



# Budsjett og Prioriteringer 2018

---

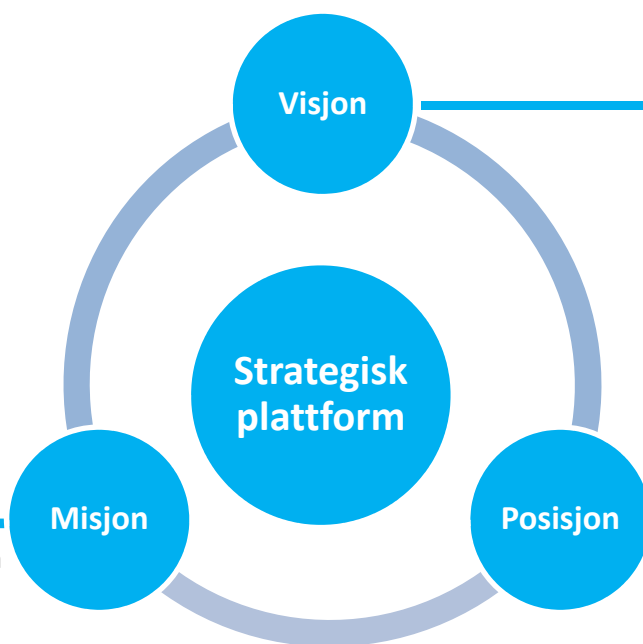
Til Hovedstyret

Fra Generalsekretæren  
Desember 2017

En garanti for  
rettssikkerheten i  
samfunnet

---

Vår garanti for rettssikkerheten er å sikre våre medlemmer de beste forutsetningene for å jobbe for den.



Alltid relevant

---

Vi skal alltid tilstrebe og være relevante, både i støtten vi gir våre medlemmer, og rollen vi spiller i samfunnet.

Juristenes  
livsledsager

---

Vi gir alltid relevant støtte til våre medlemmer gjennom hele fag- og yrkeskarrieren.

# Budsjett og prioriteringer 2018

---

## Innhold

2018 – prioriteringer og budsjettforslag .....	3
Hovedmålene .....	3
Hovedmål 1 .....	3
Hovedmål 2 .....	4
Hovedmål 3 .....	5
Prioriterte grupper .....	5
Interne hovedmål 2018 .....	6
Andre leveranser som understøtter måloppnåelsen .....	6
Medlem & Marked .....	6
Arbeidsliv .....	7
Budsjettet – hovedtall .....	8
Bemanning .....	8
2 midlertidige stillinger gjøres faste fra 1.12.2018 .....	8
Ny midlertidig delstilling som webjournalist .....	8
Vurdering av ressursbehov ved Advokatkontoret .....	9
Seksjonskontaktressurser .....	9
Lønnsoppjøret i sekretariatet .....	9
De 4 kriterier .....	9
Juristforbundet som en attraktiv arbeidsplass .....	10
Lønnspolitikken i sekretariatet .....	10

## 2018 – prioriteringer og budsjettforslag

Vedlagt følger sekretariatets budsjettforslag og prioriterte prosjekter, tiltak og leveranser for 2018. Som hovedelement i og forutsetning for budsjettet ligger forbundets strategi og de beslutninger som er fattet om prosjekter og aktiviteter samt prosessen i styret med hovedmål, tiltak og prioriterte grupper. En oversikt over gjennomførte tiltak i regi av sekretariatet i 2017 følger som vedlegg.

Som en oppfølging av styrets behandling av saken i styremøte er prioriteringene og tiltakene fremstilt med utgangspunkt i de 3 hovedmålene. Seksjonene ble oppfordret til å komme med konkrete innspill i etterkant av styremøtet. Det er kommet innspill fra JF-Stat, JF-Privat og JF-Kommune. Det aller meste av dette er hensyntatt og innarbeidet i dette dokumentet. Seksjon Stat har også foreslått endringer i to av hovedmålene, som er hensyntatt (se understrekning i hovedmålene under).

Seksjonenes innspill følger som vedlegg i sin helhet.

