

W W W . J U R I S T K O N T A K T . N O

JURIST

NR 3/2018

KONTAKT



Jurister i Norsk forbund for utviklingshemmede

Ser mange rettighetsbrudd

Mener seg forbigått // Domstolkommisjonen // Idrettsadvokater utvider
Til topps i forhandlingskonkurranse // Ber retten stanse ansettelser

Nøtteskallserien

Kortfattede og lettleste juridiske bøker.

Juridisk metode i et nøtteskall er den 20. utgivelsen i serien.



Få prøvetilgang!

Tlf. 22 99 04 20
www.rechtsdata.no

Rechtsdata Total

– ditt komplette juridiske arbeidsverktøy

Vi har verktøyene du trenger for å komme i gang med GDPR.

Er ditt firma klart for nye personvernregler?
Rechtsdata har lansert temaet Personvern i Maler og verktøy for å hjelpe deg å komme i gang!



Norsk Lovkommentar

Kommentarer til alle Norges lover, med utdypende forklaring til lovparagrafene.



Rettskilder

Relevante rettskilder, med fordypning innenfor flere rettsområder.



Maler og verktøy

Dokumentmaler med dialogbokser for rask utfylling, samt veiledninger.



Faglitteratur

Omfattende samling med over 150 kommentarutgaver og juridiske fagbøker.

Leveres som tillegg.

JUSS OG FROKOST PÅ JURISTENES HUS

Frokostkurs-ukene – finn ditt kurs!



— FROKOSTKURS-MENY —

HELSERETT – TALE ELLER TIE?

Vi ser på sammenhengen mellom avvergeplikten i strafferetten, helsepersonells taushetsplikt, samt rett og plikt til å varsle om taushetsbelagte forhold.

JUSS FOR SKOLELEDERE

På dette frokostkurset tar to av forfatterne bak boken *Juss for skoleledere* oss med inn i utvalgte, relevante temaer innen utdanningsretten.

GANGEN I EN SKADESAK – HVA MÅ MAN VITE

Her får du en grunnleggende praktisk innføring i en personskadesak fra start til slutt, for advokater som representerer skadelidte.

EMK I FAMILIE/ARV/SKIFTESAKER

Få en innføring og oppdatering av sentrale rettigheter i EMK av betydning for familie-, arv- og skiftett, samt betydningen av EMK i saker mellom private parter.

5. juni

REGLENE OM UFØRETRYGD

Runar Narvland fra Trygderetten gir deg en oppdatering i reglene om uføretrygd og viser til endringer etter 2015.

6. juni

MESTRING AV KLIENT OG MESTRING AV EGEN HELSE

Her får du en faglig og grundig gjennomgang av hvordan man kan forholde seg til klienter med alvorlige psykiatriske diagnoser eller krisereaksjoner, klienter som er ressurskrevende og traumatiserte.

7. juni

FINANSIERING AV PERSONSKADESAKER

Advokat Tom Sørum og advokat Ole Andresen gir deg en oppdatering om de ulike skadetyperne og hvordan man finansierer prosessen.

11. juni

VARSLING OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN

Kurset vil gjennomgå viktige og praktiske forhold ved håndtering av varslingssaker. Håndtering av seksuell trakassering vil også bli behandlet.

12. juni

13. juni

14. juni

15. juni

Innhold

8 Utviklingshemmedes rettigheter

12 Advokat Mudassar Amin

16 Siden sist

18 Marianne Børseth-Hansen

20 Debatt om metoo

22 EOS-utvalget

24 Forhandlingskonkurranse

26 Varsling i Vest

28 Nasim Karim

32 Salærutbetaling

34 Dyrepoliti

36 Gründere satser

38 Domstolkommisjonen

40 Advokatfirma for barn

41 Topptillitsvalgtprogram

42 Idrettsadvokater

44 Hundesaker til Høyesterett

46 Fremtidens arbeidsmarked

50 Webcast

53 Curt A. Lier mener

54 Jussbuss kommenterer

57 Karriereråd

58 Meninger

64 Nytt om navn

8



Rettighetsarbeid

Hedvig Ekberg og Ingvild Østerby kjemper for utviklingshemmedes rettssikkerhet.

18



Ny som nestleder

Politiinspektør Marianne Børseth-Hansen er ny 2. nestleder i Politijuristene.

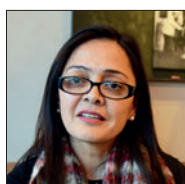
24



Vant forhandlinger

Ida Kristoffersen og Bjørn Lund-Sørensen gikk til topps i forhandlingskonkurranse.

28



Ansettelsesprosesser

Nasim Karim setter fokus på ansettelsesprosesser i staten.

42



Idrettsjus

Idrettsadvokater forteller om økt rettsliggjøring av idretten.

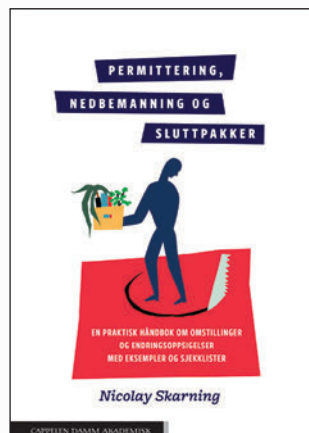


Det nåværende rammeverket er ikke i tråd med internasjonale standarder for dommeres uavhengighet. Det er ikke godt nok.

Ingjerd Thune, side 38

Ny faglitteratur

CAPPELEN DAMM AKADEMISK



Permittering, nedbemanning og sluttpakker

Nicolay Skarning

Pris: 589,–
Sider: 312
ISBN: 9788202570477



Strafferett

Ståle Eskeland
5. utgave ved
Alf Petter Høgberg

Pris: 839,–
Sider: 616
ISBN: 9788202534530



Påtalerett

Gert Johan Kjelby

Pris: 649,–
Sider: 410
ISBN: 9788202516062



Styring og vern Arbeidsrett i offentlig sektor

Gerd Engelsrud

Pris: 699,–
Sider: 504
ISBN: 9788202526290



Straffegjennomføring

Birgitte Langset Storvik

Pris: 649,–
Sider: 584
ISBN: 9788202456498



Ekstern revisors handleplikt

Kari Birkeland

Pris: 999,–
Sider: 432
ISBN: 9788202528034

**Redaktør**

Ole-Martin Gangnes
omg@juristkontakt.no

**Journalist**

Tore Letvik
tl@juristkontakt.no

**Annonsesjef**

Per-Olav Leth
07 Media
perolav@07.no
Tlf.: +47 918 16 012

**Design/layout**

Inge Martinsen
07 Media
inge.martinsen@07.no

Tips redaksjonen

omg@juristkontakt.no
mob. 48 24 83 52

For annonser

perolav@07.no
tlf.: 91 81 60 12

**Ved adresseendring**

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

Andre: send ny adresse til
medlem@juristforbundet.no

Abonnement

Kr 500,- pr. år (9 utgivelser)

Redaksjonen forbeholder seg
retten til å redigere eller
forkorte innlegg.

Forsidefoto:

Tore Letvik

Teknisk produksjon:

07 Media – 07.no

Innsendt stoff til neste nummer
må være redaksjonen i hende
innen 22. mai 2018.

Redaksjonen avsluttet

24. april 2018.

Juristkontakt arbeider
etter redaktørplakaten
og er en del av



Etter juristenes metoo

Til høsten er det et år siden metoo-bevegelsen skjøt fart. Støtten til metoo-kampanjen er høy i Norge. Kun 12 prosent sier at de ikke støtter bevegelsen. Likevel svarer likevel godt over halvparten av de spurte at man har betenkeligheter med kampanjen. Det kommer frem i en landsomfattende spørreundersøkelse gjort av YouGov på oppdrag av Nettavisen og Amedia, kunne avisen melde nylig.

De som har betenkeligheter synes begrepet seksuell trakassering har blitt utvannet og at nyansene har forsvunnet. Andre mener kampanjen skulle gått lenger og etterlyser strengere sanksjoner. At det er ulike meninger om kampanjen også blant jurister er klart og i april arrangerte Advokatforeningen og Juristforbundet et debattmøte om temaet. Utgangspunktet var Juristforbundets undersøkelse om seksuell trakassering på juristarbeidsplasser, det være seg i offentlig eller i privat virksomhet.

Advokat Arne Seland, som understreket at alle må kunne oppføre seg skikkelig, var på den kritiske siden og synes metoo-kampanjen har kastet rettssikkerheten overbord. Det var et perspektiv han ikke fikk så mye støtte for i debattpanelet samlet på Litteraturhuset i Oslo. Når det gjelder metoo og advokatarbeidsplasser, mente de fleste at det var vanskelig å varsle i dag. Som det ble sagt under debatten; det er vel ikke noen vits varsle om slikt? Er det noen som tror at partneren som drar inn

millioner ville bli kastet ut? Det fikk Adele Matheson Mestad til å foreslå at det kanskje heller skulle gi et trekk i bonus? Det var det mest konkrete forslaget som kom i debatten.

Funnene i Juristforbundet undersøkelse ble ellers beskrevet som alvorlige. Men dersom dette tas på stort alvor som det gis uttrykk for offentlig, må det i alle fall tydelige og trygge systemer for varsling på plass. Eller holder det å «ta debatten»? Er det slik blant juristene som ellers i befolkningen; de støtter kampanjen, men mange er også betenkt? Metoo har nok uansett ført til nye krav til ledelse på juristarbeidsplasser. I advokatbransjen er man i ferd med å ta dette inn over seg, mente mange i debatten.

Domstolkommisjonens arbeid

I juni arrangeres et seminar som bør interessere alle jurister – det handler om den viktige Domstolkommisjonens arbeid. Kommisjonen, som skal utrede domstolenes organisering, skal levere sin utredning innen august 2020. Dommerforeningen mener den nye kommisjonen bør evaluere de tidligere reformene og vurdere behovet for nye – og sier at rammeverket rundt dommernes uavhengighet må styrkes. Les mer om seminaret lenger bak i denne utgaven.

Ole-Martin Gangnes
redaktør
omg@juristkontakt.no





Gir mer enn 400 juridiske råd hvert år

– Enormt behov for juridisk hjelp blant utviklingshemmede

De står skulder ved skulder med mange av samfunnets svakerestilte borgere og erfarer at de svakeste fratas rettigheter som på papiret skal omfavne alle mennesker. Juristene i Norsk Forbund for Utviklingshemmede (NFU) kjemper daglig for å sikre sine medlemmer rettsikkerhet og medbestemmelse i sine liv, og de har hendene mer enn fulle.

Tekst og foto: Tore Letvik

Jurist og generalsekretær i Norsk forbund for utviklingshemmede (NFU), Hedvig Ekberg, og forbundets juridiske rådgiver, Ingvild Østerby, står med føttene solid plantet på brostene utenfor den massive, mer enn 80 år gamle Folketeaterbygningen på Youngstorget i Oslo. I dette bygget har forbundet sine lokaler. De to juristene erfarer at utviklingshemmede stadig utsettes for rettighetsbrudd, og er levende engasjert for å kunne å gjøre en forskjell.

– Vi gir mer enn 400 juridiske råd hvert år, og behovet for juridisk hjelp er enormt blant utviklingshemmede. Det er en gruppe som står overfor enorme utfordringer knyttet til rettigheter vi andre kan ta for gitt, sier Ekberg som har mange års erfaring på ulike plan i sitt engasjement for utviklingshemmede, i tillegg til å være jurist og det siste året også generalsekretær i forbundet.

– Vi skulle så gjerne ha vært en jurist til, da mine oppgaver som generalsekretær beklageligvis sterkt begrenser mine muligheter til å gi juridiske råd og hjelp. Vi tør imidlertid ikke å satse økonomisk nå, så der er det jo du som bærer det tyngste av den børen nå, sier Ekberg og ser på Ingvild Østerby.

Norsk Forbund for Utviklingshemmede har 8300 medlemmer. Forbundet får 230.000 kroner i året i støtte fra Justisdepartementets særskilte rettshjelpsordning.

– Det holder ikke til en halv juriststilling en gang, så vår satsing på juridisk hjelp og bistand til medlemmene har vi stort sett betalt selv, sier Ekberg.

En annen vesentlig støtte til drift har kommet gjennom fordeling av tippemidler.

– Regjeringen skal legge om den økonomiske fordelingen av tippemidlene, og for vår del er det fare for at 25 prosent av hele vårt budsjett forsvinner. Vi ser et kjempestort behov for å kunne gi mer juridisk bistand da behovet for det er kjempestort, men vi tør ikke gjøre noe mer nå, før vi vet



Hedvig Ekberg.

om vi oppfyller nye vilkår som vi fortsatt synes er litt uklare. Men vi må uansett søke, og håpe at vi oppfyller vilkårene. Er vi superheldige så får vi kanskje mer enn det vi har per i dag, og er vi veldig uheldige så får vi ingenting, sier Ekberg.

Noen jurist til erstatter for henne blir det derfor ikke foreløpig.

– Jeg forsøker å kunne bidra juridisk jeg også, og forbundet og medlemmene ville gjerne hatt med Ingvild på møter og reiser rundt i landet, men hun må nå si nei til alt sånt, sier generalsekretæren.

Slitne foreldre

At de utviklingshemmedes behov for juridisk hjelp og råd er enormt, kan Ingvild Østerby bekrefte.

– Slik det er nå så blir det stort sett å hjelpe til med e-post og telefoner og brev herfra. Det er hva vi og jeg har kapasitet til. Det blir mer å gi råd hva andre kan gjøre i stedet for å gjøre det for dem, sier Østerby tross arbeidsmengden kan forteller om et meningsfylt arbeid.

– Ofte har de ventet i lang tid før de går til det skrittet å kontakte oss. Dette er mennesker som er avhengige av å få støtte for å kunne leve et fullverdig liv. Det er kanskje de som trenger det aller mest i samfunnet, fordi mange trenger hjelp hele livet, fra de blir født og til de dør. Og det er jo stort sett bare slitne foreldre som står ved siden av dem, og

for foreldrene er det en kamp hver gang det gjøres vedtak som gjør livet vanskeligere for dem eller deres barn. Jeg opplever at det for mange av de pårørende også synes det er godt å kunne ha noen å støtte seg til, sier Østerby.

Vergemål

– Hva er de typiske sakene som dere blir bedt om å hjelpe med?

– At personer som har en fast vergе ikke følger den vergetrengendes ønske, og behov for hjelp i helse og sosialsaker overfor kommunene. Velldig mange av dem som tar kontakt og klager på vergen sin, har på forhånd fått konklusjonen «ikke samtykkekompetent». Det er da det stopper opp. Mitt inntrykk er at i saker hvor personen har samtykkekompetanse, så respekterer vergene ofte det den vergetrengende sier, forteller Østerby.

Forbundets generalsekretær peker på grunnleggende problemer knyttet til erklæringer om å ikke være samtykkekompetent.

– Erfaringene vi har gjort i forbundet er at det skal så godt som ingenting til for å bli vurdert å ikke samtykkekompetent. Hovedregelen av de som tar kontakt med oss i vergemålsaker er at de er erklært ikke samtykkekompetente. Det er ikke mulig å klage på at man regnes å ikke ha samtykkekompetanse, fordi det ikke fattes vedtak om man er samtykkekompetent eller ikke. Det er noe som bare legges til grunn etter at en lege har skrevet det i legeerklæring. Når foreldre er fratatt muligheten til å være verge, og det oppnevnes en annen, er det heller ikke mulig å klage på valget av den nye vergen. Fylkesmannen og klageorganene sier at hverken foreldrene eller vi som forbund har rettslig klageinteresse, sier Ekberg som peker på at det da oppstår en paradoksals situasjon.

– Dermed er det ingen andre som har lov til å klage enn personen selv – som jo er erklært å ikke ha samtykkekompetanse. Noe som gjør at personen da er avhengig av vergen sin for å kunne klage, og vergen vil jo ikke kla-

ge på seg selv. Og da sitter personen der. Fratatt sin vilje og uten muligheter til medbestemmelse i eget liv, sier Hedvig Ekberg som mener virkeligheten blir den samme for personer som fratas samtykkekompetansen, som personer som blir ansett å ikke ha rettslig handleevne.

Samtykkekompetanse

– For å frata noen rettslig handleevne må imidlertid fylkesmannen reise sak, og personen får rett til advokat. Slike saker ser vi nesten aldri. Derimot har bruken av manglende samtykkekompetanse skutt i været etter vergemålsreformen i 2013, den nye vergemålsloven som skulle være et paradigmeskifte for å få mer selvbestemmelse. Men det har de absolutt ikke fått til. Mange av de 64.000 personene som er under vergemål er i praksis umyndiggjort ved at de er erklært ikke samtykkekompetente, sier Ekberg som mener retten bør inn i bildet også dersom noen skal fratas samtykkekompetanse.

– Jeg mener det må være åpenbart siden konsekvensen av å bli erklært ikke samtykkekompetent er så godt som identisk med det å bli fratatt rettslig handleevne. Da bør det også være en rettslig behandling før noen kan bli erklært ikke samtykkekompetente, sier generalsekretæren som håper lovforklaringen som ble gitt av Justisdepartementets lovavdeling for påske, vil måtte føre til endringer.

– I lovtolkningen går det fram at hvis en person blir fratatt samtykkekompetansen så skal personen ha de samme rettighetene som de som blir fratatt den rettslige handleevnen. Slik jeg forstår tolkningen kan man nå kreve at fylkesmannen må gå til domstolen for å frata den rettslige handleevnen, de kan ikke bare erklære at en person ikke er samtykkekompetent. En av grunnene til at vi fikk ny vergemålslov var jo nettopp at man før snikumyndiggjorde mennesker. Nå skjer dette i enda større grad ved å erklære personer for ikke samtykkekompetente. Jeg er glad for at Justisdepartementet etter fem år nå har



Ingvild Østerby.

skjønt at det er dette som skjer, og nå har kommet med denne lovtolkningen, sier Ekberg.

Hun forteller at mange utviklingshemmede også faller utenfor retts-hjelpsordninger, som fri rettshjelp.

– I forhold til utviklingshemmede så har deres bruttoinntekt blitt mye høyere etter at regjeringen la om pensjon og trygdesystemet. Men de sitter igjen med den samme nettoen. Problemet da er at rettshjelpsordninger og bostøtte legger til grunn bruttoen i forhold til mennesker med utviklingshemming. De lever på en minstepensjon gjennom hele livet – men den er blitt for høy til å komme inn under disse ordningene, sier Ekberg.

Klager på kommunene

Av andre saker som medlemmene i NFU tar kontakt med forbundets jurister om, er at de ikke får gode nok tjenester i kommunen.

– Det er en del saker hvor kommunen vil flytte rundt på personen – man leier gjerne leilighet av kommunen – og dersom det er praktisk for kommunen at du bor et annet sted – så flytter de deg. Også er det en del opplæringssaker, for eksempel om retten til spesialundervisning og rett til utvidet tid på videregående skole.

Det er også saker som omhandler Brukerstyrt Personlig Assistanse, (BPA).

– BPA er jo kommet som et redskap for å få individuelle tjenester, slik at man

i større grad kan få styre sitt eget liv. Men det fungerer ikke – kommunene vil ikke forholde seg til BPA, selv om det er en rettighet, sier de to juristene.

De sier at lovverk og intensjoner fra Stortinget stort sett er bra.

– Men når man kommer ut i kommunene og skal prøve å få virkelig gjort disse rettighetene, såunker det ikke lenger. Vi hjelper til med å klage når kommunene ikke gjør det de skal, og vi tenker at vi bare ser toppen av isfjellet, sier Østerby.

De to juristene i NFU står ganske alene i forhold til å forsøke å dekke det store hjelpebehovet.

– Hva med å annonsere etter en juridisk dugnad?

– Vi har forsøkt. Ingen jurister meldte seg. I fjor høst forsøkte vi igjen, gjennom å oppfordre til en juridisk dugnad i vårt blad «Samfunn for alle», og på nettet. Da meldte det seg en jurist, som av ulike grunner trakk seg, sier Ekberg.

Forbundet har også forsøkt å henvende seg til jusstudenter i et forsøk på å vekke dugnadsånden. Også det uten hell.

– Vi vet om to advokater som tar reduserte salærer i saker med utviklingshemmede. For øvrig virker det som at det ikke er nok prestisje i å yte hjelp til denne gruppen, sier generalsekretæren.

Forsker og statsviter Kjersti Skarstad disputerte i mars i år med Norges første doktorgradsavhandling om funksjonshemmedes menneskerettigheter. Skarstad gikk gjennom samtlige 167 vergemålsaker for utviklingshemmede fra Fylkesmannen i Oslo og Akershus i 2015, og fant at «i halvparten av tilfellene ble vedkommende ansett for å ikke være beslutningskompetent» (samtykkekompetent, red. anm.). Les Skarstads kronikk «Vergemålsordning på kollisjonskurs med menneskerettighetene», på side 62.



Advokat Mudassar Amin har gått inn i en sak som omhandler vergemål og samtykkekompetanse.

Familie i strid med Fylkesmannen

Advokat inn i vergesak

Etter at faren ble fratatt retten til å være verge for sin egen sønn (20) har Fylkesmannen oppnevnt en annen verge. Nå har familien sett seg nødt til å hyre advokat.

Tekst og foto: Tore Letvik

En vergetrengende 20-åring, som ifølge advokaten vil bo hos sin far, blir ikke hørt av sin nåværende verge fordi han er erklært «ikke samtykkekompetent». Det er krav om at 20-åringen skal flytte, men advokat Mudassar Amin jobber for at han fortsatt skal få bo hos sin far.

Juristkontakt har av advokat Mudassar Amin og hans klienter fått innsikt i vergesaken hvor spørsmålet om samtykkekompetanse og betydningen av å erklære en person «ikke samtykkekompetent» er satt på spissen og som kan fremstå som et eksempel på at «ikke-samtykkekompetent» har sterke likhetsstrekk med en umyndiggjøring uten rettslig vurdering.

Den nå 20-årige mannen bodde hos sin bestemor i India inntil han kom til Norge i 2012.

– Han er 20 år, men utviklingsmessig på et lavere stadium og kom til Norge for å bo hos sin far, som ble verge for gutten, forteller Amin.

Den unge mannens nåværende verge har skaffet ham ny bolig.

– Han bor hos sin far og vil ikke bo noen andre steder, men likefullt har vergen trukket ham for utgifter til innredning av en annen bolig. Jeg er forskrekket over hva jeg er vitne til i denne saken, ikke bare fra vergen, men også fra tilsynsmyndighetenes side. Gutten er ikke fratatt sin rettslige handleevne, men i realiteten blir han og alle andre rundt ham behandlet som om han er fratatt denne, sier Amin, som forteller at han er engasjert av 20-åringen og hans far, og som kjemper for å få omgjort avgjørelser som vergen tar og har tatt.

Advokat Amin har klaget på vergen til Fylkesmannen.

– Opprinnelig mente vergemålsavdelingen hos Fylkesmannen at guttens far ikke hadde sterk nok tilknytning til saken til å kunne fremsette klagen mot vergen. Vergen har møtt gutten en gang, i en halv time. Det blir hele tiden vist til at gutten er erklært «ikke samtykkekompetent», sier Amin.

Etter å ha klaget til Fylkesmannen og forgeses ventet på svar siden juli i fjor, klager han nå saken inn for Sivilombudsmannen.

Språkproblemer

I følge advokaten oppsto språkproblemer knyttet til vergemålregnskapet, noe som gjorde at vergeregnskap ikke ble levert. Fylkesmannen i Oslo og

Akershus forkastet da faren som verge og ga vergemålet til en av Fylkesmannens faste verger.

– Vergen beskyldte foreldrene for å være ute etter guttens penger, og brukte blant annet dette som begrunnelse for sin beslutning om at han skulle flyttes ut i en kommunal leilighet, noe vergen ikke lyktes med. I etterkant har vergen holdt tilbake bankkortet til gutten og stanset utbetaling av penger til gutten for livsoppholdskostnader, sier Amin.

Ifølge advokaten går situasjonen hardt inn på 20-åringen. Han peker på at situasjonen virker fullstendig fastlåst. Faren krever at vergeoppdraget tilbakeføres til ham.

