



# Ny som tillitsvalgt i privat sektor

Gabelshus, 14.-15. februar



JURIST  
FORBUNDET

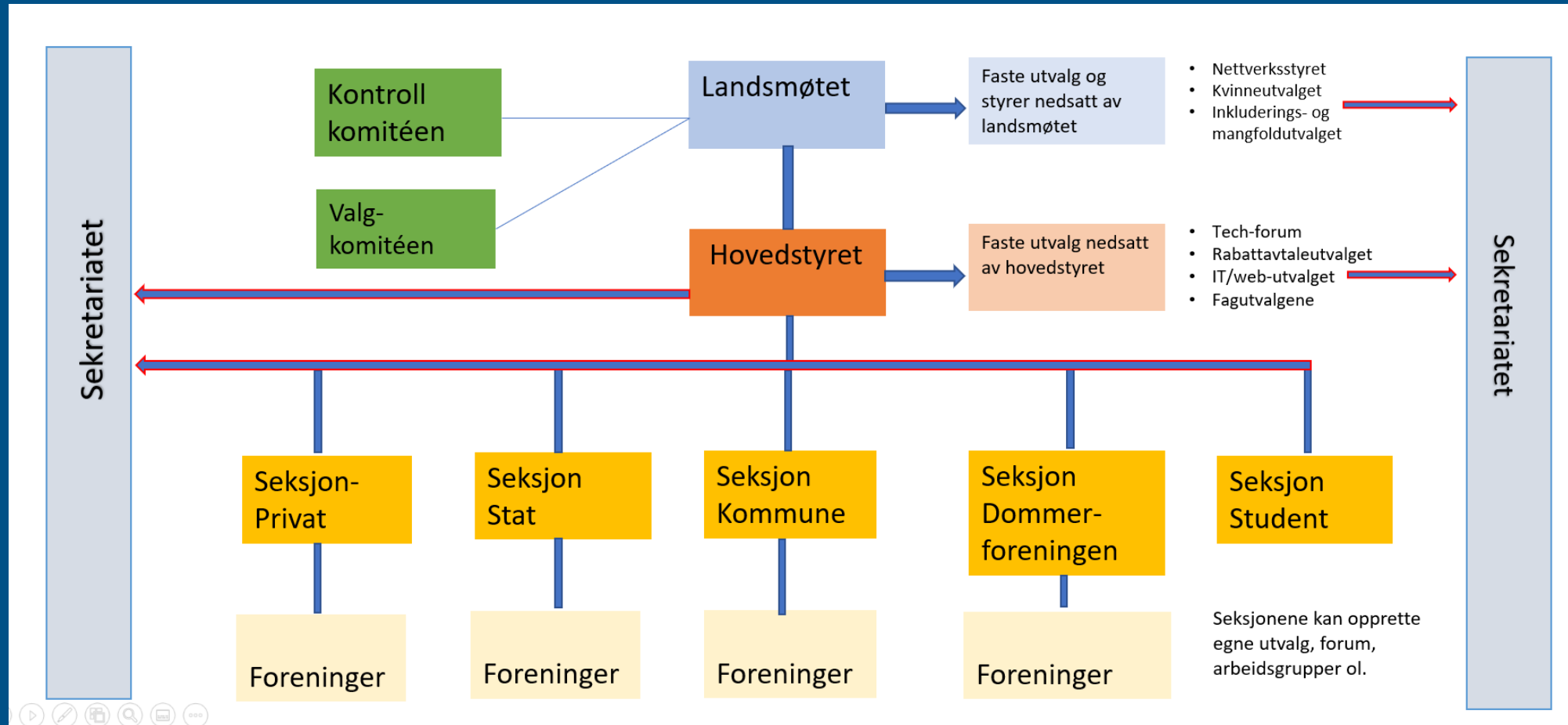
# 01

## Norges Juristforbund



JURIST  
FORBUNDET

# Organisasjonskart for Juristforbundet



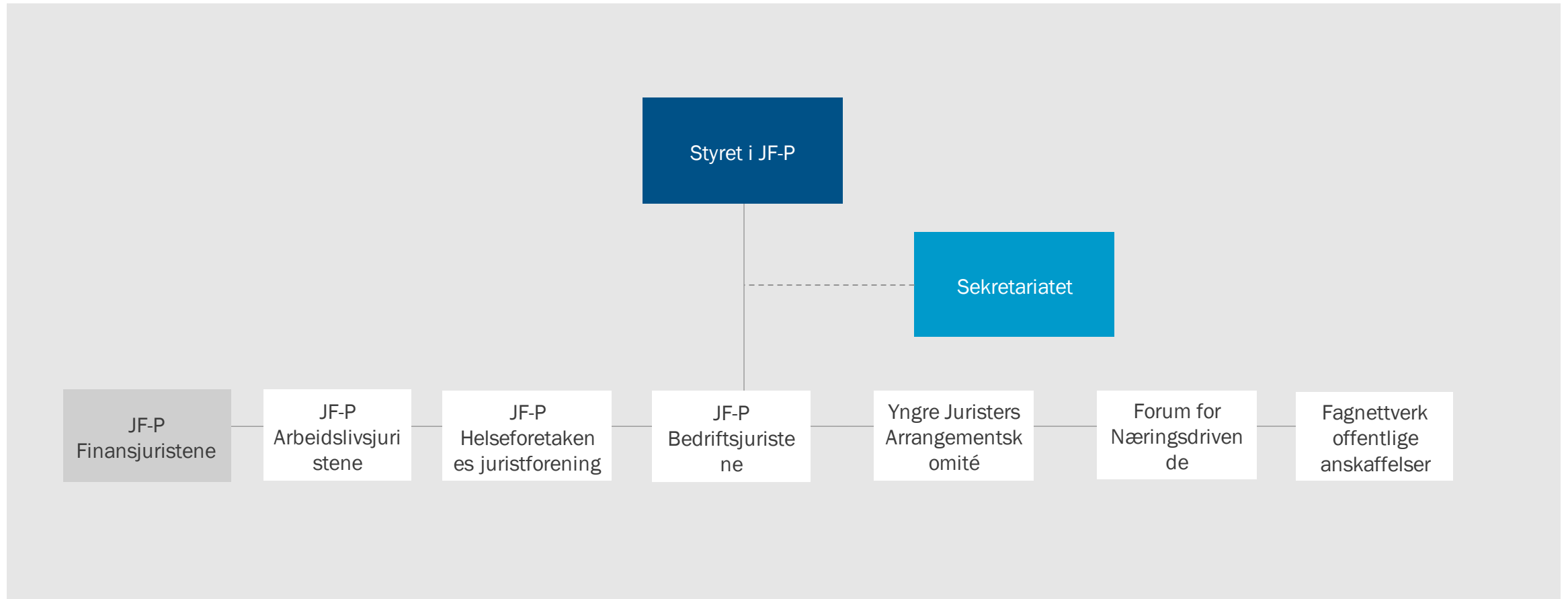
# 02

## Juristforbundet - Privat



JURIST  
FORBUNDET

# Organisasjonskart Juristforbundet – Privat



# Juristforbundet – Privat per 12.02.2024

**7171**

Medlemmer i privat sektor

**3275**

Advokater/advokatfullmektiger

**2465**

Bedriftsjurister

**464**

Arbeidslivsjurister

**203**

Helseforetaksjurister

**764**

Øvrige i privat sektor

# Hvem er du?

- Hva heter du, og hvor kommer du fra (fødested og arbeidsplass)?
- Hvor mange jurister er det på din arbeidsplass?
- Din erfaring og bakgrunn. Har du vært tillitsvalgt før?
- Hvilken bransje jobber du i, og har dere en tariffavtale?
- Morsom fun-fact om deg selv ;)

# 03

## Litt om tariff i privat sektor



JURIST  
FORBUNDET



# Hva er en tariffavtale?

- Den mest spennende avtalekonstruksjonen vi har
- Faglig spennende og en viktig side til strategi
