utviklingen i samfunnet. Som tillitsvalgt i Juristforbundet stod overbevisningen om å bidra til rettssikkerhet sentralt.

Det var så absolutt appellerende at jeg som tillitsvalgt var nødt til, og kunne utvikle min egen personlige kompetanse på mange ulike områder. Det er givende å få lov til å være med å bidra til at organisasjonen til enhver tid kan være relevant, og være tilpasningsdyktig i forhold til endrede samfunnsforhold for å ha sin berettigelse.

Hva gir tillitsvalgtarbeidet deg?

Dette har påvirket hele mitt yrkesliv i langt større grad enn jeg noen gang kunne tenke meg da jeg ble tillitsvalgt for første gang. Det gir mulighet til personlig vekst og utvikling i

arbeidet med å utvikle gode løsninger i samarbeid med, hyggelige og inspirerende mennesker. Det å finne slike løsninger utfordrer evnen til samarbeid, og respekt for andre vurderinger og synspunkter både fra andre medlemmer, ledelse og andre organisasjoner. Det gir opplevelse av eierskap og tilhørighet til løsningene, og dermed og å være en del av en meningsfull virksomhet.

Det å være tillitsvalgt er å være «undervegs» hele tiden, en er på en kontinuerlig utviklingsarena, det er stadig nye områder man må lære noe om. Ny læring betyr spennende aspekter som utfordrer gammel tankegang. Som tillitsvalgt lærer en seg verdsette både organisasjonsfrihet, ytringsfrihet og rettsikkerhet. Rollen gir også stor grad av mulighet til å oppøve «diplomatiske ferdigheter», likeså å skille «sak og person».

Hva er krevende ved å være tillitsvalgt?

Det å forene ulike synspunkter i medlemsmassen, og utforme det i en samlet posisjon som en møter arbeidsgiver og andre organisasjoner med kan tider være en svært krevende øvelse.

Likeså i ulike forhandlinger der kun resultatet er offentlig, og hva som skjer i forhandlingsrommet er underlagt taushet, da kan det være utfordrende å ikke kunne gå dypere inn i hvorfor resultatet ble som det ble.

Situasjoner der saken dreier seg om enkeltmedlemmer og deres situasjon, ulike forhold som kan «be-segle» deres skjebne, kan være tunge saker som setter mer eller mindre varige spor.

Tilsvarende vil det være i situasjoner der enkeltmedlemmer skal veies opp mot hverandre

Dette håndteres nok bedre med erfaring og trening, men kan være tungt der en må være «ensom» om sakens innhold

Hvor mye tid tar tillitsvalgt arbeidet for deg?

På det nivå hvor jeg har vært startet jeg med ikke å ha noe frikjøp, og siden kombinert med 50% frikjøp og 50% lederrolle. Siden 2000 frikjøpt på full tid, men dette er et engasjement en lever med hele tiden. Tankene dreier seg svært ofte om utviklingsutvikling.

Hva er dine tanker om hvorfor vi trenger tillitsvalgte og betydningen av rollen?

Vi trenger et balansert arbeidsliv der ulike synspunkter og erfaringer, opplevelser av virksomheten kommer til uttrykk som et vilkår og grunnlag for gode beslutninger. Beskrivelse av virksomheten via lederkjeden kan fremstå som for ensidige til å bygge beslutninger. En beslutning bygget på balansert grunnlag fra både tillitsvalgte, verneombud og ledere vil erfaringsvis treffe bedre i forhold til de reelle forholdene i virksomheten.

Har du inntrykk av at tillitsvalgte blir hørt og innspill tatt hensyn til?

Jeg har et klart inntrykk av at det kommer an på hvordan partene har bygget opp tillitsforholdet. Innspill som er seriøse og godt funderte blir erfaringsvis både lyttet til, og får påvirkning på konklusjonene. Om ikke alltid i så stor grad som man som tillitsvalgt kunne ønske. Innspill som kan fremstå som useriøse og som kan oppfattes som om de er mer egnet til å «hilse hjem» til egne medlemmer bør man så absolutt avstå fra. ■



Ole Kristen Øverberg – Dommer

– Kan oppleves utmattende å legge arbeid i innspill som ikke får gjennomslag

Hva gjorde at du ble engasjert i tillitsvalgtarbeid?

Jeg har alltid likt å være med på å bestemme. Som tillitsvalgt er man i posisjon til å påvirke beslutninger som treffes.

Hva gir tillitsvalgtarbeidet deg?

Ved siden av påvirkningsmulighetene er det spesielt gøy å arbeide sammen med andre engasjerte tillitsvalgte.

Hva er krevende ved å være tillitsvalgt?

Det kan oppleves litt utmattende hvis man legger mye arbeid og sjel i innspill som ikke får gjennomslag.

Hvor mye tid tar tillitsvalgtarbeid for deg?

Det er vanskelig å svare på siden det skjer parallelt med de vanlige arbeidsoppgavene, men det tar en del tid.

Hva er dine tanker om hvorfor vi trenger tillitsvalgte og betydningen av rollen?

Min filosofi er å gi tydelig uttrykk for hva jeg mener, og så får jeg akseptere at det er andre som til slutt bestemmer. Ledere fortjener mellomledere og tillitsvalgte som ikke legger bånd på seg, men som samtidig respekterer hierarkiet i organisasjonen.

Har du inntrykk av at tillitsvalgte blir hørt, og blir innspill tatt hensyn til?

Det er helt klart min erfaring. ■



JURIST KONGRESS

JURISTENES DIGITALE **HUB**

FOREDRAG OM ARBEIDSRETTSLIGE TEMAER



e-Fagspor **ARBEIDSLIV**

Nye varslingsregler.

Foredrag ved advokat Anne Marie Due.



e-Fagspor **ARBEIDSLIV**

Juridisk metode i et internasjonalt perspektiv.

Foredrag ved professor dr. juris Erik Magnus Boe.

19. november 2020
Clarion Hotel The Hub, Oslo

juristkongress.no

– Du må tåle å stå i det ubehaget det innebærer at alle ikke er enig med deg

– Jeg ble tillitsvalgt fordi jeg brenner for det. Jeg har vært tydelig på rollen min, som er å ivareta medlemmenes interesser. Da er du ikke alltid populær. Du stiller ubehagelige spørsmål, og noen ganger står du alene.

 Tore Letvik

Det sier Maryam Iqbal Tahir (35), som deler sine erfaringer som tillitsvalgt. Tross sin unge alder har Tahir rukket å samle mye på sin CV. Hun var blant annet tidligere leder av Akademikerne i Forsvarsdepartementet, hun er tillitsvalgt i Juristforbundets inkluderings- og mangfoldsutvalg, og har i dag en stilling som informasjonsrådgiver i Norsk Olje og Gass.

Hun har master i rettsvitenskap, bachelor i journalistikk og to-årig master i retorikk og språklig kommunikasjon, var tidligere seniorrådgiver i juridisk seksjon i Forsvarsdepartementet, har vært ansatt som journalist i Dagsavisen og er samfunnsdebattant og spaltist i Aftenposten. For å nevne noe.

– Hvorfor valgte du å engasjere deg i vervet som tillitsvalgt, som styremedlem i Inkluderings- og mangfoldsutvalget i Juristforbundet?

– Da jeg var leder for Akademikerne i Forsvarsdepartementet, ble jeg bedre kjent med Juristforbundets ar-

beid, og var delegat på landsmøtet der forslaget om opprettelse av Inkluderings- og mangfoldsutvalget ble enstemmig vedtatt. Jeg engasjerer meg for at alle mennesker skal behandles rettferdig, og at forhold som etnisitet, seksuell orientering og funksjonsevne ikke skal være en hindring i å få delta i arbeidslivet. På vegne av Juristforbundet Stat foreslo jeg derfor et nytt punkt i forbundets prinsippprogram, som gjenspeiler dette og som ble vedtatt på landsmøtet, sier Tahir.

Forslaget førte til at landsmøtet i 2018 vedtok følgende punkt under «Likestilling, mangfold og inkludering» i forbundets prinsippprogram: «Mangfold og inkludering i arbeidslivet er viktig for Juristforbundet både internt og eksternt. Det er et mål at representasjonen i Juristforbundet skal gjenspeile mangfoldet i medlemsmassen (herunder etnisitet, seksuell orientering, funksjonsevne, mm.)»

Tahir fortsetter:

– Det har de siste årene begynt å bli større fokus på mangfoldsledelse og –kompetanse. Jeg synes det er viktig at Juristforbundet følger den utviklingen, der man ser på fordelene med mangfold og hvordan det bidrar til økt lønnsomhet i arbeidslivet. Jeg ventet deretter spent på muligheten til å tilkjenne min interesse for å være medlem av utvalget, og var heldig og ble valgt som medlem.

– **Litt skummelt**

– Hvilken betydning har det for deg som jurist å engasjere deg i tillitsvalgtrollen?

– Jeg har sterk rettferdighetssans og er opptatt av å gjøre en forskjell. Det var likevel litt skummelt da valgko-



miteen spurte meg om jeg kunne tenkt meg å stille som leder av Akademikerne i Forsvarsdepartementet, for det innebar å representere over 150 medlemmer. Jeg måtte gå noen runder med meg selv, for jeg hadde heller ikke sittet i styre tidligere. De andre fagforeningslederne på jobb var eldre og hadde mer erfaring, det samme gjaldt arbeidsgiversiden. Men jeg har senere sett at det bare er et pluss at jeg var yngre enn de andre, for jeg hadde med meg andre perspektiver inn, og ble hørt. Jeg er veldig glad for at jeg takket ja, for jeg lærte utrolig mye gjennom tillitsvalgtrollen.

– Jeg er takknemlig for at valgkomiteen hadde troen på meg og oppfordret meg til å stille. De var også flinke til å vise at man ikke er alene, men har et styre som jobber sammen. Vi var et veldig bra team med dyktige mennesker som sammen bistod medlemmene våre. Blant de tingene jeg savner aller mest med den gamle jobben min, er nettopp tillitsvalgtrollen. Det er bratt læringskurve og meningsfylt arbeid. Jeg synes det var fint å kunne være med på å rette opp skjevhetene i lønn og andre forhold som ofte manifesterer seg over tid på en arbeidsplass. Og synes det var kjempegøy å forhandle.

Brenner for det

– Har du noen formening om at det å være, eller å ha vært, tillitsvalgt kan være noe en arbeidsgiver vil se etter på en cv, og som derav vil kunne være karrierefremmende? Eller kan det bli ansett av en mulig arbeidsgiver som tegn på en ansatt som kan komme til å bli litt brysom og krevende?

– Det er et interessant spørsmål. Jeg ble tillitsvalgt fordi jeg brenner for det. Jeg har vært tydelig på rollen min, som er å ivareta medlemmenes interesser. Da er du ikke alltid populær. Du stiller ubehagelige spørsmål, og noen ganger står du alene, for det er ikke alltid de andre foreningene eller arbeidsgiver er enig med deg. Det er krevende, men utrolig lære-

rikt, for du må finne ut hvordan du skal nå ut med budskapet ditt, og overbevise andre. Og du må tåle å stå i det ubehaget det innebærer at alle ikke er enig med deg.

– Nå spekulerer jeg, men man tenker jo ofte om unge mennesker som tar posisjoner, at de kun gjør det for å ha det på CV-en, og det kan hende noen tenkte det om meg. Jeg husker fortsatt en som kom bort til meg etter lønnsforhandlingene og sa; «Du kjempet som en løvinne for medlemmene dine der inne.» Jeg tror jeg fikk vist at jeg virkelig var engasjert. For meg var det en bekreftelse på at jeg ivaretok rollen som tillitsvalgt og var ikke ute etter å bli likt eller score personlige poeng.

– Noen vil kanskje hevde at det ikke akkurat er karrierefremmende å protestere mye på en arbeidsplass gjennom tillitsvalgtrollen. At man heller burde gjøre motsatt og smiske med arbeidsgiver, men da tror jeg man har misforstått hva det innebærer å være tillitsvalgt.

Du stiller ubehagelige spørsmål, og noen ganger står du alene, for det er ikke alltid de andre foreningene eller arbeidsgiver er enig med deg

– Gitt selvtillit

– Har ditt engasjement som tillitsvalgt gitt deg erfaringer som du har dratt nytte av i yrkeslivet, og som samfunnsdebattant?

– Det å være tillitsvalgt har gitt meg selvtillit og trygghet. Jeg har utviklet meg som person. Jeg har også fått ledererfaring, som har vært gull verdt. Det har gitt meg innsikt i ulike prosesser på en arbeidsplass. Jeg har fått muligheten til å bli ordentlig kjent med organisasjonen og hva medarbeidere er opptatt av. Jeg har også lært

viktigheten av å involvere berørte parter når man skal ta beslutninger og høre på flere sider av en sak. Det har også gitt meg erfaring i konflikthåndtering, og også det å skille mellom person og sak, og tenke løsningsbasert og langsiktig, sier Tahir, som også peker på Topptillitsvalgt-programmet til Juristforbundet.

– Det er veldig bra. Og kursene deres er en fin anledning til å møte andre tillitsvalgte, knytte kontakter og drive erfaringsutveksling.

Inkluderings- og mangfoldsutvalget ble, i tillegg til Kvinneutvalget, oppnevnt av Juristforbundets landsmøte i 2018. Utvalgene skal arbeide ut fra midlertidige retningslinjer fastsatt av Hovedstyret, med sikte på å etablert endelige retningslinjer på landsmøtet 2020.

– Hvilken betydning mener du det har for Juristforbundet å ha disse utvalgene?

– Det er veldig viktig at Juristforbundet har både et kvinneutvalg og et inkluderings- og mangfoldsutvalg. I Inkluderings- og mangfoldsutvalget har vi vært opptatt av å kartlegge nå-situasjonen blant våre medlemmer. På våren gjennomførte vi derfor en undersøkelse blant Juristforbundets medlemmer, der nesten en fjerdedel av studentene og arbeidstakere oppgir at de har opplevd en form for diskriminering. Lønnsundersøkelsen viser at kvinnelige jurister tjener mindre enn menn i alle sektorer. Det er bekymringsfullt og viser at vi har en vei å gå. Fremover vil vår oppgave være å finne ut hva vi kan gjøre for et mer inkluderende arbeidsliv, og oppfordrer alle til å ta kontakt med oss og gi innspill. Det er nå den virkelige jobben begynner.