– Vergen viser til at gutten er erklært ikke samtykkekompetent, og har med dette som grunnlag blant annet vanskeliggjort innsyn i dokumenter jeg har bedt om knyttet til hans skolegang, sier Amin.

Etter en legevurdering i 2015 ble det konkludert med at 20-åringen ikke har samtykkekompetanse. Via advokaten skriver hans far at det verken var tolk tilstede mens han var på utredning på sykehus eller senere hos legen som vurderte samtykkekompetansen, og at han ikke kunne gjøre seg forstått på annet enn sitt morsmål – punjabi.

Advokat Amin stiller seg undrende til hvordan myndighetene har gått frem. ►

– Hvordan det er mulig å ta en så dyptgripende avgjørelse i et menneskes liv, som i realiteten fratar personen all råderett over seg selv – uten å ha kunnet kommunisere godt nok med ham, er meg komplett uforståelig, sier Amin.

Han legger til at 20-åringen har hatt en positiv utvikling med økende mestring siden den første legeerklæringen.

– Vi krever at vurderingen om at han ikke er samtykkekompetent hva gjelder spørsmålet om flytting av ham revurderes, men blir ikke hørt, sier Amin.

Støttekontakt

Familien får støtte fra sønnens støttekontakt. I en rapport skriver han blant annet:

«Min personlige mening er at plannene om at gutten må flytte hjemmefra ikke er gunstig med tanke på det nivå guttens utvikling ligger på pr. i dag. Vergerollen bør også ligge hos foreldre, som virker å ha en fornuftig bruk av penger, noe gutten også ser ut til å lære av».

20-åringen selv har også skrevet at han ønsker sin far eller mor (stemor, red.anm.) som verge.

Jeg vil ha min pappa eller mamma
S verge.
Hun gir meg IKKE penger til PC og
til å KJØPE ting jeg vil ha.
Hun tar IKKE telefon og hun VIL IKKE
Snakke med min pappa. Jeg vil bytte
Fort Jeg vil at min mor eller far ansvar

20-åringen har skrevet dette brevet til Fylkesmannen, der han uttrykker et ønske om å bli hos sin far.

Advokat Mudassar Amin, som jobber i In Solidum Advokatfirma, vil fortsette å jobbe for at den unge mannen skal få bo hos sin far, for å få revurdert oppfatningen om at han er «ikke samtykkekompetent» i spørsmålet om flytting av ham og få oppnevnt faren som verge igjen.

– Det er tross alt en hjemmel for å

frita foreldre for vergeregnskapsplikt etter vergemålsforskriften § 23. Underveis har det virket nærmest håpløst, men jeg setter min lit til at saken skal løse seg til slutt, og at de urettmessigheter som jeg mener er begått mot denne gutten og hans familie, også blir sett og reagert på av Sivilombudsmannen, sier Amin til Juristkontakt.

– Fylkesmannen kjenner seg ikke igjen

«Fylkesmannen kjenner seg ikke igjen i den aktuelle saken, slik den er fremstilt fra advokat Mudassar Amin», skriver avdelingsdirektør Eldbjørg Sande ved Fylkesmannen i Oslo og Akershus, vergemålsavdelingen, i en e-post.

Juristkontakt har også vært i kontakt med vergen, som ønsker at Fylkesmannen skal svare på kritikken fra advokat Mudassar Amin.

Fylkesmannen skriver: «Fylkesmannen har truffet sine beslutninger basert på den dokumentasjon som foreligger i saken. De medisinske vurderingene i saken synes å være basert på svært grundige undersøkelser over tid, fars opplysninger på dette punktet om et tilfeldig legebesøk er derfor ikke korrekte. Fylkesmannen er også

av den oppfatning at det er åpenbart knyttet til påstanden om at det som her fremsettes er den vergetrenghedens egne oppfatning og ønsker».

«På generelt grunnlag vil Fylkesmannen bemerke følgende. Vi vil oppnevne nærstående som verge dersom det er en nærstående som ønsker dette, og vi ikke har spesielle grunner til å anta at den nærstående ikke er skikket. Vi er imidlertid helt avhengig av, og dette er det også lagt opp til i regelverket, at vergen svarer på våre

henvendelser og gir opplysninger om økonomi mv om den personen de er verge for. Fylkesmannen har en klar forpliktelse til å sikre at den vergetrengendes interesser ivaretas, en av de viktigste grunnlag for å vurdere dette er den oversikt Fylkesmannen har over den vergetrengendes økonomi. Det er i henhold til forarbeidene lagt opp til en lav terskel for bytte av verge dersom vi er i tvil om vergen ivaretar sine oppgaver på forsvarelig vis. I den foreliggende saken ble det oppnevnt ny verge da vi ikke mottok etterspurte opplysninger. Beslutningen om bytte av verge er påklaget av far, det samme gjelder nåværende verges ivaretagelse av oppdraget. Klagen er ikke ferdigbehandlet, dette skyldes i foreliggende sak særlig problemer med å innhente opplysninger om vergehaver. Fylkesmannen har imidlertid vært i jevnlig kontakt med hjelpeapparatet, vergen og nå også Sivilombudsmannen.

Vergemål er en hjelpeordning for personer som i større eller mindre grad ikke selv kan ivareta sine interesser. Det ordinære vergemålet er frivillig, og hovedregelen er at den som får verge skal samtykke til dette. Loven gjør unntak fra kravet om samtykke dersom personen saken gjelder ikke er i stand til å forstå hva et samtykke til vergemål innebærer. I tilfeller der en vergetrengende som er ansett ikke samtykkekompetent protesterer mot vergemålet, eller ønsker en annen verge, må Fylkesmannen undersøke om det er mulig å avklare vedkommendes reelle vilje. Vergehavers egne ønsker om valg av verge skal vektlegges så langt det er mulig. Det er i denne forbindelsen viktig for Fylkesmannen å kartlegge om det er mulig for han eller henne å ha en oppfatning av dette spørsmålet, og eventuelt hva som er vedkommendes egne ønsker og hva som evt er nærståendes ønsker. Det har en klar formodning for seg at den

bistands- og støtteordningen som et ordinært vergemål innebærer, ikke strider mot en vergetrengendes ønsker og vilje, og det må foreligge klare holdepunkter dersom man skal legge noe annet til grunn.

Artikkelen er etter vårt syn preget av flere feilopplysninger, men vi ser det ikke hensiktsmessig å gå nærmere inn på disse ut over det som er sagt ovenfor. Saken vil bli håndtert videre i tråd med regelverk og rutiner, hvor vår viktigste målsetting er å sikre at den vergetrengendes interesser ivaretas. Det kan i den sammenheng bemerkes at det foreligger omfattende dokumentasjon i saken, og herunder er det også fremsatt til dels alvorlige bekymringsmeldinger som vil kunne få betydning for vår vurdering av klagen. Det presiseres at disse ikke retter seg mot nåværende verges ivaretagelse av sitt oppdrag».

Ditt testamente – en gave til livet!

En testamentarisk gave til forskning er en gave til fremtidige generasjoner.
Du etterlater deg en investering i livene til dem som kommer etter deg.

Foto: Paal Audestad

Du setter igjen varige spor ved at du bidrar til ny og bedre behandling for dem som rammes av hjerte- og karsykdom eller demens. Å planlegge for tiden etter deg sikrer at din arv brukes slik du ønsker det.

Du velger selv hvilken sak som står ditt hjerte nærmest.

Nasjonalforeningen
for folkehelsen



Vil du vite mer? Ta kontakt med oss på tlf. **23 12 00 00**. Vi hjelper deg gjerne!
www.nasjonalforeningen.no/testamente

Siden sist

Klart for juristsommerfest i Bergen



(Foto: Pixabay)

Fredag 25. mai kl. 19.30 er det klart for juristsommerfest i Nøsteboden i Bergen sentrum – og advokater og jurister fra hele Vestlandet er invitert. «Årets festkomité ønsker velkommen til en helaften med mingling og middag, drikke og dansing og for de som vil utnytte alle muligheter en sommernatt ved Puddefjorden byr på:

kanskje et nattbad? Benytt anledningen til å treffe gamle kjente og å bli kjent med nye kolleger. Kanskje dere vil samle en gjeng fra kontoret og gå på sommerfesten sammen?, skriver sommerfestkomiteen, som består av Hilde Cecilie Meyer, Linn Kaland, Kristoffer Rosenlund og Martin Haaland Simonsen.

Mest utlendingsrett i Jussbuss

Jussbuss sin oversikt over fordeling av saker etter rettsområder viser at rettshjelpiltaket mottar flest henvendelser innenfor utlendingsrett, i alt 1123 saker. Den nest største gruppen er fengselsrett, med 1004 saker. På tredjeplass kommer arbeidsrett med 693 saker. Det viser årsrapporten for Jussbuss 2017. «Utlendingsrett har gjennom flere år vært vårt største område», skriver Jussbuss, men forteller også at antall henvendelser om fengselsrett er mer enn doblet siden 2013. Her er det flest saker som omhandler overføring til andre anstalter, mens det innen utlendingsrett er flest saker om familieinnvandring.

A black box with the text 'ADVOKAT PAKKEN' in white and 'W. weboppgjør' in orange. Below it, in smaller white text, it says 'NORGES LEDENDE OPPGJØRSSELSKAP'. The box is shown at an angle, with a stylized 'W' logo on the top face.

INNOVATIVT SAMARBEID OM EIENDOMS-OPPGJØR	FRIGJØR RESSURSER OG KAPITAL	ØKT FORTJENESTE OG MINDRE ANSVAR
--	------------------------------	----------------------------------

ADVOKAT PAKKEN

VI TILBYR TRE SAMARBEIDSMODELLER FOR ADVOKATER

1

Ved kontrakts-/oppgjørsoppdrag tar advokaten seg av kontraktsmøte og trenger ikke eiendomsmeglerbevilling. **Weboppgjør** eier klientregnskap/klientkonto, tar kontroll på pengeheftelser, foretar tinglysing og gjennomfører sluttoppgjøret.

2

Advokaten sørger for hele salgsprosessen til og med kontraktsmøte. **Weboppgjør** eier klientregnskap/klientkonto, tar kontroll på pengeheftelser, foretar tinglysing og gjennomfører sluttoppgjøret.

3

Ordinær systemleveranse fra websystemer med eller uten oppgjørstjeneste fra **Weboppgjør**. **Weboppgjør** vil da foreta oppgjør i advokatens klientregnskap og benytte advokatens klientkonto.

W. weboppgjør

morten@weboppgjør.no | 55 50 85 90 / 934 22 790 | www.weboppgjør.no

Foreslår lovendringer om innleid arbeidskraft



Anniken Hauglie
(Foto: Øyvinn Myge/ASD)

Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie foreslår flere nye tiltak for å få slutt på såkalte nulltimerskontrakter og begrense bruken av innleie i bygg- og anleggsbransjen. Den 10. april la regjeringen frem en lovproposisjon til Stortinget med forslag knyttet til innleie av arbeidskraft. – Målet vårt da regjeringen sendte flere forslag på høring i fjor sommer, var å

stoppe en utvikling i bruk av såkalte nulltimerskontrakter – at arbeidstakere får fast ansettelse, men uten at den ansatte har en garanti for hvor mye jobb han eller hun får. Jeg ville også begrense bruken av innleie i bygg- og anleggsbransjen, men samtidig ivareta bedriftenes behov for i perioder å kunne leie inn ekstra arbeidskraft, sier Hauglie.

Utvalg skal forberede ny rusreform

Samfunnets reaksjon på bruk og besittelse av narkotika til eget bruk kan bli flyttet fra justissektoren til helsesektoren. Regjeringen har oppnevnt et utvalg som skal forberede gjennomføringen av rusreformen. Utvalget ledes av Runar Torgersen som er førstestatsadvokat ved Riksadvokatembetet. Utvalget skal blant annet utrede hvor mye narkotika som skal regnes for å være en brukerdose, hvilke tilbud/sanksjoner som skal gis den enkelte som blir tatt med narkotika, og hva som

bør skje dersom en person ikke følger opp tilbud/sanksjoner som er gitt. Utvalget står fritt til å se til andre lands erfaringer, men skal særskilt vurdere erfaringer fra Portugal og om deres modell, eller deler av denne modellen, er egnet i en norsk sammenheng. – Rusavhengige skal møtes med helsehjelp og respekt – ikke med straff og fordømmelse. Nå starter vi arbeidet med å endre norsk ruspolitikk og holdningene til mennesker som strever med rusavhengighet, sier helseminister Bent Høie.

50 år siden

«Enkelte av medlemmene har sikkert erfart at man ikke alltid får svar på Juristforbundets telefonnummer. Med en sekretær i deltidsstilling og med en generalsekretær ofte ute på forhandlingsmøter vil man dessverre måtte ha kontoret stående tomt til tider.»

(Juristforbundet informerer om bemanningssituasjonen)

40 år siden

«Skattevesenets Juristforening har aldri kunnet avfinne seg med de begrensninger i adgangen til å inneha bistillinger som i mange år har vært gjeldende for de ansatte ved ligningskontorene.»

(I prinsippet er fritiden vår egen, skriver juristene)

30 år siden

«Krisen innen domstolvesenet i form av vanskelig rekrutteringssituasjon og sterkt økende saksmengde har vært gjenstand for mye diskusjon i den senere tid.»

(Justisdepartementet har opprettet idé-grupper)

20 år siden

«Mange av de datasystemer og mikroprosessorer vi har gjort oss avhengige av skjuler tidsinnstilte bomber.»

(Hvem har ansvaret for år 2000, spør dr juris Olav Torvund)

Neste Juristkontakt kommer 13. juni.

Annonsefrist 1. juni

Ring: 918 16 012 eller

e-post: perolav@07.no

Inn i ledelsen i Politijuristene

– Vi skal stå opp for juristene

Marianne Børseth-Hansen er ny 2. nestleder i Politijuristene – og tar med seg solid ledererfaring fra politiet i Follo.

*Tekst: Ole-Martin Gangnes
Foto: Tore Letvik*

Politiinspektør Marianne Børseth-Hansen har tidligere arbeidet i Justisdepartementet, men har vært i Follopolitiet i 20 år. De siste ti årene som nestleder i retts- og påtaleenheten og siden 2017 avsnittsleder for alvorlig/organisert kriminalitet i Øst politidistrikt.

Nå er hun frikjøpt på heltid til tilsvalgtarbeid, som 2. nestleder i Politijuristene, etter å ha sittet i styret i Politijuristene i ett og et halvt år.

– Dette er en svært spennende oppgave og gir en unik mulighet til å være med å påvirke politiets utvikling på sentralt nivå i, sier hun om bakgrunnen for engasjementet som toppstillitsvalgt for landets politijurister.

Hun mener det er særdeles viktig å stå opp for juristene nå – for norsk politi er midt inne i en spennende fase

av politireformen. Både arbeidsprosesser og arbeidsmetoder er i endring for politiansatte over hele Norge.

– Det er viktig at politijurister er representert og engasjerer seg på alle arenaer i det som skjer nå, sier Marianne Børseth-Hansen til Juristkontakt.

Hun viser til deltagelse i etterforskningsløftet, organiseringen av politiet, digitalisering – og debatten om forholdet mellom politi og påtalemyndighet. Den såkalte skilledebatten.

– Det siste har aldri vært så brennbart som det er nå. Mange jurister har endret syn på dette.

Bakteppet er reformer og endringer i organisasjonen som får stor påvirkning på juristenes arbeidshverdag. Politijuristene skal utrede hva de selv mener om saken – etter at man i alle år har gått imot et skille mellom politi og påtalemyndighet. Dessuten skal Regjeringen sette ned et utvalg som skal vurdere det.

– Men en ting er sikkert det viktigste for å få til en vellykket endringsprosess er at man må spille på lag med fagforeningene. Det tar jeg med meg fra mine år i Follopolitiet. Det er da man får de gode ringvirkningene og de gode resultatene. Min erfaring som leder er at det er da vi får til noe bra sammen.

Kompetanse

Børseth-Hansen mener fokus for Politijuristene fremover må handle om lønns- og arbeidsvilkår og om å beholde kompetanse over tid.

– Medarbeidernes kompetanse er det viktigste aktivum vi har. Det må toppledelsen i politiet forstå. Det handler ikke bare om å fylle noen bokser i et organisasjonskart. Det handler om kompetente medarbeidere og hvordan man utvikler talenter.

Hun sier at lederne må gi medarbeiderne en grunn til å bli.

– Det gjøres gjennom å verdsette medarbeiderne lønnsmessig, gi noe grad av autonomi, samt sørge for å gi interessante arbeidsoppgaver som mestringsfølelse.

Fasen politiet er inne i nå er preget av en del usikkerhet, forteller hun.

– Fremdrift og planlegging av politireformen har ikke vært godt nok forberedt. Men det som er positivt er fokuset vi endelig har fått på kvalitet og kompetanseheving. Det var på tide vi fokuserte på å løfte og forbedre kvaliteten. System for erfaringslæring er et viktig stikkord her. Men reformen er stor og inngripende – ikke alle utfordringer er forutsett. Reformen krever en stor grad av ny struktur på lokalt nivå.

– Også har vel en del spenning mellom Politiets Fellesforbund og

// **Jurister bør
selvfølgelig brukes
til ledelse også utover
selve påtalesporet**



– Det er viktig at politijurister er representert og engasjerer seg på alle arenaer i det som skjer nå, sier Marianne Børseth-Hansen.

Politijuristene kommet tydeligere til overflaten i det siste?

– I Follo har vi ikke hatt noe høyt spenningsnivå tidligere. Men vi ser jo at det nå kommer opp diskusjoner om hvilken kompetanse som er relevant for hvilke stillinger blant annet. Hvem kan søke hvilke stillinger også videre. Også har vi fått debatten rundt hvordan kvalifikasjonsprinsippet og særaldersgrensen praktiseres. For politijuristene handler det om at vi ønsker å kunne søke på relevante lederstillinger og at vi ser et stort kompetansebehov med ulike yrkesutdanninger for framtidens politi. Ikke minst fordi kriminaliteten endrer seg.

– Er det uro i politijuristenes rekke?

– Det er en del usikkerhet og vi ser at det er høy mobilitet og turnover av påtalejurister. Mange bytter avsnitt og distrikter. Det er viktig at vi forsøker å snu utviklingen og nå anerkjenner og tar vare på den kompetansen påtalejuristene har.

Lederne i politiet

– Det er også utfordrende å være leder i politiet nå. I Politijuristene skal vi også ivareta de medlemmene våre som er ledere.

Til høsten arrangerer Politijuristene en ledersamling.

– Er juristene gode ledere i politiet?

– Ja, det er de. Jurister er gode til å kunne se hele straffesakskjeden i et helhetlig perspektiv. Men jurister er

ikke så flinke til å søke seg til å lede utenfor påtalesporet. Vi leder i dag etterforskningen og har også kompetanse til å lede etterforskere. Tradisjonelt har ikke juristene søkt disse jobbene, men jurister bør selvfølgelig brukes til ledelse også utover selve påtalesporet, sier hun.

– Jeg har hatt vervet i bare noen uker og det er mye å sette seg inn i når det gjelder organisasjonspolitik og strategi, men arbeidet er virkelig spennende. Jeg håper at jeg kan være med på å påvirke at juristene i politiet fortsatt får den anerkjennelsen og verdsettelsen de fortjener, sier Marianne Børseth-Hansen.

Veien videre etter Juristforbundets metoo-undersøkelse

– Synliggjort dårlig oppførsel



Fv. Cecilia Dinardi, Arne Seland, Adele Matheson Mestad, Anne Sofie Bjørkholt, Magnus Brekke Svanberg, Merete Smith fra Advokatforeningen og Else Leona McCliman.

– Metoo har synliggjort dårlig oppførsel og at vi må ta handlingsplikten på alvor, sa advokat Else Leona McCliman da Advokatforeningen og Juristforbundet arrangerte debatt om veien videre etter Juristforbundets undersøkelse om seksuell trakassering på juristarbeidsplasser.

Tekst og foto: Ole-Martin Gangnes

McCliman, som er advokat i Økland, var ordstyrer i en debatt med Anne Sofie Bjørkholt (BAHR), Cecilia Dinardi, (Elden), Arne Seland (advokat i kontorfellesskap ved Feydt og Hambergstrøm), Adele Matheson Mestad (assisterende direktør for Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter) og Magnus Brekke Svanberg (Furuholmen Dietrichson). Sistnevnte er også leder av utvalget for yngre advokater i Advokatforeningen.

Før debatten la Juristforbundet president Curt A. Lier fram forbundet metoo-undersøkelse. Dette er noen av funnene i undersøkelsen:

- 20 prosent av respondentene sier at de i løpet av karrieren har opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen eller under jobbrelevante arrangementer. De aller fleste er kvinner.
- 4% har opplevd en slik hendelse i løpet av det siste året.
- Seksuell trakassering forekommer i større grad i privat sektor enn i statlig- og kommunal sektor.
- Kun 15% av tilfellene som inntraff i løpet av det siste året ble varslet. Saker som varsles om blir dårlig fulgt opp og bare 24% av medlemmene som har opplevd seksuell

trakassering i løpet av det siste året er komfortable med å melde en slik hendelse inn til sin arbeidsgiver i fremtiden.

- 52% av dem som er utsatt for det oppgir at de har endret atferd på jobb som en følge av trakasseringen. Det kan være ting som å unngå enkelte personer, situasjoner og aktiviteter.

Partnere og ikke ledere

– Disse sakene får ikke bra nok oppfølging. Det viser jo denne undersøkelsen. Firmaene må synliggjøre at de tar dette på alvor. Man kan spørre seg hvorfor det varsles om så få av sakene. Jeg tror det handler om hierarkiske strukturer, maktforhold og fullmektiger og praktikanter stilling i dette, sa Adele Matheson Mestad.

– Det handler nok også om ledelsesbevisstheten hos advokatene. De har ofte ikke en lederidentitet utover den faglige ledelsen. Der skiller det litt ut fra mange andre bransjer. De har en partneridentitet mer enn en lederidentitet, sa Mestad.

Anne Sofie Bjørkholt sa hun ikke er kjempeoverrasket over resultatene i undersøkelsen.

– Rutiner kan være i orden, men det betyr ikke at det fungerer i praksis. Partnere er ikke nødvendigvis flinke ledere på alle områder. Dessuten er dette en bransje der partnerne må se deg og du må bli med på de interessante sakene for å lykkes. Det kan legge til rette for uheldige maktforhold der det er vanskelig å si ifra om ting, sa hun.

Magnus Brekke Svanberg tror mange unge kan akseptere for mye – for for å «bli tatt med» og involvert i det som er viktig for karrieren.

– Vi må ha systemer der man er trygg på å bli tatt på alvor dersom man sier fra. Jeg tror mange er redd for å si ifra i dag. Vi trenger et system som er synlig for alle, der man vet hvem man kan snakke med og vet hvordan saken blir behandlet.

Juristenes #metoo-rapport klar – Vi hadde ingen aning om at dette gjelder så mange

Juristforbundets #metoo-undersøkelse er nå gjennomført 20 prosent sier de har opplevd seksualtrakassering i løpet av yrkeskarrieren – 4 prosent det siste året. Få av sakene blir varslet.

Text: Ole-Morten Grogan

Dette er noen av funnene:

- 20 prosent av respondenter sier at de i løpet av karrieren har opplevd seksualtrakassering. De aller fleste er kvinner.
- 4% har opplevd en slik hendelse i løpet av det siste året.

- Seksuell trakassering forekommer i større grad i private saker enn i offentlig og kommunal sektor.
- Helt 52% av tilfelleene involverte faktisk seksualtrakassering.

- Kun 13% av tilfelleene ble varslet. I løpet av det siste året ble varslene enda færre.

- 12% av dem som er utsatt for det oppgir at de har endret atferd på jobb som en følge av trakasseringen.

- Problemet er mer komplisert enn mange tror. Det er mange som opplever seksualtrakassering i løpet av det siste året oppgir at de har forekommet mer enn en gang.