- Utjevne styrkeforholdet med kollektive forhandlinger
- Tidsbegrensede og oppsigelse, praktis langvarig
- Mellomoppgjør og hovedoppgjør
- **Obligatoriske bestemmelser**
  - Rettigheter og plikter mellom tariffavtalepartene
  - Medbestemmelse, drøfting
  - Opplæring/ ressurser for tillitsvalgte
- **Normative tariffbestemmelser**  
Individuell virkning - lønns- og arbeidsvilkår



# Avtalehierarki og ulike modeller

- Fagforeninger og arbeidsgivere kan være organisert i ulike sammenslutninger, f. eks NHO, Virke, Spekter på den ene siden og Akademikerne, Unio, YS og LO på den andre.
- Viktigheten av et **organisert arbeidsliv** på begge sider. Nordiske modellen, toparts og trepartssamarbeid
- Direkteavtaler - inngått mellom en fagforening og en uorganisert bedrift.
  - Eks. arbeidstakerorganisasjoner selv
- Arbeidstvistloven skiller ikke mellom ulike typer tariffavtaler
  - Derfor en ulovfestet ufravikelighetsregel, over- og underordningsforhold, et tariffavtalehierarki
  - Hovedavtale – overenskomst - særavtaler
  - Men "avtalenavnene" kan variere.