– Forhandlingskurs

– Hva vil du si til en som vurderer å stille seg til disposisjon som tillitsvalgt?

– Gjør det! Du kommer ikke til å angre. Man trenger ikke masse erfaring fra før av. Juristforbundet er flinke til å ta imot nye tillitsvalgte og ta vare på dem. Jeg har gått på flere



Man får respekt for
hverandres roller og
forståelse for forhandlings-
settingen

kurs der, som gjorde meg bedre rustet til å bli tillitsvalgt.

– Hvis jeg skal trekke frem et kurs, så er det forhandlingskurset, der blir man delt i grupper og har rollespill som er ganske lik en vanlig forhandling. Jeg husker jeg skulle være arbeidsgiver, og det var fint å ha den erfaringen med seg, for det gjorde meg bevisst på den viktige rollen som arbeidsgiver skal ivareta i forhandlinger. Man får respekt for hverandres roller og forståelse for forhandlingssettingen. De som jobber i Juristforbundet, er tilgjengelige og man kan alltid ringe dem og høre hvis man er usikker eller lurer på noe arbeidsrettslig. De har jeg ringt mange ganger og sparret med. Det er fint å vite at man ikke er alene.

Maryam Tahir understreker verdien av å engasjere seg selv om man ikke nødvendigvis tjener penger på det.

– Du får ikke betalt for å være tillitsvalgt, derfor er det mange som lar være å engasjere seg. Det synes jeg er synd, for man får veldig mye igjen for å være tillitsvalgt. Det er en fin måte utvikle seg som leder, lære forhandlingsteknikk, tenke strategisk og hjelpe medlemmer i enkeltsituasjoner. Og så er det utrolig hyggelig å få den tilliten fra medlemmene til å kunne representere dem, sier Tahir.

Kraftsamling av industrijurister forbereder årsseminar nr. 50

De startet som en forenende gruppe for jurister ansatt i industribedrifter og samler og videreformidler kunnskap til nytilsatte jurister innen sitt fagfelt. I over et halvt århundre har Industrijuristgruppen (IJG) blitt båret fram av sine medlemmer og er fortsatt i fullt driv. Nå forbereder gruppen sitt 50. årlige seminar.

 Tore Letvik

Juristen har intervjuet juristen som var formann for gruppen i hele 21 år, Christian Stokke. Stokke har også laget en historisk bok om gruppen i anledning av at den i 2019 hadde eksistert i 50 år. Selv er han nå pensjonist, men kaster med glede et blikk over skulderen.

– I starten var det ikke så mange juridiske avdelinger i industriselskapene, og mange av dem var små. IJG var med på å utvikle industrijuristrollen over årene, og avdelingene og antall industrijurister vokste, sier Stokke.

Ett bevis på at han har vært med lenge, er at han er lykkelig eier av en Cocktail-shaker, som deles ut til jubileranter som hedres etter deltakelse på

30 seminarer. Til nå er det kun Stokke, og hans kone, som har fått denne jubileumsgaven. Noe flere er det som er lykkelige eiere av et stort troll, som er hedersgaven du får hvis har vært medlem av Industrijuristgruppen og har deltatt på 25 seminarer. Om det at han fikk cocktail-shakeren sier Christian Stokke:

– Jeg er ikke noen god drinkemikser, så kanskje derfor!

Fyller hele hoteller

Det årlige seminaret, som har vært holdt rundt om på ulike høyfjellshoteller, er gruppens høydepunkt. Gruppens 50. seminar avholdes 11. – 14. mars neste år på Gudbrandsgard hotell på Kvitfjell.

Tilrettelegging for at seminar-deltakerne kunne ha med sin familie har bidratt til at seminarene har blitt svært godt besøkt. En gang var i alt 250 møtte frem og nærmest fylte hotellet. Vi ønsker å vite mer om familieinkluderingen, og Stokke utdype via epost.

– Familiene var med fra starten. Advokatene fikk sine 10 timer med etterutdanning på vinterseminaret, men det ble laget plass for lang lunsj-pause, ble kombinert med uteaktiviteter og det var hyggelige sammenkomster på kveldene og festmiddag på lørdag. Seminarene var og er absolutt barnerike. Slik fikk vinterseminaret sin identitet som faglig godt, hyggelig og inkluderende. Hvert seminar har sin egen seminarkomité, som går

på rundgang etter dugnadsprinsippet, sier Stokke.

– I hvilke av de største industribedriftene jobber tradisjonelt sett flest av industrijuristgruppens medlemmer?

– Industrijuristgruppen har tradisjonelt rekruttert sine medlemmer fra de store landbaserte industriselskapene; offshore selskaperes advokater hadde og har sitt eget oljeseminar om enn noen var med hos oss også. Etter hvert tok vi med medlemmer fra andre selskaper i industriell skala som drev internasjonalt, som for eksempel i telekom.

– Hvilken betydning mener du det har hatt for jurister i industribedrifter at industrijuristgruppen ble etablert for over 50 år siden?

– Målet med IJG og vinterseminaret var å etterutdanne industriadvokater med emner og foredragsholdere skreddersydd for deres funksjon i selskapene. Mye kan læres over årene, men vi søkte å gi advokatene en fast track inn i teoretisk og praktisk industrijurist kunnskap ved at vi designet den faglige delen til det vi visste var særlig matnyttig kunnskap for deltakerne. Seminaret hadde fra starten et internasjonalt juridisk tilsnitt, også hva gjaldt jussens samhandling med strategisk kommersiell tenkning.

– I starten var det ikke så mange juridiske avdelinger i industriselskapene, og mange av dem var små. IJG var med på å utvikle industrijuristrollen over årene, og avdelingene og



Christian Stokke holder tale under Industrijuristenes seminar på Norefjell i 2019.



Etter 25 seminarer kunne Stokke glede seg over en utmerkelse i form av et troll.

antall industrijurister vokste. IJG var med på å fokusere og fremme interessen for denne rollen, dvs at man kunne arbeide med et bredt spekter av juridiske problemstillinger under norsk og fremmed rett og så ha muligheten til å følge klientens (bedriftens) utvikling over årene. Slik ble advokaten mer langsiktig delaktig i sin rådgivning.

Formann i 21 år

– Mener du etableringen av industrijuristgruppen kan ha hatt betydning for industribedriftene i Norge generelt?

– De fleste store industribedriftene har høy eksportandel. Man berører mange forskjellige jurisdiksjoner og rettssystemer. Det å ha basiskompetanse på det området innomhus er av stor betydning for bedriftene. Selvsagt kan man kjøpe en viss basiskompetanse, men oftest gir det best resultat at den som utøver og/eller administrerer rollen kjenner til bedriftens indre liv; både kommersielt, funksjonelt og organisatorisk.

– Hvem er en typisk industrijurist?

– Det er så mangt: den ferske, den erfarne, den nyansatte advokat eller juridiske direktør, kvinne eller mann og også noen av dem med utenlandsk juridikum. IJG er i stor grad et møtested for nyansatte industrijurister. Men samtidig deltar hvert år mange av de juridiske direktørene i selskapene, sier Stokke.

Opp gjennom årene har antall medlemmer i Industrijuristgruppen variert, og lavest var deltakerantallet i 2004, med 35 deltakere. Medlemskriteriet ble lenge diskutert, og det ble vurdert utvidelse med advokater i bedrifter som ikke driver industri, men som har faglig felleskap med industrijuristene.

På 90-tallet kom Telenor-advokatene inn i gruppen. Da seminar-deltakelsen og medlemsmassen rundt årtusenskiftet viste en nedadgående trend ble det besluttet å slippe inn flere, blant annet entreprenørijuristene. I sin bok skriver Christian Stokke blant annet:

«Noen år etter tok seminar-deltakelsen seg opp og en ytterligere utvidelse av medlemskriteriet ble ansett som uønsket da man risikerte å bli så stor at arbeidet med å arrangere et seminar «på si» ville kunne bli for stort. Og dernest var det ikke mange fjellhotell som kunne ta imot en så stor forsamling som Industrijuristgruppen, for med familiene ble det behov for mange rom. Medlemskriteriet i de sist reviderte statuttene fra 2013 lyder: «Som medlem kan bare opptas jurist som er ansatt i norsk industri eller norsk industriorganisasjon. Vedkommandes arbeid skal ved medlemsopptaket hovedsakelig være av industrijuridisk art, men medlemskapet kan etter søknad opprettholdes ved senere overgang til annen stilling hos samme arbeidsgiver.» Industrijuristgruppen har i den senere tid hatt rundt 300 medlemmer, skriver Stokke.

– Hvordan var det var å være formann i industrijuristgruppen i hele 21 år?

– Jeg var juridisk direktør i Elkem, og min forgjenger som ledet IJG i 18 år, Petter Romsaas, var også juridisk direktør i Elkem. Når den nåværende leder, Ole Garborg, også er juridisk direktør i Elkem, så skjønner man at det var et ansvar å føre IJG videre, men vel så mye en glede å lede gruppen i 21 år. 30 seminarer ble det på meg, og det med samme kone, Sissel, som ledsager!

Framtidsrettet forum med **kunstig intelligens** og **digitalisering** på «menyen»

– Så langt har vi fått meget god respons, både internt og eksternt, noe som selvfølgelig er svært gledelig og inspirerende for det fortsatte arbeidet. Dette sier Joachim Benno, lederen for Tech Forum. Forumet ble etablert i Juristforbundets regi høsten 2019.

 Tore Letvik

Gjennom blant annet seminarer og temakvelder tilgjengeliggjør forumet informasjon om noe av det mest utfordrende samfunnet og især jurister står foran nå og i årene som kommer: den økte digitaliseringen, bruk av kunstig intelligens og problemstillinger knyttet til blant annet arbeidsplasser og rettssikkerhet. Joachim Benno, leder for Tech Forum, sier jurister står foran vanskelige veivalg.

– Hva mener du er den største utfordringen innen den økte bruken av teknologiske verktøy og digitale prosesser i juridiske miljøer i tiden som kommer?

– Den pågående digitaliseringen påvirker alle samsfunnssektorer og reiser en rekke både spesifikke og prinsipielle juridiske problemstillinger innenfor både offentlig og privat sektor. Den juridiske profesjonen har en sentral rolle i denne utviklingen og det grunnleggende spørsmålet er hvordan vi som jurister best kan forvalte denne rollen for å sikre en utvikling i tråd med demokratiske ideal og rettssikkerhetsprinsipper og samtidig ivareta de muligheter som følger med den teknologiske utviklingen.

– Teknologien påvirker også den juridiske profesjonen og arbeidsmetodikken som sådan, blant annet ved utviklingen av Legal Tech- og Law Tech-applikasjoner. Tech Forum vil bidra til diskusjonen om hvordan disse endringene stiller krav til nytenking innenfor både juridisk virksomhet og utdanning for å sikre en profesjonsutvikling som kan møte de økende forventninger, behov og krav som følger med samsfunnsdigitaliseringen.

Øke kunnskapen

– Hvilken betydning mener du Tech Forum har, og kan få, for medlemmene i Juristforbundet og andre i juridiske miljøer i Norge?



Joachim Benno er leder for Tech Forum.

– Tech Forums oppgave er å følge den teknologiske utviklingen, med fokus på digitalisering og kunstig intelligens. Med den samlede ekspertise som Forumet representerer skal vi bidra til å identifisere relevante problemstillinger, øke medlemmenes kunnskap om de muligheter og utfordringer som digitaliseringen medfører samt generelt bidra til en opplyst offentlig debatt om konsekvensene ved digitalisering.

– Vi bruker forskjellige «verktøy» for å ivareta dette ansvaret og retter vår virksomhet mot såvel intern rådgivning i Juristforbundets løpende virksomhet, som eksternt til medlemmene og andre som er interessert. Under vårt første år har vi blant annet gitt en rekke innspill til offentlige høringer og utredninger, skrevet innlegg i Juristen og arrangert en rekke åpne seminarer om aktuelle temaer.

– Dessverre ble flere av vårens planlagte seminarer kansellert pga. koronasituasjonen, men nå er vi i full sving igjen med flere nettseminarer i løpet av høsten og spennende nye idéer for våren 2021. Så langt har vi fått meget god respons, både internt og eksternt, noe som

selvfølgelig er svært gledelig og inspirerende. Vi vil snart også endelig få på plass Tech Forums egne sider på juristforbundet.no, slik at det vil bli enklere å dele informasjon og for medlemmene å komme med innspill og synspunkter til oss direkte.

– Fantastisk opplevelse

– Hva er din beste opplevelse som leder av Tech Forum?

– Det er en fantastisk opplevelse å få samarbeide med kompetente, hyggelige og spennende kollegaer i Forumet, det har sørget for både kvalitet og fremdrift i vårt arbeid. Jeg er også stolt over hvor kjapt vi klarte å bli produktive og etablere oss som en relevant stemme og samtalepartner om spørsmål som vedrører samfunnsdigitaliseringen. Allerede i løpet av Forumets første måned fikk vi levert innspill til den nasjonale strategien for kunstig intelligens, hvor vi blant annet foreslo at regjeringen burde vurdere bruken av «regulatoriske sandkasser» som et verktøy i samfunnsdigitaliseringen. Dette ble videreført i den endelige strategien ved oppdraget til Datatilsynet om å opprette en slik «regulatorisk sandkasse» vedrørende bruken av kunstig intelligens og personvern.

– Jeg vil også nevne det meget gode og spennende samarbeidet vi har med Tekna på flere områder. Det tverrfaglige perspektivet er svært viktig og noe som Tech Forum vil arbeide aktivt videre med, bl.a. ved at også Econa er involvert i det åpne nettseminaret om «regulatoriske sandkasser» som vi har planlagt sammen med Tekna 18. november.