Respondentrapporten, som har utført undersøkelsen og levert rapporten, viser resultatene fra en undersøkelse utført av det norske arbeidsmiljøet i løpet av det siste halvåret. Dette tyder på at seksualtrakassering er mer utbredt i virksomhetene som medlemmene av Juristforbundet jobber i, enn i norsk arbeidsliv for øvrig.

Juristforbundet president, Curt A. Løv, sier til Juristkontakt at han håper ikke er overrasket over omfanget av seksualtrakassering, selv om det er større enn han hadde håpet.

– Bransjekompetansen har påvirket at seksualtrakassering er et omfattende og gjennomgående utfordringsfelt. Det er derfor ikke overraskende at det er et problem, og jeg mener faktisk litt mer enn tidligere.

– Vi var selvfølgelig klar over at det var et problem, og vi har gjennomført et stort arbeid for å løse dette. Det er derfor ikke overraskende at det er et problem, og jeg mener faktisk litt mer enn tidligere.



«Vi var selvfølgelig klar over at det ville være en del saker som ble varslet, men vi hadde ingen aning om at dette gjaldt, og fortsatt gjaldt, så mange», sier Juristforbundets president Curt A. Løv om forbundets #metoo-rapport. Foto: Thomas Hagenmoen

Undersøkelsen viser at verbal seksuell trakassering er mest vanlig, med 75%.

«Det er imidlertid uoverkommelig høyt 52% av tilfelleene involverte faktisk seksualtrakassering, sier rapporten.

Mangfoldig

Undersøkelsen viser at 87% av dem som har opplevd seksualtrakassering i løpet av det siste året er kvinner. Også personer under 40 år er mer utsatt enn dem over. Dessuten er det flere kvinner til å arbeidsføre enn mer utsatt for seksualtrakassering.

– Dette er et stort problem, og det er derfor ikke overraskende at det er et problem, og jeg mener faktisk litt mer enn tidligere.

Sammenheng mellom seksuell trakassering og seksualtrakassering er et stort problem, og det er derfor ikke overraskende at det er et problem, og jeg mener faktisk litt mer enn tidligere.

17% av dem som er blitt rammet sier at de har sagt opp jobben sin eller tenkt på å gjøre det – og 13% av dem som ikke har sagt opp jobben sin.

– Dette er et stort problem, og det er derfor ikke overraskende at det er et problem, og jeg mener faktisk litt mer enn tidligere.

Helt 52% oppgir at de har endret atferd på jobb.

Undersøkelsen avslører at det blir varslet om få av sakene. Kun 13% av tilfelleene ble varslet i løpet av det siste året ble varslene.

– Dette er et stort problem, og det er derfor ikke overraskende at det er et problem, og jeg mener faktisk litt mer enn tidligere.

– Dette er et stort problem, og det er derfor ikke overraskende at det er et problem, og jeg mener faktisk litt mer enn tidligere.

– Dette er et stort problem, og det er derfor ikke overraskende at det er et problem, og jeg mener faktisk litt mer enn tidligere.

I forrige utgave av Juristkontakt omtalte vi Juristforbundets metoo-undersøkelse.

Jeg synes mye av dette har gått helt av sporet
Advokat Arne Seland

Cecilia Dinardi var glad for at man har begynt å snakke om noe som det var taushet om tidligere.

– Der ser vi en positiv endring. Tradisjonelt skal kvinner i denne bransjen være sterke og helst ikke vise følelser.

Rettsikkerhet

Advokat Arne Seland har et annet perspektiv på metoo-bevegelsen og synes det meste av krav til rettsikkerhet overses – som for eksempel bevisbyrde.

– Jeg synes mye av dette har gått helt av sporet. Vi snakker om sanksjoner og straff helt ute av system og vi har kastet oss ut i et kaos av Twitter og Facebook. Selvfølgelig skal folk oppføre seg, det er alle enig i, men hva med rettsikkerheten?, sa han.

Adele Matheson Mestad var ikke enig at det er så uklare linjer.

– Vi snakker om tilfeller der maktpersoner utnytter stillingen sin. Og de det varsles på blir også ivarettatt. Men jeg er enig i at sosiale medier kan være en utfordring i slike saker.

Fra salen ble det fra en advokatfullmektig pekt på at det er svært vanskelig å si fra i advokatbransjen.

– Det er vanskelig å se at et slikt varsel vil få noen konsekvenser. Tror noen at det vil få konsekvenser internt i firmaet dersom det dreier seg om en partner som drar inn fem millioner i året?, spurte hun.

Adele Matheson Mestad sa det burde være et ris bak speilet.

– Mange tjener mye i advokatbransjen. Kanskje en som oppfører seg dårlig skulle få et trekk i bonusen? Man skal også være klar over at slike saker kan gå utover firmaets omdømme. Klienter kan stille spørsmål.

Anne Sofie Bjørkholt sa at hodejegerfirmaer har begynt å spørre om dette temaet nå og at det ikke er tvil om at man er sårbar som fullmektig.

– Vi må jobbe med både holdninger og kultur, sa hun.

EOS-utvalget skal styrke egen teknologisk kompetanse

E ventuell vedtakelse av et digitalt grenseforsvar (DGF) vil ytterligere forsterke behovet for teknisk kompetanse i utvalget og i sekretariatet, skriver kontrollorganet i sin årsmelding.

Tekst og foto: Ole-Martin Gangnes

EOS-utvalget er Stortingets kontrollorgan for etterretnings-, overvåkings- og sikkerhetstjeneste i Norge. I februar la utvalget fram sin åpne årsmelding og utvalgets leder Eldbjørg Løwer inviterte til utvalgets årskonferanse.

– Kontrollen har flyttet seg fra redsel for kontroll til forståelse for kontroll, sa Løwer om arbeidet med å kontrollere Politiets sikkerhetstjeneste (PST), Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM), Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA), Etterretningstjenesten og annen EOS-tjeneste.

Men utvalget er også klare på at det er store utfordringer knyttet til den teknologiske utviklingen. Det gjelder både for tjenestene selv og for kontrollen av dem.

«Den raske teknologiske utviklingen innebærer at både trusselbildet og EOS-tjenestenes metoder endrer seg(...) Datamengdene i tjenestene og kompleksiteten i deres datasystemer og overvåkingstiltak, er betydelig og økende. Utvalget må på sin side tilpasse kontrollen til denne tekniske utviklingen», skriver utvalget i årsmeldingen.

– Det blir teknologisk og økonomisk mulig å overvåke samtlige borgere 24 timer i døgnet. Diskusjonen nå må gå på kontroll. Skal man avdekke ulovlig digital metodebruk forutsetter det teknologiforståelse. Det



Fv. statssekretær Sveinung Rotevatn, journalist Kjersti Marie Løken Stavrum, Datatilsynets Bjørn Erik Thon, leder av Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité Dag Terje Andersen, EOS-utvalgets Håkon Haugli og PST-sjef Marie Benedicte Bjørnland.

stiller store krav til kompetanse, sa Lysne-utvalgets leder, Olaf Lysne, under konferansen.

EOS-utvalget peker i sin årsmelding på det samme, og har besluttet å etablere en teknologisk enhet i sekretariatet – for å «styrke den teknologiske kompetansen og kapasiteten i utvalget». Enheten bør ifølge utvalget bestå av minst fem ansatte.

Det er Kjetil Otter Olsen som skal lede den nye enheten. Han starter i jobben i august og på konferansen fortalte han om hvordan blant annet kunstig intelligens (AI) kan tas i bruk i kontrollarbeidet.

– Det kan brukes til analyse, statistikk og sammenstilling av opplysninger. Man kan også se for seg robotisering av en del kontrollrutiner, sa han.

«Målet er at enheten vil gi utvalget bedre innsikt i EOS-tjenestenes systemer og bidra til å videreutvikle metoder for kontroll, herunder automatisert kontroll av tjenestenes systemer og verktøy. Eventuell vedtakelse av et digitalt grenseforsvar (DGF) vil ytterligere forsterke behovet for teknisk kompetanse i utvalget og i sekretariatet, uansett hvilken rolle EOS-utvalget får i kontrollen med DGF», skriver utvalget i årsmeldingen.

– Vil finne mer

I paneldebatten under konferansen fikk PST-sjef Marie Benedicte Bjørn-

land spørsmål om hva eventuell nye kontrollmetoder kunne resultere i.

– Jeg tror nok at de vil finne mer og at vi får mer å gjøre. Vi er bare mennesker og det kommer til å bli begått feil.

Kjersti Marie Løken Stavrum mente at vi har behov for å vite enda mer om de hemmelige tjenestene.

– Hvor mange overvåkes? Det gis det ikke svar på. Det er jo vesentlig informasjon om det samfunnet vi lever i.

Bjørnland svarte at det er noe som i så fall må diskuteres og vurderes nærmere. Hun fortalte også at PST samarbeider med over 90 land og at det foretas en grundig risikoanalyse ved eventuell deling av informasjon.

Datatilsynets direktør Bjørn Erik Thon er opptatt av risikoen for at folk kan slutte å ytre seg offentlig – en «chilling effect»

– Det samles inn mer informasjon om oss enn noensinne. Etter mitt syn må det kalles overvåking allerede ved registrering av data, altså før de eventuelt brukes til noe. Dataene våre avslører hvordan vi lever livene våre og vi ser at masseinnsamling av data, som Datalagringsdirektivet, har blitt stanset i domstolene.

Bjørnland sa på sin side at PST er en spiss tjeneste som ikke samler inn med hov.

– Men teknologisk utvikling har gjort det nødvendig med nye metoder som for eksempel dataavlesning.

Høyere sikkerhet gir lavere rente

Nyhet!

1,89 %*

Boligkreditt 45 %

* pr. 18.04.2018. Eff.rente 1,95 %, 2 mill., o/25 år, Totalt 2 524 617

Boligkreditt 45 % er et fleksibelt rammelån på inntil 45 % av boligens verdi. Du kan bruke akkurat så mye av lånet du trenger til enhver tid. Betale ned når du vil, og så mye eller lite du vil. Og du betaler kun rente for den delen av rammen du bruker.

Trygghet over tid. Som medlem i Juristforbundet og kunde i Danske Bank får du alltid gode betingelser både på lån og sparing, blant annet Boligkreditt 60 % og Boliglån 80 % til 1,99 %** nominell rente. I tillegg til gullkort, concierge service og kanskje Norges beste drivstoffrabatt. Samme betingelser gjelder også for din ektefelle/samboer.

** pr. 18.04.2018. Eff.rente 2,06 %, 2 mill., o/25 år, Totalt 2 553 706

danskebank.no/juristforbundet



Boligkreditt
— 45 %

Bergenslag forhandlet seg til topps



Björn Lund-Sørensen og Ida Kristoffersen fra UiB gikk til topps i konkurransen.

Ida Kristoffersen og Björn Lund-Sørensen til topps i den nasjonale forhandlingskonkurransen.

ELSA står som arrangør av den årlige nasjonale forhandlingskonkurransen, i samarbeid med Arntzen de Besche og Juristforbundet.

– Temaet er internasjonale forretningsforhold og språket er engelsk. Et vesentlig element er læring og siktemålet for konkurransen er at den skal bidra til økt forhandlingskompetanse. Deltakerne blir bedømt og får tilbake-meldinger fra fire dommere med forhandlingskompetanse, forteller Michael Rummelhoff i Juristforbundet.

Lag fra de tre juridiske fakultetene møttes til finalen, lagt til Arntzen de Besche i Oslo.

Laget fra Universitetet i Bergen, bestående av Ida Kristoffersen og Björn Lund-Sørensen, stakk av gårde med seieren. De ble coachet av Wikborg Rein i Bergen.

Juristforbundet sponser og coacher laget som går videre til den internasjonale finalen INC, i år lagt til Cardiff. Det vil være laget fra UiO som stiller i Cardiff, da laget fra UiB er på utveksling til Beijing i sommer, forteller Rummelhoff.



F.v. Marte Reines og Tuva Fretheim Walle fra UiO fikk andreplass i finalen. Det er dette laget som skal videre til den internasjonale finalen, da laget fra UiB er på utveksling i Beijing i sommer.



Laget fra UiT, f.v. Eirik Myrnes Kadelburger og Fredrik Stenstrøm, i forhandling med laget fra UiO.



Dommerpanelet i tredje runde. F.v. Michael Rummelhoff fra Juristforbundet, Oslo-ordfører Marianne Borgen, Kåre Moljord fra Arntzen de Besche og professor Kåre Lilleholt.



JURIST
FORBUNDET



GDPR

Foto: iStock.com/roboio

Gratis persondirektivpakke – GDPR

Juristforbundet tilbyr våre næringsdrivende medlemmer gratis hjelp med GDPR-dokumentasjon. Tilbudet går til små og mellomstore advokatfirmaer, til oppfyllelse av nye EUs personverndirektiv.

«Forum for næringsdrivende» i Juristforbundet har fått DLA Piper til å utarbeide følgende maler tilpasset advokat-/rettshjelpsvirksomhet:

- ✓ Behandlingsoversikt (oversikt over hvilke personopplysninger som behandles i virksomheten)
- ✓ Dokumentasjon på internkontroll og rutiner
- ✓ Informasjon om behandling av personopplysninger til ansatte (kan også være i form av en personvernerklæring)
- ✓ Informasjon om behandling av personopplysninger til klienter (som kan også vedlegges oppdragsbekreftelse)
- ✓ Personvernerklæring til hjemmesider
- ✓ Risikovurdering

**GDPR-
malene vil
distribueres i
begynnelsen
av mai**

GDPR-malene er tilpasset virksomheter med inntil 20 ansatte. Medlemmer som er registrert hos oss som selvstendig næringsdrivende (selvstendig næringsdrivende, kontorfellesskap, partnere, enkeltpersonforetak og rettshjelpere) får tilsendt malene.

Er du usikker på hvordan du er registrert? Ta kontakt med medlem@juristforbundet.no
GDPR-malene vil distribueres i begynnelsen av mai.

Politijuristene støtter opp om varsling i Vest

– Varselet er sendt av vårt lokallag, som er i en fortvilet situasjon og opplever at arbeidsgiver ikke er interessert i å etterleve loven.

Tekst: Ole-Martin Gangnes

I april ble det kjent at Akademikerne i Vest politidistrikt sendt et varsel til Justisdepartementets varslingskanal. Varselet går ifølge Bergens Tidende ut på at de mener politiledelsen bryter føringar fra Politidirektoratet når de ansetter ledere på seksjons- og avsnittsnivå i politidistriktet. De mener at kvalifikasjonsprinsippet brytes og at det brukes ulovlige stillingskoder i utlysningen – som på grunn av automatisk særaldersgrense utelukker andre enn dem med utdanning fra Politihøgskolen.

Bakteppet er diskusjonene om hvordan regelverket for særaldersgrense praktiseres.

Da varselet ble kjent, sa politimester Kaare Songstad til BT at det ligger grundige vurderinger bak utlysningstekstene til stillingene:

– At man velger å bruke varslingskanalen for å ta det jeg oppfatter er en omkamp i en fagforeningssak, stusser jeg på. Denne diskusjonen er ikke unik for Vest politidistrikt og har vært



– Politiet bør følge loven. Dette mener vi konsekvent i alle saker. Det kan ikke tale imot det at dette kan og vil komme våre medlemmer til gode, sier Sverre Bromander.

drøftet på nasjonalt nivå. Det ligger grundige prosesser og vurderinger bak valg av stillingskoder og kvalifikasjonskrav i utlysningstekstene.

Sverre Bromander, leder av Politijuristene, sier i en kommentar til

Juristkontakt at han reagerer på omtalen av varselet.

– Jeg reagerer ganske kraftig på at man ennå ikke har lært at man ikke skal gå ut offentlig og snakke ned varslere. Det synes jeg er trist. Varselet er sendt av vårt lokallag, som er i en fortvilet situasjon. Som jobber for et politi for fremtiden og som vil ivareta medlemmene. Og hvor de opplever at arbeidsgiver ikke er interessert i å etterleve loven.

Politimester Kaare Songstad understreker overfor Juristkontakt at han ikke har sett selve varselet.

– Utgangspunktet mitt er at alle varsler selvsagt skal tas på alvor. Varslingsinstituttet er en viktig kanal som kan brukes i gitte situasjoner, blant annet beskrevet i arbeidsmiljøloven.

– Jeg har ikke sett selve varselet og min kommentar ble gitt på bakgrunn av informasjonen jeg hadde fått om varselet og med den erfaring jeg har hatt med disse prosessene den siste tiden, sier Songstad.

Vant en seier

Politijuristene vant i fjor en viktig seier etter at de fikk medhold i at tidlig pensjon er knyttet til det operative politiarbeidet der det stilles krav til fysiske eller psykiske egenskaper. Både Arbeids- og sosialdepartementet og Politidirektoratet mener at de som skal sitte i de aktuelle lederstillingene normalt ikke trenger særaldersgrense.

Striden nå handler om at Akademi-kerne og Politijuristene mener at ledelsen i Vest politidistrikt overser føringer om dette ved ansettelsesprosesser.

– Vi arbeider alltid for å ivareta medlemmene våre. På alle nivå. Det har vi gjort for politimestrene og vi har gjort det for politifullmektigene. Og samtidig arbeider vi for et best mulig politi. Det er ikke ofte disse interessene har vært så sammenfallende som i dette sakskomplekset. Det er få saker hvor vi har fått så mange positive tilbakemeldinger fra alle hold, langt utenfor egne rekker og egen etat, som i det å få politiet til å åpne seg

for den type kompetanse vi faktisk har behov for, sier Sverre Bromander.

Han mener det handler om å forbedre politiet.

– Jeg vil med styrke hevde at et politi som åpner seg for den kompetansen vi trenger for å løse samfunnsoppgavet, både er i samfunnets interesse og i politiets interesse, noe som jo og bør være sammenfallende. Vi vil få et mye bedre politi.

– I tillegg mener vi oppriktig at politiet bør følge loven. Dette mener vi konsekvent i alle saker. Det kan ikke tale imot det at dette kan og vil

komme våre medlemmer til gode, sier Bromander.

Lovforståelse

– Vi hadde også håpet at denne endringen skulle bli innført av seg selv, med så tydelige føringer fra Arbeids- og sosialdepartementet og Politidirektoratet hva gjelder lovforståelsen, og så tydelige som det fremkommer i politiske dokumenter og andre dokumenter og utredninger om at politiet må bli langt bedre på å satse på annen type kompetanse. Slik har det dessverre ikke blitt, sier han.

Retten avgjør krav om stans i ansettelser

Politijuristene har sendt en begjæring om midlertidig forføyning til Bergen tingrett

Striden om ansettelsesprosesser i Vest politidistrikt har havnet på tingrettens bord etter at Politijuristene tar rettslige skritt gjennom en begjæring om midlertidig forføyning sendt til Bergen tingrett. Her kreves det stans i de omstridte ansettelsesprosessene.

Det er Juristforbundets advokatkontor som er prosessfullmektig i begjæringen som er datert 17 april. Her heter det:

«Som følge av at tilsetning i stillingene er i prosess, og Vest politidistrikt har signalisert at tilsetning vil skje fortløpende, er det etter denne sides oppfatning behov for at retten behandler begjæringen uten å innkalle til muntlig forhandling. Retten anmodes om at begjæringen behandles skriftlig. Subsidiært at retten gir midlertidig medhold i begjæringen i påvente av muntlig behandling av saken.»

Striden handler om at Politijuristene mener det er uholdbare ansettelsesprosesser i Vest politidistrikt.

Kvalifikasjonskrav

Politimester Kaare Songstad sa til BT i april at det ligger grundige prosesser

og vurderinger bak valg av stillingskoder og kvalifikasjonskrav i utlysningstekstene. Det er vurderinger Politijuristene er uenig i, og nå tas det altså rettslige skritt for å stanse de pågående ansettelsesprosessene.

I begjæringen til Bergen tingrett heter det:

«Saken gjelder tvist om kvalifikasjonskrav fastsatt i stillingsutlysninger for lederstillinger på nivå 3 (seksjonsleder) og nivå 4 (avsnittsleder) i Vest politidistrikt. Kravene som er fastsatt i utlysningsteksten innebærer at det kun er polititjenestemenn med politihøgskolefaglig bakgrunn som vil oppfylle kvalifikasjonskravene i stillingene, og som således vil kunne bli ansatt i stillingene. Politijuristene gjør gjeldende at de fastsatte kvalifikasjonskravene er i strid med kvalifikasjonsprinsippet nedfestet i statsansatteloven § 3, aldersgrenselova § 2 og likestillings- og diskrimineringsloven § 29 bokstav a.»

Ifølge begjæringen er tilsetning i stillingene i prosess og det gjennomføres intervjuer med aktuelle søkere – og Vest politidistrikt har orientert om at rekrutteringsprosessen ikke vil bli stanset.

«Som følge av Vest politidistrikt sin tilbakemelding er det nødvendig for Politijuristene å begjære midlertidig forføyning», heter det.

20 stillinger

Ifølge begjæringen er det i Vest politidistrikt foreløpig utlyst 20 stillinger på nivå 3 og 4 som det foreligger en uenighet knyttet til utlysningskriteriene for stillingen.

«Da arbeidsgiver, til tross av uenigheten, har tilsatt i 12 av disse stillingene, gjelder denne begjæringen 8 stillinger som nå er i prosess», heter det.

Og videre:

«I Vest politidistrikt er disse 8 lederstillingene lyst ut med krav til utdanning fra Politihøgskolen og i en stillingskategori som innehar særaldersgrense. Disse kvalifikasjonskravene begrenser hvem som vil være kvalifisert til stillingene som seksjonsleder og avsnittsleder. Etter Politijuristenes oppfatning er dette i strid med kvalifikasjonsprinsippet som gjelder ved tilsetning i offentlig sektor, i strid med formålet og grunnlaget bak reglene om særaldersgrense og for øvrig diskriminerende av politijuristenes medlemmer.»

I begjæringen heter det også at Politijuristene ikke kan se at de omtvistede stillingene har et operativt innhold som tilsier at stillingene må lyses ut i stillingskoder som innehar særaldersgrense.

Setter fokus på statlige ansettelsesprosesser

– Ble avvist som «overkvalifisert»

– Statlige ansettelsesprosesser er strengt regulert for å sikre kvalifikasjonsprinsippet, men feil begås. Det bør føres bedre kontroll med disse prosessene for å unngå at personer som arbeidsgiver av ulike årsaker «vil» ansette får jobben på bekostning av andre søkeres kvalifikasjoner og egnethet, sier jurist, samfunnsdebattant og forfatter, Nasim Karim.

Tekst og foto: Tore Letvik

I 1996 skrev hun boka «Izzat- for ærens skyld», om tvangsekteskap, fikk likestillingsprisen for sitt engasjement, og har siden skrevet flere avhandlin-

ger som har høstet offentlig oppmerksomhet, blant annet om ære og partnerdrap. Da Karim i november i fjor søkte på en utlyst stilling som seniorrådgiver i Kompetanseteamet mot tvangsekteskap, i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), opplevde hun å bli avvist på et grunnlag hun mener verken hun eller andre jobbsøkere skal måtte akseptere.

– Jeg fikk høre at jeg ble ansett som overkvalifisert og at jeg derfor ikke var blitt innkalt til intervju. Jeg argumenterte mot dette og ble likevel innkalt til intervju, men fikk da vite at ansettelsesprosessen allerede var i avslutningsfasen, sier Karim til Juristkontakt.

Direktoratet ville opprinnelig innkalle syv av de i alt 160 søkerne til intervju. Karim ble til slutt innkalt som nummer åtte.

– Jeg ble da innkalt til intervju på et tidspunkt hvor jeg reelt sett ikke fikk anledning til å konkurrere med de andre på like vilkår. Dersom ansettelsesprosessen var fulgt og jeg ikke hadde fått

jobben, så ville alt ha vært greit. Det er fremgangsmåten i dette tilfellet som var alt annet enn greit, sier hun.

Karim peker på at ansettelse i Staten er en sterkt regelstyrt prosess som skal sikre at fellesskapet har tillit til statlige ansettelser.