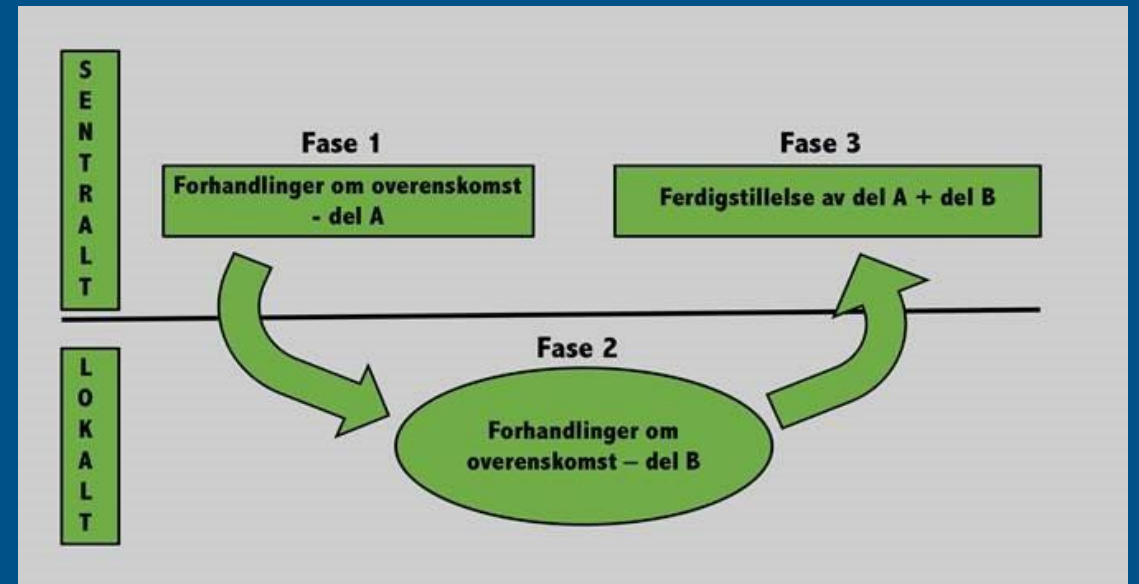
# I og utenfor tariff

- Seksjon privat har i dag ca. 7 100 medlemmer. Av disse er om lag **850 – 900** i «tariffområder».
  - 200 i **Spekter SAN**
  - 200 i **Spekter Helse**
  - 450 i **Finans Norge-området**, ca 150 pr. i dag i tariffbundet virksomhet
  - 30 i **NHO / Abelia-området**, NAF, Kreftforeningen og Norce (ny)
  - 16 i **Virke HUK-området**.
  - Eksisterer husavtaler og noen direkte tariffavtaler utenom



# Spekter-området (SAN og Helse)

- Litt om delingen mellom SAN og Akademikerne Helse
- Forhandlingsutvalg i Akademikerne Helse og råd og AU i SAN
- A og B-deler. Begge delene opp til revisjon denne våren.
- Juristforbundet med i SAN-grupper/Akademikergrupper eller sammen med flere foreninger i SAN og/eller Akademikerne Helse.
- Forhandlingssystemet
  - Fase 1: Innledende sentrale forhandlinger
  - Fase 2: Lokale forhandlinger med eventuell **bistand**
  - Fase 3: Avsluttende sentrale forhandlinger
- JF totalt 31 virksomhetstillitsvalgte (19 SAN og 12 Helse)



# Finans Norge-området



- Hovedavtale/ overenskomst med Finans Norge på plass fra og med 1.1.2023
  - **Hovedavtalen skal revideres ila 2024.** Trolig til høsten.
  - NITO, Tekna og Econa har likelydende overenskomster
- Drøfter gjennomsnittlig lønnsregulering så individuell lokal fordeling etter kriterier. Til forskjell fra bla. sentralt kronetillegg.
- Den spesielle reservasjonsretten
- Sekretariatets rolle ved uenighet lokalt, tvist og tariffavtalerevisjon
- Nå grupper og avtaler i Gjensidige, Fremtind og DNB. Planlagt infomøte lf.
- Første lønnsdrøftinger i DNB våren 2023. Ca 100 medlemmer.
- Etablering av ny forening, Finansjuristene

# NHO / Abelia

- Kreftforeningen, NAF og Norce
- Abelia-overenskomsten en rammeavtale som kan gjøres gjeldende «ved enighet». Partenes intensjon er at avtalen utfylles ved bruk av særavtaler.
- NHO-området i vekst og bør på plass en overordnet hovedavtale, f. eks etter liknende modell som i Finans Norge.
  - Med følgende protokolltilførsel:
  - *"Dersom det inngås likelydende avtaler med andre akademikerforeninger, er partene enige om å finne hensiktsmessige løsninger for samhandling ved sentrale forhandlinger og for utøvelse av medbestemmelse i bedriftene."*

abelia

# NHO-området

- Med litt variasjoner mellom Finans Norge og Abelia.
- Først **reelle** drøftinger / forhandlinger om den gjennomsnittlige lønnsreguleringen før bedriften fastsetter den årlige reguleringen.
  - Finans Norge: ev. Innsigelse på prosess. Momenter: bedriftens lønnsomhet, inntjening, samfunnsøkonomiske hensyn
  - Abelia: ev. Uenighet gjennomsnittlig regulering. Bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter
  - Begge parter fremlegge sine synspunkter og få disse prøvet av motparten.
  - Skal settes opp protokoll og mulighet for å sende inn krav.
  - Tillitsvalgt får før drøftinger / forhandlinger lønnsoversikt og i etterkant informasjon om tildelingen. Mulighet til å be om **tilleggsregulering for å rette opp skjevheter.**

## Deretter bedriften vurderer de **individuelle lønningene for medlemmene.**

- Saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering. Arbeid som tillitsvalgt skal likestilles med annet arbeid i bedriften. Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale, mellom leder og medarbeider. Det enkelte medlem kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen. I bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre medlemmer av Juristforbundet normalt har en rask kompetansevekst

# Tillitsvalgtarbeid og medbestemmelse

- Tid til tillitsvalgtarbeid i bedriften og tjenestefrihet (i rimelig utstrekning) til deltakelse i fagkurs og anerkjennelse av engasjement i foreningen
- Ledelsen, de ansatte og tillitsvalgte ta initiativ og aktivt medvirke til samarbeid
- Tillitsvalgte gis informasjon så tidlig som mulig. Kunne gi sine synspunkter FØR beslutning tas
- Bedriften drøfte med tillitsvalgte (så tidlig som mulig og FØR beslutning tas)
  - Sysselsetting og arbeidsforhold
  - Fremtidsutsikter og planer for omstilling
  - Endringer i pensjons- og forsikringsordninger
  - Protokoll fra drøftingsmøter

Et tilbud og en mulighet – en må kunne prioritere hva man deltar i og engasjerer seg i. Hva som er viktig for medlemsmassen – juristene.