## Hovedmålene

*Juristforbundets felles overordnede mål er å jobbe for medlemmenes interesser, individuelt og kollektivt, internt og eksternt.*

*Vi jobber for å*

- 1. Sikre medlemmene best mulig lønns- og arbeidsvilkår*
- 2. Synliggjøre viktigheten og øke verdien og verdsettingen av juridisk kompetanse i alle deler av samfunnet og arbeide for lovbeskyttelse av juristtittelen*
- 3. Gi medlemmene tilgang til utdanning, kompetanse, nettverk og økonomiske fordeler*

*I rollen som samfunnsaktør uttaler vi oss på vegne av den juridiske profesjonen.*

## **Hovedmål 1: Sikre medlemmene best mulig lønns- og arbeidsvilkår**

Tariffarbeid henger nøye sammen med politisk arbeid. Politisk påvirkning er helt nødvendig for å få gjennomslag for tariffspørsmål. Videre er lønnsvilkår, da i verdsettelsen av juridisk kompetanse, noe som nødvendiggjør utstrakt politisk arbeid på dette området. Om man i det offentlige rom, og om politiske myndigheter, verdsetter juridisk kompetanse høyt, vil dette både direkte og indirekte ha stor betydning for våre medlemmers lønnsbetingelser. Det samme kan sies om arbeidsvilkår. Juristers arbeidsvilkår, både særskilte behov og ordinære arbeidstakervilkår, besluttes igjennom lovverk, forskrift og instruks.

Våre tillitsvalgte er svært viktige i arbeidet for bedre lønns- og arbeidsvilkår for våre medlemmer. En sentral del av den vurderingen er hvor gode Juristforbundet gjør sine

tillitsvalgte, både gjennom utdanning/kompetanseheving, gjennom tilrettelegging for utøving av vervet, fra merkantil til faglig tilrettelegging, og gjennom bistand til de enkelte tillitsvalgte, både fra øvrige/overordnede tillitsvalgte og fra sekretariatet.

*De viktigste leveransene under dette hovedmålet vil være:*

- *Politisk arbeid/politisk påvirkningsarbeid*
- *Hovedtariffoppgjøret 2018*
- *Tariffkonferanse*
- *Den løpende bistanden som ytes av Advokatkontoret og det øvrige sekretariat, særlig Lønns- og arbeidsvilkår-teamet og det politiske teamet*
- *Tillitsvalgtprosjektet - tilrettelegge for, bistå og støtte de tillitsvalgte på alle nivå, opplæring av tillitsvalgte, arbeide for at tillitsvalgte på alle nivå har tilstrekkelig kapasitet, kontinuitet og kompetanse*
- *Omstillingsbistand statlig sektor*
- *Etablering av flere tillitsvalgte og tariffavtaler i Privat sektor*
- *Etablering av rabattordning for revisjon for næringsdrivende medlemmer*
- *Etablering av forhandlingsrett på salærsatsen for privatpraktiserende advokater*

## ***Hovedmål 2: Synliggjøre viktigheten og øke verdien og verdsettingen av juridisk kompetanse i alle deler av samfunnet og arbeide for lovbeskyttelse av juristtittelen***

Det er avgjørende for våre medlemmer at samfunnet som sådan, herunder politikere arbeidsgivere og andre, verdsetter juridisk kompetanse høyere enn i dag. Muligheten for våre medlemmer til å få høyere lønn er nettopp avhengig av arbeidsgiveres og samfunnets vurdering av deres verdi og verdsetting av deres kompetanse.

Det vil være særlig viktig at vi bygger opp Juristforbundet som et profesjonsforbund, som er en stor og synlig samfunnsaktør som har hovedrollen som premissleverandør for juristenes yrkesliv og hverdag. Våre tillitsvalgtes gjennomslagskraft vil i stor grad gjenspeiles i hvilken gjennomslagskraft Juristforbundet har.

Arbeidet med lovbeskyttelse av juristtittelen er så viktig for vår profesjon at dette målet med fordel kan tas med i selve målformuleringen. Det er avgjørende å kunne synliggjøre hvem som kan og ikke kan gi juridiske råd, og at saksbehandling må understøttes av kvalifisert juridisk kompetanse. En beskyttet juristtittel vil indirekte også kunne bidra positivt til synliggjøring av og etterspørselen etter «autoriserte» jurister. Saken kan løses dersom regjeringen velger å gå videre med advokatlovutvalgets innstilling, men dette er noe vi ikke kan ta for gitt.