– Nettopp derfor er det utarbeidet retningslinjer, for å øke bevisstheten under slike prosesser. Tilliten til statlige ansettelsesmyndigheter og kravet til at offentlig ansatte skal opptre nøytralt, ivareta likebehandling og rettferdighet er sentrale hensyn bak den reguleringen som eksisterer. Dette er noe jeg ikke kan anse fulgt i den aktuelle ansettelsesprosedyren og under håndtering av meg som søker til stillingen som seniorrådgiver til kompetanseteamet mot tvangsekteskap, sier Karim som gjennom sitt engasjement mot tvangsekteskap og for likestilling har vært bidragsyter i tilknytning til utarbeidelsene av både den nasjonale handlingsplanen mot tvangsekteskap som Erna Solberg foreslo i 1996/97, og ekteskapsloven.



Nasim Karim klager saken sin inn til Sivilombudsmannen.

Fikk ikke jobben

Etter å ha vært til intervju kom avslaget.

– Jeg mottok en e-mail om at jeg ikke nådde frem i ansettelsesprosessen. Avslaget var begrunnet med at jeg med min egen erfaring fra endringsarbeid på feltet, relevant utdanning og god fenomenforståelse, ikke lykkes i å være konkret nok i å beskrive hvordan jeg kan bruke mine erfaringer og min kompetanse i stillingen. Statens personalhåndbok skal være retningsgivende for at slike prosesser etterleves

og at borgerne har tillit til at de statlige prosessene håndheves. Noe jeg ikke kan se ble fulgt under denne prosessen, sier Karim som nå klager saken inn for Sivilombudsmannen.

– Jeg gjør dette av hensyn til betydningen av å ha ansettelsesprosesser som sikrer at søkere får likebehandling, at regelverket blir fulgt, og at søkerne får konkurrere på like vilkår, sier Karim.

Hun har vokst opp i Drammen, med pakistanske foreldre. Boken hun

// Derfor er det utarbeidet retningslinjer, for å øke bevisstheten under slike prosesser

skrev i 1996 fikk stor oppmerksomhet og handler om 17 år gamle Noreen, som er pakistansk og norsk, og som vokser opp i kryssilden mellom to kulturer. Hun blir ført inn i et tvangsekteskap med vold, rømmer og setter familiens ære på spill.

– Utdrag av boka har blitt pensum i norsk på videregående skoler, og pensum på lærerhøgskolen i norsk, og i Bufdir sin veiledning om tvangsekteskap vises det på første side til min bok, for å definere hva tvangsekteskap er, sier Karim som til daglig jobber som jurist hos NAV, og på fritiden holder foredrag for å påvirke holdninger til tvangsekteskap, har utgitt fagboken «Litterature and Honour», forelest ved UiO og er aktiv deltaker i forskningsgruppen «After Honour»

Juristkontakt har latt Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) lese gjennom intervjuet med Karim og Jan Kato Fremstad, avdelingsdirektør HR, har følgende kommentar til saken:

– Vi er opptatt av at våre rekrutteringsprosesser skal være profesjonelle og tillitvekkende, og i tråd med gjeldende lovverk. Vi synes det er leit at denne saken har kommet hit den er i dag, samtidig kjenner vi oss ikke nødvendigvis igjen i hele bildet som tegnes her. Utover dette ønsker vi ikke kommentere denne konkrete saken ytterligere, før Sivilombudsmannen eventuelt har gjort sin vurdering, sier Fremstad. ►

Klager til Sivilombudsmannen

Sivilombudsmannen har i flere saker og gjennom mange år behandlet klager knyttet til offentlige tilsettinger.

I Ot.prp. nr. 67 (2004-2005), om lov om statens embets- og tjenestemenn heter det blant annet: «Det skal foretas en sammenlignende vurdering av hvilken søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen. Dersom en søker anses for å være best kvalifisert, kan vedkommende ikke forbigås med den begrunnelse at vedkommende er for godt kvalifisert», heter det blant annet. Tilsettingssaker er også tema i en artikkel i Sivilombudsmannens årsmelding for 2016, hvor det blant annet heter:

«Etter kvalifikasjonsprinsippet plikter arbeidsgiver å gjøre en grundig sammenlignende vurdering av søkerens kvalifikasjoner ut fra kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten, eventuelle lov- og avtalefestede krav til stillingen, den enkelte søkers utdanning og praksis – og hans eller hennes personlige egnethet for den aktuelle stillingen.

Faglig kunnskap, arbeidserfaring og praktiske ferdigheter kan stort sett

både defineres, dokumenteres og måles. Slike kvalifikasjoner er derfor som oftest lett å sammenligne, og sammenligningen lar seg også relativt lett dokumentere. Med personlig egnethet er det annerledes. Personlig egnethet sikter til søkerens personlige sider, som ikke lar seg dokumentere og måle på samme måte som utdanning og praksis.

Egenskapene som er bestemmende for egnetheten, vil kunne variere fra stilling til stilling. Hvorvidt en søker er egnet for en stilling, vil derfor være avhengig av hans eller hennes personlige egenskaper; hvem søkeren er som person, både i seg selv og i samspill med andre. Personlig egnethet er derfor vanskelig å definere konkret, og enda vanskeligere å måle. Søkerens egnethet for stillingen kan også, i varierende grad, være sterkt utslagsgivende for kvaliteten på utført arbeid. Eksempelvis vil personlig egnethet vil være mer utslagsgivende for en stilling som helsefagarbeider, enn for en stilling som saksbehandler. Men selvfølgelig; en saksbehandlerstilling med mye publikumskontakt stiller andre krav til personlig egnethet enn en saksbehandlerstilling med skriftlig saksbehandling som hovedinnhold. Det er uansett ikke tvil

om at personlig egnethet er et viktig og vesentlig, men ofte vanskelig, element i kvalifikasjonsvurderingen. Ikke minst når det gjelder hvilken vekt denne egnetheten skal tillegges i den totale helhetsvurderingen av hvilken søker som er «best kvalifisert» for en stilling. At vurderingen gjøres på likt og tilnærmet sammenlignbart grunnlag er derfor svært viktig.»

Sivilombudsmannen poengterer også betydningen av likebehandling:

«Det er viktig at tilsettingsmyndighetene sørger for likebehandling av søkerne både ved bruk av kriterier for utvelgelse til intervju, i intervjusituasjonen, og ved innhenting av opplysninger og uttalelser fra referanser. De som blir valgt ut til intervju, må alle sikres samme mulighet til å gi en fullstendig presentasjon av sine relevante kvalifikasjoner i intervjusituasjonen (sak 2016/1281). Tilsettingsmyndigheten må også være nøye med å innhente samme type opplysninger og uttalelser fra sammenlignbare referanser. Hvis arbeidsgiver nøyer seg med å få uttalelse fra en nær venn til en søker, men ber om uttalelse fra nåværende sjef til en annen søker, sier det seg selv at kravet til likebehandling og saklig sammenligningsgrunnlag ikke vil være oppfylt».

Klare råd fra Juristforbundets advokatkontor

Still krav til etterprøvbarhet og begjær innsyn i ansettelsesprosessen

Juristforbundets advokatkontor er eksperter på arbeidsrett og juristers arbeidsliv. Advokatene gir råd og juridisk bistand til forbundets medlemmer i saker som gjelder deres ansettelsesforhold. Flere saker som advokatkontoret håndterer gjelder medlemmer som opplever seg forbigått i ansettelsesprosesser.

Advokat Arild Jebens er en av advokatkontorets flere erfarne advokater som bistår medlemmene i slike saker.

– Et spørsmål om forbigåelse innenfor offentlig sektor er noe som kan være vanskelig å vurdere. Kvalifikasjonsprin-

sippet legger opp til en skjønnsmessig avveining av de momenter som er relevante ut i fra en bred helhetsvurdering. Sivilombudsmannen har i tidligere avgjørelser akseptert at forvaltningen har lagt større vekt på personlige egenskaper enn utdanning og praksis, og uten at det er å anse som en forbigående, sier Jebens som blant annet gir følgende råd:

– For å i det hele tatt kunne foreta en vurdering av om det foreligger en forbigående så må du først begjære innsyn i ansettelsesprosessen. Som søker har du krav på dette, jfr forvaltningsforskriften § 15-19. Du kan blant annet be om følgende:

- utvidet søkerliste
- eventuelle vurderinger som er gjort av søker
- søknadene fra de andre som er innstilt til stillingen
- referat fra intervju med søker og referat fra andre søkere som er innstilt til stillingen dersom dette foreligger
- innstillingen
- faktiske opplysninger som er lagt til grunn for innstillingen og opplysninger som er vektlagt fra eventuelle referanser.

Kvalifikasjonsprinsippet

– I offentlig sektor gjelder kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelse. For statlig sektor følger det direkte av statsansatteloven § 3. Kvalifikasjonsprinsippet sier i korthet at den best kvalifiserte til den aktuelle stillingen skal ansettes. I kvalifikasjonsprinsippet ligger det at offentlige stillinger, både midlertidige og faste, skal lyses ut, da det er på denne måten det offentlige når ut til en bred søkermasse og kan finne frem til den søkeren som er best kvalifisert til stillingen, sier Jebens.

– Målet i en tilsettingssak er da å finne fram til den søkeren som etter en samlet vurdering anses best kvalifisert for stillingen. Utgangspunktet for vurderingen er de kravene som er stilt i utlysningsteksten, samt eventuelle lov- og avtalefestede krav. Videre vil sentrale



– **Vurderingen av en søkers personlige egnethet må i stor grad bygge på tilsettingsmyndighetens skjønn, sier Arild Jebens.**

Stillingene er allerede besatt og Sivilombudsmannen har ikke anledning til å omgjøre dette og gi deg jobben i stedet

momenter være utdanning, praksis og personlig egnethet for stillingen. Vurderingen av en søkers personlige egnethet må i stor grad bygge på tilsettingsmyndighetens skjønn. Og som jeg tidligere har nevnt kan eksempelvis personlig egenskap telle mer enn for utdanning uten at det er å anse som et brudd på prinsippet, sier Jebens.

Han peker på at Sivilombudsmannen i flere tidligere saker har uttalt at et forsvarlig faktisk grunnlag for konklusjonen er at det må gjennomføres intervju og at aktuelle referanser må innhentes.

– Dette er et utslag av kravet til forsvarlig saksbehandling til all offentlig forvaltning. Det innebærer at tilsettingsmyndighetens avgjørelse skal være saklig begrunnet og at saken skal være tilstrekkelig opplyst før beslutning fat-

tes, jfr forvaltningsloven § 17. I tilsettingssaker er det derimot gjort unntak fra kravet om å gi partene skriftlig begrunnelse. Det blir da desto viktigere å sikre at det i ettertid blir mulig å kontrollere at tilsettingsprosessen har vært saklig og forsvarlig, sier Jebens og viser blant annet til at Sivilombudsmannen har fremhevet at det klart bør gå frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker, som tilsier at hans personlige egnethet for stillingen er dårlig.

– Dette betyr at hovedpunktene i tilsettingsprosessen bør nedtegnes skriftlig. Hensynet til notoritet og sakens opplysning tilsier at avgjørelsens faktiske grunnlag og virksomhetens vurderinger blir nedtegnet. Uten å se noe av det skriftlige materialet som viser hvilke vurderinger «virksomheten» har gjort så er det vanskelig å si noe om hvordan de har vektet de forskjellige momentene når de har utarbeidet sin innstillingsliste, sier Jebens.

I følge advokaten kan mangel på skriftlig begrunnelse fra ansettelsesrådet i seg selv være et brudd på saksbehandlingen.

– Det kan gjøre det mulig å bringe saken inn for Sivilombudsmannen, da det er Sivilombudsmannen som har kompetanse til å uttale seg nærmere om dette. Ulempen i denne sammenheng er at hvis Sivilombudsmannen skulle komme til at det foreligger et brudd på kvalifikasjonsprinsippet så vil ikke dette ha noen konsekvenser for de ansettelser som allerede har skjedd. Stillingene er allerede besatt og Sivilombudsmannen har ikke anledning til å omgjøre dette og gi deg jobben i stedet. Det er det ikke alle som er klar over, sier Jebens.

DA uten oversikt over salærutbetalingstid

DA svarer etter at Juristforbundet etterspør praksis når utbetaling av salærkrav skjer etter fristen.

Tekst: Ole-Martin Gangnes

I fjor høst gikk Forum for næringsdrivende i Juristforbundet ut i Juristkontakt med et hjertesukk; advokater og rettshjelpere er lei av å måtte purre på utbetaling av salærkrav. Salær skal vanligvis betales innen 30 dager etter at salæroppgaven er sendt inn. Men selv om det ikke er noen mangler ved salæroppgaven, kan det ta mer tid enn inntil 30 dager, erfarer Forum for næringsdrivende.

– Advokater og rettshjelpere som har påtatt seg oppdrag som dekkes etter ordningen med fri rettshjelp, må vente i opptil flere uker på oppgjør. Hva er bakgrunnen for uvanen med sein utbetaling?, spurte de og mente det ser ut som utbetalinger i flere tilfeller skjer når domstolen eller fylkesnemndene har tid.

De minnet om at beløpene kan utgjøre en stor del av inntjeningen som skal dekke driftsutgifter, forskuddsskatt, merverdiavgift og lønn.

– Når advokater og andre etterlyser salæret, kan vi få svar som at det er så mye å gjøre i domstolen eller fylkesnemnda det gjelder, eller at saksbehandleren, nemndslederen eller dommeren har ferie, fortalte advokatene og rettshjelperne.

I et brev til Domstoladministrasjonen (DA) fra Juristforbundet etterspørres praksis for utbetaling av salær.

«Det får ingen konsekvenser for utbetalende instans hvorvidt tidsfristene overholdes etter dagens ordning. Erfaring tilsier at selv om det



Juristforbundet har spurt om en oversikt over gjennomsnittlig salærutbetalingstid. Det har ikke DA, men sier at økt bruk av elektroniske salærkrav vil redusere utbetalingstiden. (Foto: Hampus Lundgren)

ikke hefter mangler ved oppgavene, tar det ofte langt over 30 dager (...) Vi minner om at advokatene må betale merverdiavgift i forhold til når beløpet er fakturert, og ikke når beløpet er kommet inn. På denne måten må advokaten forskuttede innbetaling av merverdiavgift på beløp som ikke er mottatt fra staten» skriver Juristforbundet i brevet til DA.

Kjenner problemet

DA svarer i et brev fra januar i år at de er kjent til problemet med sen utbetaling.

«DA er kjent med at det av ulike årsaker forekommer tilfeller hvor utbetaling skjer etter 30 dager. Blant annet i saker med flere aktører, hvor retten vil vurdere alle salærkravene samlet, men aktørene ikke leverer salærkravet samtidig (...) Salærkrav som dommer vurderer å endre medfører også økt saksbehandlingstid», svarer DA.

Juristforbundet spør også om å få en oversikt over gjennomsnittlig salærutbetalingstid. Det kan ikke DA oppgi.

«Salærkrav sendes først til retten for salærfastsettelse, deretter sender retten salærkravet til utbetaling via domstolens system for inngående faktura. Denne praksisen, samt at salærkravene i hovedsak leveres på papir medfører at DA ikke kan oppgi gjennomsnittlig salærutbetalingstid», skriver DA.

Og videre:

«Det er varierende praksis blant advokater om de sender papirfaktura med salærkravet. Det varierer også om faktura har samme dato som salærkravet, eller om de setter fakturadato frem i tid. Salærkrav som mottas i domstolen blir påført innkommet dato. Innkommet dato blir ikke registrert i domstolens fakturasystem. Salærkravets dato eller fakturadato blir registrert. Dette medfører usikkerhet knyttet til «dato-behandling», derfor er det ikke mulig å foreta nøyaktige tidsanalyser knyttet til salærbehandling».

DA minner i brevet om at det er anledning til å klage på lang saksbehandlingstid, også ved sen behandling av salærkrav:

«Dersom forsinkelsen er knyttet til en dommeroppgave, er Tilsynsutvalget for dommere rett instans. Ligger forsinkelsen på saksbehandlernivå, er det mulig å henvende seg til domstollederen i den aktuelle domstolen.»

Når det gjelder til tak for å redusere salærutbetalingstiden, svarer DA at man tilbyr en løsning for å levere salærkrav elektronisk via Aktørportalen på domstol.no.

«Per dags dato er andelen elektroniske salærkrav om lag 15 % av totalt antall salærkrav (om lag 90.000 per år). Økt bruk av elektroniske salærkrav vil redusere utbetalingstiden, og vil sikre at datofelt blir anvendbare til analyseformål», skriver DA.



JURIST
FORBUNDET

Legal Walk

Oslo Legal Walk, 5. september

Juristforbundet arrangerer årets største og morsomste rettshjelpsdugnad. Legal Walk er en felles marsj i Oslo sentrum, der overskuddet går til Jussbuss, Gatejuristen, JURK og Barnas Jurist

- ✓ Start og mål på Universitetsplassen
- ✓ Utvid nettverket ditt
- ✓ Profilerings av egen arbeidsplass i Oslos gater
- ✓ Avslutning i Frokostkjelleren

Påmeldingen åpner om få uker. Følg med!



«Dyrepoliti»

i 5 av landets 12 politidistrikter

Stadig flere politidistrikter får nå øremerkede midler å bruke på politiansatte som skal etterforske og iverksette brudd på dyrevelferdsloven. Nå har i alt fem av landets politidistrikter fått etablert det som folkelig kalles for «dyrepoliti».

De samarbeider tett med Mattilsynet, som har hovedansvaret for å ivareta dyrevelferden her i landet.

Tekst: Tore Letvik

Det første pilotprosjektet med denne formen for organisert samarbeid mellom Mattilsynet og politiet startet i daværende Sør-Trøndelag politidistrikt i 2015. Deretter ble det opprettet dyrepoliti Sør-Vest politidistrikt, før dyrepoliti nå har blitt og blir etablert også i politidistriktene Øst, Vest og Innlandet.

«Alle landets fylker»

– Disse distriktene dekker viktige fylker for dyrepolitiet, fordi de viktigste landbruksfylkene inngår her. Det befinner seg veldig mange dyr i fylker som Rogaland, Sør-Trøndelag og Hedmark, blant annet nesten alle kyllingene og et stort flertall av alle grisene i Norge, forklarer kommunikasjonsleder Live Kleveland i Dyrevernalliansen i en kommentar på alliansens nettside. Hun peker imidlertid på at syv politidistrikter fortsatt er uten dyrepoliti.



I den politiske plattformen for Solberg II-regjeringen går det fram at regjeringens har intensjoner med å gå enda lenger. I samarbeidsdokumentet heter det følgende om dette:

«Forsterke satsingen på god dyrevelferd, herunder gradvis innføring av dyrepoliti i alle landets fylker.

I en pressemelding fra Øst politidistrikt 18. april i år informerer politidistriktet om satsingen som nå gjøres der.

Øst Politidistrikt og Mattilsynet jobber sammen om dyrevelferd

Over statsbudsjettet er det bevilget øremerkede midler til bekjempelse av dyrevelferdskriminalitet i Øst politidistrikt. Øst Politidistrikt og Mattilsynet, Region Stor-Oslo har derfor inngått en avtale for styrket samarbeid mot dyrevelferdskriminalitet i Østfold og Akershus. Avtalen legger til rette for et mer systematisk samarbeid mellom etatene slik at satsingen på dette området er gjensidig bindende og blir gitt tilstrekkelig prioritet.

Mattilsynets og politiets roller forblir de samme, men begge etater har utpekt dedikerte personer til samarbeidet. Øst politidistrikt har rekruttert to nye etterforskere som fortrinnsvis skal arbeide med dyrevelferdssaker. Disse har nær kontakt med Mattilsynets dyrekrimgruppe. Mattilsynets

dyrekrimgruppe består av to veterinærer og en jurist som tar seg av anmeldelsene og oppfølgingen av disse fra Mattilsynets side. For tiden etterforsker Øst politidistrikt tre anmeldelser fra Mattilsynet for grove brudd på dyrevelferdsloven, mens Mattilsynet er i ferd med å anmelde tre nye forhold. Halvparten av anmeldelsene gjelder produksjonsdyr, mens halvparten gjelder kjæledyr. I tillegg mottar politiet anmeldelser fra publikum og dyrevernsorganisasjoner som oppdager eller mistenker alvorlige brudd på dyrevelferdsloven. (...)

– Med denne styrkingen vil vi raske anmelde de alvorlige dyrevelferdssakene. Sammen med politiet skal vi gjøre vårt for at sakene blir grundig etterforsket og fulgt opp i rettssystemet med passende straff, sier konstituert regiondirektør for Mattilsynet, Region Stor-Oslo, Wenche Berg.

– For politiet er det viktig å understreke at det ikke er snakk om etablering av et eget dyrepoliti, men en styrket satsing for å forebygge, avdekke og bekjempe kriminalitet mot dyr, sier politimester i Øst politidistrikt, Steven Hasseldal.

Dette betyr at det fremdeles er Mattilsynet som mottar bekymringsmeldinger på dyrevelferdsområdet, følger opp tipsene og anmelder, mens politiet står for etterforskningen.



JURIST
FORBUNDET



Foto: iStock.com/Rehappy

Juristforbundets sommersjekk

Juristforbundet ønsker at barn og unge skal stå godt rustet til sitt første møte med arbeidslivet

Vi tilbyr derfor inntil 15 minutters veiledning om:

- ✓ hva en arbeidsavtale skal inneholde
- ✓ regler for overtid- og helgedagsgodtgjørelse
- ✓ rettigheter ved sykdom
- ✓ hvilke rettigheter og plikter som gjelder i et ansettelsesforhold

Onsdag
30. mai i
Juristenes hus
kl 16-18

Tilbudet gjelder medlemmers barn i aldersgruppen 14-19 år. Husk å ta med foresattes medlemsnummer.



F.v. Katarina Sirris Karantonis
og Astrid Kristensen Haldorsen.
har gått sammen om å starte
opp egen virksomhet.

Gründere satser friskt på nytt senter mot diskriminering

– Som jurist er det rom for å være kreativ og nytenkende

De er nyutdannede jurister men retter seg verken mot advokatvirksomhet eller saksbehandlerjobber i det offentlige. I stedet har de gått sammen og startet et nytt senter mot diskriminering for å dekke behovet for juridisk hjelp der andre organisasjoner, og det offentlige, ikke strekker til.

Tekst og foto: Tore Letvik

Gründerne bak bedriften, som har fått navnet Egalia – senter mot diskriminering, heter Katarina Sirris Karantonis og Astrid Kristensen Halvorsen.

– Vil dere vise at det er mulig for jurister å starte opp virksomheter utenom selve advokatbransjen?

– Jussen er jo fantastisk allsidig, og jurister er nok de som har lettest både for å velge riktig selskapsform og å starte et selskap. Sånn sett er det egentlig rart at ikke flere starter opp med noe annet enn tradisjonell advokatvirksomhet. Vi kjenner ikke til andre som har gjort noe lignende, men vi håper det også som jurister er rom for å være kreativ og å tenke nytt, både i forhold til personlige

ønsker og det behovet man ser finnes der ute, sier de to.

– Hva fikk dere til å starte opp et senter mot diskriminering?

– Vi er inspirert av anti-diskrimineringsbyråene i Sverige som både tilbyr opplæring i diskrimineringsrett og retts-hjelp til diskrimineringsutsatte. Den nye likestillingsloven åpner for at også jurister kan bistå i diskrimineringsaker, samtidig som #metoo har bidratt til å synliggjøre et hull hva gjelder rettssikkerheten til utsatte for seksuell trakassering. Flere har sagt det ikke er mulig å leve av diskriminering – det er noe som forventes å være basert på ren idealisme og helst være ulønnet. Vi ønsker å vise at de tar feil. Og vi tror timingen nå i etterdønningene av #metoo er god, ved at flere i næringslivet er villige til å betale for å få på plass sine forpliktelser etter diskrimineringslovverket.

Mye å tenke på

– Er det mye å tenke på – og å forbedre i forbindelse med en slik oppstart?

– Ja, det er svært mye som skal på plass! Eksempler er regnskap, markedsføring, kontorlokaler og nettside. Læringskurven har vært bratt, kanskje særlig for Katarina, men det hjelper veldig at Astrid har bakgrunn som grafisk designer!