Tusen takk



JURIST  
FORBUNDET



# JF-P 2024 – hva skjer?

Tilbud og muligheter for deg som tillitsvalgt



JURIST  
FORBUNDET

# Hva får du av oss?

- Rådgivning/ lønns- og arbeidsvilkår
- Advokatkontoret
- Karriererådgivere
- Nettressurser
- Analyser/undersøkelser på bestilling
- Kursopplæring, deriblant
  - Forhandlingsteknikk 2.-3. mai (påmeldingsfrist 18. mars), forhandlingskurs Spekter/SAN-området, (jobber med et for finans), forhandlingsteknikk v/Høyskolen Kristiania (formell kompetanse), fagkurs for tillitsvalgte på tvers av seksjoner
- Konferanser/arrangementer (også for "networking"?)
  - Tariffkonferansen, SAN-konferansen, Larvikkonferansen, tillitsvalgtsamling for Juristforbundet – Privat (for inviterte), underforeningers arrangement (temakvelder, nettverkssamlinger mv.)

# Hva kan du bidra med?

- Juristforbundet som interesseorganisasjon – innspill til Seksjonsstyret og Hovedstyret
- Pride 22.-29. Juni 2024
- Landsmøte 2024, 8.-9. november 2024
- Årsmøte i JF-P 21. november 2024
  - I tillegg årsmøter i flere av underforeningene
  - Mulighet for verv
- Eventuelle innspill? Vi vil utvikle oss!
  - For eksempel bedriftsgruppen i DNB – digitalt lønnsamtalekurs med JFs karriererådgiver.
  - Mange muligheter...

Pause



JURIST  
FORBUNDET

# Workshop: Hvordan lage et sterkt lokalt juristfelleskap?



JURIST  
FORBUNDET

# Hvordan lage et sterkt lokalt juristfellesskap?

**BOLK 1** – ca. 10:15

Introduksjon, sette i gang  
tankeprosessen



**BOLK 2** – ca. 11:15

Gruppearbeid



**BOLK 3** – ca. 12:15

Oppsummering i plenum



*Det vil bli lagt inn pauser underveis*

# BOLK 1 - Introduksjon



JURIST  
FORBUNDET



# Viktigheten av et lokalt juristfelleskap

- Bakgrunn: Bedriftsgruppeprosjektet
  - Litt om forhistorien.
  - Mål om å øke antall bedriftsgrupper i privat sektor.
  - Sikrer våre medlemmer medbestemmelse, og gir økt opplevd medlemsnytte lokalt.
  - Fra prosjektet ble satt i gang er det blitt etablert ca. 13 bedriftsgrupper i privat sektor.
  - Totalt rundt 20 bedriftsgrupper.
  - Bedriftsgruppen i DNB - vår største gruppe innenfor finansområdet
  - Andre bransjer – Wiersholm mv.
  - Flere av bedriftsgruppene har resultert i opprettede overenskomster (Norce, Finans Norge og ATB).

# Akademikersamarbeid

- Samarbeid mellom Juristforbundet og
  - Arkitektenes fagforbund
  - Econa
  - Naturviterne
  - Samfunnsviterne, og
  - Samfunnsøkonomene
- Rådgivningsbransjen

A

akademikerne



# Fordelene med et lokalt juristfellesskap - oppsummert

- Økt faglig og sosialt juristfellesskap.
- Den tillitsvalgte kan opptre på vegne av alle medlemmene på arbeidsplassen - og kan få muligheten til å medvirke i prosesser som angår gruppens medlemmer.
- Sentrale ressurser i Juristforbundet kan brukes til lokale arrangementer.
- Gruppen kan dra nytte av Juristforbundets bransjekunnskap og arbeidsrettslige kompetanse.
- Juristforbundet inviterer til tillitsvalgtkurs / opplæring og nettverksbygging.
- Et lokalt juristfellesskap sørger for at medlemmene sikres medinnflytelse lokalt. I omstillingsprosesser kan gruppen påvirke hvordan resultatet blir til slutt.



Skal vi ha en sikker jobb og gode lønns- og arbeidsvilkår, trenger vi en sterk organisasjon. Det er en sentral oppgave for alle tillitsvalgte å verve nye medlemmer til forbundet. Desto flere vi er, desto sterkere er vi.

Som tillitsvalgt bør arbeidsgiver orientere deg om alle nye ansettelser i virksomheten.