Domstolene

– Når det gjelder bruk av kunstig intelligens, mener du dette er noe som etter hvert vil kunne komme til å bli så utviklet at det vil bli tatt i praktisk bruk i domstolenes rettsavgjørelser?

– Vi vil uten tvil se avgjørelser hvor kunstig intelligens er blitt

brukt som beslutningsstøtte. Teknologien finnes allerede, men hvis og når vi vil se en etablert bruk av slik teknologi er avhengig av flere faktorer. Effektiv og kvalitativ bruk av kunstig intelligens forutsetter relevant og kvalitativ tilgang til store datamengder som datasystemet kan lære av og bruke til analyse.

– Utviklingen innenfor domstolene vil også blant annet avhenge av en hensiktsmessig harmonisering av regelverk og begrepsbruk som muliggjør kvalitativ dataanalyse for generell rettsanvendning. Tilsvarende gjelder for utformingen av rettslige vedtak, for at disse skal kunne legges til grunn for analyser med kvalitative resultat som kan brukes. Etter hvert som disse utfordringene løses, forventer jeg at vi i økende grad vil se rettsavgjørelse som er basert på bruk av kunstig intelligens.

– På spørsmålet om vi vil kunne få dommer som avsies av en kunstig intelligens kan vi også konstatere at teknologien for så vidt allerede er tilstede og skulle kunne brukes for dette. Imidlertid er forutsetningene for den praktiske bruken i dette henseende ikke bare de samme faktorene som allerede er nevnt, men i høyeste grad også helt avhengig av hva samfunnet er beredt til å akseptere basert på demokratiske ideal og rettigheter, rettssikkerhetsprinsipper samt etiske og moralske vurderinger. Her er jeg mer i tvil om, og skeptisk til, hva vi kan og bør akseptere innenfor disse rammene.

Ny konkurranse

– Hvilken betydning vil kunstig intelligens kunne få for andre deler av de juridiske miljøene, for påtalemyndigheten – eller for advokatene?

– Digitaliseringen vil påvirke stort sett samtlige samfunnssektorer, dette gjelder også påtalemyndighetens arbeid og straffeprosessen som sådan. Her vil de samme hensynene gjøre seg gjeldende som i domstolene, hvor hensyn til blant annet rettsikkerhet, etikk og moral må vektlegges sterkt. Sistnevnte perspektiv er

gjennomgående temaer i mange av de aktivitetene Tech Forum driver med.

– Når det gjelder advokatvirksomhet, vil vi se at dagens forretningsmodeller for juridisk rådgivning vil utfordres og konkurranseutsettes på en måte som vi ikke har sett tidligere. Ikke bare fra tilgrensende profesjoner og markeder, men også fra internasjonale aktører som med nye disruptive teknologiske løsninger i høyere grad vil kunne nå kunder i det norske markedet innenfor kostnads-effektive rammer.

– Juridiske virksomheters omstillings- og tilpasningsevne vil for mange være avgjørende for fortsatt drift. Vi ser her at det fremdeles er et stort behov for grunnleggende informasjon og kunnskap om muligheter og utfordringer blant mange av Juristforbundets medlemmer. Tech Forum vil aktivt virke for å øke denne kunnskapen, blant annet gjennom kommende seminarer som planlegges.

JF Tech Forum består av følgende medlemmer

- Joachim Benno, leder (Daglig leder, Common Ground Consulting)
- Dana Jaedicke, nestleder (Senior Advisor, EY Advisory AS)
- Kristine Beitland (Director Corporate Affairs, Microsoft AS)
- Frode Eftesvoll (CEO, Compose AS)
- Marianne Frydenlund (Legal Director, Nordic Semiconductor AS)
- Rozemarijn van der Hilst-Ytreland (Juridisk seniorrådgiver, Digitaliseringsdirektoratet)
- Terje Svendsen (Advokat/ Partner, Bjerkan Stav Advokatfirma AS)
- Silje Emilienne Aanderud-Larsen (Team lead Masterdata, NAV)

Høyt og lavt

med forum for jurister uten lønsslipp

De arrangerer dyptpløyende faglige seminarer og temakvelder med engasjerte foredragsholdere. Krydret med joikeopplevelser på fjelltopper og full fart over bølgetoppene!



Det ringer kanskje ingen bjelle for andre enn de som har deltatt på arrangementene som Forum for Næringsdrivende har holdt siden forumet ble etablert i 2017. Men innholdet i forumets arbeid for målgruppen, og ikke minst de sosiale samlingene knyttet til kurs og seminarer, er kilde til interesse og inspirasjon.

En rekke kampsaker

Forumets leder, advokat Lise Reiersen, kan fortelle at forumet, som er tilknyttet Juristforbundet Privat, er opptatt av å jobbe for selvstendig næringsdrivende jurister.

– Vi er særlig engasjert i å sette søkelyset på forhold som er aktuelt for små og mindre bedrifter, og praktiske problemer som de møter i hverdagen. Vi er ikke så opptatt av tariff og slikt, da vi og vår målgruppe driver kontor uten å ha noen lønns-sikring. Dette er noe vi ser sårbarheten veldig av nå under korona-perioden, sier Reiersen.

Flere sentrale kampsaker står på forumets agenda:

– Blant annet rettshjelpsordningen som vi mener må bli forbedret, og den offentlige salærsatsen som har stått stille i mange år. Av andre saker hvor vi ønsker å bidra, gjennom kurs



Under et seminar på Frøya var det innlagt besøk på et oppdrettsanlegg.

og seminarer, er debatter og informasjon rundt bruken av kunstig intelligens og den økende digitaliseringen, som blir den nye virkeligheten for advokatkontorene, sier Reiersen. Forumet har holdt kurs i etikk, og blant mange andre saker forumet har tatt opp er forslag om nye regler med saksforberedelser i rettsapparatet.

Sosialt og faglig

– Vi mener også å ha suksess med den miksen vi har i forhold til faglig innhold og sosialt innhold, sier Reiersen. I april 2019 inviterte forum for næringsdrivende, til et seminar i Tromsø.

– I tillegg til foredrag og kurs med fokus på hvordan ny teknologi og kunstig intelligens påvirker bransjen, og særlig for små og mellomstore jurist- og advokatkontorer, fikk deltakerne oppleve utsikt fra Fløya i Tromsø. Bokstavelig talt på toppen av det hele, eller – på toppen av Storsteinen 421 moh., etter å ha tatt gondol-

banen «Fjellheisen», ble det joik av ingen ringere enn Ånde Somby, førstemanuensis Det juridiske fakultet, UiT, også kalt joikejuristen, ikledt samelue. En seanse som ble filmet og som ligger tilgjengelig på facebook-siden til Juristforbundet privat.

Forumets deltakere besøkte også Nord-Troms tingrett hvor blant andre tingrettsdommer Knut Rye-Holmboe ga en gjennomgang i bruken av digitale rettsforhandlinger. Deltakerne fikk også se hvordan det ser ut fra dommerpanelet når vitnene forklarer seg i kameraet, demonstrert ved en kontoransatt i tingretten.

Ut i distriktene

Lise Reiersen forteller at forumets filosofi er å legge arrangementer rundt om i landet, da mange selvstendig næringsdrivende jurister bor spredt, og fordi man på den måten kan utveksle kunnskap og kontakter mellom jurister i by og land.



Lise Reiersen og Christian Bendiksen.



Ånde Somby.

– Vi er veldig opptatt av hva som rører seg der ute og har god erfaring med å spre arrangementene ut over landet, sier Reiersen. Et to-dagers seminar ble avholdt på Frøya i april 2018, i tilknytning til en advokat som driver et advokatfirma der. Blant foredragene som ble holdt var «Advokatpraksis i utkant og på kontinentet», av Terje Svendsen, som er advokat og styremedlem i Forum for næringsdrivende. Dagen etter ble heldagstemaet «Business coach for lawyers – «how to attract more of your ideal clients and significantly increase your profits without working more hours», ledet av Michelle Peters, The Business Instructor og grunnlegger av Entrepreneurial Lawyer Network.

– Under seminaret på Frøya hadde vi bestemt oss for å se nærmere på oppdrettsanleggene der, og alle vi reiste på safari i ribbåter ut dit, sier Reiersen.

– Hun forteller at forumet har hatt flere utenlandsturer.

– Blant annet et seminar i London den samme advokaten som senere holdt foredrag på Frøya, ga sitt syn på hvordan vi kan drive et advokatkontor på en bedre måte.

I november i fjor gikk turen til Lisboa, hvor Juristforbundets Forum for Næringsdrivende deltok på Web Summit, en teknologikonferanse som blant annet tar opp trender som vil påvirke fremtidig næringsliv. Web Summit anses blant de viktigste og største tech-arrangementene i verden med om lag 70.000 deltagere.

Flere utenlandske seminarer sto for tur.

– Vi skulle hatt ett i Berlin i april i år, men det måtte vi avlyse på grunn av korona-situasjonen. Foredragsholdere skulle blant annet holde foredrag om EØS-situasjonen, særlig knyttet opp mot EØS-reglene og NAV-saken, og hvordan man best skal forholde seg til dette.

– Da det ble avlyst i Berlin arrangerte vi i stedet en temakveld i JUS Lab i Juristenes Hus – hvor vi da blant annet hadde advokat Christian Bendiksen, sier Reiersen.

– Bendiksen, som er leder av teknologiavdelingen i advokatfirmaet Brækhus og forfatter av boken «Når juss møter AI» gjennomgikk noen grunnleggende trekk ved kunstig intelligens med fokus på hva er det, hvordan virker det, hva lærer slike

programmer av og hvordan brukes disse systemene? Deretter gikk han inn på utviklingen innen teknologiske systemer som skal løse juridiske problemer og vurderer hvordan de fungerer og hvor langt disse er kommet.

– Viktigere enn noensinne

– For advokater og jurister som er selvstendig næringsdrivende så er det hele tiden forhold som kan forbedres og kjempes for knyttet til mer effektiv drift, og kamp for å opprettholde og å bedre den offentlige salærsatsen, informasjon og bevisstgjøring i forhold til etikk og moral, sier Lise Reiersen, som har vært leder av Forum for næringsdrivende siden starten. Hun er til daglig advokat i et advokatfirma med fem advokater.

– Det er vi som kjenner på hvordan det er å drive et kontor, uten sikkerhetsnett, og som må være skjerpet i forhold til å tilpasse seg alle mulige sårbare situasjoner. Og vi ønsker at så mange som mulig både bidrar, deltar og bruker forumet, hvor det – som nevnt – også pågår mye sosialt knyttet til det faglige, sier hun.

Jurister i privat sektor må danne bedriftsgrupper

Tenker rollen blir vel så viktig fremover, særlig i etterdønningene etter Covid.

Arbeidstakerne endrer seg fra å være en gruppe til å bli mer individuelle på hvert sitt hjemmekontor

Hvilke utfordringer ser du nå – og i fremtiden?

Et utvalg av svar fra Juristens tillitsvalgtundersøkelse

Omstillinger, nedskjæringer, dårligere økonomi og digitale omveltninger krever en aktiv og fremoverlent tilstedeværelse fra tillitsvalgte

Oppfatning fra arbeidsgiver at medbestemmelsen er formalbestemmelser. Det er en dreining vi må forsøke å motvirke og rollen som tillitsvalgt blir viktigere fremover med de endringene som skjer
– **omorganiseringer, flytting av arbeidsplasser, digitalisering** m.v.

For juristene særlig å fremme det viktige med juridisk kompetanse og riktige juridiske vurderinger som bare blir viktigere

Vi trenger endringer i hovedavtalene og verktøy for å forhindre skinnprosesser for medvirkning

Arbeidsgiver må legge til rette for dreining og utvikling av medarbeidernes kompetanse. Dette gjelder også for jurister som må innse at også vi trenger påfyll og endring av kompetanse.

Mulig mange er i ferd med å bli mer opptatt av øvrige betingelser foruten lønn; som særavtaler om avvikende kjernetid, hjemmekontor, krav om å være tilgjengelig «24/7», seniortiltak

Trepartsmodellen blir utfordret av ressurssterke ansatte som tror at de klarer seg på egen hånd og velger å forbli uorganiserte

Det bør i større grad være et **samspill mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte**, istedenfor at vi fungerer som motparter

Les flere svar på neste side ➡

De tillitsvalgte og organisasjonene må først og fremst ivareta de arbeidsrettslige sidene. De skal ikke engasjere seg i spesifikke juridiske problemstillinger som del av tillitsvalgtrollen, men kan bidra til grunnleggende rettsstatsprinsipper, demokratispørsmål, rettsgarantier og menneskerettigheter

En fagforening må arbeide minst like mye som en interesseorganisasjon som det man ser på som ordinært fagforeningsarbeid

Utfordring at arbeidsgiver og politikere og heltidstillitsvalgte har personlige agendaer

Ledelsen kan ha en tendens til å «bruke» de tillitsvalgte for å utkvittere saker som burde hatt en bredere prosess blant de ansatte, og uten at de tillitsvalgte har reell innflytelse

Utfordring at Juristforbundet/ Akademikerne ikke ønsker å engasjere seg i Privat sektor

Noen tillitsvalgte har for kort erfaring og derfor ikke god nok kompetanse for å kunne argumentere godt nok i vanskelig forhandlingssaker

Økt fokus på individualisme kan gjøre at flere velger å stå «utenfor» ut fra kortsiktig tankegang om egen vinning

Utfordring: At de tillitsvalgte gir opp å påvirke fordi de ikke når frem, eller at det å reise upopulære synspunkter vil hemme karrieren, slik at de holder tett av den grunn, eventuelt at de tror det vil hemme karrieren

Tillitsvalgtes rolle er sterkt undervurdert av medlemmene.
Den tillitsvalgtes rolle blir mest satt pris på/vurdert og brukt av medlemmene stort sett når det gjelder lønn og lønnsforhandling – erfaringsmessig i alle fall

Gjennomslagskraften som tillitsvalgt avhenger av høy organisasjonsgrad.
Jeg er engstelig for at organisasjonsgraden er synkende

Helt avgjørende at vi klarer å synliggjøre betydningen av at jurister er tett og godt på virksomhetens beslutninger, prioriteringer både knyttet til forvaltning og utvikling. Først da vil vi kunne jobbe konkret og langsiktig med **økt ansvar, involvering, lønn** osv.