– Dere vil gi gratis rådgivning, men hva skal dere gjøre for at Egalia blir økonomisk bærekraftig, og hvem vil være de typiske kundene?

– Vi ønsker å tilby gratis juridisk bistand til diskrimineringsutsatte. Det skal ikke være din personlige økonomi som avgjør tilgangen til nødvendig retts hjelp. For å dekke våre utgifter tilbyr vi kurs og rådgivning til bedrifter, organisasjoner og statlige instanser om diskriminering og trakassering. I juni arrangerer vi eksempelvis halvdagsseminarer for bedrifter i Oslo og Lillestrøm, Vi ser også for oss at vi må søke offentlig støtte for å overleve økonomisk. Vi har nedfelt i vedtektene våre at vi ikke skal ta utbytte, så det er kun lønnsmidler vi skal dekke.

– Hvordan har responsen vært på at dere har startet opp?

– Vi startet opp i februar, så vi er fortsatt veldig ferske. Vi forventer ikke å kunne leve av Egalia ennå, og det at vi har andre jobber ved siden av gjør at blant annet det å få ut informasjon om vår eksistens hittil har vært noe nedprioritert. Men nå er endelig alle praktiske detaljer på plass, og vi er klare til å begynne å jobbe med det virkelige ønsker å jobbe med. Alle vi har vært i kontakt med er udelte positive, og synes det er et sårt tiltrengt og bra tiltak. Også «nestorer» i bransjen på feltet har vært overraskende positive og støttende – vi er selv noe overveldet av responsen! Nå håper vi bare at folk tar kontakt for rådgivning, og melder seg på kursene våre, sier de to som har etablert nettsiden www.egalia.org.

Inviterer til seminar om Domstolkommisjonens arbeid

Seminar om Domstolkommisjonen arrangeres i juni. – Det helt sentrale spørsmålet for Dommerforeningen er at rammeverket rundt dommernes uavhengighet må styrkes, sier leder av Dommerforeningen, soren skriver Ingjerd Thune.

Tekst: Ole-Martin Gangnes

Domstolkommisjonen skal utrede Norges domstolars organisering. Mandatet omfatter blant annet å vurdere om det bør gjøres endringer i systemet for styring av domstolene – blant annet hvilket forhold det bør være mellom Stortinget og regjeringen på den ene siden, og domstolene som statsmakt og Domstoladministrasjonen på den andre. Utvalget ble nedsett i fjor høst skal levere sin utredning innen august 2020.

Den norske Dommerforening inviterer til et seminar om Domstolkommisjonens arbeid mandag 11. juni. Seminaret foregår fra ti til tolv i Gamle Logen i Oslo.

Fra Domstolkommisjonens arbeid blir det temaer som utnevning av dommere, lønnsfastsettelsen for dommerne, forholdet mellom domstolene/Domstoladministrasjonen/ øvrige

statsmakter og intern uavhengighet og styring. Det er også satt av tid der deltakerne på seminaret kan komme med innspill til andre deler av kommisjonens arbeid.

Innledere er leder og medlemmer av Domstolkommisjonen og flere representanter fra Dommerforeningen kommer. Dessuten skal presidenten i domstolrådet i Nederland snakke om institusjonell sikring av domstolens uavhengighet.

**// Enkelte steder
må dommerne selv åpne
rettsalen, fylle vann på
karafler til aktørene, og
passe på at rettsalen er
stengt i pausene**

Uavhengighet

Leder av Dommerforeningen, soren skriver Ingjerd Thune, håper mange kommer for å høre mer om Domstolkommisjonens arbeid.

– De reformene som den forrige Domstolkommisjonens arbeid resulterte i, var viktige og verdifulle for synliggjøringen av domstolens og dommernes uavhengighet. Den senere utvikling har imidlertid vist at reformene likevel ikke er tilstrekkelige til å fylle internasjonale standarder og praksis, sier hun.

Dommerforeningen mener den nye kommisjonen bør evaluere reformene som ble gjennomført på domstolens område og vurdere behovet for nye reformer.

– Det helt sentrale spørsmålet for Dommerforeningen er at rammeverket rundt dommernes uavhengighet må styrkes. Det nåværende rammeverket er ikke i tråd med internasjonale standarder for dommers uavhengighet. Det er ikke godt nok, sier Thune.

– Det som er særlig problematisk er regjeringens dominerende rolle ved utnevning av dommere. Det er også problematisk at dommernes lønn fastsettes direkte av de andre statsmaktene. Og det er problematisk at regjeringen har kontroll over sammensetningen av de formelle institusjoner som utgjør rammeverket rundt domstolene og dommernes virke, det vil si Innstillingsrådet for dommere, tilsynsutvalget for dommere samt Domstoladministrasjonens styre. Domstolens og dommernes uavhengighet og upartiskhet må sikres bedre, sier lederen for Dommerforeningen.

Regjeringens rolle

Det er i dag Kongen i statsråd som utnevner dommere etter forslag fra Innstillingsrådet for dommere. Regjeringen er ikke bundet av Innstillingsrådets forslag.

– Det er problematisk at Regjeringen, og i praksis justisministeren, skal ha en avgjørende rolle ved utnevning

av dommere. Det er vanskelig å forene med europeiske standarder og praksis for prosedyrer ved utnevning av dommere. Det samme gjelder det forhold at justisministeren også har en avgjørende rolle ved sammensetningen av det organet som avgir innstilling om hvem som bør utnevnes til dommerembeter.

Når det gjelder Innstillingsrådet for dommere er det Kongen i statsråd som oppnevner samtlige medlemmer i Innstillingsrådet, herunder også Innstillingsrådets leder.

– Domstolkommisjonen bør utrede om det bør gjøres endringer av systemet med innstillinger fra Innstillingsrådet, herunder om rådet bør opprettholdes i sin nåværende form, og reglene om sammensetning og oppnevning av medlemmer til rådet.

Dommerforeningen mener kommisjonen også bør se på hvordan Domstoladministrasjonen skal styres.

– I Norge bestemmer Regjeringen – i praksis justisministeren – hvilke dommere som skal være medlemmer av Domstoladministrasjonens styre. Regjeringen står helt fritt ved vurderingen av hvem som skal oppnevnes. Det er ikke noen krav til dommerinnflytelse over denne prosessen. Sett i et europeisk perspektiv er det stort sett bare i Norge at den utøvende makt faktisk bestemmer hvilke dommere som skal ta sete i organet.

Økonomiske rammer

Dommerforeningen mener domstolene har flere utfordringer.

– Domstolenes rammebetingelser har endret seg siden reformen på begynnelsen av 2000-tallet, og vil fortsatt være i endring. Det er ikke sammenheng mellom ressursituasjonen



– Domstolenes og dommernes uavhengighet og upartiskhet må sikres bedre, sier leder av Dommerforeningen, sakenskriver Ingjerd Thune. 11. juni inviterer Dommerforeningen til et seminar om Domstolkommisjonens arbeid.

(Foto: Tore Letvik)

og de oppgavene domstolene skal utføre. Ressursene står ikke i forhold til oppgavene. Dette har direkte konsekvenser for domstolenes ivaretagelse av sitt samfunnsansvar, sier Thune.

– Domstolene har behov for sikre, forutsigbare økonomiske rammer. Domstolkommisjonen bør vurdere, om det er grunnlag for å gi domstolene en mer selvstendig bevilgningsmessig stilling, og i tilfelle hvordan.

Hun sier også at støttefunksjonene i dag er for dårlige i mange domstoler.

– For mange oppgaver overlates til dommerne. Dommerforeningen får tilbakemelding om at enkelte steder må dommerne selv åpne rettsalen, fylle vann på karafler til aktørene, og passe på at rettsalen er stengt i pausene. Det er dårlig utnyttelse av dommerressursene, sier Thune.



Systemet som dekker alle administrative behov!

Datalex Software AS | Skoweien 3 | 0257 Oslo | Orgnr. 993763276 | post@datalexsoftware.no | +47 47 47 18 14 | www.datalexsoftware.no

Advokatfirma fokuserer på barn



Barneadvokatene består av (f.v.) advokat Thea W. Totland, advokat Trude Trønnes, advokatfullmektig Karoline Klareng Dale, advokat Fridtjof P. Gundersen og advokat Linn Doornich.

Fem jurister går sammen i et nytt advokatfirma som kun skal arbeide med barnesaker. – Barna befinner seg nederst i den juridiske næringskjeden, sier advokat Thea W. Totland.

Tekst: Ole-Martin Gangnes

Advokatfirmaet Barneadvokatene blir et rendyrket barnerettsmiljøet i den norske advokatbransjen.

– Som advokater ser vi daglig at barns rettsstilling er svak, og at den

// Både barnevernet, domstolene, helsevesenet og skolen setter jevnlig barns rettigheter til side.

ofte ikke er i tråd med Norges forpliktelser etter Barnekonvensjonen. Både barnevernet, domstolene, helsevesenet og skolen setter jevnlig barns rettigheter til side. Særlig skjer dette når barn må konkurrere med voksne om sannheten og rettslige løsninger, sier advokat Thea W. Totland i Barneadvokatene i en pressemelding.

Advokatene ser at det også er en positiv utvikling på flere områder og nevner den økte oppmerksomheten omkring seksuell utnyttelse av barn og at politi og domstoler i større grad tar slike saker på alvor. Søkelyset på barnevernet og krav om bedre kvalitet i barneverntjenesten bidrar også i riktig retning, mener de.

– Men fortsatt er det dessverre slik at barna befinner seg nederst i den juridiske næringskjeden. I vårt nye advokatfirma ønsker vi å være et spesialisert juridisk kraftsentrum for å ivareta barns interesser i møtet med offentlig forvaltning og rettsvesenet, sier advokat Thea W. Totland.

– Politiske beslutninger griper stadig dypere inn i arbeidshverdagen

Juristforbundets nye topptillitsvalgtprogram har hatt sin første samling

Tekst og foto: Ole-Martin Gangnes

– Vi er veldig fornøyd med første samling i topptillitsvalgtprogrammet. Samlingen er særlig relevant for alle som vil påvirke politiske prosesser og politiske beslutninger, og alle som vil kommunisere i det offentlige rom. Og det er etter vår oppfatning fremtiden til alle fagforeninger og alle tillitsvalgte, sier leder av Juristforbundet-Stat, Sverre Bromander, til Juristkontakt.

Vi møter Bromander og andre tillitsvalgte under første samling i det nye topptillitsvalgtprogrammet. Foredragsholder er Sigurd Grytten fra Zynk Communications. Han lærer bort metoder og teknikker for hvordan man kan påvirke og få gjennomslag for saker – gjennom et slags «lobby-kurs» for tillitsvalgte.

Samlingen er en del av et nytt topptillitsvalgtprogram som skal heve kompetansen og gi økt samhold i Juristforbundet-Stat.

– Vi skal styrke opplevelsen av å være en del av et kollegium, en fagforening og et profesjonsforbund for jurister – der man kan bygge nettverk, utveksle erfaringer og dele gode løsninger, sa Bromander til Juristkontakt da programmet ble lansert i januar.

Tema for den første samlingen er ikke tilfeldig valgt, sier lederen for Juristforbundet-Stat.

– Veldig mye, og stadig mer, av våre medlemmers hverdag besluttes politi-



– Veldig mye av våre medlemmers hverdag besluttes politisk og av politiske prosesser. Det ser vi ikke minst på alle de ulike reformene i staten for tiden, og også alle omstillingene og arbeidet med å flytte statlige arbeidsplasser, sier Sverre Bromander.

tisk og av politiske prosesser. Det ser vi ikke minst på alle de ulike reformene i staten for tiden, og også alle omstillingene og arbeidet med å flytte statlige arbeidsplasser. Politiske beslutninger griper stadig dypere inn i våre medlemmers arbeidshverdag. Da er det svært viktig at vi kan og vil påvirke disse prosessene og beslutningene.

Gjennomføring

Kurset under samlingen var tredelt: Del en var opplæring i hvordan man gjennomfører politisk analyse, del to gikk på strategi for politisk påvirkning og del tre handlet om hvordan man skal gjennomføre strategien.

– Programmet er en viktig brikke i vår satsning på topptillitsvalgtkollegiet. Vi mener det er et skritt i retning

av et enda bedre Juristforbund. Det blir en plattform for bedre kontakt med tillitsvalgte og mellom tillitsvalgte, og et tettere bånd mellom Juristforbundet sentralt og våre tillitsvalgte. I tillegg til at vi bygger kompetanse hos våre tillitsvalgte, sier Sverre Bromander.

Han mener det nå er viktig å vise de tillitsvalgte at Juristforbundet satser på dem.

– Og også å vise medlemmene at vi satser på våre tillitsvalgte. For det er de som ivaretar medlemmene våre. Det er de som kjemper medlemmenes kamp og er lederne våre. Derfor blir vi en bedre fagforening, en bedre interesseorganisasjon og et bedre profesjonsforbund med denne satsningen, sier Bromander.

Idrettsadvokater

A man in a dark blue suit and white shirt is juggling a soccer ball on a green field. He is looking up at the ball with a smile. The background shows a large stadium with red and blue seats, and banners for 'VG' and 'NORSK TIPPING'.

Det har vært en økt rettsliggjøring av idretten de siste årene, forteller advokatene i Kleven & Kristensen. Nå utvider de virksomheten.

Tekst: Ole-Martin Gargnes

utvider

Mange er ikke klar over at det er stor underskog av juridiske saker i idretten. – Det er mange saker på et lavere nivå, men der konfliktnivået kan være høyt, sier Morten Justad Johnsen (Foto: Hampus Lundgren)

De holder til midt på idrettens banehalvdel på Ullevaal Stadion og omtaler seg ubeskjedent som Norges ledende advokatfirma innen idrettssektoren. Kleven & Kristensen har lenge bestått av advokatene Pål Kleven og Tomas Kristensen, men nå har de fått enda en mann på laget; Advokat Morten Justad Johnsen har meldt overgang til Kleven & Kristensen etter å ha vært partner i Bull & Co med ansvar for deres idrettsavdeling.

Behovet for juridisk bistand i idretten har økt kraftig i løpet av de årene advokatfirmaet har eksistert. Firmaet ble etablert i 2002.

– Vi ser at det er en økt rettsliggjøring i idretten. Noen av grunnene til det er økt kommersialisering og økt profesjonalisering. Mange er blitt mer bevisst på egne rettigheter, sier de tre advokatene.

Firmaet arbeider innen alle de juridiske fagområdene som berører idretten og bistår blant annet aktører som Norges Idrettsforbund (NIF) og Norsk Toppfotball, de fleste særforbundene tilsluttet NIF og en rekke topp- og breddeklubber. De bistår også enkeltutøvere, noe de sier de vurderer å gjøre mer av nå som de har fått med seg Morten Justad Johnsen.

– Når man jobber på dette feltet er det helt nødvendig å kjenne hele systemet rundt idretten i Norge. Man kan ikke bare ha det juridiske i hodet. Det er ofte mange særinteresser man må være oppmerksom på, sier Pål Kleven.

Kleven har arbeidet med idrettsjuss siden han ble ansatt som jurist i Norges Idrettsforbund på slutten av nittitallet. Etter en periode som advokatfullmektig i Langangen & Helset



F.v. Morten Justad Johnsen, Tomas Kristensen og Pål Kleven. Økt kommersialisering og økt profesjonalisering er noen årsakene til rettsliggjøring i idretten sier de.

etablerte han Kleven & Kristensen sammen med Tomas Kristensen i 2002. Tomas Kristensen kom da fra selskaps og finansavdelingen i Thomessen. Og de har begge spilt fotball for Lyn.

Ser seg som kunde

Morten Justad Johnsen var på sin side landslagsseiler under studietiden og også han kjenner idrettens organisering og politiske system godt – blant annet fra tid som advokat i Norges idrettsforbund og generalsekretær i Norges Seilforbund. Han fører jevnlig straffe- og dopingssaker innenfor idrettens domssystem og var dessuten inntil nylig leder av Norsk idrettsjuridisk forening.

Også han forteller om økt rettsliggjøring i idretten.

– Det er en utvikling der det er mer penger i idretten og der mange ikke ser på seg selv som et medlem av en idrettsforening, men mer som en kunde. Regelverket er ikke alltid tilpasset denne virkeligheten.

Mange er ikke klar over at det er stor underskog av juridiske saker – de store mediasakene er ikke representative for de vanligste sakene innen feltet.

– Det er mange saker på et lavere nivå, men der konfliktnivået kan være høyt, sier han.

Det er 1,5 millioner nordmenn som er medlem i idrettsforeninger og mellom tre- og firehundretusen som er tillitsvalgte.

– Dette er spørsmål som gjelder mange av oss, sier han.

Høyesterett kan trekke grensen for vedtak om avliving av hund

Før sommeren skal landets øverste domstol ta avgjørelser som rent konkret vil bety liv eller død for to hunder. Gir Høyesterett medhold i at politiets vedtak om avliving var riktige, må hundene Bob og Rambo bøte med livet. Men domstolens avgjørelser vil trolig kunne få konsekvenser langt ut over disse enkeltsakene.

Tekst: Tore Letvik

I dagene 22–24. mai skal de to hundesakene behandles fortløpende i et rettsdrama som kan bli bestemmende for hvor høyt terskelen skal ligge før politiet kan vedta avliving. Advokat Arne Johan Dahl fra regjeringsadvokaten prosederer sakene på vegne av staten, og argumenterer for gyldigheten av avlivningsvedtakene.

Først i fokus, den 22. mai, er hunden Rambo. Til å prosedere sin sak i Høyesterett har Rambo og hans kvinnelige eier, advokat Knut Jullustrom fra advokathuset Helgeland. Eier har brukt mange hundre tusen kroner for å redde den fem år gamle hunden,



Hunden Bob er vedtatt avlivet, men gyldigheten av vedtaket prøves i Høyesterett i mai.

som er en blanding av rottweiler og boxer, og har opplevd stor støtte fra engasjerte mennesker over hele landet.

Det var i romjulen i 2015 hundeeieren og hennes sønn var ute med Rambo da de møtte på en mann på fortauet. Det oppsto da en situasjon der Rambo nappet til armen til mannen. Hundeeieren mener dette skjedde fordi Rambo ble skremt, mens mannen selv har forklart TV 2 at hunden gikk til angrep. Mannen anmeldte

hundeeieren og krevde hunden avlivet. Hundeeieren fikk hunden testet av fagfolk, som mente hunden ikke var farlig og ikke burde avlives. Hun vant fram i Alstahaug tingrett, men lagmannsretten ga politiet medhold i vedtak om avliving.

Vært i kennel

Rambo ble hentet av politiet og frattatt familien ti måneder etter hendelsen. Hunden har bodd på kennel i tiden etter.

Hundeierens advokat, Knut Jullumstrø, mener han har en reell sjanse i høyesterett.

– Så lenge saken er henvist til Høyesterett har vi en sjanse. Jeg kommer til å prosedere på det samme som jeg har gjort hittil i saken fordi det er det jeg mener er rett, sier Jullumstrø til TV2.

Jullumstrø sier saken vil handle om hvor lista ligger for å få en hund avlivet. Det er ventet at utfallet av saken vil ha stor betydning i liknende saker senere.

Dyrevernorganisasjonen Noah mener hundeloven må endres og mer kunnskap om hund må på plass etter stadig flere anmeldelser mot hunder. Leder i foreningen Siri Martinsen mener det er for lett å avlive hunder i dag. Noah mener dagens hundelov tar utgangspunkt i at hunden er en ulempe, mens den heller bør ta utgangspunkt i kunnskap om hundeatferd.

– Man ser at atferdstester som blir gjort på en del hunder ikke fører frem i rettssystemet, man legger ikke vekt på en faglig vurdering, man legger bare en slags generell synsing om hunder av en viss størrelse, eller hunder av en viss rase til grunn, sier Martinsen til NRK.

– Vi ser at det går igjen en del dommer om rase og størrelse. At man stempler hunder av en viss størrelse på en måte som om de er et samfunnsproblem, mens faglige uttalelser og konkrete vurderinger av hunden kan tilsi det motsatte.

Noah mener at det skal for lite til for å kreve å få en hund avlivet og at praksisen varierer sterkt i hvordan anmeldte saker håndteres.

I følge NRK.no anmelder stadig flere angrep fra hund.

Hunden Bob

Den andre saken gjelder hunden Bob, som er halvparten boxer og halvparten en blanding av schæfer og rottweiler. Avlivningsvedtaket mot Bob kommer for retten den 23. mai. Bob og hundens



– Vi mener at listen for avlivning er satt altfor lavt i denne saken, sier advokat Stephen Knudtzon.

eier har advokat Andreas Meidell fra advokatfirmaet Thommessen i Oslo til å prosedere sin sak. I tillegg har Bob her dyrevernsorganisasjonen Noah som partshjelper og representert ved advokat Stephen Knudtzon, også han fra advokatfirmaet Thommessen.

Til Juristkontakt sier Knudtzon at bakgrunnen for Noahs engasjement er at dyrevernsorganisasjonen mener det skal for lite til i dag for å kunne kreve en hund avlivet.

– Vi mener at listen for avlivning er satt altfor lavt i denne saken. Hvorfor vi mener dette vil jeg fortelle om i prosedyren i Høyesterett, sier Knudtzon som forklarer sakens ramme slik.

– Teknisk dreier saken seg om gyldigheten av et forvaltningsvedtak, hvor retten kan prøve alle sider ved vedtaket. Det betyr at utfallet enten blir at vedtaket er gyldig, og da blir hunden avlivet, eller at vedtaket er ugyldig og da kan politiet i prinsippet



Advokat Andreas Meidell prosederer Bobs sak i Høyesterett.

fattes et nytt vedtak, men dette gjøres svært sjeldent, så i praksis innebærer det siste utfallet at hunden får leve videre, sier han.

Ifølge avlivningsvedtaket og lagmannsretten, oppførte hunden Bob seg truende mot flere forbipasserende på Grønland i Oslo, der han sto fastbundet. En jente ble påført blåmerker og riftskader, og en mann fikk bitemerker i buksa, ifølge Borgarting lagmannsrett.

Også Bob har gjennomgått tester hvor fagfolk har konkludert med at han ikke er aggressiv og farlig. Dette har imidlertid ikke blitt lagt vekt på i retten.

– Bobs sak har en viktig prinsipiell side, og det er derfor Noah har gått inn som partshjelper i denne saken. Nå er vi mange som håper på et positivt utfall for Bob, og dermed for alle hunders rettssikkerhet sier leder Siri Martinsen til NTB.



FREMTIDENS ARBEIDSMARKED

Det foregår omfattende forskning og analyse rundt oss for å kartlegge hvordan arbeidsmarkedet blir i årene fremover. Juristforbundets informasjonssjef Jan Lindgren vil i denne spalten bringe utdrag og oppsummeringer fra ulike rapporter om fremtidens arbeidsmarked, både for jurister og andre høyt utdannede grupper.

Større frihet men færre rettigheter

Ny teknologi vil føre til automatisering av en stor andel av dagens arbeidsoppgaver, også for jurister og andre med høy utdanning. Men utviklingen vil også åpne for at du vil arbeide og tilby din arbeidskraft på nye måter. I løpet av de kommende tiårene vil langt færre være fast ansatt og i stedet selge sin egen arbeidskraft til enkeltoppgaver og prosjekter. Dette spår en fersk rapport fra Juristforbundets danske søsterorganisasjon DJØF, laget i samarbeid med Instituttet for Fremtidsforskning i København og amerikanske McKinsey & Company.

DJØF-rapporten forklarer at oppgaveporteføljene i mange virksomheter vil bli brutt ned i enkeltoppgaver som blir løst ved søke etter den best mulige kompetansen til den best mulige prisen i hvert tilfelle. Fremtidens arbeidsmarked blir altså mer flytende, fragmentert og prosjektorientert.