# Medlemsvekst

JF - Privat



JURIST  
FORBUNDET

# Juristforbundet – Privat per 15.02.2024

**7177**

Medlemmer i privat sektor

**44 år**

Alder: gjennomsnitt

**43 år**

Alder: median

**3,7 år**

Medlemskapstid:  
gjennomsnitt

**2,1 år**

Medlemskapstid:  
median

# Innmeldinger 2023

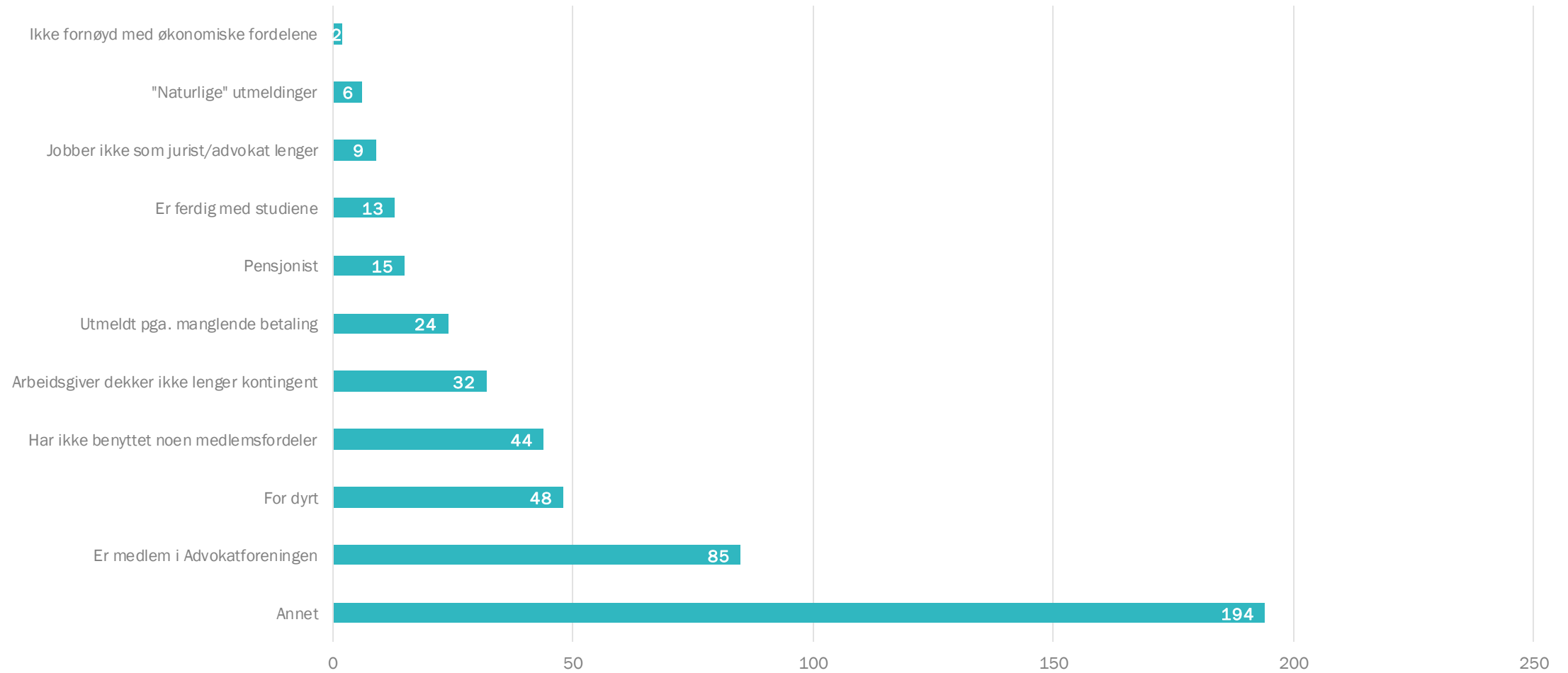
- **Totalt: 303**
  - Av disse har 118 stk meldt seg ut samme år.
- **Alder**
  - Gjennomsnitt: 36,5 år
  - Median: 33 år
- **Overført fra student**
  - Juni: 237
  - Desember: 187
- **Totalt: 609**