Utfordring i første omgang se hvilken langvarig påvirkning Covid får på arbeidssituasjonen

Natasha Bekele Gilhespy – student

– Flott å kunne bidra til muligheter for de som studerer bachelor i jus

Hva gjorde at du ble engasjert i tillitsvalgtarbeid?

I forkant av opptaket på jusstudiet hadde jeg utforsket mulighetene rundt å involvere meg under studiet, ettersom jeg synes det er viktig med engasjement og er glad i å møte nye mennesker. Jeg kom over informasjon om Juristforbundet og det fanget interessen min. Kort tid etter studiestart ble det utlyst ett verv i Juristforbundet Student, som tillitsvalgt ved mitt studiested. Jeg synes Juristforbundet har gode verdier i fokus og ville gjerne være en del av arbeidet, derfor søkte jeg umiddelbart. Personlig synes jeg det er viktig med engasjerte tillitsvalgte som synliggjør hva Juristforbundet jobber for, og ivaretar jusstudentene – noe jeg selv ville bidra til. I tillegg ønsket jeg særlig å fremme bachelorstudentene sine interesser, og et talerør inn til studentseksjonen. Det er utrolig flott å kunne bidra til muligheter for de som studerer bachelor i jus og det var mye av den initiale motivasjonen min.

Hva gir tillitsvalgtarbeidet deg?

Et av de sentrale arbeidsområdene til Juristforbundet er å arbeide for at rettsikkerhet og likhet for loven skal gjelde for alle innbyggere, og også styrkes. Det er verdier jeg set-

ter høyt, både akademisk og privat. Jeg mener derfor det er betydningsfullt å kunne være en del av av organisasjon med slike overordnede prinsipper, og ikke minst lærerikt. Tillitsvalgtarbeidet i forbindelse med de mer konkrete arbeidsoppgavene på studiestedet har blant annet medført at terskelen for å komme i kontakt med medstudentene senkes. Vi har Juristforbundet til felles, og det er trivelig å treffe nye mennesker, samt være deres talerør i Juristforbundet. Avslutningsvis så gir det meg mye å bidra til at studentenes interesser ivaretas – det er alltid hyggelig å høre at studentene er fornøyde med tilbudet, og arbeidet vi gjør!

Hva er krevende ved å være tillitsvalgt?

Det som kan være krevende, er å ivareta alle interesser. En viktig del av tillitsvalgtarbeid innebærer nettopp å ta hensyn til hele spekteret av interesser, og det vil i ulike situasjoner variere hva interessene er. Det kan være situasjonsbetinget, eller variere ettersom hvilken seksjon som har et behov. Det kan også være innad i en seksjon, om for eksempel studentene har ulike ønsker og lignende. Det gjelder å finne en god balanse for å finne de beste løsnin-

gene. Det å være tillitsvalgt ved siden av fulltidsstudier kan tidvis kreve en rekke merarbeid.

Hvor mye tid tar tillitsvalgtarbeid for deg?

Det varierer. Jeg sitter som leder i bachelorutvalget, styremedlem i studentstyret økonomiansvarlig i studentstyret og medlem i IT/Web utvalget. Det innebærer at det blir en god del møtevirksomhet. Som leder i bachelorutvalget har jeg i tillegg ansvar for å planlegge virksomheten innad i utvalget. Det innebærer en rekke arbeidsoppgaver, som å avholde/planlegge møter hvert kvartal, opplæring og oppfølging av tillitsvalgte ved de andre bachelorstedene, samt planlegge egne stand og arrangementer ved eget studiested. Informasjonen jeg får i kraft av de ulike rollene skal også videreføres mellom utvalgene, og da må man selvsagt stille forberedt. Det tar tid, men er absolutt noe man kan få til ved siden av studiet.

Hva er dine tanker om hvorfor vi trenger tillitsvalgte og betydningen av rollen?

Jeg synes det er veldig viktig med politisk- og samfunnsengasjement. Tillitsvalgte er pådrivere som skal ivareta viktige verdier og interesser. Juristfor-



bundet jobber ikke bare for studentene, men også ferdigutdannede jurister og advokater. Tillitsvalgte fungerer som et bindeledd, og kan formidle informasjon begge veier. Det er de til-

litsvalgte som har kontakt med medlemmene; studentene, andre jurister, advokater, dommere mv. og det er også kontakt på tvers av seksjonene. Det er betydningsfullt med en slik

ordning for å kunne kartlegge behov og ivareta interessene best mulig. Tillitsvalgtarbeidet bidrar til å sikre interesser både for nåtidens og fremtidens jurister. ■

Christine Ødegaard Sten – OsloMet

– Arbeidsgiversiden kunne ta opp saker med de tillitsvalgte tidligere

Hva gjorde at du ble engasjert i tillitsvalgtarbeid?

Jeg har alltid vært engasjert og hatt verv gjennom skoletiden og på universitetet. Men det ble vel som for så mange andre slik at jeg ble tillitsvalgt fordi jeg gikk på et medlemsmøte hvor vi bare var tre som møtte. Da ble det plass i styret i Juristforbundet på UiO, hvor jeg etter kort tid ble alene i styret og dermed hovedtillitsvalgt for Juristforbundet på UiO.

Hva gir tillitsvalgtarbeidet deg?

Det gir meg først og fremst energi. Jeg syns det er veldig engasjerende og gøy å være tillitsvalgt og få jobbe for våre medlemmers beste i ulike fora fra egen arbeidsplass til statsstyret i Juristforbundet.

Hva er krevende ved å være tillitsvalgt?

Det mest krevende er naturlig nok når man ikke får gjennomslag, enten for enkeltmedlemmer eller viktige saker. Spesielt krevende kan det bli når arbeidsgiversiden i mindre grad enn deg som tillitsvalgt blir identifisert med kravet og misnøyen med manglende gjennomslag legges på deg og ikke arbeidsgiver også. Man kan ha kjempet hardt for saker og medlemmer uten å oppnå gjennom-



slag og det er utfordrende om medlemmene ikke mener du har gjort en god nok jobb. Men stort sett går det jo bra. Det er også utfordrende når man ikke kan oppnå en felles forståelse for hvilke løsninger som er best.

Hvor mye tid tar tillitsvalgtarbeid for deg?

Det er vanskelig å svare på ettersom jeg ikke fører timer for tillitsvalgtarbeid. Jeg antar jeg bruker et sted mellom tre og fem dager i måneden på møter, kurs, samlinger og så videre. I tillegg går det med en del timer hver uke til e-postutveksling.

Hva er dine tanker om hvorfor vi trenger tillitsvalgte og betydningen av rollen?

Vi trenger tillitsvalgte for å ivareta de ansattes rettigheter og for å være de ansattes stemme inn mot arbeidsgiversiden lokalt og sentralt. Det er mange muligheter for medvirkning og påvirkning på den enkelte arbeidsplass og det er viktig at vi som tillitsvalgte bidrar inn her som en konstruktiv samarbeidspartner og «vaktbikkje» slik at vi får best mulig løsninger lokalt og sentralt. Det blir bedre løsninger når de tillitsvalgte blir hørt og finner løsninger på utfordringene sammen med arbeidsgiver.

Har du inntrykk av at tillitsvalgte blir hørt, og blir innspilt tatt hensyn til?

Jeg har inntrykk at dette kan variere veldig fra arbeidsplass til arbeidsplass. Men stort sett opplever jeg at arbeidsgivere i UH-sektoren tar med de tillitsvalgte inn i prosessene og at de blir hørt. Men jeg må påpeke at det er forskjell på å bli hørt og få gjennomslag. Jeg syns nok arbeidsgiversiden litt oftere kunne ta opp saker med de tillitsvalgte tidligere og i enda større grad bruke innspillene inn i sine beslutninger. ■

Den viktige tillitsvalgtrollen

De tillitsvalgte er nøkkelpersoner i Juristforbundet. De skal bidra til verdiskaping på vegne av medlemmene. De skal utvikle, forvalte og forankre vedtatt organisasjonspolitikk, påse at fremforhandlet avtaleverk følges og være ansattes representant inn i lokale medbestemmel-sesapparat. Videre skal de bistå enkeltmedlemmer ved behov, samt bidra til medlemsaktivitet og medlemsrekruttering. I tillegg skal de, for å kunne utøve god medbestemmelse, opparbeide solid kunnskap om eget arbeidssteds strategiske dokumenter. Oppgavene som tillitsvalgt er med andre ord omfattende.

Våre tillitsvalgte skal være ansvarsbevisste, dyktige og pliktoppfyllende. Å rekruttere, skolere, beholde og ivareta tillitsvalgte på best mulig måte er derfor av vesentlig betydning for oss som organisasjon. For å være sikre på at vi gjør dette på best mulig måte, bør vi opparbeide større kunnskap om de tillitsvalgtes rammer og erfaringer i utøvelsen av tillitsvervet. Dette for å sikre at apparatet og avtaleverket som bygges rundt tillitsvalgte, treffer best mulig.



Noe kunnskap har vi. I Juristforbundets medlemsundersøkelse 2020 oppgir 86 prosent at de vet hvem som er deres tillitsvalgte, og 68 prosent oppgir å ha hatt kontakt med sin tillitsvalgte, hvorav meste-parten, 61 prosent, oppgir lønnsfor-handlinger som grunnlag for kontakten. 53 prosent oppgir medlemsmøter som grunnlaget for kontakten.

At såpass mange oppgir medlemsmøter som grunnlag for kontakt, er gledelig. Det vitner om de tillitsvalgte står for mye av medlemsaktiviteten. Dette er viktig verdiskaping både for det enkelte medlem og for Juristforbundet som organisasjon.

At våre medlemmer i så stor grad assosierer tillitsvalgte med lønnsforhandlinger, er som forventet. Ikke desto mindre viktig er det å synliggjøre det spenn av ansvar og oppgaver tillitsvalgte forvalter.

Tall fra vårt medlemsregister viser at mange av våre medlemmer velger å påta seg verv og engasjere seg både gjennom organisasjonsverv, virksomhetsverv og forum. Det er gledelig. Å ha dyktige medlemmer som påtar seg ulike verv er et godt utgangspunkt, og er kanskje helt avgjørende, for å kunne rekruttere nye medlemmer.

I medlemsundersøkelsen 2020 oppgir en høy andel av de tillitsvalgte at vervet gir de ny kompetanse, likeså at de trives i rollen og får bistand fra Juristforbundet i utøvelsen av sitt verv. Langt færre opplever tillitsvalgtrollen som karrierefremmende.

For å ta det siste først. Med tanke på de oppgaver tillitsvalgte forvalter gjennom sin rolle, er det overraskende at kompetansen man bygger ikke er karrierefremmende. Her må vi bli flinkere til å opparbeide be-

vissthet hos våre tillitsvalgte, og ikke minst hos arbeidsgivere, om hvilken kompetanse rollen som tillitsvalgt gir, slik at denne både kan dokumenteres og brukes i et karriereløp.

For at vervet gir ny kompetanse er helt åpenbart, slik det også rapporteres i medlemsundersøkelsen. Mulighet for kompetansebygging og tilgang til bistand fra Juristforbundet er et godt utgangspunkt for at tillitsvalgte skal trives i rollen og vil utvikle seg i den over tid. Juristforbundet har et solid kurstilbud for våre tillitsvalgte, noe vi godt kan være stolte av. Kompetansebygging hos tillitsvalgte er kompetansebygging i organisasjonen. Å videreutvikle og styrke kompetansen hos våre tillitsvalgte er derfor på alle måter en god investering.

Snart er det Juristkongress, og «Tillitsvalgtprisen» skal deles ut. Prisen er et godt eksempel på hvordan vi som forbund kan løfte frem og synliggjøre det viktige arbeidet våre tillitsvalgte gjør.

Kriteriene som er satt opp for prisen er både mange og store. Vinneren skal;

- utøve engasjement, dyktighet og profesjonalitet. Vinneren skal være konstruktiv og løsningsorientert, dessuten evne å skape gode relasjoner til sine medlemmer, overfor ledelsen og øvrige parter, vedkommende er en ressurs for medlemmene gjennom å ivareta medbestemmelse og demokrati på en god måte, og er dessuten inkluderende og støttende samt gir god informasjon til de man representerer.

Jeg er sikker på at det finnes mange gode kandidater blant alle våre tillitsvalgte over det ganske land og at juryen ved det har et godt utgangspunkt for å kåre en verdig vinner til en viktig pris.

Anne Woldmo – Politiet

– Den norske modellen vil ikke kunne overleve uten en høy organisasjonsgrad

Hva gjorde at du ble engasjert i tillitsvalgtarbeid?

– Jeg har egentlig alltid vært engasjert i tillitsvalgtarbeid, helt siden ungdomstiden. Det var nok ønsket om å hjelpe de medelevene som ikke kunne tale sin egen sak, og den urettferdigheten som dermed oppstod – jeg klarte aldri å sitte passivt på sidelinjen og bare se på. Og dette er en iboende egenskap hos meg, jeg vil heller være med og ta i et tak og bidra, fremfor å forholde meg passiv eller likegyldig. Et gammelt sitat er fint her; "Du må ikke tåle så inderlig vel tåle den urett som ikke rammer deg selv" (A. Øverland).

Hva gir tillitsvalgtarbeidet deg?

– Tillitsvalgtarbeidet gir meg utrolig mye! Jeg er veldig heldig som får arbeide som tillitsvalgt. Jeg lærer mye, både om prosesser og om mennesker. Jeg får møte mange mennesker, både på godt og vondt, og lærer mye om relasjoner og om atferd.