En stor utfordring i kommunesektoren er for lavt antall ansatte jurister. Mange kommuner mangler den helt nødvendige kvalitetssikringen i løpende saksbehandling. Dette vil kunne påvirke samtlige temaområder på det lokale forvaltningsnivået, f.eks. bygg- og plansaker, rett til ulike støtteordninger, utdanning osv., barnevern, offentlig innkjøp og håndtering av offentlighetsloven for å nevne noe. En stor andel kommunale vedtak blir endret av fylkesmannen eller må følges opp på annen måte, noe det kunne vært interessant å kartlegge. Et sentralt mål må være å styrke kvaliteten i kommunal saksbehandling for gjennom dette å kunne gi innbyggerne rettssikkerhet i det daglige. JF-K har definert et kommuneprojekt som har økt tetthet av jurister i kommunal sektor som overordnet mål. Dette vil samtidig øke sysselsettingen for jurister i kommunal sektor og bidra til en høyere etterspørsel på sikt.

*De viktigste leveransene under dette hovedmålet vil være:*

- *Politisk påvirkningsarbeid - bygge opp Juristforbundet som samfunnsaktør*
- *Styrke Juristforbundet som profesjonsforbund*
- *Sikre lovbeskyttelse av juristtittelen*
- *Legal Walk*
- *Arbeide for at kompliserte juridiske saker i offentlig forvaltning håndteres av jurister*
- *Forvaltningsjuristen (prosjekt)*
- *Kommuneprosjektet - økt tetthet av jurister i kommunal sektor*
- *Juristdagen*
- *Rettsikkerhetskonferansen*
- *Juristkongressen*
- *Oppfølging av innholdet i juristutdanningen*

### **Hovedmål 3: Gi medlemmene tilgang til utdanning, kompetanse, nettverk og økonomiske fordeler**

I tillegg til at poenget med utdanning fremheves, er det viktig at Juristforbundet utvikler et tilbud om lederutdanning til de tillitsvalgte. Som tillitsvalgt er man leder og utøver ledelse, enten alene eller som en del av et styre, og enten man leder en seksjon, en fagforening eller et lokallag. Og i tillegg skal de tillitsvalgte være en del av ledelsen av den virksomheten og på det nivået de er tillitsvalgte i. Tillitsvalgtes gjennomslagskraft vil derfor gjerne reflekteres av hvor viktige de blir i og for ledelsen av området de er tillitsvalgte på/i.

*De viktigste leveransene under dette hovedmålet vil være:*

- *Kursene i regi av JUS*
- *Tillitsvalgtopplæringen*
- *Studietilbud for erfarne tillitsvalgte*
- *Utvikle tilbud om lederutdanning for tillitsvalgte*
- *JuristKongressen*
- *Virksomheten i regi av de Regionale faglige nettverkene*
- *Bank & Forsikringstilbudet*
- *Vurdere samarbeid med medlemsforeningene i SAN og Akademikerne med sikte på å etablere et felles fordelsprogram.*

### **Prioriterte grupper**

- Fersk-i-arbeidslivet  
Det omfatter medlemmer med 0-2 års jobberfaring, som vi må beholde i en kritisk fase i overgangen fra studium til arbeidsliv»
- Yngre jurister  
Yngre jurister på tvers av seksjoner og sektorer

- **Tillitsvalgte**  
Vi er helt avhengige av å ha et profesjonelt og motivert tillitsvalgtkorps, både for å representere Juristforbundet utad, for å ivareta og bistå medlemmene og for å verve nye medlemmer, og således fremstå som den foretrukne fagforening og interesseorganisasjon for jurister
- **Statsansatte medlemmer**  
Medlemmer i omstillingsprosesser vil alltid ha et særlig behov for oppfølging. Med bakgrunn i de krevende omstillinger som er kommet og kommer i staten er det naturlig å gi statsansatte medlemmer ekstra oppmerksomhet i 2018
- **Politikere & media**  
Juristforbundet skal bli en enda mer sentral og synlig aktør, en enda sterkere samfunnsaktør og den tonegivende aktøren på det juridiske området, både faglig, politisk og i det offentlige rom

## **Interne hovedmål 2018**

*Internt hovedmål 1: Å gjøre Juristforbundet til det mest attraktive forbund for alle med juridisk utdanning, hvor det oppleves riktig og nødvendig å være medlem. Vi skal bli/være den foretrukne interesse- og arbeidstakerorganisasjon for jurister, som vil ha størst organisasjonsandel av jurister - det juridiske profesjonsforbund.*

Det er profesjonen som samler oss, og som skaper tilhørighet, og dermed gjør oss attraktive. Og vi krever allerede i dag at man er en juridisk profesjonsutøver for å bli medlem - eller studerer for å bli dette.