# Utmeldinger 2023

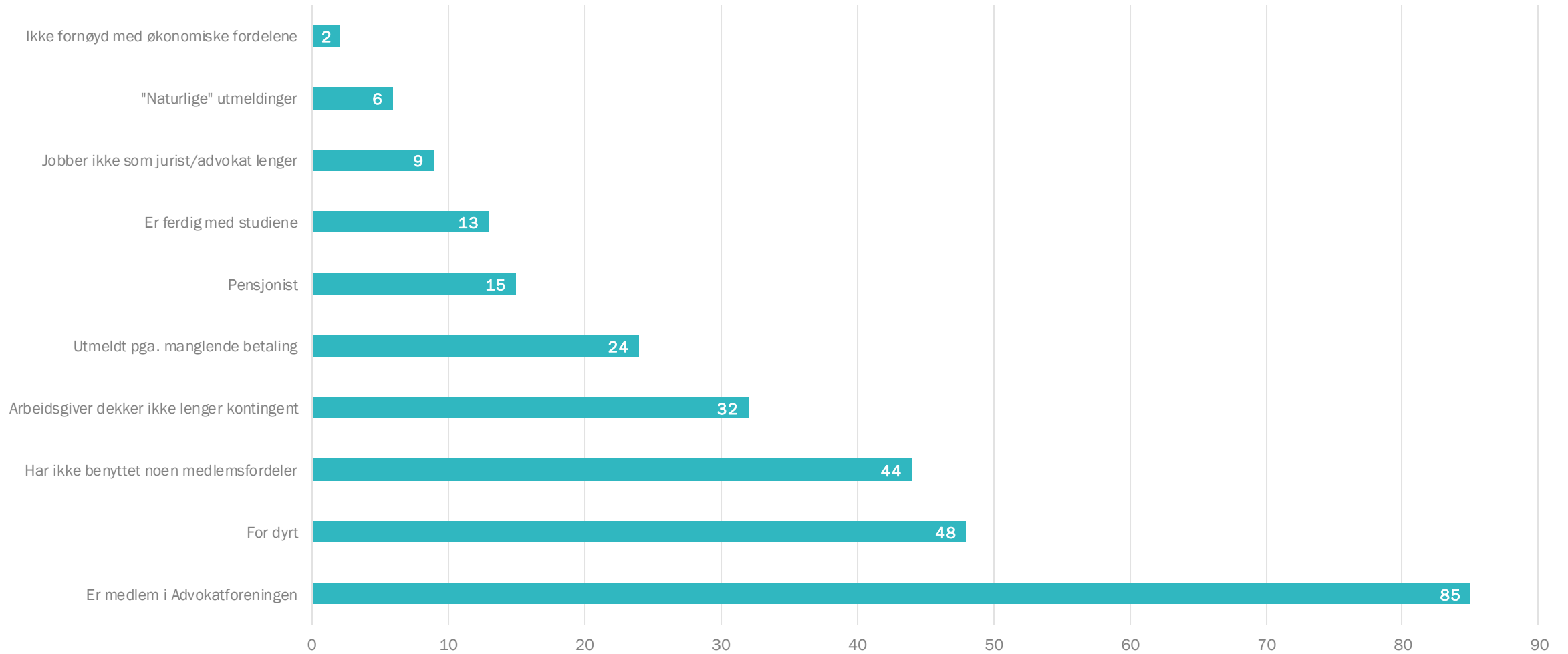
- **Totalt: 466**
- **Alder**
  - Gjennomsnitt: 40 år
  - Median: 36 år
- **Varighet på medlemskapet**
  - Gjennomsnitt: 2 år
  - Median: 0,75 år
- 30% ble uteksaminert 2021-2023