Hva er krevende ved å være tillitsvalgt?

– Noe av det mest krevende er å oppnå en refleksjon og dypere forståelse hos arbeidsgiversiden om viktigheten av å ha reelle drøftelser, og få dem til å reelt sett lytte og ta inn over seg de tanker og innspill som vi tillitsvalgte har i saken.



Hvor mye tid tar tillitsvalgtarbeidet for deg?

– Jeg arbeider på heltid som sentralt tillitsvalgt i Politijuristene.

Hva er dine tanker om hvorfor vi trenger tillitsvalgte og betydningen av rollen?

– Vi trenger tillitsvalgte som kan ivareta både fellesskapets interesser og det enkelte medlem sine interesser. Arbeidslivet blir stadig "råere", og da må vi ha dyktige, kløktige, gode kommunikatører som ivaretar interessene til medlemmene. I arbeidslivet ser vi en stadig synkende organisasjonsgrad, og

dette bekymrer meg sterkt. Den norske modellen vil ikke kunne overleve uten en høy organisasjonsgrad, og dersom trepartssamarbeidet smuldrer bort tror jeg at konsekvensen vil bli svært merkbare for alle parter – og ikke minst for den enkelte arbeidstaker i et stadig hardere arbeidsliv også i Norge.

Har du inntrykk av at tillitsvalgte blir hørt og innspill tatt hensyn til?

– Mitt inntrykk er at dette varierer. Der hvor man klarer å ha reelle drøftelser, med en gjensidig respekt for hverandres roller, lykkes man gjerne med det aller meste faktisk. ■



JURIST
FORBUNDET

Verv en kollega

For hvert medlem du verver, mottar du et gavekort på 300 kroner.
Jo flere jurister, jo større gjennomslagskraft har vi.

Gode argumenter for å melde seg inn i Juristforbundet:

- ✓ 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 Utdanningscenter (JUS)

Verv og motta
gavekort på
300 kroner

Tone Helen Brodal – Gjensidige Ønsker å jobbe mer rettspolitisk

Hva gjorde at du ble engasjert i tillitsvalgtarbeid?

Egentlig litt manglede tilhørighet i organisasjonen som ansatt i privat næringsvirksomhet.

Hva gir tillitsvalgtarbeidet deg?

Muligheten til å skape engasjement blant våre privatansatte medlemmer engasjement for det som er viktig for oss, men også for hele juriststanden.

Hva er krevende ved å være tillitsvalgt?

Det tar endel tid, som man gjerne ikke har, men det er verdt det. Det er lærerikt og givende å møte og jobbe sammen med andre tillitsvalgte, både internt i seksjon privat, men også på tvers mot stat og kommune.

Hvor mye tid tar tillitsvalgtarbeid for deg?

Det varierer veldig, nå mot landsmøte og årsmøte tar det nok to til fem timer i uken. Jeg kunne sikkert brukt mer tid.

Hva er dine tanker om hvorfor vi trenger tillitsvalgte og betydningen av rollen?

Jeg tenker og drømmer om å jobbe mer rettspolitisk. Tidligere har jeg vært veldig engasjert i forhold til den digitale utvikling og hvordan



dette vil påvirke juristprofesjonene i fremtiden. Nå brenner jeg for hvordan vi kan ivareta rettsikkerhet i kommune Norge, herunder og sette fingeren på korrupsjon. Jeg ønsker å jobbe for at det blir ansatt minst en jurist i hver kommune men like viktig er det å sørge for at det opprettes rammeavtaler for nødvendige advo-

kattjenester, og at disse tjenestene konkurranseutsettes. Forbundet skal være aktuell for alle jurister, også de som jobber i privat sektor.

Har du inntrykk av at tillitsvalgte blir hørt, og blir innspill tatt hensyn til?
Ikke godt nok, men jeg tenker det er vårt eget ansvar. ■



JURIST
FORBUNDET

Forsikring

Foto: 123rf.com

1 av 3 blir ufør

I dag mottar rundt 347.000 personer uføretrygd i Norge, en økning på 3.400 de siste 3 måneder. Dette tilsvarer over 10 % av befolkningen i arbeidsdyktig alder.

Blir du ufør uten å ha forsikring, forsvinner store deler av inntektsgrunnlaget ditt. Juristforbundets uførerente gir deg en månedlig utbetaling i inntil 4 år dersom du blir 40 % arbeidsufør eller mer.

**Uførerente
= månedlig
utbetaling**

Tillitsvalgte på skolebenken

– Man lærer å tenke mer strategisk og langsiktig og blir styrket som tillitsvalgt.

 Ole-Martin Gangnes

Det sier Rannveig Sørskaar, tillitsvalgt og ansatt i Likestillings- og diskrimineringsombudet. Vi treffer henne på Høyskolen Kristiania, der hun sammen med andre tillitsvalgte i Juristforbundet har gått tillitsvalgtstudiet Juristforbundet har etablert i samarbeid med Høyskolen.

Studiet inneholder to semesteremner hvor hvert emne gir 7,5 studiepoeng. Teamet «Forhandling og påvirkning» gjennomføres i vårsemesteret mens «Retorikk og argumentasjon» er temaet for høstsemesteret. Begge emnene skal gi god kompetanse for å utøve vervet som tillitsvalgt.

– Dette studiet får rett inn i problemstillinger man møter i arbeidshverdagen som tillitsvalgt. Det passer veldig bra for den som har hatt rollen noen år, men er nyttig for alle, sier Sørskaar.

– Ja, jeg synes man får en veldig bevisstgjøring av tillitsvalgtrollen, sier Anne Opheim, fram til nylig til-

litsvalgt i NAV, men jobber nå med HR som seniorrådgiver i Røde Kors.

– Gjennom studiet får man mer tid til å la problemstillinger modne. Folk er engasjerte og det er rom for diskusjoner.

Rannveig Sørskaar sier det er fint å kunne møte andre tillitsvalgte fra hele landet og på andre arenaer enn til vanlig.

– Det er har vært et supert studium med et veldig relevant pensum. Jeg tar med meg mye metodikk videre fra dette studiet. Jeg har blant annet blitt mer bevisst på dette med å bygge strategi langsiktig og konkret trinn for trinn.



Anne Opheim er enig.

– Ting tar ofte litt tid men kontinuerlig og strukturert jobbing gir resultater. Hver dag og hvert møte er viktig. Påvirkning kan være et nitidig arbeid og det nå jobbes med alle fasetter.

De er begge opptatt av at det viktig for tillitsvalgte at de blir satset på.

– Som tillitsvalgt er det bra å kjenne at det blir investert i deg. Det er veldig positivt at dette gjøres og dette må bare bygges videre på. Å være tillitsvalgt kan være både ensomt og være en litt utakknemlig jobb til tider. Da er dette studiet inspirerende, sier Opheim.

– En satsing på de tillitsvalgte gjør også at man står lenger i rollen, sier Sørskaar.

– Jo større trygghet våre tillitsvalgte får i rollen sin, jo bedre jobb er de i stand til å gjøre for medlemmene, sa Juristforbundets president Håvard Holm da studietilbudet ble lansert i fjor.

– Studiet handler om å gi de tillitsvalgte en enda bedre skolering. Vi har også tro på at det vil bidra til å holde på de tillitsvalgte lenger, sier Rikke C. Ringsrød, Juristforbundets fagsjef for lønn og arbeidsvilkår.

– Studiet skal hjelpe de tillitsvalgte til å bli tydeligere i sine budskap og til å bli tryggere både i forhandlingssituasjoner og til å presentere og fremføre. De lokale tillitsvalgte har en viktig rolle, ikke minst i lokale lønnsforhandlinger. Eller ved store omorganiseringer, sier hun.

– Men er ikke mange jurister gode forhandlere fra før?

– Mange er nok det, men det er jo ikke noe vi lærer på studiet. Vi kan juss, men dynamikken i en forhandling er annerledes. Derfor er det veldig bra å trene på det, sier Holm og Ringsrød.

– Her får man muligheten til veldig konkret læring, sammen med andre tillitsvalgte jurister.

Noen av de tillitsvalgte på skolebenken; f.v. Erlend Marius Malme, Per Ørnulv Thorbjørnsen, Rannveig Sørskaar, Benedicte Gram-Knutsen, Anne Opheim og Reidun Våge Danielsen.



Ny leder av Dommerforeningen



F.v. Ivar K. Iversen, Anne Horn, Ole Kristen Øverberg, Kristel Heyerdahl (nestleder), Kirsten Bleskestad (leder) og Henrik Bull.
(Foto: Ole-Martin Gangnes)

Dommerforeningen valgte ny leder og nytt styre i februar.

Til tross for korona og utfordringer med å samles; Dommerforeningen avholdt sitt årsmøte på Gamle Logen i Oslo mandag 14. februar.

Et enstemmig årsmøte valgte der ny leder for foreningen. Kirsten Bleskestad overtok som leder etter Wiggo Storhaug Larssen.

Bleskestad, som er tingrettsdommer i Asker og Bærum tingrett, har tidligere sittet som nestleder i foreningen.

– Jeg er stolt og ydmyk. Jeg gleder meg til å jobbe med det nye styret, sa hun i sin takketales etter valget, og pekte på en rekke utfordringer og temaer Dommerfor-

eningen vil jobbe med framover: effektiviseringspress i domstolene, dommernes uavhengighet, rammebetingelser og ikke minst debatten som kommer i forbindelse med Domstolkommisjonens utredning.

Nytt styre

Det var valg på hele styret og det var flere nye styremedlemmer som ble valgt inn. Dette er det nye styret i Dommerforeningen:

Leder

Tingrettsdommer Kirsten Bleskestad, Asker og Bærum tingrett

Nestleder

Lagdommer Kristel Heyerdahl, Borgarting lagmannsrett

Styremedlemmer:

Høyesterettsdommer Henrik Bull, Høyesterett (gjenvalg)

Lagmann Guro Vale Kvavik, Agder lagmannsrett (ny)

Lagdommer Torunn Elise Kvisberg, Eidsivating lagmannsrett (ny)

Tingrettsdommer Knut Rye-Holmboe, Nord Troms tingrett (ny)

Tingrettsdommer Anne Horn, Bergen tingrett (gjenvalg)

Sorenskriver Ivar K. Iversen, Inntrøndelag tingrett (ny)

Tingrettsdommer Ole Kristen Øverberg, Oslo tingrett (ny)



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



Vi må aldri slå oss til ro med at nå er vi gode nok

Jeg er særdeles opptatt av at vi kontinuerlig må bygge et fremtidens Juristforbundet.

Av Sverre Bromander, leder Juristforbundet – Stat

Juristforbundet er forbundets samlede krefter, både de som jobber som ansatt og de som jobber frivillig som tillitsvalgte. En grunnmur å bygge på er at alle vi som jobber for våre medlemmer jobber best mulig sammen, i samme retning og med samme mål. Jeg tror det er svært liten forskjell på om vi vil beskrive oss som profesjonsforbund, fagforening eller interesseorganisasjon. Min erfaring er at en fagforening som ikke arbeider som en interesseorganisasjon (også), arbeider ikke godt nok for medlemmene. Slik må moderne fagforeninger arbeide.

Vi kan mene mye om hva og hvor Juristforbundet vil og skal. Men den debatten gir først fullt ut mening når Juristforbundet er satt i stand til å gjøre det vi ønsker oss av Juristforbundet. Jeg mener at forbundet har et betydelig utviklingspotensial. Det handler ikke om kritikk, det handler om at utviklings- og forbedringspotensial må vi alltid lete etter, og vi må aldri slå oss til ro med at nå er vi gode nok. Derfor må vi se og lytte, lære og oppdage, diskutere og debattere, utvikle og bygge et for-

bund for fremtiden. Dette gjelder på flere områder. Men her skal jeg fokusere på de tillitsvalgte.

Tillitsvalgte er en uvurderlig ressurs. Jeg mener vi skal ha som målsetting å ha de beste tillitsvalgte. Jeg opplever at de tillitsvalgte dessverre ikke alltid har blitt tatt tilstrekkelig på alvor, litt for ofte til og med tatt for gitt. Hverken av medlemmer, arbeidsgiver eller Juristforbundet selv (eller Akademikerne, vår hovedsammenlutning, for den saks skyld).

Hvordan kan vi ivareta de tillitsvalgte best mulig slik at de blir de best mulige representanter for våre medlemmer? For det er det det handler om, og det er det det alltid skal handle om; hvordan kan vi arbeide best mulig for Juristforbundets medlemmer og for deres interesser.

Dette er et både komplekst og komplisert bilde å tegne. Men for å illustrere med noen eksempler, som jo blir litt preget av min tilknytning til statlig sektor:

Tenker våre medlemmer som er tilknyttet tariffavtaler godt nok igjennom at den tillitsvalgte de velger er den personen som skal gjøre hovedinnsatsen for å ivareta deres lønns- og arbeidsvilkår? Det betyr at den ansattes lønnsutvikling er avhengig av det medlemmet gjør selv, og det som den tillitsvalgte kan gjøre. Og gjør de nok for å støtte og tilrettelegge for våre tillitsvalgte? Eller er praksisen mer slik at man velger den sist ansatte? Og om vår tillitsvalgte har en del fravær for å arbeide som tillitsvalgt (nettopp for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår) vil andre klage på at det blir mer jobb igjen på dem?



Jeg for min del ville vært opptatt av at den som arbeidet for min lønn og mine arbeidsvilkår hadde best mulig arbeidsforhold og mest mulig støtte.

Tenker arbeidsgiver godt nok igjen-
nom hvor viktig det er med gode tillitsvalgte? Arbeidsgiver rår vi ikke over, utover å utfordre deres tenkemåte. Det skal vi gjøre hele tiden. Ikke minst i staten, hvor vi stadig står oppe i større omstillinger, burde arbeidsgiver legge langt mer vekt på å samarbeide med tillitsvalgte og ha de tillitsvalgte som en av sine nærmeste støttespillere. Her kan tillitsvalgte være både de viktigste støttespillere for endring, og være de som gir de beste og viktigste rådene for hvordan arbeidsgiver skal få med seg de ansatte.