Frilansøkonomiens inntog

Den enkelte arbeidstaker vil på denne måten oppnå større frihet og fleksibilitet, dessuten større mulighet for å spesialisere seg. Samtidig vil flere få en løsere tilknytning til det tradisjo-

nelle arbeidsmarkedet, noe som gir færre av de rettighetene som knytter seg til et ansettelsesforhold. Dette vil gi økt usikkerhet og et større personlig ansvar for å ta vare på egen økonomi og fremtid.

Denne utviklingen er allerede i gang. Markedet for frilansoppgaver er i vekst, om enn ikke like raskt i de skandinaviske landene som i f.eks. USA og Storbritannia. En studie fra McKinsey Global Institute (2016) viser at 20-30 prosent av amerikanere i arbeidsløst alder lever som frilansere i stedet for å ha faste, strukturerte job-

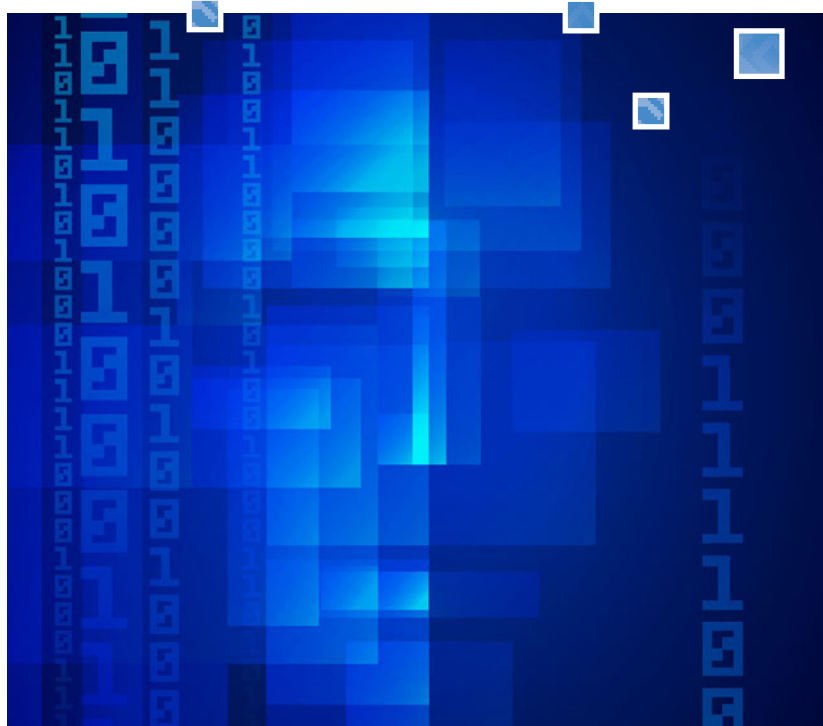
ber. For EU-området er tilsvarende andel rundt 15 prosent.

Halvparten av virksomhetsledere forventer å bruke frilansere i større eller mye større grad de neste 3-5 årene, viser en undersøkelse Deloitte University Press (2016) har gjort blant 7000 ledere i 130 land. 71 prosent av de samme lederne mener virksomheten dere er godt rustet til å håndtere økt bruk av frilansere.

Den styrkede arbeidstaker

Arbeid er ikke lenger bundet til virksomheten i samme grad som tidligere. Ny teknologi har åpnet for samarbeid med andre både internt og eksternt. Dagens arbeidstaker har tilgang til rimelige digitale verktøy som profesjonelle online-nettverk, online utdanning fra toppuniversiteter, lagring og verktøy i skyen, videokonferanser, samarbeidsplattformer og adgang til kjøp og salg av produkter og tjenester på et globalt marked, fastslår DJØF-rapporten.

Det er dermed mulig å arbeide for eller samarbeide med virksomheter og arbeidstakere over hele verden. Du behøver ikke sitte på et kon-



tor for å jobbe, men kan velge hjemmekontoret, en kafe, en park-benk eller en flyplass. I teorien kan du finne en jobb hvor som helst på kloden.

Utviklingen gjør det også langt enklere å starte for seg selv. Uavhengige arbeidstakere kan starte egne prosjekter og trekke på sitt profesjonelle nettverk for å finne den riktige kompetansen til oppgavene. DJØFs nyeste kandidatundersøkelse viser at

10 prosent av studentmedlemmene kunne tenke seg å bli gründere (7 prosent) eller frilansere (3 prosent) etter studiene. Juristforbundets danske søsterorganisasjon har også erfart at stadig flere medlemmer i privat sektor vurderer å bli selvstendige.

Ny organisering og nye samarbeidsformer

Mange virksomheter er på vei vekk fra gamle og sentraliserte strukturer,

preget av hierarki, klart definerte roller og siloer med begrensede og snevre kommunikasjonskanaler. I stedet kommer nettverk, åpenhet, prosjektarbeid og flytende roller. Arbeidet blir organisert i mindre team. Disse inngår i et større økosystem av flytende talent som hentes frem når det kreves flere hjerner.

På denne måten vil virksomhetene raskere kunne tilpasse seg et marked i hurtig endring ved å bytte ut arbeidstakere med foreldede ferdigheter, heller enn å gi dem videre oppgradering av kompetansen. Vinnervirksomhetene vil altså skille seg ut etter sin evne til å mobilisere, organisere og motivere høyt kvalifisert frilanstalent.

Samtidig med økt oppgaveløsning ved crowdsourcing via digitale plattformer, vil frilansøkonomien formes av virksomhetenes stigende behov for å trekke til seg frilanstalenter i periodevis ansettelsesforhold eller til spesifikke prosjekter. Etter hvert som rutineoppgavene automatiseres, vil vi oppleve en økende etterspørsel etter de dyktigste frilanserne med den best tilpassede kompetansen til et akselererende, komplekst og automatisert arbeidsmarked.

Nytt klasseskille blant høyt utdannede

Økt automatisering og fremadstormende frilansøkonomi vil føre til strukturendringer på arbeidsmarkedet, sier rapporten fra DJØF. Den peker på en risiko for et stadig mer polarisert arbeidsmarked, der skillet går mellom «elitearbeidstakere» som stortrives med økt fleksibilitet, og mer sårbare arbeidstakere som er tvunget til å akseptere usikre og dårligere arbeidsvilkår, det såkalte prekariat.

I dette prekariatet vil vi også finne mange med høy utdanning som mangler spisskompetanse eller evne og vilje til å tilpasse seg et endret arbeidsmarked. Konkurransen på et stadig mer

globalisert arbeidsmarked vil forsterke denne effekten.

Favoriserer kreativitet og tilpasningsevne

Utviklingen favoriserer talenter med de riktige kreative og sosiale ferdighetene og som hele tiden klarer å tilpasse seg en omskiftelig virkelighet. Denne gruppen trives med situasjonen og velger frilanstilværelsen av eget ønske. På den annen side finner vi en betydelig gruppe av ufrivillige frilansere som blir tvunget til å akseptere dårligere arbeidsvilkår og økt utrygghet i arbeidslivet.

DJØF antar at mange av deres medlemmer (jurister, økonomer og samfunnsvitere) vil være i stand til å utnytte frilansøkonomien og bli «frie agenter». Mer frihet og fleksibilitet i arbeidslivet lokker særlig de dyktigste og mest ettertraktede. Men også blant DJØF-medlemmene risikerer noen ufrivillig å oppleve at faste ansettelser blir avløst av løsere eller midlertidige ansettelser.

Spesialister og neogeneralister

I de senere år har økt spesialisering innenfor kunnskapsvirksomheter vært normen i takt med at komplekse pro-



sjekter blir brutt ned i spesialiserte deloppgaver. Mange digitale plattformer fungerer som «spesialistmarkeder», der virksomheter søker hoder for å løse avgrensede og spesialiserte oppgaver.

Spesialiserte kunnskaper og ferdigheter er derfor ettertraktet på frilansmarkedet. På den annen side er de som har svært spiss kompetanse, mer sårbare for disruption. DJØF-rapporten trekker her frem advokatbransjen som eksempel, der spesialkunnskap plutselig automatiseres eller blir overflødig på annen måte.

En ny type arbeidstaker er imidlertid i ferd med å bli stadig mer etterspurt, den såkalte neogeneralisten. Vedkommende er både spesialist og generalist – og ofte i stand til å beherske flere fagområder. Instituttet for Fremtidsforskning beskriver neogeneralisten som mer interessert i en faglig bred tilnærming til arbeidet enn å begrense seg til sin egen spesialkompetanse. Vedkommende blir altså en bindeledd mellom medarbeidere med ulike spisskompetanse.

Ettersom kunstig intelligens vil overta forutsigbare oppgaver innenfor ulike spesialiserte fagområder, vil oppgavene som fortsatt krever menneskelig innsats i stor grad være tverrfaglige og uforutsigbare. Her blir neogeneralistene sentrale. De vil ikke være like sårbare for disruption som spesialistene, men det vil ta noe tid før de får fotfeste i frilansøkonomien, spår Instituttet for Fremtidsforskning i DJØF-rapporten.

Mental slitasje øker

I fremtidens arbeidsmarked vil du bli mentalt utslitt før du blir fysisk utslitt, ikke minst fordi de fleste fysiske oppgaver vil være automatisert. Mental slitasje vil være en økende folkehelseproblem, men også true muligheten til å opprettholde posisjonen i frilansøkonomien. Det kommende arbeidsmarkedet med færre faste ansettelser, økt arbeidspress og stress, og variasjoner i inntekt med følgende finansiell usikkerhet vil gi mer stress og mental slitasje, ifølge en rapport fra ILO, referert i DJØF-rapporten.

Samtidig bidrar den teknologiske utviklingen til å viske ut grensene mellom arbeid og fritid. For noen vil dette gi en velkommen fleksibilitet, for andre vil det oppleves som et overgrep på privatlivet. Det blir en utfordring å opprettholde en sunn balanse mellom arbeid og fritid, og for mange vil et tidsmessig større fokus på arbeid være en kilde til stress og utbrenthet.

I en undersøkelse blant medlemmene i DJØF sier 55 prosent at arbeidsplassen er preget av stress i noen eller stor grad, mens 39 prosent beskriver seg som stresset i noen eller høy grad. Mental slitasje vil bli en stor utfordring i fremtidens arbeidsliv, ikke minst med tanke på mulighetene for å unngå marginalisering på frilansmarkedet som en del av prekariatet.

Behov for individuell resiliens

Individuell resiliens er allerede et sentralt begrep i et arbeidsliv preget

av ny teknologi, automatisering og globalisering – og vil stadig bli viktigere. Det handler om robusthet, motstandskraft og ikke minst tilpasningsdyktighet. Instituttet for Fremtidsforskning peker på fire former for resiliens som kan hjelpe den enkelte med å takle kriser, stress og endringer:

- Resilient kropp: God fysisk form og god helse som gir motstandskraft.
- Resilient sinn: Konstruktiv holdning til endringer.
- Resilient atferd: Opparbeide en sosial væremåte som støtter tilpasningen til endringene.
- Resilient kompetanse: Tillærte ferdigheter og verktøy som støtter tilpasningen.

Disse fire fokusområdene blir avgjørende for trivselen i et komplekst samfunn og et tilspisset arbeidsmarked. Muligheten til å lykkes på disse områdene vil være høyst individuell, basert på genetiske forutsetninger, kulturell bakgrunn og evne til læring, men alle kan komme et godt stykke på vei gjennom fokusert innsats.

Det viktigste vil imidlertid bli individuell tilpasningsdyktighet, evnen og viljen til å proaktivt tilegne seg nye ferdigheter, kunnskaper og verktøy etter behov – lære seg å lære. Fokus må være på kompetanse som ikke så enkelt kan automatiseres – ikke minst evne til samarbeid, kreativitet, kritisk tenkning og problemløsning.

Hvordan leve med og på jobben?

– Før betød en cand. jur. eller mastergrad i rettsvitenskap at du var «fixed for life». Slik er det ikke lenger. I fremtiden har utdanning fem års holdbarhet. Maksimalt. Vi kommer til å bytte jobb kanskje 20 ganger gjennom karrieren, videreutdanne oss hele tiden, bytte til nye bransjer og gjøre helt andre ting på jobben enn vi har gjort tidligere, sier Mattias Hansson til tidsskriftet Karriär, utgitt av Juristförbundets svenske søsterorganisasjon JUSEK.

Hansson er sjef for den svenske versjonen av Epicenter, et såkalt co-working senter på 30 000 kvm i Stockholm. Det rommer 300 hurtig voksende digitale virksomheter, der 3500 personer har sin arbeidsplass.

Han forteller at på tross av at man kan samarbeide på digitale flater, er muligheten for en felles fysisk arbeidsplass avgjørende. De ansatte søker et innovativt miljø. En kreativ arbeidsplass skapes i møtet mellom mennesker, ikke av bordtennisbord eller grønne planter. Videokonferanser er et godt verktøy, men det som skjer rundt kaffemaskinen er viktigere enn man tror, mener Hansson.

Vi må jobbe mer

– I fremtiden må vi jobbe mer. Landet vårt er avhengig av å produsere flere arbeidstimer for å opprettholde vel-

ferden. Men ikke flere timer per individ, sier Daniel Lind, samfunnspolitisk sjef i Juristförbundets svenske søsterorganisasjon Jusek, til Karriär. – Vi må få inn de unge tidligere og forlenge arbeidslivet. Det forutsetter at vi både kan og vil jobbe lenger.

Karriär har også snakket med Ulf Boman, fremtidsstrateg i svenske Kairos Future, som hevder at en hovedproblem er det oppdelte arbeidsmarkedet:

– Vi som har jobb, jobber oss ihjel. Det som ikke har jobb, får ikke noen heller. Vi stiller veldig høye krav til oss selv, noe som gjør at folk går på veggen. I takt med digitaliseringen må vi selv ta ansvar for å sette grenser i arbeidslivet og resten av livet vårt. Vi må spørre oss hvem det går utover at vi jobber på fritiden. Dette har vi ikke lært oss ennå.

Han peker også på den strukturelle rasismen på arbeidsmarkedet som et resultat av globaliseringen. Vi er fortsatt redde for at mennesker fra andre land, med andre språk og kulturer, skal «ta jobbene våre», ikke klarer oppgavene eller generelt vil være ubehagelige å ha på arbeidsplassen. Boman mener vi like godt kan ta tak i slike utfordringer med en gang, for i fremtiden må vi venne oss til å ha roboter og kunstig intelligens som kolleger på jobb.

Nye jobber er på vei

Det vil komme nye jobber, men det er vanskelig å si hva slags jobber det blir, mener Boman. Han tror imidlertid at det blir arbeid som vil gjøre både mennesker og maskiner bedre: lederutviklere, coacher og ulike omsorgsjobber. Han tror også på yrker som vil

bedre kommunikasjonen mellom mennesker og maskiner.

I likhet med Daniel Lind tror Boman at vi må arbeide lenger og gå av med pensjon senere, i hvert fall noen av oss. Han tror på mer spredning i pensjonsalder ut fra yrke og individ.

– Noen jobber er fortsatt tunge. Vi trenger å omskolere oss for å jobbe lenger. Men det krever også en mental og praktisk omstilling hos arbeidsgiverne. De må våge å ansette mennesker som er f.eks. 55 eller 61 år.

Ulf Boman tror at antallet selvstendig næringsdrivende vil vokse, men majoriteten vil fortsatt være ansatte. På den annen side vil strukturen i store virksomheter endres til at man jobber mer i prosjekter i stadig forandring.

Daniel Lind hos Jusek peker på at det digitale samfunnet ikke vil verdsette størrelse på samme måte som i dag. De fordelene som store virksomheter har hatt, kan i stedet bli en belastning. Derimot vil det være viktig å ha dybdekunnskap i organisasjonen. Han tror vi får se økt spesialisering der det jobbes i nettverk, noe som kan innebære at dagens konkurrenter heller blir samarbeidspartnere.

– Hvem jobber jeg for; hvor ligger lojaliteten min? Spør Daniel Lind. – Den ligger kanskje hos kollegene heller enn hos virksomheten. Eller hos kundene? Når den individuelle kraften er det som skaper verdi for kunden, blir det enda viktigere at medarbeiderne har det bra. Det øker produktiviteten og lønnsomheten for virksomheten.



De første artiklene om fremtidens arbeidsmarked sto i Juristkontakt 1-2/2018.

Neste gang Hvilken utdanning blir viktig i fremtidens arbeidsmarked, og hvilken tilleggskompetanse bør du vektlegge?

Webcast om lønnsforhandlinger

Juristforbundets Forum for Privatansatte har laget webcasts med tips til hvordan du kan bli en bedre forhandler. Forumet ønsker å øke den enkeltes refleksjonsnivå om lønnsforhandlinger, samt å gi noen nyttige tips inn i forhandlingene.

Av Eline Sekkelsten Østby,
seksjonskonsulent JF – Privat

– Vi ønsker å gjøre hvert medlem av Juristforbundet bedre rustet til å gå inn i lønnsforhandlinger, sier leder av Forum for Privatansatte, Anette Fjeld.

Forumet har laget webcasts der lønnsforhandlinger sett fra tre forskjellige perspektiver er tema. Roar Thun Wægger tar for seg lønnsforhandlinger sett fra arbeidstakerens perspektiv. Han er grunnlegger av WNI – Wægger Negotiation Institute, et forhandling, meklings og konfliktløsnings institutt, han har tidligere jobbet mange år som advokat i Norges Juristforbund og har lang erfaring med forhandlinger. I webcasten råder han til å fokusere på mer enn bare lønn.

– Tenk på din generelle jobbtillfredsstillelse og fremtidige suksess, sier Roar Thun Wægger.

Han gir konkrete råd til forberedelse, hvordan fremsette kravet og hvordan man skal opptre i forhandlingssituasjonen.

– Du må være bevisst din kompetanse, du vet hva du er god for, og det skal du få frem, sier han.

Anja M. Brodschöhl jobber som advokat i Finans Norges arbeidslivsav-



F.v. Sigurd Knudtzon, Anette Fjeld, Anja M. Brodschöhl og Roar Thun Wægger

deling, og hun deltar også i de sentrale tariffforhandlingene for finanssektoren. I webcasten snakker hun om hva arbeidstaker gjerne fokuserer på i lønnsforhandlinger. Ett av hennes råd er å forberede gode argumenter som du underbygger med konkrete eksempler.

– Arbeidsgiver vil alltid vektlegge hvilke resultater du som medarbeider skaper for selskapet, så det å få synliggjort det på en god måte med konkrete eksempler er et godt tips til arbeidstakere som skal inn i lønnsforhandlinger, sier hun.

Anja M. Brodschöhl gir deg også råd til hva du skal gjøre i de tilfellene arbeidsgiver har begrensede lønnsmidler.

Sigurd Knudtzon har arbeidet som advokat i over 30 år og er partner i Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig. Han har i mange år holdt seminarer og

kurs om forhandlinger og underviser om temaet på det obligatoriske advokatkurset. Sigurd har utgitt boken *Å forhandle* og ellers skrevet flere artikler om forhandlingstemaer.

– Den smarte forhandler påstår ikke noe, men stiller gode spørsmål som gjør at motparten faktisk kommer frem til den påstand som du selv har lyst til å formidle. Det er viktig å kjenne til den du skal forhandle med og vite hvordan de opptre, sier han.

Sigurd Knudtzon forklarer hvorfor det er så viktig å forberede seg godt til forhandlingen, og hvorfor det er i arbeidsgivers interesse at du må utvikle deg videre og ha høyere lønn. Han gir deg også gode tips til hvordan du kan kartlegge motpartens ønsker.

Webcastene finner du på www.juristforbundet.no/privat/forhandlingstips



JURIST
FORBUNDET

Rettssikkerhet

Foto: iStock.com/tomteel

Hvem fortjener Rettssikkerhetsprisen 2018?

Rettssikkerhetsprisens formål er å rette fokus mot rettssikkerhet for alle og i alle deler av samfunnet. Den skal vise at rettssikkerhet kontinuerlig må underbygges og utvikles som en forutsetning for rettsstaten og demokratiet.

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

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

Prisen er et stipend på kr 75 000,-. Den deles ut på Rettssikkerhetskonferansen 26. september 2018.

Juryen for Rettssikkerhetsprisen består av:

- **Anders Anundsen**, advokatfullmektig i advokatfirmaet Lønnum DA, tidl. justisminister.
- **Sven Ole Fagernæs**, nestleder i Gjenopptakelseskommisjonen, tidl. regjeringsadvokat og sysselmann på Svalbard.
- **Guri Hjeltnes**, dr. philos., direktør ved Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter, prof. II ved Handelshøyskolen BI.
- **Anine Kierulf**, ph.d., fagdirektør ved Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter.
- **Jon Wessel-Aas**, partner/advokat (H) i Bing Hodneland advokatselskap DA, styreleder i den norske avdelingen av Den internasjonale juristkommisjon (ICJ).

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

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

Øvrige kriterier og mer informasjon på www.juristforbundet.no. Frist for nominering er **18. mai 2018**.



Juristforbundet



Norges Juristforbund



JURIST
FORBUNDET

GRATIS

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

Arbeidsrettslige temaer II

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: **Tillitsvalgte i alle sektorer
5 plasser avsatt til ledere**

Fra: **Torsdag 11. oktober 2018 kl. 10.30**
Til: **Fredag 12. oktober 2018 kl. 14.00**
Sted: **Son Spa**

Kursnummer: **2018660**
Påmeldingsfrist: **15. juni 2018**

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

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

Vi vil særlig se på:

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

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

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

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

Rettshjelp for alle – en forutsetning for et rettssikkert samfunn

I løpet av livet vil de fleste av oss oppleve å komme opp i en konflikt. Motparten kan være en slektning, en nabo, en arbeidsgiver eller en offentlig etat. Uenigheten behøver ikke nødvendigvis være så stor, sett utenfra, men kan oppleves opprivende og vanskelig for den enkelte.

Svært mange av disse konfliktene gjelder saker som er regulert av lover og regler. Selv mange av velferdsgodene våre er rettsliggjort. Dermed vil vi ofte trenge bistand fra en lovkyn- dig, en jurist eller advokat, enten vi søker tvisten løst gjennom forhand- lingen, meklings eller må gå veien om en domstolsbehandling.

For mange vil det være mest nær- liggende å søke advokatbistand. Det er imidlertid andre som vil oppleve det som vanskelig å kontakte en advo- kat, rett og slett fordi de frykter at det vil bli for kostbart. Kanskje kjenner de heller ikke til at det er mulig å få kvalifisert juridisk bistand på andre måter enn å oppsøke advokat.

De som begynner seg i en juridisk konflikt uten tilgang til juridisk bis- tand, stiller svakt, gjerne svakere enn motparten. Konsekvensen kan bli at f.eks. velferdsgoder knyttet til fami- lien, barna, hjemmet eller arbeidet kan gå tapt.

I deelt sett bør vi som samfunn I bruke andre konfliktløsningsmek- anismer enn rettslig behandling, der hvor det er mulig. Rettslige konflikter er nemlig krevende, både menneske- lig og ressursmessig. I tillegg vil par- tene i en rettslig konflikt ofte ha pro- blemer med å forholde seg til hveran- dre etter at den rettslige behandlingen er avsluttet.

Der det ikke foreligger andre mu- ligheter, er det likevel viktig at alle

har en reell mulighet til å få rettslig bistand og få saken sin avgjort av en domstol. Adgangen til å kunne søke konfliktløsning i domstolene er helt grunnleggende i en rettsstat.

Det handler ikke bare om fri rettshjelp og sakførsel for grupper med svært lav inntekt. Det handler om vanlige folk, vanlige tvister og vanlige saker som erstatning, pasi- entskade, huskjøp eller arv.

Fra mitt ståsted bør vi se på følgende tiltak: Det bør innføres flere og be- dre utenrettslige mekanismer for kon- fliktløsning. I tillegg må tilgangen til domstolsbehandling gjøres enklere, ras- kere og rimeligere for partene. Dette innebærer ikke minst å gjøre fri retts- hjelp, av høy kvalitet, tilgjengelig for langt flere enn hva som er tilfelle i dag.