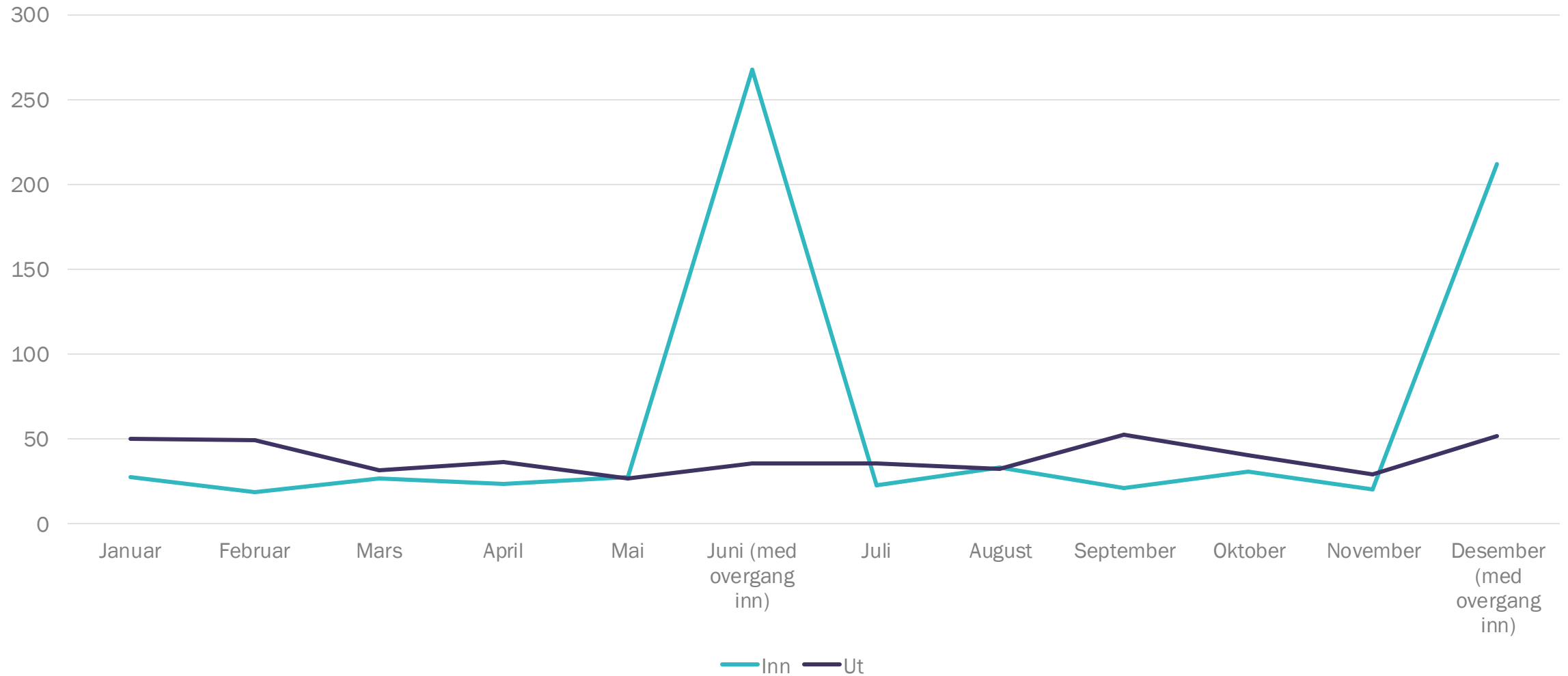
# Utmeldingsårsaker 2023



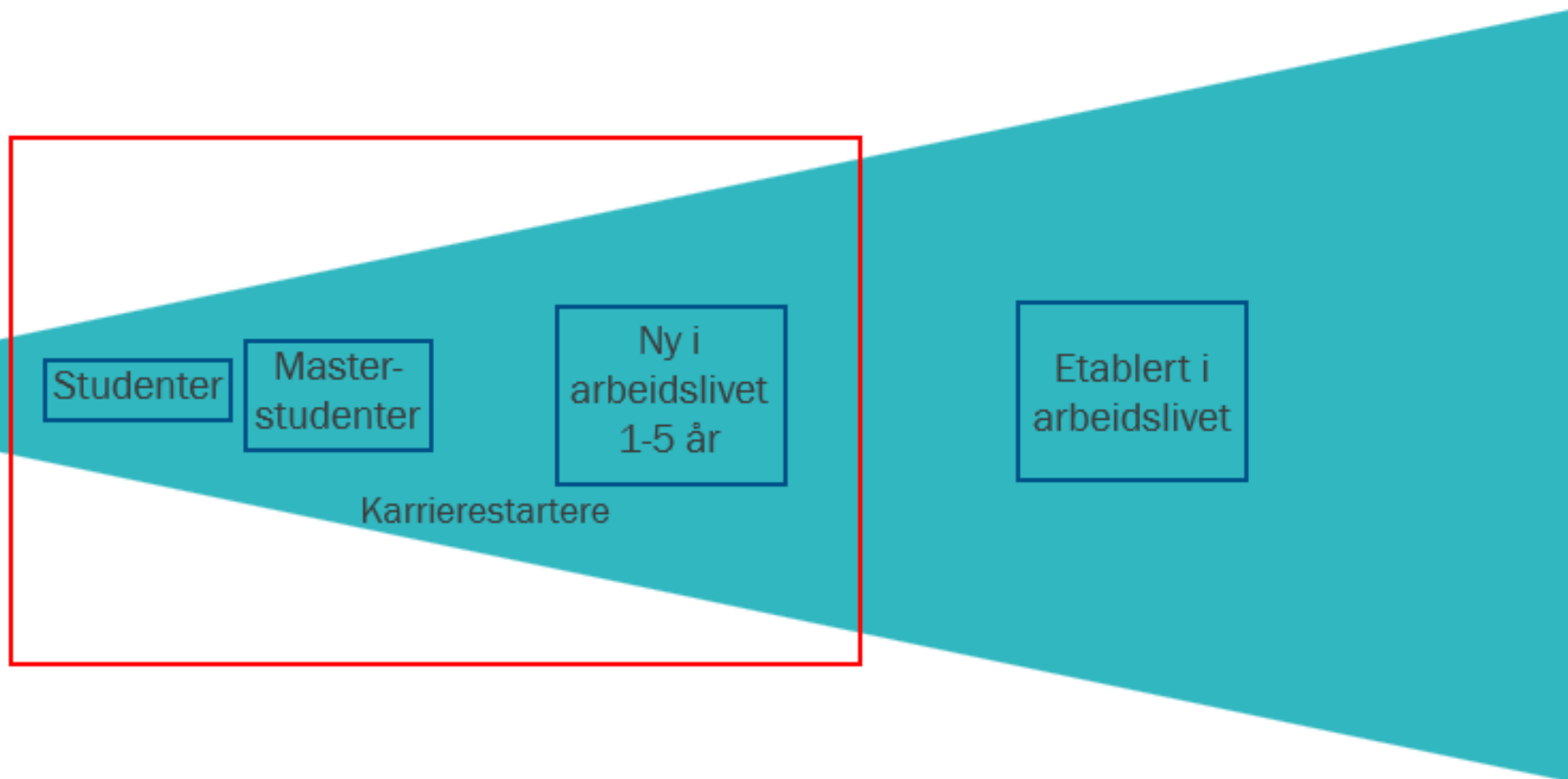
# Utmeldingsårsaker 2023



# Inn- og utmeldinger måned for måned



# Jurister



Studenter

Master-studenter

Ny i arbeidslivet  
1-5 år

Etablert i arbeidslivet

Karrierestartere

Pause



JURIST  
FORBUNDET

# BOLK 2 - Gruppearbeid



JURIST  
FORBUNDET

# BOLK 3 - Oppsummering



JURIST  
FORBUNDET

\*Hvordan holde dialogen med medlemmene utenom fysiske og/eller digitale medlemsmøter?