Jeg mener gode tillitsvalgte, som samarbeider og samhandler godt med ledelsen, ofte er nøkkelen til gode resultater. Med godt samarbeid mener jeg da den som utfordrer, korrigerer og komplementerer arbeidsgiver. Det er det vi alle trenger fra noen som vil oss vel. Dessverre ser vi fortsatt at endel arbeidsgivere mener at de fatter de beste beslutningene uten å involvere til-

litsvalgte, i sin egen boble. Men ingen gjør det.

Tenker Juristforbundet godt nok igjennom hvilken fantastisk jobb de tillitsvalgte gjør for medlemmene? Det spørsmålet må vi tørre å stille oss selv – hele tiden. Og den utfordringen må vi ta – hele tiden. Tilrettelegger vi nok for at den jobben skal kunne gjøres best mulig, mest mulig effektivt og med størst mulig sannsynlighet for å lykkes? Lærer vi opp riktig og støtter vi våre tillitsvalgte slik at de alltid føler seg trygge i utøvelsen av vervet? Har de tillitsvalgte gode kår i Juristforbundet? Har vi gitt dem det utstyret de tren-

ger? Har vi gitt dem den kompetansen og kunnskapen de trenger? Har vi gitt dem den støtten og ryggdekningen de trenger?

Vår felles målsetting må være at vi er en enhet og et fellesskap av jurister. At alle jurister føler en tilhørighet og en tilknytning til forbundet vårt.

Juristforbundet – Stat

Juristforbundets medlemsseksjon for jurister ansatt i statlig sektor.



Utenriksdepartementet

Fagdirektør (jurist)

Til Personalenheten søker vi en engasjert, effektiv og faglig dyktig jurist med bred arbeidsrettslig erfaring.

For mer informasjon, se www.jobb.dep.no/ud

Søknadsfrist: 1. november 2020.



– Det er behov for å utvikle faglig fellesskap for jurister i privat sektor

Hva kan rollen som tillitsvalgt være som privatansatt jurist?
Hva kan en tillitsvalgt bidra med for sine medlemmer?

Av Tor Egil Viblemo, leder av Juristforbundet – Privat

I det videre vil jeg fokusere hovedsakelig på rollen som tillitsvalgt sentralt i seksjonsstyret og foreninger i seksjon privat.

I utgangspunktet er det få som er tarifforganiserte i privat sektor og lønn forhandles oftest individuelt.

Likevel er det gode grunner for å være tillitsvalgt i privat sektor, for å skape medlemsverdi og fremme rettsikkerhet.

Juristforbundet – Privat har ca. 6 000 medlemmer. Seksjonen inkludere medlemmer i ulike juristroller i privat sektor. Seksjonen inkluderer medlemmer som bl.a. er bedriftsjurister, internadvokater, advokater, advokatfullmektiger, arbeidslivsjurister og jurister som jobber i helseforetakene.

Arbeidslivet er i stor endring. Legal tech kommer trolig til å påvirke arbeidshverdagen til mange jurister i

privat sektor. Det er behov for å utvikle faglig fellesskap for jurister i privat sektor. Seksjon privat tok initiativ til å opprette «Tech Forum». Forumet skal følge utviklingen innen digitalisering og kunstig intelligens og ut fra et medlemsperspektiv løfte frem temaer som vedrører både samfunnsperspektiver, næring og den juridiske profesjonen. Nå er forumet felles for hele Juristforbundet.

Som sentral tillitsvalgt kan du bidra til å synliggjøre privatansattes store betydning for verdiskaping og rettsikkerhet. Seksjon privat fikk i 2018 gjennomført en studie som viste at bedriftsjurister og internadvokater bidrar til stor verdiskaping både for bedriftene der de er ansatt og for samfunnet. Disse juristene skaper dobbelt så mye verdier som sin lønn. Det er svært viktig å kommunisere betydningen av høy og tilpasset juridisk kompetanse i privat sektor til myndighetene. En viktig oppgave som tillitsvalgt er å arbeide videre for å utvikle enda bedre og tilpassete etterutdanningsmuligheter for jurister i privat sektor.

Lønns- og arbeidsvilkår, inkludert rammevilkår for selvstendige næringsdrivende, er et område som er viktig å jobbe med som tillitsvalgt i privat sektor. Covid-19 har rammet deler av næringslivet hardt og viser betydningen av organisasjonslivet som ivaretager av interessene til medlemmene overfor myndighetene. Mangfold og likestilling er videre en viktig oppgave å fremme.

Ikke minst vil en sentral oppgave som tillitsvalgt være å fremme privatansatte juristers interesser og per-



spektiver i Juristforbundets politiske organer. Mangfold skaper bedre beslutninger. I Juristforbundet er det stort behov for en stemme fra privat sektor!

Rollen som tillitsvalgt i privat sektor er mangfoldig og ikke helt presist definert, men desto viktigere. En kan ikke la det bare bli offentlige ansatte jurister som fremmer sine profesjonsinteresser og perspektiver. Privat sektor er viktig for å ivareta rettstaten og rettssikkerheten til

borgerne. Likhets for loven er satt under press. Rettshjelpsordningene er ikke tilpasset behovet og rettssikkerheten til mange borgere er i dag ikke tilfredsstillende. Dessverre er prinsippet om likheten for loven også blitt svekket gjennom kutt i reisegodtgjørelse for advokater, noe som særlig rammer distriktene.

Det er mange oppgaver å ta fatt i for tillitsvalgte i privat sektor!

Juristforbundet – Privat

Medlemsseksjon for jurister ansatt i privat sektor. Seksjonen omfatter individuelt innmeldte medlemmer i Juristforbundet tilknyttet privat sektor, herunder advokater ansatt i privat virksomhet, advokatfullmektiger og advokater/rettshjelpere som har individuelt medlemskap i Juristforbundet..



Medlemmer og tillitsvalgte er Juristforbundets viktigste ressurs

Engasjerte tillitsvalgte er selve nøkkelen til suksess

Av Benedicte Gram-Knutsen,
leder Juristforbundet – Kommune

Styret i JF – Kommune er opptatt av at denne ressursen blir brukt riktig, til beste for forbundet. Engasjerte tillitsvalgte er selve nøkkelen til suksess, og vi er helt avhengig av en god og tett dialog med de tillitsvalgte for å kunne nå ut til våre medlemmer.

Rekruttering av tillitsvalgte er ikke alltid like lett, i mindre kommuner med få jurister vil tillitsvalgt rollen gjerne oppleves som en ensom uriaspost som ingen ønsker. Juristforbundet har de senere år jobbet kontinuerlig med å styrke de tillitsvalgtes posisjon og kompetanse. Forbundet har utviklet gode kurs og konferanser, øremerket tillitsvalgte. På disse samlingene får man ikke bare faglig påfyll, vel så viktig for denne type arrangement er det at våre tillitsvalgte møtes. Dette er en god arena for meningsutveksling. Et møtepunkt der man kan diskutere og lære av hverandres erfaringer, samt bli kjent med Juristforbundet som organisasjon.

JF – Kommune jobber for en tettere kontakt med medlemmer og tillitsvalgte i kommunal sektor. Lavere

terskel for kontakt og flere treffsteder er en forutsetning for at vi i seksjonsstyret skal kunne representere jurister i kommunal forvaltning på en tilfredsstillende måte.

Seksjonsstyret ønsker derfor i langt større grad enn det som har vært gjort tidligere å nå ut til medlemmene og deres tillitsvalgte. Dette oppnår vi best ved blant annet å sørge for en god geografisk representasjon av styremedlemmer inn til seksjonsstyret. Videre mener vi det er viktig at representanter fra seksjonsstyret oppsøker kommunene og møter medlemmene. Det jobbes også med å få etablert flere foreninger lokalt, vi ønsker å bidra til at det skapes engasjerte og levende miljøer. Dette vil slik vi ser det være med på å styrke juristenes posisjon og anseelse i kommunene.

I dag teller vi om lag 1800 jurister i kommunalsektor, antall jurister har doblet seg de siste ti årene. JF – Kommune mener allikevel at tallet er for lavt og har derfor valgt å børste støv av et tidligere prosjekt, som de siste årene har ligget i hvilemodus.

Formålet med Kommuneprosjektet er å styrke innbyggernes rettsikkerhet, synliggjøre behovet for jurister og øke juristenes anseelse i samfunnet. I skrivende stund venter vi på resultatet av en spørreundersøkelse sendt ut til alle landets 350 kommuner. Vi ønsker å få avklart hvilke kommuner som har jurister og hvilke fagfelt/ tjenestoområder juristene jobber innenfor. I de tilfellene man ikke har ansatt jurister er det interessant å få kunnskap om grunnen til dette.



Med Kommuneprosjektet ønsker vi å synliggjøre juristenes viktige rolle i det kommunale system. Juristene er rettsikkerhetsgarantister og skal sikre at lover og regler følges. Prosjektet er opptatt av innbyggernes rettsikkerhet og deres tillit til den kommunale forvaltning. Likhet for loven samt ryddige og forutsigbare prosesser er en forutsetning for at innbyggerne skal oppleve prosess-

rettferdighet. For å kunne nå målet er vi avhengig av langt flere jurister i kommunal sektor enn det vi har i dag. Innbyggerne skal uavhengig av geografi og størrelse på kommunen oppleve at deres interesser blir ivaretatt av en profesjonell kommune med riktig kompetanse. Kommuneprosjektet skal synliggjøre nødvendigheten av jurister i den kommunale forvaltning samt øke andelen

jurister. Dette vil kunne gi en god synergieffekt med tanke på etterspørsel, anseelse og lønn.

Juristforbundet – Kommune

For jurister ansatt i kommuner, fylkeskommuner, interkommunale virksomheter og kommunale foretak.



Domstolene Hvilke reformer trenger vi?

Vi må spørre oss om hvilke domstoler vi ønsker for fremtiden.

Av Kirsten Bleskestad, leder Den norske Dommerforening

Vi har etter de siste ukene fått to sentrale dokumenter av stor betydning for domstolene. 30. september 2020 kom Domstolkommisjonens avsluttende utredning Den tredje statsmakt NOU 2020:11 og 9. oktober 2020 la Justisdepartementet frem Prop. 11L (2020-2021) med forslag til lovvedtak om endringer i domstolloven (domstolstruktur).

Utredningene kom like etter årsmøtet vårt 14. september 2020 da vi fikk nytt styre, og jeg ble valgt som leder.

Gjennom Domstolkommisjonens arbeid har vi fått en bred gjennomgang av domstolenes organisering og virksomhet av stor betydning for virksomheten vår. Dette er en stor utfordring for styret, samtidig som det gir mulighet til å delta i drøftelser om helt sentrale forhold for den dømmende makt.

Kort oppsummert søker Domstolkommisjonens utredning om den tredje statsmakt å sikre domstolenes uavhengighet samt foreslå forbedringer i det rettslige

rammeverket og arbeidsprosessene i domstolene. Det pekes på et behov for raskere digitalisering av domstolene og en bedret tvistesaksbehandling.

I Prop 11L tar Regjeringen utgangspunkt i Domstolkommisjonens utredning om domstolstruktur, NOU 2019:17, og invitert Stortinget til å drøfte domstolstrukturen i tingrettene, jordskifterettene og lagmannsrettene. Forslaget innebærer å utvide tingrettenes og jordskifterettens rettskretser, men beholde alle dagens rettssteder. Det vil si at Regjeringen ikke foreslår reduksjon i antall rettssteder slik det anbefales i Domstolkommisjonen første delutredning.

Utredningene viser at domstolene er i søkelyset, og det vil i løpet av kort tid kunne komme betydelige endringer.

Dommerforeningen har mange ønsker for fremtidens domstoler. Ett er det at det sikres tiltak for gode fagmiljøer i domstolene. Mange av sakene som bringes inn for retten byr på betydelige faglige utfordringer. Det er behov for større fagmiljøer som igjen vil gi større mulighet for etterutdanning av dommere. Dommerenes behov for å kunne delta i faglige diskusjoner med dommerkolleger tilsier et arbeidsmiljø av en viss størrelse. På den måten vil det også være mulighet for moderat spesialisering.

Dommerforeningen er med andre ord enig i at det er behov for reformer. Utfordringene er beskrevet i utredningene vi nylig har fått, og de ulike hensyn er pre-



sentert. Nå er vi i fasen der det skal trekkes slutninger; hva er relevant og hvilken vekt skal de ulike argumentene skal ha? Politiske hensyn vil komme inn.

Vi må spørre oss om hvilke domstoler vi ønsker for fremtiden. Jeg mener det er sentralt å stille spørsmålet: Hva skal til for å få domstolene mer relevante og være de fortrukne konfliktløserne i samfunnet.

Jeg vil oppfordre dommere og andre til å bruke litt tid på utredningene og å delta i debatten!

Den norske Dommerforening

Dommerforeningen organiserer embetsdommere i de alminnelige domstoler, i alle instanser. Foreningens formål er å verne rettsstaten og samle dommere til felles arbeid for deres interesser og oppgaver og for reformer innen rettslivet.



En unik mulighet til å utgjøre en positiv forskjell

Som tillitsvalgt har du en unik mulighet til å utgjøre en positiv forskjell i studentenes hverdag, både politisk og gjennom å skape arrangementer som studentene kan ha nytte av.

Av Sondre Christoffer Karlsen Lie,
leder av Juristforbundets studentseksjon

Tillitsvalgtrollen og betydningen av den

Tillitsvalgtrollen i Juristforbundet – Student innebærer at du har ansvar for å sikre at jusstudentenes interesser ivaretas på en god måte. Blant annet ved å komme med politiske uttalelser til mediene i saker av betydning for studenter, dialog med fakultetene og å skrive høringsuttalelser til Stortinget i politiske saker av særlig viktighet for studentene. Vi er også opptatt av å gi studentene et godt faglig tilbud på fakultetene gjennom å arrangere manuduksjoner, foredrag, kurs og annet.