I tillegg er det behov for å redu- sere ubalansen mellom parter i saker hvor bare den ene får juridisk bistand. Eller mer presist – har ressurser til å skaffe seg juridisk bistand. Lik tilgang på kompetanse for motpartene før en meklings, forhandling eller rettssak vil oppleves tryggere for partene, bidra til gode og balanserte resultater og samtidig styrke tilliten til og respek- ten for rettsstaten.

Et rettshjelpssystem med betyde- lig høyere inntektsgrenser og graderte egenandeler vil i stor grad kunne for- hindre urettferdighet mellom ut- gangspunktene til partene i en kon- flikt. I dag er inntektsgrensen for fri rettshjelp 246 000 kroner. Denne grensen er så lav at svært mange som opplever å ha for dårlig råd til å kunne søke hjelp hos en advokat, li- kevel ikke kvalifiserer til fri rettshjelp. Konsekvensen blir i svært mange til- feller at det ikke hjelper om de har rett. De får ikke gjennomslag likevel.

Tilgang på rettshjelp i en tidlig fase og førstelinjerettshjelp bør prioriteres. Tidlig hjelp og veiledning kan avklare den rettslige situasjonen i saken for motpartene. En slik reali- tetsorientering vil kunne avverge mange unødvendige, lange og kost- bare rettsprosesser.

En utvidelse av det rettslige an- vendelsesområdet for å gi rettshjelp vil sørge for at det blir rimeligere å benytte advokat. Flere får rett og slett tilgang til advokattjenester etter den offentlige timesatsen. Det økono- miske hinderet for juridisk bistand blir lavere for de fleste.

Avslutningsvis må regulering av den offentlige salærsatsen heves, og deretter årlig reguleres i samsvar med lønns- og prisutviklingen. Hvis ikke, vil vi til slutt oppleve at det kun er uerfarne fåtall advokater som tar seg råd til å påta seg denne typen opp- drag. De mer erfarne advokatene vil være forbeholdt de som har råd til selv å betale, noe som vil føre til en urimelig ubalanse mellom partene.

Curt A. Lier



Fengsler – forvaltningsrettsfrie soner?

Fengslene har hjemmel til å foreta svært inngripende tvangsvedtak overfor enkeltindivider. Konsekvensene av vedtakene for de innsatte er store, men likevel inneholder straffegjennomføringsloven en rekke hjemler som innskrenker kravene til saksbehandling. Dette utgjør en stor begrensning i de innsattes rettssikkerhet.

Fengsler er institusjoner der alle aspekter ved menneskers liv er underlagt kontroll. Kriminalomsorgen har i straffegjennomføringsloven hjemmel til å vedta svært inngripende tvangsvedtak overfor innsatte. Isolasjon og bruk av belteseng er eksempler på vedtak som fengslene fatter og som får en direkte og inngripende virkning for fangene personlig. Når fengslene har så stor myndighet til å foreta tvangsvedtak er det helt essensielt med et tydelig regelverk som ivaretar rettighetene og behovene til innsatte.

I utgangspunktet har innsatte i norske fengsler lik innsynsrett i vedtak som angår dem som alle andre. I visse tilfeller, der fengselet anser det «utilrådelig» at den innsatte får kjennskap til opplysninger som vedtaket bygger på, begrenser straffegjennomføringsloven den innsattes adgang til innsyn og begrunnelse for vedtak. Dette er i utgangspunktet et unntak fra hovedregelen, men ordlyden i hjemmelen er imidlertid så vid at fengselet nesten alltid vil kunne nekte en innsatt innsyn i saken sin. Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter har karakterisert fangens rett til innsyn og begrunnelse som «tilnærmet illusorisk».

Hvorvidt fanger i norske fengsler vil ha en reell mulighet til kontradiksjon er dermed avhengig av godviljen til den enkelte fengselsjurist. Kontradiksjons-



Anette H. Bergland

prinsippet er et helt grunnleggende prinsipp for å sikre rettssikkerheten til de som er påvirket av et vedtak. Når ordlyden i unntaksbestemmelsene er så vide at alle tilfeller kan falle inn under ordlyden utgjør dette et stort hull i rettssikkerheten til innsatte. Blir unntaksbestemmelsene benyttet på sitt videste, vil tilnærmet ingen innsatte ha mulighet til å få begrunnelsen for et vedtak. Dette er under enhver kritikk når vedtakene kan hjemle alvorlige tvangsinngrep som eksempelvis isolasjon eller belteseng. Jussbuss har også erfart at det syndes mot de saksbehandlingsreglene som faktisk eksisterer. Dette er svært kritikkverdig. Vi har sett vedtak med ufullstendige setninger og der essensielle ord som «ikke» har vært glemt, slik at avslag har fremstått som innvilgelse.

Den ordinære klagefristen for vedtak fattet av fengselet er kun syv dager. Innsatte er dermed avspist med en tredjedel av betenkningstiden alle vi andre har. Dette er en kort frist for vedtak som kan være svært inngripende, og det er særlig problematisk sett i sammenheng med den begrensede begrunnelsesplikten.

Det finnes heller ikke noe uavhengig klageorgan som de innsatte kan benytte seg av. Hvis vedtaket skal vurderes av et organ utenfor kriminalomsorgen må vedtaket bli overprøvd av

domstolene. Til tross for at vedtakene kan være svært inngripende, har de innsatte heller ikke krav på fri rettshjelp. Det er kun de mest ressurssterke blant fangebefolkningen som har de økonomiske midlene til å få overprøvd et vedtak fra fengselet for domstolene. De innsatte er henvist til frivillige rettshjelpsorganisasjoner, eksempelvis Jussbuss, som kun består av studenter og ikke har mulighet til å ta sakene for retten. Til sammenligning er tvangsvedtak innenfor tvungent psykisk helsevern omfattet av den offentlige rettshjelpsordningen. Det er kritikkverdig at innsatte ikke har det samme rettsvernet ved inngripende tvangsvedtak.

Den begrensede muligheten til kontradiksjon og den korte klagefristen medfører at fangene har få muligheter til å imøtegå fengselets eventuelle feilvurderinger. Dersom de ansatte i Kriminalomsorgen ikke skjøtter sin profesjon på en adekvat måte, er veien til myndighetsmisbruk kort. Sett i sammenheng med den tvangsutøvelse innsatte kan utsettes for, er det rimelig å sette spørsmålstegn ved hvorvidt deres rettssikkerhet er tilstrekkelig ivarettatt.

Saksbehandlingsreglene i straffegjennomføringsloven bør revideres slik at de sikrer innsattes mulighet til kontradiksjon. Adgangen til å begrense retten til innsyn og begrunnelse bør utformes snevrere og mer konkret. Det bør gis lengre klagefrist og fri rettshjelp i saker der det er fattet tvangsvedtak. Totalt sett vil dette være i tråd med forvaltningens hensikt og sikre at mennesker under frihetsberøvelse ikke blir utsatt for mer inngripende tiltak enn hva som er nødvendig.

Anette H. Bergland, Jussbuss



JURIST
FORBUNDET

GRATIS

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

Forhandlingsteknikk

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: Tillitsvalgte i alle sektorer
Fra: Torsdag 18. oktober 2018 start kl. 10.00
Til: Fredag 19. oktober 2018 slutt kl. 14.00
Sted: Thon Hotel Vetre i Asker
Kursnummer: 2018656
Påmeldingsfrist: 8. juni 2018

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

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

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

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

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

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



JURIST
FORBUNDET

GRATIS

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

Hovedtariffavtalen og lokale forhandlinger i staten

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: **Tillitsvalgte i statlig sektor**

Fra: **Tirsdag 28. august 2018 kl. 11.00**
Til: **Torsdag 30. august 2018 kl. 14.00**
Kursnummer: **2018653**

Fra: **Onsdag 12. september 2018 kl. 11.00**
Til: **Fredag 14. september 2018 kl. 14.00**
Kursnummer: **2018654**

Sted: **Støtvig Hotel, Larkollen (begge kursene)**

Påmeldingsfrist: **25. mai 2018**

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

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

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

Kursets første del er teoretisk og inneholder en gjennomgang av:

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

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

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

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

Når er det for sent å endre kurs i karrieren?

I noen av samtalen jeg har med Juristforbundets medlemmer kommer spørsmålet opp: Jeg vil gjerne jobbe med noe annet enn det jeg gjør i dag. Hva må jeg gjøre? Når er det for sent å få til en endring?



Av Inger-Christine Lindstrøm,
karriererådgiver
i Juristforbundet

De som er veldig tidlig i karrieren engster seg lett for å «male seg inn i et hjørne» rent faglig, allerede etter et år eller to med de samme oppgavene. Hva som er «lenge» er ofte en subjektiv opplevelse. Det er rom for både fordypning og endring i løpet av de rundt førti årene mange bidrar i arbeidslivet.

Har du jobbet veldig lenge innenfor et og samme fagområde? Kanskje du også har jobbet veldig lenge hos samme arbeidsgiver? Spør deg selv om hva som er grunnen til at en forandring i karrieren er viktig for deg? I noen tilfeller kan trangen til noe nytt i jobbsituasjon og karrieren handle om et generelt ønske om forandring i livet. Finn ut hva som er din motivasjon. Ønsker du deg i hovedsak bort fra jobben du har, eller er det slik at det er noe du ønsker deg til? Hvor mye endring ønsker du og behøver du? Kan du starte opp endringen du behøver mens du er i den jobben du har i dag?

Noen opplever det som et dilemma at det er viktig å ha spisskompetanse og bli ekspert, men at ekspertise innenfor et eller flere områder kan stå litt i veien når en ønsker om forandring og nye oppgaver.

Det at du har jobbet lenge med det samme er ingen garanti for å bli ekspert. Hvis du har gjort akkurat de samme oppgavene hvert år i ti år, har du da ti års erfaring eller ett års erfaring? Utvikling er viktig.

Leser en stillingsannonse for ledige juristjobber er det lett å tenke at en ikke har noen av de kvalifikasjonene som er ønsket av en ny arbeidsgiver fordi en er spesialisert innen det man jobber med i dag.

Jeg erfarer som karriereveileder at mange som ønsker forandring går rett på

oppgaven med å lete etter utlyste stillinger og søke på jobber som er veldig forskjellige fra den de har i dag. Det lykkes for noen. I mange tilfeller blir det avslag på avslag, som igjen blir argumenter for «at det ikke går» eller at «det er for sent».

Mitt råd er å gjerne starte med å lese stillingsannonser som inspirasjon for dine egne endringsplaner. Undersøk grundig hva arbeidsgiver ser etter før du søker. Som regel behøver du mer informasjon enn den du finner i utlysningsteksten. Vil du du bytte bransje eller fagområde må du være godt forberedt.

Mange tenker litt snevert på hva kompetansen deres består av. Poenget med å tenke bredere er at mye av det du allerede har kan være helt eller delvis overførbare ferdigheter når du ønsker deg et skift i karrieren din. Det er kunnskap, erfaring, resultater og ditt bidrag til helheten, motivasjon og potensielle ditt som åpner muligheter fremover. Disse faktorene bør du selv ha et bevisst forhold til for å øke mulighetene for at andre også ser overføringsverdien.

Eksempler på erfaringer som kan ha stor overføringsverdi er saksbehandling, compliance, prosjektarbeid, omstillinger, forhandlinger, verv som tillitsvalgt og annet frivillig arbeid, ledelse, internasjonal erfaring, språk, digitale ferdigheter, formidlings- og kommunikasjonsferdigheter mm

Et faglig nettverk vil også være viktig. Først og fremst fordi det er en viktig kilde til informasjon og kunnskap. Samtidig kan nettverket ditt eksponere deg for nye muligheter i karrieren din. Hva har du som andre kan ha nytte av? Del kunnskap og hjelp andre på veien.

Det er lett og ikke se bredden og dybden i sin egen kunnskap og erfaring. Det er vanlig å mangle trening i å sette ord på å hva en kan, og kunne gi poengterte skriftlige og muntlige beskrivelser (gjørne med konkrete eksempler). Dette kan en med fordel trene på og synliggjøre i cv'en.

Mange forveksler disse beskrivelsene med «å skryte av seg selv». Det skal det ikke være (for du skal ikke overdrive) Min erfaring er at det er større risiko for at det blir det motsatte. Du er helt avhengig av å være bevisst dine egne ressurser for at andre lettere skal se dem.

Et annet spørsmål du bør stille deg selv om du ønsker et karriereskift er om du vet nok om hva det vil kreve av deg. Har

du en plan? Det vil innebære både innsats og tid. Hva må til? Skal du ta på deg nye oppgaver i nåværende jobb som en start? Skal du sette i gang med kurs og etterutdanning innenfor et nytt fagområde? Skal du oppsøke fagmiljøer som du ønsker å være en del av, delta på frokostseminarer og andre arrangementer? Ta på deg et verv? Finne en samtalepartner/mentor som jobber med det du kunne tenke deg å jobbe i fremtiden for å få inspirasjon og informasjon om hva som må til? Lese faglitteratur? Du må antakelig ut av komfortsonen din om du ønsker en forandring, og investere tid og innsats.

Når er det for sent? Det er generelt aldri for sent å utvikle seg, lære nytt eller overraske seg selv og omgivelsene. Bruker du alder eller andre fakta som argument eller unnskyldning stopper du deg selv unødvendig. Det er 20 yrkesaktive år mellom 50 og 70.

I stedet for å si «det er ikke noe poeng å prøve fordi» Prøv heller «Jeg vil utfordre meg selv, uansett kommer jeg til å få inspirasjon, impulser og påfyll. Mulighetene er der selv om jeg ikke ser dem helt, jeg har bare ikke skaffet meg oversikt ennå»

Det at du kan dokumentere at du tar initiativ for å lære deg nye ferdigheter og fag vil vise at du har potensielle og vilje til å utvikle deg. Det er viktig for deg og dine arbeidsgivere og samarbeidspartnere, og noe fremtidens arbeidsliv er helt avhengig av at vi gjør.

- Grip muligheter når de kommer
- Skaff deg informasjon om hva som må til, oppsøk personer og fagmiljøer
- Legg en plan og vær aktiv. Fyll på med oppdatert kompetanse
- Jobb med cv'en din slik at det blir tydeligere hva du kan og hva du vil, ikke bare hva du har gjort
- Bestill en individuell samtale på Juristforbundets Karrieretelefon for veiledning og inspirasjon
- Endringer kan ta tid og kreve innsats

Her finner du både de juridiske fagartiklene og meningsytringer / debatt om jus, politikk og samfunn. Juristkontakt oppfordrer alle lesere til å delta. Enten du ønsker å dele en fagartikkel med andre eller du har en mening å ytre. Både små og store temaer er interessante. Send gjerne med et foto av deg selv. Juristkontakt tar forbehold om at svært lange innlegg må forkortes.

Innlegg sendes med e-post til omg@juristkontakt.no

Kvalitetssikring i rettsvesenet

En stor mulighet for vår nye justisminister til å sette spor

■ Av Fredrik S. Heffermehl, jurist og forfatter

Vi har fått en ny justisminister, Tor Mikkjel Wara. Etter sine tjuefem år i næringslivet bør han ha spesiell sans for reformtiltak som kan bedre rettsvesenets ytelser vesentlig og samtidig – på sikt – gi betydelige økonomiske gevinster. Det handler om en mentalitetsendring i å forholde seg til feil, om å systematisk søke feil, vedgå dem, søke årsaker og bruke feilene – som råmateriale for forbedring av justisvesenet. Om å få etablert en ny kultur for feilsøking og kvalitetssikring som man kjenner det fra andre samfunnsområder, ikke minst i næringslivet.



– Med sin bakgrunn fra privat næringsliv kan den nye justisministeren ha gode forutsetninger for å tilrettelegge banebrytende reformer ut fra viten om hvor viktig en kultur og rutiner for kvalitetssikring er, skriver Fredrik S. Heffermehl.

I mange sektorer er det sterk bevissthet om mulighetene som ligger i kvalitetskultur og forbedringer. Rettsvesenet er et system med lange og fastlåste tradisjoner. Når oppgaven er å skape rett er det ikke så greit å gjøre feil. Feil blir normalt rettet opp i

ankeinstansen. Dermed blir det rett likevel, ingen bør tro noe annet. Men tilliten blant folk er svekket etter flere alvorlige justismord. Såpass alvorlige at det kan ha skapt en betydelig uro og frykt i rettsvesenet overfor å måtte erkjenne ytterligere feilgrep i fortiden.

Feil er råmateriale for forbedring

Fortidens feil kan man ikke gjøre noe med – annet enn å skape tillit til at man gjør sitt ytterste for å hindre at de skal gjenta seg. Det som gir prestisje er ikke å være feilfri – det er det ingen som er – men at redelig vilje til sannhet er fremste ambisjon. Det vil bety mye for tilliten om folk kan føle seg trygge på at rettsvesenet, om noen skulle være uskyldig dømt, ikke styres av prestisje på egne vegne. Folk må kunne stole på at de ressursene som er bevilget til å verne borgerne mot kriminalitet ikke misbrukes til å dekke over gamle synder. Med sin omfattende bakgrunn fra privat næringsliv kan den nye justisministeren ha gode forutsetninger for å tilrettelegge banebrytende reformer ut fra viten om hvor viktig en kultur og rutiner for kvalitetssikring er – og den økonomiske siden, hvor mye som kan være å spare og å tjene her.

Justisministeren skal ikke gripe inn i enkeltsaker, men kan og bør ta frem igjen hvitboken som professor Henry John Mæland i 2007 leverte i Fritz Moen-saken. Hvitboken viste at det var begått utrolig grove feil og justisministeren den gang, Knut Storberget, lovet høyt og hellig at nye tiltak skulle sikre mot gjentakelser. Hva er verdien av en slik utredning om rettssystemet – herunder Gjenopptakelseskommisjonen – ikke bruker den til læring? Den fortsatte tvisten rundt drapsdommen mot Fredrik Fasting Torgersen avdekker at lite er skjedd. Hans sak inneholder like alvorlige svikt og feil som i Moen-saken og viser hvor liten evne og vilje systemet har til å lære av feil. Det er urimelig krevende å få rettet en uriktig straffedom. I Torgersen-saken ble en ny begjæring om gjenopptagelse i juni 2017 oversendt til statsadvokatene i Oslo for uttalelse med frist til september 2018. Det er en ytterst frustrerende tanke at påtalemyndigheten trolig vil sette inn et enormt krafttak for å prøve å redde sitt eget skinn – enda en gang.

Justisvesenets manglende tradisjoner og kultur for kvalitetssikring må nå

tas på alvor i form av rutiner for et løpende lærings- og forbedringsarbeid. Mye verre enn at dommer blir feil er det å ikke lære av dem, bruke dem til å bli bedre, forebygge gjentakelser. Leger bruker obduksjon som et selvsagt hjelpemiddel for å lære om diagnoser og behandlinger, avdekke feil og forbedringsmuligheter, bli bedre. Hva om vi kunne få en egen analyseenhet i Gjenopptakelseskommisjonen som kunne drive systematisk obduksjon av straffesaker, spesialister som kunne se etter mønstre og gode «skoleeksempler» på typiske feil? Sjekke om de involverte, advokater, politijurister, statsadvokater og dommere, kanskje kommer til kort i vitenskapelighet, resonnementer og metoder?

|| Manglende tradisjoner og rutiner for kvalitetssikring må nå tas på alvor

En utredning fra Straffeprosesslovutvalget foreslo høsten 2016 en høyere terskel for gjenåpning i saker som hadde vært rettskraftig avgjort i over 25 år. Kostnadene og arbeidsbelastningen ved alle gjengangerne i Gjenopptakelseskommisjonen angis som grunn for å begrense adgangen til å søke. Men, er dette god økonomi-tenkning? Er det sant at disse sakene koster penger – eller kan Staten tvert imot spare penger og samtidig levere bedre tjenester – ved å bli bedre til å oppdage og lære av systemfeil vil det bli færre feil i fremtiden og penger vil spares.

Sannsynlighetsvurdering – en lumsk disiplin

For professor Ståle Eskeland ble Torgersen-saken et forskningsprosjekt om behovet for ny metodikk, større vitenskapelighet i vurderingen av bevis. En gruppe fremragende viten-

skapsfolk, med professor Per Brandt-zæg i spissen, engasjerte seg fordi de var forferdet over juristenes analyser, slutningsdisiplin og omtrentlig skiperskjønn – og over egne kolleger og hva de hadde hevdet i retten i 1958. I 2012 rettet 273 ledende forskere innen realfag og medisin en henvendelse til justisministeren om kvalitetssikring. Det er ikke mye som tyder på at de ble hørt – og forstått.

En slik ny rolle som nevnt for Gjenopptakelseskommisjonen kunne påvirke tankegangen og holdningene i justisvesenet. La meg illustrere med et par eksempler. Domstolene tar hele tiden stilling til sannsynligheter, men hvor bevisst er dommerne på at sannsynlighetsteori er et fag stappfullt av lumsk fallgruver? Statistisk metode og sannsynlighetsteori vil trolig være noe Kommisjonen bør tilføres ekspertise til å se nærmere på. Vi fikk tidlig faget vitnepsykologi, men hva med å innse at også dommeren selv er et vitne? Dommeren iakttar og tolker det som utspiller seg i retten, men hvor stor er bevisstheten om egen hjerne som feilkilde? Daniel Kahnemanns store verk *Tenke, fort og langsomt* sier mye om hjernens tilbøyelighet til å generere mening, ordne inntrykkene, se sammenhenger – helt på selvstyr. Dommere er selvsagt ikke unntatt fra disse hjerneaktivitetene. Kahnemann viser at man skal være forsiktig med å stole på sine egne tanker; det som vi selv opplever som tenkning er ofte bare etterfølgende rasjonalisering av hva hjernen har drevet med av automatiske prosesser, helt på egen hånd og utenfor vår kontroll. Flere eksempler hos Kahnemann er fra dommeres vurderinger og taler for at dommerpsykologi er et tema med krav på interesse.

I sin bevisutredning i Torgersen-saken i 2005 avdekket professor Eskeland en viktig systemfeil nettopp innenfor sannsynlighetsteori; likhetstrekk kan virke påfallende, interessante, men statistisk vurdert er tilfældige og uten beviskraft. For å kunne ►

trekke holdbare slutninger om sannsynlighet må man ha kunnskap om forekomst og hyppighet i virkeligheten. Det krever trening i statistisk metode å vurdere sannsynlighet riktig, sier Kahnemann, og tilføyer: svært få har slik trening.

Dommere må bli flinkere til å vite på sakkyndige og stille noen metodiske grunnspørsmål, for eksempel om sakkyndige slutninger har tilstrekkelig empirisk grunnlag. Vi har i norsk rettshistorie hatt saker hvor personer er funnet skyldig i overgrep mot barn, hvor det senere har vist seg at det ikke hadde skjedd noe overgrep. Medisinsk sakkyndige i et bestemt fagmiljø hadde i en sak trukket slutninger av

«påfallende» merker i pikers underliv. Senere forskning viste at merkene var helt vanlig hos piker – dommerne skulle ha vært på vakt og reist spørsmål om de sakkyndige konklusjoner hadde grunnlag i holdbar empiri. Og de bør oftere vise sunn tvil overfor «ekspertisen», det bør ikke forbause noen at for eksempel «bite marks»-analyse er endt som dårlig vitenskap, «junk science».

Eskelands resonnementer om en grunnleggende svikt i å forstå sannsynligheter, i norske rettssaler og trolig over hele verden, var et hovedpunkt i kravet om gjenopptakelse i 2005. Resonnementet må ha vært for nytt og for vanskelig. Det var et hovedargument, men

ble likevel ikke analysert og vurdert av Gjenopptakelseskommissjonen da den i 2006 avsto gjenopptakelse. Forhåpentlig ville kommisjonen, med egen vitenskapelig ekspertise, ha skjont argumentet. Kommisjonen hadde plikt til å skjønne det, og vise at den hadde skjont det. Dens avslag i 2006 fylte ikke lovens krav til begrunnelse – det gjorde heller ikke det gjentatte avslaget i 2010. Da Eskeland døde i 2015 var det fortsatt ikke oppfattet.