*- Finnes det noen verktøy/plattformer på din arbeidsplass som du kan ta i bruk?*

\*Hvordan skape et fungerende lokalt juristfelleskap i en travel hverdag?



- Egen side/gruppe/forum på intranett eller lignende
  - Poste jevnlig innhold (minst hver 14. Dag?)
    - Lage en plan for innhold?
  - Hente innspill fra juristene
    - (finnes det meningsmålingsfunksjon på plattformen?)
  - Oppdatere på hva som skjer i JF (eller relevante underforeninger som for eksempel Finansjuristene)
    - Fronte Juristforbundet som interesseorganisasjon? Hente innspill ifm. høringsarbeid, oppfordre til deltakelse på for eksempel Pride 2024 osv.
  - "Jurister i ..." mao. Ikke bare medlemmer, men åpent for alle jurister på arbeidsplassen
    - OBS! Husk GDPR og at medlemsskap skal være skjult / blindkopi på e-poster til medlemmer
- Eget opplegg rettet mot nyansatte jurister?
- Jevnlige møter?
  - "Klubbmøter" - medlemmer kan melde inn ting som skal tas opp og diskuteres
    - Møte før og etter forhandlinger
  - Møter med andre fagforeninger på arbeidsplassen?
  - Faste møter med ledelsen (og de andre fagforeningene?)
- Sosiale og/eller faglige samlinger for å skape et fellesskap?

\*Hva er det som hindrer medlemsvekst på din arbeidsplass?

\*Hvordan rekruttere nyansatte jurister på din arbeidsplass? *Vær kreativ!*

\*Hvordan skal vi beholde de nyutdannede medlemmene som starter i det private og på din arbeidsplass?

- Synliggjøre at det finnes en bedriftsgruppe / lokal gruppe – og viktigheten av en slik gruppe
  - "Over halvparten av juristene her er med i gruppa.."
  - Viktig for din arbeidssituasjon
- Møte med den tillitsvalgte som en del av onboarding når det starter en ny jurist
  - Si ifra til HR at dere ønsker å få beskjed når det starter en ny jurist
- Store forskjeller mellom virksomheter (få eller mange jurister?)
  - Viktig å gjøre seg kjent med egen organisasjon og interne struktur
- Verve-mandag to ganger i året?
  - Stå med roll-up og ta imot de som kommer på jobb (kanskje også sammen med flere foreninger?)
- Brosjyrer som kan deles ut
  - Synliggjøre at man som organisert er med på å samle stemmene til alle juristene, får en plass rundt forhandlingsbordet
- Godt samarbeid med ledelsen
  - Få de til å se verdien av samarbeid med tillitsvalgte

\*Hvordan jobbe strategisk opp imot arbeidsgiver / HR for å styrke medlemmenes interesser (for eksempel inn mot kommende lønnsoppgjør)? Hvordan oppnå konkrete resultater?

- Hvorfor skal arbeidsgiver prioritere å løfte juristens lønns- og arbeidsvilkår?

- Ved nyansettelser går arbeidsgiver gjerne ut i markedet og hente nye jurister, de fra utenfra får/krever gjerne høyere lønn enn det interne opprykk ville kostet arbeidsgiver. Synliggjøre den kompetansen som allerede finnes internt i en virksomhet. Erfaring fra virksomheten bør bli vektlagt!
- Viktig å synliggjøre juristenes kompetanse og rolle (mange jobber i det skjulte)
- Legge en strategi for samarbeid med ledelsen – blir lettere etter hvert som den tillitsvalgte får erfaring
- Overkvalifiserte jurister i stillinger som kanskje ikke egentlig trenger å besittes av en jurist. Kan være vanskelig å argumentere for at juristen skal få bedre lønnsvilkår.
- Bruke lønnskalkulator/lønnsstatistikk aktivt. Hente lønnsopplysninger fra medlemmer før forhandlingene.
- Faste møtepunkter med ledelsen. Lettere for arbeidsgiver å huske på å ha de tillitsvalgte med i loopen? Trenger ikke å være så hyppig nødvendigvis, men noen faste er bedre enn ingen.

# Kontakt oss



Morten Vollset  
**Advokatfullmektig MNA**  
**Seksjonskontakt JF-P**  
Mobil: 99024567  
[mv@juristforbundet.no](mailto:mv@juristforbundet.no)



Andrea Svensson  
**Rådgiver**  
Mobil: 99364919  
[as@juristforbundet.no](mailto:as@juristforbundet.no)



Eline Sekkelsten Østby  
**Seksjonskonsulent JF –**  
**Privat**  
Mobil: 984 25 700  
[eso@juristforbundet.no](mailto:eso@juristforbundet.no)



Line Egeland  
**Analyseansvarlig**

Mobil: [9161 2529](tel:91612529)  
[leg@juristforbundet.no](mailto:leg@juristforbundet.no)



Patrick Sønstevold  
**Leder markeds kampanjer  
og medlemsvekst**

Mobil: [901 77 127](tel:90177127)  
[pas@juristforbundet.no](mailto:pas@juristforbundet.no)



André Oktay Dahl  
**Politisk seniorrådgiver**

[aod@juristforbundet.no](mailto:aod@juristforbundet.no)

Tusen takk



JURIST  
FORBUNDET