Tillitsvalgtrollen er viktig for å sikre at studentene blir hørt og å kaste lys over dagsaktuelle problemstillin-

ger som opptar oss. Det kan være vanskelig for enkeltstudenter å ta tak i problemstillinger som berører dem, da er det viktig at de har tillitsvalgte med en stor organisasjon i ryggen som kan ta tak i saken og sørge for at studentene blir hørt. Tillitsvalgtrollen har kanskje særlig aktualisert seg under koronakrisen, hverdagen er snudd på hodet for mange og det innebærer en rekke utfordringer for hele samfunnet, ikke minst studentene. Dette byr på problemstillinger som vi både har tatt tak i og fremover er nødt til å fortsette å håndtere.

Hva betyr det å engasjere seg under studietiden?

Å engasjere seg under studietiden er svært givende. Som tillitsvalgt har du en unik mulighet til å utgjøre en positiv forskjell i studentenes hverdag, både politisk og gjennom å skape arrangementer som studentene kan ha nytte av. I tillegg kommer du enklere i kontakt med medstudentene og får innsikt i problemstillinger du kanskje ikke ellers ville tenkt over.

Hva er vi opptatt av nå?

Politisk er vi opptatt av at problemstillinger studentene opplever knyttet til koronakrisen tas tak i og at det tas grep for å motvirke negative effekter studentene kan oppleve knyttet til tiltak i forbindelse med krisen. I tillegg er vi i gang med å utrede og innhente informasjon rundt problemstillinger knyttet til sensurordningen og karaktersystemet på jussen, som vi er spente på å se resultatene av og å potensielt ta tak i.



Medlemsundersøkelsen viste at studentmedlemmene jevnt over er fornøyde. Vi er likevel i gang med å forbedre tilbud hvor vi i lys av undersøkelsen mener at det er et forbedringspotensial. Utover det arrangerer vi jevnlig digitale foredrag for studentene og har planlagt flere spennende foredrag også fremover.

Utfordringer og positive erfaringer

Det kan tidvis være krevende å ivareta alle interesser. I ulike situasjoner kan det være motstridende interesser blant studentene, det er i slike tilfeller viktig for oss at vi finner en balanse som best mulig ivaretar hele medlemsmassen på en god måte. I perioder kan det dessuten være krevende å kombinere fulltidsstudier med tillitsvalgsarbeid.

Jevnt over har jeg nesten utelukkende positive erfaringer med tillitsvalgsarbeid. Du kommer i kontakt med langt flere medstudenter enn ellers og du har muligheten til å ut-

gjøre en positiv forskjell i studentenes hverdag, det gjør det mye enklere å legge ned noen ekstra timer i jobben som tillitsvalgt. Det er dessuten alltid hyggelig å få positive tilbakemeldinger på jobben vi gjør, enten privat eller gjennom medlemsundersøkelsen som ble utlyst tidligere i vår.

Krevende tider

Vi er fortsatt inne i tider som er krevende for mange, noen sitter kanskje i karantene, er eller har vært syke, sliter med å fokusere på studier eller sliter med ensomhet, stress eller psykiske plager som følge av koronakrisen. Til de vil jeg si: ta vare på deg selv og de rundt deg. Jussen er fra før av et tungt studium med høye krav og forventninger. Det har ikke blitt lettere under pandemien. Ikke vær for hard meg deg selv, du er god nok. Ser du medstudenter som sliter, spør de hvordan det går. Det trenger ikke alltid være så mye som skal til

for å bedre noens dag, om så bare et par hakk.

Jeg vil også minne om at dersom det oppstår politiske problemstillinger i forbindelse med studiesituasjonen som er viktige for deg eller medstudenter, så er det bare å ta kontakt. Studentseksjonen er klare til å ta tak i disse i form av tiltak, uttalelser eller annet som potensielt kan bidra til å bedre studiesituasjonen for deg eller andre.

Juristforbundet – Student

Den største organisasjonen for alle jusstudenter på tvers av de ulike studiestedene i Norge. Organisasjonen ivaretar jusstudentenes interesser på et nasjonalt nivå, samtidig som organisasjonen skal synliggjøre betydningen av juridisk kompetanse og utdanning i samfunnet.

JURIST 2020 KONGRESS

FOREDRAG OM FORVALTNINGSRETTLIGE TEMAER



e-Fagspor **FORVALTNINGSRETT**

Utteksling av mine data - på godt og vondt
Assisterende direktør Haakon B. Hertzberg,
NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet



e-Fagspor **FORVALTNINGSRETT**

Arkivloven, fra papirruller til sms
Seniorrådgiver Helga Hjort,
Kulturdepartementet

19. november 2020
Clarion Hotel The Hub, Oslo

juristkongress.no

Nytt om navn

Ansettelses og utnevnelser

Anders Haave, seniorrådgiver HR, Universitetet i Oslo, Det Samfunnsvitenskapelige fakultet

Anders Wyller, konstituert lagdommer, Gulating lagmannsrett

Andreas Heldal, politiadvokat, Øst politidistrikt – Follo

Ane Bergho, senioradvokat, Advokatfirma DLA Piper Norway DA

Ane Lyche Haarr, rådgiver, Fylkesmannen i Møre og Romsdal – Molde

Ane Rongen Breivega, advokat, Lin Advokater AS

Anett Beatrix Osnes Fause, partner, Advokatfirmaet Drechsler AS

Anette Cecilie Kjørrefjord Eckhoff, advokat, NHO

Anette Undheim, seniorrådgiver, Høgskulen på Vestlandet – Bergen

Anniken Wulff Jørgensen, rådgiver, Justis- og beredskapsdepartementet, Samfunnssikkerhetsavdelingen (SAM)

Any Kolsrud, seksjonssjef, Oslo kommune – Bymiljøetaten

Any Therese Markhus, seniorrådgiver, Lotteri- og stiftelsestilsynet

Arne Sigurd Øverland, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Schjødt AS, Oslo

Aruna Eide Skingen, seniorrådgiver, Sivilombudsmannen

Astrid Flesland, advokat, Hovedorganisasjonen Virke

Aud Gunn Løkingholm, administrasjonssjef, Helse Vest – Helse Fonna HF, Haugesund

Beate Jensen Vestre, politiadvokat, Øst politidistrikt – Follo

Benedicte Cecilie Maria Haarr, Head of Compliance, Bank Norwegian AS

Bent Jostein Syversen, konsernadvokat, Computas AS

Berit Hernes Bakke, underdirektør personal og HR, Universitetet i Oslo, Avdeling for personalstøtte

Birger Gjølsten Veum, seniorrådgiver, Utenriksdepartementet

Birgit Espejord Jensen, seniorrådgiver, Arbeidstilsynet – Arbeidsmiljø og regelverk, avd Trondheim

Bjørn-André Jorand, seksjonssjef, Forsvarets Logistikkorganisasjon – Kjeller

Brita Helleland, juridisk rådgiver barnevern, Fylkesmannen i Vestland – Leikanger

Camilla Nyland-Storhaug, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Drechsler AS

Caroline Ralle, tilsynsjurist, Larvik kommune

Caroline Ringstad Schultz, personvernombud, Helsedirektoratet – Oslo

Caroline Salberg Rødfoss, seksjonsleder/politiinspektør, Politiets utlendingsenhet

Catharina Alvseike Vae, rettleider, Bømlo kommune

Cathrine Dokken-Schjøtt, namsfullmektig, Øst politidistrikt – Follo

Cathrine Fossen, tingrettsdommer, Gjøvik tingrett

Cathrine Petersen, seniorrådgiver, NAV Kontroll analyse Oslo

Cathrine Thiis-Evensen, advokat, Eie Advokatfirma Grenland AS

Cecilie Grue, juridisk direktør, Cilli's Concept AS

Cecilie Haukalid, dommerfullmektig, Jæren tingrett

Christian Bohne, advokat/partner, Advokatfirmaet Kjær & Co DA

Christian Moe, prosjektsjef, Plug Holding AS

Christian S. Gjerstrøm, partner, EA Advokatfirma AS

Christine Frølich-Braathen, jurist/innkjøpsansvarlig, Deloitte AS Oslo

Deeksha Bhatnagar, jurist II, Oslo kommune – Utdanningssetaten

Edith Dallaire Refsland, advokatfullmektig, Adius Advokater ANS

Eirin Horn, juridisk førstetekonsulent, Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten (Helseklage), Bergen

Eirin Vikanes Bjelland, rådgiver, Helsedirektoratet – Oslo

Eivind Wentzel Grande, advokat, Protector Forsikring ASA

Elin Ekeli Midtun, advokat, Bergen kommune – Byrådsavdeling for barnehage, skole og idrett

Elin Rike Johansen, politiadvokat, Agder politidistrikt

Elisabeth Fredheim Faanes, advokat, Tryg Forsikring Oslo

Elisabeth Sanneland, seniorrådgiver, Politidirektoratet

Ellen Marie Folkestad Bråtebekken, namsfullmektig, Innlandet Politidistrikt – Namsfogden i Innlandet

Erica Johanne Blakstad, fagdirektør, GLEK Garanti-instituttet for eksportkreditt

Espen Flagstad, kvalitetskoordinator, HR Prosjekt AS – Fredrikstad

Eva Henriette Bergman Kvamme, konstituert tingrettsdommer, Hedmarken tingrett

Eva Kulsvehagen, advokat, Ringsaker kommune – Kommuneadvokaten

Folake Akinoyemi, jurist, Claims Link AS

Fredrik Solem Neraker, advokat, KPMG Law Advokatfirma AS – Oslo

Geir Morten Brandhaug, advokat, Lillehammeradvokatene AS

Gislaug Øygarden, fylkesnemndsleder, Fylkesnemnda for barnevern og sosiale saker i Oslo og Viken

Hanna Olsen Bodsberg, seniorrådgiver, Helse- og omsorgsdepartementet

Hanne Kverndal, jurist, Gatejuristen Trondheim

Hanne Nordkild Skjønsberg, leder forhandlingsavdeling, Handel og Kontor i Norge

Heidi Synnøve Nymann, plan- og forvaltningssjef, Karlsund Havnevesen IKS

Henrik Holen, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Ræder AS

Håkon Weierholt, underdirektør, Skatteetaten

Informasjonsforvaltning Oslo

Ida Hemminghytt Hausmann, seniorrådgiver, Fylkesmannen i Oslo og Viken – Moss

Nytt om navn

Ida Sandbakken, advokat, Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske komité

Ingrid Kyvig, dommerfullmektig, Bergen tingrett

Ingrid Xuan Vikse, advokatfullmektig, Vierdal Advokatfirma AS, Haugesund

Ingrid Aanderud Sælen, pasient- og brukerombud, Pasient- og brukerombudet Sogn og Fjordane

Ingunn Fritzman, Contract Manager, Accenture AS

Ingvild Myreng, juridisk rådgiver, Nes kommune Akershus

Isa Linn Engh Ringstad, seniorrådgiver, Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM)

Jacob Bergh, politiadvokat, Finnmark politidistrikt

Jan Lian, seniorskattejurist, Skatteetaten Innsats Moss

Janne Danielsen, høgskolelektor, PolitiHøgskolen (PHS)

Johanne Bertling Krogstad, juridisk seniorrådgiver, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet – Det helsevitenskapelige fakultet

Johannes Dalen Giske, juridisk rådgiver, Oslo kommune – Omsorgsbygg Oslo Kf

Johannes Pederstad Notaker-Velde, seniorrådgiver, Arbeids- og sosialdepartementet

Jon Eriksrud, Head of Business Development & Compliance, Preem Norge AS

Jon Olav Bjergene, sekretariatsjef, UNIO

Jon-Sigve Bang, administrerende direktør, Heimdal Eiendomsmegling AS

Jørgen Sætrum, konstituert tingrettsdommer, Ofoten tingrett

Kari Løchen, utredningsleder, Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD)

Karianne Hjeldnes Larssen, rådgiver, NAV Arbeid og ytelser Molde

Karl Erik Bernt, leder eiendomsavdelingen, Bergen kommune – Etat for bygg og eiendom

Katharina Stub Jentoft, rådgiver, Statens helsetilsyn

Kathinka Bull-Engelstad, seniorrådgiver, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring Avd Oslo

Katriina Kekkonen, Senior Legal Counsel, Nord Pool European Market Coupling Operator AS

Kirsti Jørstad Bjørnaas, seniorrådgiver, Landbruksdirektoratet

Kitty Moss Sørensen, senioradvokat, Codex Advokat Oslo AS

Kjell Tore Wirum, seniorrådgiver, Viken kontrollutvalgssekretariat IKS, Lørenskog

Kjersti Benedikte Ulvik, seniorrådgiver, Fiskeridirektoratet

Kjersti Hasfjord, kontraktsrådgiver/advokat, SINTEF AS

Kjersti Hillestad Hoff, seksjonssjef, Oslo kommune – Barne- og familieetaten

Kjetil Øvregaard Østebø, juridisk rådgiver, Fiskeridirektoratet

Kristin Rønning, fylkesadvokat, Innlandet fylkeskommune

Lars Engebretsen, advokatfullmektig, Norsk Fysioterapeutforbund

Lavrans Tveito Spiteri, advokatfullmektig, Deloitte Advokatfirma AS, Oslo

Lene Hammersland, politiadvokat, Kripos

Lene Karlstad, seniorrådgiver, Fylkesmannen i Oslo og Viken – Moss

Lill Beate Waale Hellenes, seniorrådgiver, Fylkesmannen i Vestfold og Telemark – Tønsberg

Line Madelene Kirkeby, rådgiver, Oslo politidistrikt – Felles enhet for utlending og forvaltning

Linn Engen, rådgiver, Asker kommune

Lisa Cathrin Olsen, advokat, Fremtind Forsikring AS

Lisbeth Eide, forlagsredaktør, Gyldendal Norsk Forlag AS

Malin Rapp Færder, advokatfullmektig, Bing Hodneland advokatselskap DA

Margrete Joleik Jonstad, rådgiver, Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten (Helseklage), Bergen