Prosessuell plikt til å vurdere – og begrunne

Når saken nå skal vurderes på ny må det må gis en begrunnelse. Det er uholdbart at påtalemyndigheten nærmest på automatikk hevdet, om den nye begjæringen om gjenåpning av Torgersensaken i juni 2017, at «mye synes å være likt» de tidligere begjæringene. I i et nytt innlegg i september 2017 protesterte advokat Schiøtz kommisjonen mot å la påtalemyndigheten slippe så lett unna:

Vi forutsetter at hvis statsadvokaten i fortsettelsen vil anføre tidligere behandlinger som et generelt argument mot gjenåpning, vil han foreta en konkret påvisning av hvor de anførselene som er gjort gjeldende i begjæringen, tidligere er blitt behandlet, og hvor de er drøftet i overensstemmelse med straffeprosesslovens regler.

I 1958 var vitenskapen avgjørende for at Torgersen ble dømt. Hvorfor la etterfølgerne i påtalemyndigheten, en helt ny generasjon statsadvokater, overfor nytt materiale og nye spørsmål over førti år senere, så utrolig mye energi og prestisje ned i å hindre at saken fikk en ny prøvning? Motstanden mot å rette en tidligere dom synes å stige med antall kolleger som tidligere har tatt feil. Når etatene så ofte uteblir fra faglige møter som skal obdusere og trekke faglige lærdommer fra omstridte saker, for eksempel Torgersen-saken, antyder det en enorm motstand i systemet, en uvilje mot å innrømme feil og lære.

Jobbmarkedet

– for hele jus-Norge



Ledig stilling som juridisk rådgiver

Sysselmannen på Svalbard har fra 24.09.2018 ledig en åremålsstilling som juridisk rådgiver/seniorrådgiver i staben. Åremålsstillingen er for to år med adgang til å søke tre års – samt ytterligere ett års – forlengelse.

Søknad sendes elektronisk på www.sysselmannen.no. Kopi av attester og vitnemål medbringes ved et eventuelt intervju.

For mer informasjon om stillingen – se www.juristkontakt.no

Arbeidsoppgaver

- Vi kan tilby et godt arbeidsmiljø med dyktige kolleger og varierte oppgaver i storslått arktisk natur.
- Stillingen er plassert som rådgiver/seniorrådgiver i stillingskode 1434/1364 og vil etter en samlet vurdering av den tilsattes kvalifikasjoner bli lønnet innenfor lønnsspennet kr. 512 700 – 594 400. For særlig kvalifiserte søkere kan høyere avlønning vurderes.
- Polartillegg som for tiden er kr 96 pr. døgn.
- Til stillingen hører fri bolig, fri til- og fratrekkesreise og feriereiser etter gjeldende regulativ.
- Svalbardskatt, folketrygdavgift og pensjonsinnkudd til Statens pensjonskasse utgjør til sammen 18,2%

Søknadsfrist: 15.05.2018

Den nye justisminister kan ikke gripe inn i Torgersen-saken, men han kan ta opp de diskusjonene om systemets funksjonsmåte som saken roper

på. Stillingsansvaret for tilsatte i rettsvesenet er å beskytte rettsstaten. Det er både et overgrep mot uriktig domte personer og en klar tjenestefeil å

bruke statens ressurser for å verne eget renommé. Wara har grunn til å sjekke om det kanskje nettopp er det som har skjedd.

Organiseringen av Juristforbundet

Behov for reformer

■ Av Jørn H. Hammer, styreleder seksjon Privat i Juristforbundet

Jeg har vært trofast medlem av Juristforbundet i snart 40 år i den naive tro at det var et profesjonsforbund som samlet alle jurister om felles faglige, sosiale og økonomiske interesser.

Etter to år som tillitsvalgt for 6000 privatansatte medlemmer i «nærkamp» med organisasjonen er det mitt bestemte inntrykk at fokus kun er på kollektive arbeidsavtaler. Medlemmer i stat, fylkeskommuner og kommuner, og deres lønns- og arbeidsvilkår er hovedfokus. Men hvor er profesjonsfellesskapet og stoltheten ved å være jurist – den beste utdanning du kan ta.

Medlemmene i privat sektor har et individuelt forhold til sine lønns- og arbeidsvilkår. Forbundet som sådan bidrar ikke til faglig vekst og lønnsfremgang. Og heller ikke til det sosiale fellesskapet innenfor profesjonen på tvers eller innenfor segmenter (faglige eller geografiske) enten vi jobber i det private, det offentlige, som dommer, i utlandet eller utenfor faget som leder eller i annet verdiskapende arbeid.

Det er profesjonen som må oppfattes som relevant og verdiskapende i bedrifter, i samfunnet, i forvaltningen



– Juristforbundet bør omorganiseres slik at man tilbyr alle jurister medlemskap på to valgfrie tilknytningsnivåer, mener Jørn H. Hammer (Foto: Juristforbundet)

og for det rettssøkende publikum. Det er det som sikrer status og høy lønn. Vi må innrette oss slik at alle jurister opplever det som helt naturlig å være en del av dette fellesskapet.

Juristforbundet bør omorganiseres slik at man tilbyr alle jurister medlemskap på to valgfrie tilknytningsnivåer: (a) det grunnleggende nivået er som samling av jurister på grunnlag av profesjonstilhørighet, hvor tilbud om etter- og videreutdanning og faglig

ajourhold og sosialt nettverksbygging er hovedfokus, og (b) et supplerende fagforbunds nivå, dvs. en organisasjon som, slik som hittil, ivaretar de tilsluttede medlemmenes kollektive arbeidsrettslige interesser. De to nivåene kan være alternative tilslutningsmuligheter: den enkelte må kunne velge både (a) og (b) eller bare ett av nivåene.

Juristforbundet omorganisert vil på nivå (a) kunne passe perfekt som felles arena for alle landets jurister, også de som bare er tilknyttet Advokatforeningen, og vil løse den uro som Dommerforeningen kan føle over å ha en for sterk innordning under et forbund som ivaretar kollektivt arbeidsrettslige interesser.

Toppledere, som bør omdøpes fra President til styreleder, bør holde en lav profil hva angår (b), slik at medlemmer som bare er tilsluttet på nivå (a) ikke oppfatter at de har en topper som ikke ivaretar dem. Seksjonslederne Stat, Kommune og Privat bør være heltids tillitsvalgte med betegnelsen Forbundsleder Stat, Forbundsleder Kommune og Forbundsleder Privat. Og kontingenten bør to-deles, og justeres med det reelle ressursuttaket som skjer.

Dette er min lille skisse når vi nå går inn i strategidiskusjoner i seksjon Privat, og hvor det senere skal velges en helt ny ledelse av Juristforbundet. Det blir spennende.

Vergemål

Vergemålsordning på kollisjonskurs med menneskerettighetene

■ *Av Kjersti Skarstad, doktorgrad i statsvitenskap. Seniorrådgiver i stiftelsen Samarbeidsrådet for arbeid med mennesker med utviklingshemning (SOR)*

Myndighetene griper inn i autonomien til enkeltindivider uten en direkte begrunnelse for hvorfor dette er ytterst nødvendig for å sikre liv og helse.

Den nye vergemålsordningen skulle sikre menneskerettighetene og styrke selvbestemmelsen og rettssikkerheten til de som av ulike årsaker trenger hjelp til å ivareta sine interesser. Min forskning på hvordan ordningen praktiseres ovenfor voksne mennesker med psykisk utviklingshemming viser at vergemålsmyndighetenes interesser i stor grad går foran interessene til de enkeltmenneskene ordningen er ment å hjelpe.

Prinsippet om individuell selvbestemmelse (autonomi) ligger til grunn for alle menneskerettigheter: alle skal kunne bestemme over sine egne liv. Dersom vi fratas muligheten til å ta egne avgjørelser – dersom andre for eksempel bestemmer hvor vi skal bo, om vi skal gifte oss og med hvem, hva vi skal bruke pengene våre på, og hva vi skal gjøre når vi er i våre egne hjem – så har vi i realiteten brudd på menneskerettigheter.

I 2006 gjorde FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne det klart at retten til selvbestemmelse skal gjelde for alle mennesker, uavhengig av funk-



Kjersti Skarstad

sjonsevne. Norge fikk i 2013 en ny vergemålsordning som skulle være i tråd med denne konvensjonen.

Norske myndigheter mener riktignok at innskrenkninger i selvbestemmelsesretten for utviklingshemmede og andre grupper som kan trenge en verge til å hjelpe seg med å ta beslutninger – for eksempel demente og psykisk syke – kan tillates i ytterst nødvendige tilfeller. Det overordnede målet er imidlertid å beskytte disse gruppenes selvbestemmelsesrett.

Min forskning på vergemål for utviklingshemmede viser at på dette

punktet er den nye ordningen mislykka – fratakelse av selvbestemmelse er i praksis regelen snarere enn unntaket. Myndighetene griper inn i autonomien til enkeltindivider uten en direkte begrunnelse for hvorfor dette er ytterst nødvendig for å sikre liv og helse. Dette er svært alvorlig. Behovet og retten til å kunne påvirke eget liv blir ikke mindre med lavere kognitivt nivå.

Hovedformålet med den norske vergemålsordningen er å beskytte interessene til personer under vergemål. Men hvem bestemmer hva disse interessene er? I min forskning finner jeg at disse interessene ikke først og fremst forstås som vedkommendes uttrykte preferanser og vilje eller må sees i sammenheng med personens identitet og personlighet. I de tilfeller hvor personen ikke blir ansett som kompetent til å ta egne avgjørelser blir i stedet individets skjebne lagt i hendene på hva vergemålsmyndighetene finner mest fornuftig.

En høyesterettsdom fra 2016 bekrefter at personer under vergemål kan fratas sin selvbestemmelsesrett – i dette tilfellet over arv som vedkommende ønsket å bruke på taxiturer, sigaretter, helse- og feriereiser – bare fordi de anses å ikke være kompetente til å ta egne avgjørelser. Ikke et eneste sted i Høyesteretts flertallsavgjørelse finner man en begrunnelse for hvorfor fratakelse av råderetten over arvede midler skulle være et gode for personen selv.

Min gjennomgang av alle de 167 vergemålssakene for utviklingshemmede fra Fylkesmannen i Oslo og Akershus i 2015 viser at i halvparten av tilfellene ble vedkommende ansett for å ikke være beslutningskompetent.

Utviklingshemmede blir fratatt retten til selvbestemmelse gjennom ustandardiserte kompetansevurderinger som vedtas av fylkesmennenes saksbehandlere på grunnlag av legeerklæringer. Vurderingene varierer fra en setning til flere sider og henger tett sammen med personens diagnose.

I noen tilfeller framstår konklusjonene som vilkårlige. Flere fikk ny status av å skifte lege. I en av de 167 sakene jeg forsket på endret legen over natta personens status fra beslutningskompetent til ikke-beslutningskompetent fordi pasienten ringte inn og fortalte at hun ikke ville være under vergemål likevel. Ifølge legen gjorde dette det åpenbart at personen ikke kunne være beslutningskompetent.

I tillegg til å styrke rettsikkerheten skulle den nye vergemålsloven sikre at vergemålene ikke ble mer

omfattende enn nødvendig ved å gi vergene individtilpassede oppdrag. Min forskning viser at ingen av mandatene i Oslo og Akershus i 2015 var individtilpasset. I 90 prosent av sakene fikk vergen et vidt og generelt mandat til å ta beslutninger på vegne av den utviklingshemmede i både økonomiske og personlige forhold. Det er ingen nasjonale retningslinjer for menneskerettighetsopplæring av verger. Manglende opplæring og vide mandater gjør at potensialet for utnyttelse av vergemålsmyndighet er stort.

Vergemålsordningen er viktig for å kunne gi nødvendig støtte til de som trenger hjelp til å fatte egne beslutninger, men så lenge den bygger på en tankegang om at lavere kognitive ferdigheter medfører at man ikke kan bestemme over sitt eget liv, kan ikke selvbestemmelse sikres. Det er nettopp denne tankegangen menneskerettighetskonvensjonen vil til livs.

Det er individets selvbestemmelse, og ikke verge- og vergemålsmyndighetenes «objektive» interesser, som må ligge til grunn for ordningen.

Dersom en person ikke har mulighet til å uttrykke sin mening, kan selvbestemmelse sikres ved at man forsøker å utlede meningen til personen ut ifra kjennskap til vedkommendes personlighet, interesser og generelle preferanser.

Frykten for at noen vil gå til grunne dersom de ikke nektes å ta enkelte avgjørelser er legitim, men Norge bør kvitte seg med kompetansevurderinger. Grunnleggende rettigheter er noe vi har, og ikke noe vi skal behøve å kvalifisere oss for.

Ordningen kan bli mer i tråd med Norges internasjonale forpliktelser dersom man i nødstilfeller veier skaden ved å nekte personen selvbestemmelse opp mot skaden personen eventuelt vil påføre seg selv. Restriksjoner i en enkeltsituasjon bør videre begrunnes med at det åpner opp for mer selvbestemmelse og frihet på andre områder av personens liv på kortere eller lengre sikt. Vedkommendes subjektive interesser må ligge til grunn.

Dagens praksis er ikke holdbar.

Her når du flest jurister

– gjennom vårt jobbmarked når du jurister i privat og offentlig sektor

JURISTFORBUNDETS JOBBMARKED. NETT OG PAPIR

- www.juristkontakt.no
- www.juristforbundet.no
- nyhetsbrev hver 14. dag til over 20 000 medlemmer
- 9 utgivelser av fagbladet Juristkontakt pr år
- Adressert distribusjon med Posten Norge AS til over 20 000 medlemmer



ANNONSEANSVARLIG
Per-Olav Leth – 07 Media
+47 918 16 012
perolav@07.no

Over
20 000
medlemmer



Nytt om navn

Ansettelses og utnevnelser

Anders Meex Hvashovd, manager, Global Ethics & Compliance DNO ASA

Anders Stub Sørp, advokat, Advokatfirmaet Skaun AS

Ane Løchen Johnstad, head of legal, Boots Norge AS

Anita Dybdahl, avdelingsleder, Kommunal Landspensjonskasse (KLP)

Ann Mari Bjørlo, advokat, Advokatfirmaet Bjørlo

Anna Charlotte Amdal-Neumayer, juridisk seniorrådgiver, Mattilsynet – Hovedkontoret – Oslo

Arne Hellenes, advokat, Advokat Arne Hellenes

Audgunn Syse, tingrettsdommer, Oslo tingrett

Audhild Synnøve Slapgård, jurist, Levanger kommune

Berit Brekke Risbakken, politiadvokat 2, Øst politidistrikt – Ski politistasjon – Felles straffeinntak (FSI)

Bettina Bertelsen, jurist, Vestfold fylkeskommune

Bård Nordby, tingrettsdommer, Asker og Bærum tingrett

Camilla Selman, kommuneadvokat, Bærum kommune – Kommuneadvokaten

Elisabeth Hammerø, HR-sjef, Volvat medisinske senter AS – Administrasjon

Eva Henriette Bergman Kvamme, dommerfullmektig, Heggen og Frøland tingrett

Fredrik Aasen, advokatfullmektig, Crawford & Company (Norway) AS

Fride Alvilde Stensrud Gundersen, rådgiver anskaffelser, Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)

Geir Inge Skålevik, advokat, Fair Pay Please AS

Hanne Damsgaard, seniorrådgiver, Nasjonal kommunikasjonsmyndighet

Hanne Eie Sudland, seniorrådgiver, Norges Juristforbund

Hanne Pernille Gulbrandsen, senior manager, Deloitte Advokatfirma AS, Oslo

Heidi Fuglesang, advokatfullmektig, Econa

Helen Christensen, senior fagspesialist, DNB Bank ASA

Hilde Firman Fjellså, advokatfullmektig, Advokatfirmaet Lippestad AS

Inger Johanne Flønes, senioradvokat, Arntzen de Besche Advokatfirma Trondheim AS

Irene Utgaard Aasen, tingrettsdommer, Oslo tingrett

Jens Christian Werring-Westly, fagsjef, Finansdepartementet

Jens Helte Hermansen, seniorrådgiver, Fylkesmannen i Oppland

Jens Johannes Andenæs, konstituert statsadvokat, Oslo statsadvokatembeter

Jonathan Garrett Wagner Sunnarvik, juridisk direktør, Kraft Bank ASA

Jone Stakkestad, senioradvokat, Kluge Advokatfirma AS, Stavanger

Kari Bjørkhaug Trones, etterforskningsdirektør, Konkurransetilsynet

Kari Leira Bjørnsø, advokat, Bjerkan Stav Advokatfirma AS

Kirsten Wøien Gilhuus, advokat/juridisk rådgiver, Helse Sør-Øst – Sykehuset Østfold HF

Kjersti Hillestad Hoff, dommerfullmektig, Nedre Romerike tingrett

Kristin Fjeld-Eiken, avdelingssjef byggesak og byantikvar, Stavanger kommune

Marianne H. Dragsten, advokat, Synch Advokatfirma AS

Marius Lindberg, advokat, Kreftforeningen

Marius Sollund, partner, Advokatfirmaet Grette DA

Marthe Sandved, advokat, BetonmastHæhre AS

Martin Stahr, Skatt Øst – Fastsetting – Utland og selskap gr 4 – Sandvika

Mats Nygard Johnsen, daglig leder, Nordnorsk Shipping AS – NSK

Nina Odberg, seniorrådgiver, Diskrimineringsnemda – Sekretariatet

Olaf Vaboen, advokat, Advokatfirma Krabberød

Roger Flem, juridisk ansvarlig/rådgiver, Oslo kommune – Barne- og familieetaten

Silje Karine Nordtveit, advokat, Haver Advokatfirma AS

Siw Skogstad Johnsen, jurist, Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN)

Sophie Bjurstedt, juridisk rådgiver, NAV Klageinstans Oslo og Akershus

Sunniva Schultze-Florey, seniorrådgiver, Diskrimineringsnemda – Sekretariatet

Thomas Strand-Utne, manager contracts, Kongsberg Maritime AS Avd Carpus Kongsberg

Torunn Bolstad, seksjonssjef, Oslo kommune – Velferdsetaten

Ørjan Renland, rådgiver, Fylkesmannen i Troms

Øystein Skjønberg, høyskolelektor, Politihøgskolen (PHS)

Nye medlemmer i Juristforbundet

Aimée Leistad, saksbehandler, DNB Livsforsikring ASA

Alexander Reinås

Elise Liverød, rådgiver, Statens legemiddelverk

Erik Hauge Danielsen, rådgiver/byggesaksbehandler, Hvaler kommune

Halima Khan, førstekonsulent, NAV Kontaktsenter Oslo og Akershus

Hunar Aljaderi, juridisk rådgiver, Miljødirektoratet avd Oslo

Jorunn Olaug Rønningen, skattejurist, Skatt Øst – Lillehammer

Kaja Goplen, daglig leder/advokat, Advokatfirma Recurso AS

Karl Felberg-Strømmen, juridisk spesialrådgiver, Oslo kommune – Energigjenvinningsetaten

Kjetil Øvregaard Østebø, rådgiver/byggesaksbehandler, Askøy kommune

Kristina Andresen Landskaug, saksbehandler, NAV Arbeid og ytelser Tønsberg

Maria Gjelsnes Rygh, seniorskattejurist, Skatt Øst – Oslo

Ngoc Anh Nguyen, skattejurist, Skatt Øst Oslo

Regine Hoseth Mikkelsen, advokatfullmektig, Ernst & Young Advokatfirma AS, Trondheim

Ulrikke Kase Evensen, førstekonsulent/jurist, NAV Arbeid og ytelser Sarpsborg

Vanja Okanovic

Nye studentmedlemmer i Juristforbundet

Flavia Haug, Universitetet i Oslo

Helena Anderssen, Universitetet i Oslo

Irja Brox Karlstrøm, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet

Mar Gueye, Universitetet i Oslo

Maren Ditlefsen Dahl, Universitetet i Oslo

Vilde Kvist Rydvang, Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet

Vinushiha Garithas, Universitetet i Oslo



JURIST
FORBUNDET

GRATIS

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

Foto: iStock.com/squaredpixels

Ny som tillitsvalgt

Kurs for tillitsvalgte

Målgruppe: **Tillitsvalgte i statlig og kommunal sektor**

Fra: **Tirsdag 6. november 2018 kl. 10.30**

Til: **Onsdag 7. november 2018 kl. 15.30**

Sted: **Gabels Hus, Oslo**

Kursnummer: **2018679**

Påmeldingsfrist: **15. juni 2018**

Dette kurset er obligatorisk for alle tillitsvalgte i staten og kommunen. Kurset skal i utgangspunktet gjennomføres før man kan delta på de andre kursene.

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

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

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

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

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

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



JURIST
FORBUNDET

Forsikring



Reis godt forberedt

Juristforbundets reiseforsikring er en av de beste og rimeligste reiseforsikringene i markedet. Forsikringen dekker deg og tingene dine på reiser inntil 60 dager over hele verden. Forsikringen gjelder til og med på vei til jobb eller butikken.

Juristforbundets reiseforsikring dekker blant annet:

- ✓ Avbestilling
- ✓ Sykdom på reise
- ✓ Forsinket reise eller bagasje
- ✓ Egenandel ved skade på leiebil
- ✓ Leie av sportsutstyr ved forsinkelse

Familie
kr 1 304

Én person
kr 1 058

Telefon: 23 11 33 11 | forsikring@juristforbundet.no | www.juristforbundet.no/forsikring



JURIST
FORBUNDET

Foto: Sindre Sævi

Hovedstyret

President

Curt A. Lier
cl@juristforbundet.no

Visepresident

Susanne Eliassen
susanne.eliasen@hel.oslo.kommune.no

Styremedlemmer valgt av representantskapet

Marta Trzcinska
martatr@hotmai.com

Frank Grønås
frank.gronas@trondheim.kommune.no

Karoline Dystebakken (møtende varamedlem)
karoline.dystebakken@arbeidstilsynet.no

Styremedlemmer valgt av seksjonene

Jørn Henry Hammer (Juristforbundet – Privat)
jorn.hammer@gjensidige.no

Sverre J. W. Bromander (Juristforbundet – Stat)
sverre.bromander@politiet.no

Lars Marius Heggberget (Juristforbundet – Kommune)
lars-marius.heggberget@kao.oslo.kommune.no

Lars Sørensen (Juristforbundet – Student)
lars@stamsund.org

Ingjerd Thune (Juristforbundet – Dommerforeningen)
ingjerd.thune@domstol.no

Ansattes representant (observatør)

Annette Narverud
ann@juristforbundet.no

Generalsekretær

Magne Skram Hegerberg
msh@juristforbundet.no

Medlemsguide

Ny stilling eller adresse?

www.juristforbundet.no (Min side)
medlem@juristforbundet.no | sentralbord: 40 00 24 25

Forsikring – medlemstilbud

Juristforbundet Forsikring
Nettportal: www.juristforbundet.no/forsikring
Telefon: 23 11 33 11 | e-post: forsikring@juristforbundet.no

Bank – medlemstilbud

Danske Bank
Nettportal: www.danskebank.no/juristforbundet
Telefon: 05550 | e-post: 05550@danskebank.no

Juristforbundets advokatkontor

advokat@juristforbundet.no
www.juristforbundet.no/advokatkontoret
Sentralbord: 40 00 24 25

Lønnsstatistikk/lønnskalkulator

www.juristforbundet.no/lonnskalkulator

Juristkontakt

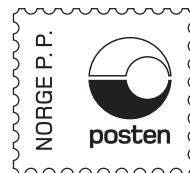
www.juristkontakt.no
Redaksjonen:
omg@juristkontakt.no | mobil 482 48 352
Annonser:
perolav@07.no | mobil 918 16 012

Jobbmarkedet

www.juristkontakt.no/stillinger

Juristenes Utdanningsenter

www.jus.no | sentralbord: 40 00 26 62



Returadresse:
Juristforbundet
Kristian Augusts gt 9
0164 Oslo

Juristkongress 2018

20. – 21. november | Thon Hotell Arena Lillestrøm

6 aktuelle fagspor:

- ✓ Teknologi
- ✓ Eierstyring
- ✓ Forhandlinger
- ✓ Arbeidsliv
- ✓ Asylrett
- ✓ Ledelse



juristkongress.no