Maria Lisiecka, dommerfullmektig, Nordmøre tingrett

Marianne Meyer Nielssen, førstekonsulent, NAV Oslo

Marianne Seim, fagleder, DNB – Konsernet

Marie Blix, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Teigstad AS

Marie Halstensen, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) DA

Marie Sofie Granli, rådgiver, Skatteetaten Brukerdialog Kongsvinger

Marie Solvoll Lyby, advokat, Advokatfirmaet Tollefsen AS

Maritha Hågensen, advokat, Utlendingsnemnda (UNE)

Marius Mølmen Moen, avdelingsdirektør, Tolldirektoratet

Markus Aarskog Pettersen, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Wiersholm AS

Marta Trzcinska Slinde, leder, Gatejuristen Oslo

Marte M. Sandengen, dommerfullmektig, Vestfold tingrett – Horten tinghus

Marte T. Strand Sinkerud, avdelingsleder, Trygderetten

Martha Rubiano Skretteberg, generalsekretær, Caritas Norge

Martin Smith, advokat, Advokatene Schade Smith & Austad DA

Mathias Emil Hager, tingrettsdommer, Rana tingrett

Michael Naas Jacobsen, selskapsadvokat, Eika Forsikring AS

Miriam Landsem Ekhorn, advokatfullmektig, Wikborg Rein Advokatfirma AS, Oslo

Mona Naomi Lintvedt, stipendiat i rettsvitenskap, Universitetet i Oslo, Institutt for Privatrett

Mona Sollie, juridisk direktør, Vegfinans AS

Natalie Martins Sæberg, avdelingsleder, Kvinnherad kommune

Natascha Siegert, teamleder, Gatejuristen Oslo

Nina Nottelmann, seniorrådgiver, Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) – Region Sør

Olav Hannisdal, seniorskattejurist, Skatteetaten Brukerdialog Egersund

Olav Magnus Hohle, tingrettsdommer, Nedre Romerike tingrett

Olav Slettan, kaptein/merkantil saksbehandler, Forsvarets logistikkorganisasjon, Strategiske anskaffelser (FLO SA)

Ole Andreas Aftret, politiadvokat, Trøndelag Politidistrikt – Trondheim – Generell påtale

Paul Vebjørn Oudenstad, advokat, Lørenskog kommune

Pauline Skjerven, rådgiver/advokatfullmektig, Forsvarsbygg – Advokatene i Forsvarsbygg

Per Hajem, advokat /faglig leder,
Advokat Per Hajem AS

Per Magnus Haugen Presthammer,
direktør forretningsutvikling,
Clemens Eiendom AS

Per Våland Mauritzen, konstituert
tingrettsdommer, Jæren tingrett

Quang Vinh Tran, advokatfullmektig,
Advokatfirmaet Wiersholm AS

Ragnar Hatlem, advokatfullmektig,
Advokatfirmaet Simonsen Vogt
Wiig AS, Oslo

Ragnhild Løseth, advokat, OBOS BBL

Randi Lilletvedt, seniorrådgiver,
Direktoratet for e-helse

Randi Lind, advokat, Vierdal
Advokatfirma AS, Stavanger

Randi Marie Omdal, seniorrådgiver/
Jurist, Fylkesmannen i Oslo og
Viken – Oslo

Roar Frydenlund, Legal Counsel,
Equinor ASA Avd Kontor Fornebu

Rozemarijn van der Hilst-Ytrelend,
juridisk seniorrådgiver,
Digitaliseringsdirektoratet

Sarah Lillemoen, juridisk rådgiver,
NAV Klageinstans Oslo og
Akershus

Shagha Yousefi, advokatfullmektig,
Advokatfirmaet Selmer AS – Oslo

Silje Nesteng Andresen, advokat/
juridisk direktør, Norges
Eiendomsmeglerforbund

Silvelin Bratholm, advokat, Tenden
Advokatfirma ANS, Tønsberg

Siv Johanna Dalen, avdelingsleder,
Skogmo videregående skole

Skjalg Jarnang, advokat, Advokathuset
Drammen

Snorre Qveim-Leikanger,
advokatfullmektig, Advokatfirmaet
Selmer AS – Oslo

Steinar Dahle, jurist, Terratec AS
– Stavanger

Stine Eriksrød, senioradvokat, Kvale
Advokatfirma DA Avd Oslo

Stine Sorknes, seniorrådgiver, Øst
politidistrikt – Follo

Susanne Azevedo Stirø, advokat,
Advokatfirma Raugland AS

Synne Vang, advokatfullmektig,
Advokatfirmaet Jørstad AS

Tea Marie Borgen Moen, juridisk
rådgiver, Nasjonalt klageorgan for
helsetjenesten (Helseklage),
Bergen

Terje Nybøe, sjef, Spesialenheten for
politisaker

Thea Cornelia Hyldgaard, advokat,
Advokatfirmaet Berngaard AS

Thomas Strand-Utne, Contract
Manager, Kongsberg Defence &
Aerospace AS

Thomas Åtland Ellefsen, advokat,
Skagerak Nett AS

Toini Oulie-Hauge, advokat,
Regjeringsadvokaten

Tomasz Edsberg, kommuneadvokat,
Bærum kommune
– Kommuneadvokaten

Tom-Stian Berntsen, seniorrådgiver,
Bits AS

Tone Raaen, tingrettsdommer, Bergen
tingrett

Tonje Brunvand Hauge,
seniorrådgiver, Kommisjonen for
gjenopptakelse av straffesaker

Tor Nagelgaard, jurist/rådgiver,
Sweco Norge AS, Bergen

Tora Sivertsen, jurist,
Kriminalomsorgen Region Øst
– Oslo fengsel

Tormod Bergem Strand, fast advokat,
Advokatfirmaet Hammervoll Pind
AS Avd Stavanger

Torunn Hallenstvedt Siqveland,
kommuneadvokat, Sandefjord
kommune, Kommuneadvokaten

Urd Cecilie M. Deglum, Head of
Legal, Sesam.io AS

Vegar Waage, advokat, Telia Norge
AS

Veslemøy Aga, advokat,
Advokatfirmaet Mette Y. Larsen &
Co

Vigdis Myran, seksjonssjef
anskaffelser, Oslo kommune –
Bymiljøetaten

Øyvind Grødal, advokat, Asker
kommune, Kommuneadvokaten

Øyvind Hauge, rådgiver, Statens
Pensjonskasse

Åshild Eikenes Sjøli, daglig leder/
partner, Vaar Advokat AS

Nye medlemmer i Juristforbundet

Ali Amini, spesialkonsulent/jurist, Oslo
kommune – Velferdsetaten

Elin Aase, rådgiver, NAV Klageinstans
Vest

Espen Schioldborg, rettshjelper, Jurist
Espen Schioldborg

Eystein A. Aarseth, seniorskattejurist,
Skatteetaten Brukerdialog
Sandvika

Gjertrud Bryge Kaasa,
innkjøpsrådgiver, Rælingen
kommune

Kristine Hagen, jurist byggesak,
Jevnaker kommune

Leiry Cornejo Chavez, Senior Advisor,
Universitetet i Oslo

Linn Anett Borge Doornich, partner,
Advokatfirmaet Elden DA Oslo

Lise Sundelin, rådgiver, Fylkesmannen
i Troms og Finnmark – Vadsø

Mari Emilie Beck, administrasjonssjef,
Rosenlund & Co AS

Marie Antoinette Sølverud, daglig
leder/advokat, Advokatfirma
Sølverud AS

Odd Inge Samuelsen,
seniorskattejurist, Skatteetaten
Sekretariatet for
skatteklagenemnda Stavanger

Rolf Melteig

Terese Kringlebotten Bauge,
seniorrådgiver, Sekretariatet for
Markedsrådet og
Forbrukerklageutvalget – FTU

Thomas Iversen, prosjektleder, Oslo
kommune – Omsorgsbygg Oslo Kf

Trond Odin Rønbeck, seniorrådgiver,
Fylkesmannen i Troms og Finnmark
– Vadsø

Nye studentmedlemmer i Juristforbundet

Adriana Aas, Universitetet i Bergen

Alf Johannes Wiegaard, Universitetet
i Oslo

Amalie Holtan Aarstad, Universitetet
i Agder

Anna Katrina Simonsen, Universitetet
i Oslo

Annette Bergtun, Universitetet
i Bergen

Aria Khosravi, Universitetet i Bergen

Audun Gautestad, Universitetet
i Bergen

Christopher Onsrud, Universitetet
i Bergen

Edvard Johan Stang, Universitetet
i Bergen

Edvard Madsen Fridtjofsen,
Universitetet i Tromsø – Norges
Arktiske Universitet

Eirik Taasen Petersen, Universitetet
i Bergen

Eline Skaarberg-Jørgensen,
Høgskolen i Innlandet
– Lillehammer

Elise Josefine Olsen, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Emilia Stefanska, Universitetet
i Sørøst-Norge – Campus
Ringerike

Emma Olsson, Universitetet i Oslo

Erik Sebastian Duborgh, Universitetet
i Bergen

Fredrik Åsebø, Universitetet i Bergen

Guro Tølsen, Universitetet i Oslo

Nytt om navn

Gøran Jørgensen, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Hedvig Haggren Røhne, Høgskolen
i Innlandet – Lillehammer

Helene Marie Grimen, Universitetet
i Bergen

Helle Bjerke, Høgskolen i Innlandet
– Lillehammer

Håvard Magnus Kleven, Høgskolen
i Innlandet – Lillehammer

Ida Louise Skuggedal, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Ida Margrethe Fause, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Ina Rilvaag, Universitetet i Bergen

Ine Maijen Persen, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Iselin Morewood Alvern, Universitetet
i Stavanger

Isha Riaz, Universitetet i Agder

Jenny Sørli Christensen, Universitetet
i Sørøst-Norge – Campus
Ringerike

Joakim Eliassen Olsen, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Jone Olsen Bakka, Universitetet
i Bergen

Julie Xiaoxin Isene, Universitetet
i Bergen

Jaana Anni Emilia Onniselkä,
Universitetet i Oslo

Kari Kuvaas Herting, Universitetet
i Bergen

Katarina Holen, Universitetet i Agder

Klimentina Radkova, Universitetet
i Oslo

Konrad Norlemann, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Kristian Reiten Skundberg,
Universitetet i Sørøst-Norge
– Campus Ringerike

Kristin Fjellstad Langeland,
Universitetet i Bergen

Kristin Olsson, Høgskolen i Innlandet
– Lillehammer

Lise Marie Johansen, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Liudmyla Vasylieva, Universitetet
i Oslo

Lukas Leander Andersen, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Luliya Goitom Gebrezgabiher,
Universitetet i Tromsø – Norges
Arktiske Universitet

Maja Bø Rørnes, Universitetet i Tromsø
– Norges Arktiske Universitet

Maja Krüger, Universitetet i Tromsø
– Norges Arktiske Universitet

Maja Louise Cruickshank, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Malin Kristin Henningsen,
Universitetet i Tromsø – Norges
Arktiske Universitet

Maren Elvegård, Universitetet i Oslo

Mari Helene Bryn, Universitetet i Oslo

Maria Helen Holm, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Markus Justin Henriksen Glasø,
Universitetet i Oslo

Martin Thore Zach, Universitetet i Oslo

Martine Karlsen, Høgskolen
i Innlandet – Lillehammer

**Martine Therese Bjørneboe-
Øhra**, Universitetet i Oslo

Mathea Jenssen, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Melissa Jakobsen Tveit, Universitetet
i Oslo

Michella Muruganathan,
Universitetet i Tromsø – Norges
Arktiske Universitet

Mille Veum, Universitetet i Agder

Musfira Jawad Butt, Universitetet
i Agder

Nora Elida Langseth, Universitetet
i Tromsø – Norges Arktiske
Universitet

Oliver Stubna Staalesen, Universitetet
i Oslo

Rebecca Münster, Universitetet
i Bergen

Rivinsiha Sriranjana, Høgskolen
i Innlandet – Lillehammer

Romina Danielsen, Universitetet
i Sørøst-Norge – Campus
Ringerike

Rumiisa Sajid, Universitetet i Sørøst-
Norge – Campus Ringerike

Sara Elisabeth Foss Aaserud,
Universitetet i Bergen

Shubham Shaw, Høgskolen
i Innlandet – Lillehammer

Signe Eliassen, Universitetet i Tromsø
– Norges Arktiske Universitet

Sigurd Thuve, Universitetet i Sørøst-
Norge – Campus Ringerike

Sigve Innselset, Universitetet i Oslo

Silje Taje, Høgskolen i Innlandet
– Lillehammer

Susanne Hansen, Universitetet i Agder

Sylvia Madeleine Årvik Løw,
Universitetet i Bergen

Synøve April Rylund Glesaaen,
Universitetet i Bergen

Tina Furnes, Universitetet i Tromsø
– Norges Arktiske Universitet

Vegard Kirkfjell Hasfjord,
Universitetet i Tromsø – Norges
Arktiske Universitet

Veronika Ringen Johansen,
Universitetet i Bergen

Victoria Katrin Løken, Universitetet
i Bergen

Vilde Thunes Hordvik, Universitetet
i Bergen

Zhooan Mohammadi, Universitetet
i Sørøst-Norge – Campus
Ringerike



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:

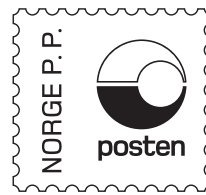
perolav@07.no | 918 16 012

Jobbmarkedet

juristen.no/stilling

Juristenes Utdanningssenter

jus.no | 40 00 26 62



Returadresse:
Juristforbundet
Kristian Augusts gt 9
0164 Oslo

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

Enten du foretrekker mobil, nettbrett eller desktop



- siste nytt
- stillingsannonser
- debatt
- fagstoff

Tips oss på **redaksjonen@juristen.no**