*Internt hovedmål 2: Flere lojale og betalende medlemmer.*

Det er betalende medlemmer som utgjør inntektsgrunnlaget vårt og vi trenger både å vokse gjennom nye medlemmer og beholde de medlemmer vi har (reduere frafallet/utmeldinger). Forutsetningen for å rekruttere og beholde medlemmer er at de er tilfredse og opplever en medlemsverdi, både direkte og indirekte, gjennom medlemskapet. Like viktig er det at de opplever Juristforbundet som sitt profesjonsforbund, både som fagforening og som interesseorganisasjon, og at man som jurist hører til i Juristforbundet.

## **Andre leveranser som understøtter måloppnåelsen**

Det er en rekke leveranser og medlemsgoder som understøtter måloppnåelsen og som ikke direkte er nevnt under «de viktigste leveransene» over.

- Juristkontakt
- Stordataundersøkelser
- Medlemsundersøkelsene
- Lønnsundersøkelsen

## **Medlem & Marked**

- CRM
  - Videreutvikling av kommunikasjon mot medlemmene
  - Videreutvikling av medlemssystem og nettsider (innhold og min side)
  - Vervekampanjer

# Budsjett og prioriteringer 2018

---

- Medlemsservice – fokus på god service og økt effektivitet
- Generell markedsføring av medlemsfordeler i alle kanaler
- Sosiale medier (Facebook og LinkedIn)
- Videreutvikling av digital profil
- Markedsføring av medlemsfordeler bank og forsikring
- Studenter: hovedfokus økt lojalitet, verving av nye medlemmer og innbetaling av kontingent (nye betalingskanaler)

## Arbeidsliv

I tillegg til de tiltak/aktiviteter som er angitt under de tre hovedmålene vil følgende leveranser være viktige i 2018:

### Lønns- og arbeidsvilkårsteamet:

- Arbeidet med Offentlig tjenestepensjon
- Planlegging, utarbeidelse og gjennomføring av «Grønt spor» på Juristkongress 2018
- Årsmøter i seksjonene
- Utvikle studietilbud for erfarne tillitsvalgte
- Utvikle informasjon på nett/sosiale medier
- Utvikle og gjennomføre nye kurstilbud

### Advokatkontoret:

- Videreutvikle kompetansen innenfor meklinger og forhandlinger
- Videreutvikle kompetansen innenfor omstillinger
- Tiltak for rådgivning til advokatfullmektiger.

## Interne prosjekter

I tillegg er følgende interne prosjekter budsjettet og prioritert i 2018

- Ressursanalyseprosjektet – fordeling av ressurser på seksjoner/sectorer
- Videreutvikling av JUS
- Samarbeid med Samfunnsviterne og Samfunnsøkonomene
- Landsmøtet 2018
- Utvikling av indikatorer for medlemsnytte
- Nye Juristenes Hus – mulig ny lokalisering
- Arbeidsmiljøundersøkelse i sekretariatet
- Utredning av mulig forsikringskontor mv i Akademikerne
- Videreutvikling av karrieretjenestene/karrieretilbudet

# Budsjett og prioriteringer 2018

---

## Budsjettet – hovedtall

Budsjettet for 2018 legger opp til et resultat på inntil minus kr. 7,6 mill. Dette forutsetter at tildelte midler til seksjoner/foreninger benyttes fullt ut.

Resultatet på – 7,6 millioner (2018) vil sammenholdt med det forventede positive resultat for 2017 på +5,9 millioner (2017) gi en total negativ endring på til sammen -13,6 millioner kr.

Vi forventer kontingentinntekter på ca. 76,5 millioner. Kontingentøkningen er basert på 3,3 % + 2 % ekstra (vedtatt av representantskapet 2016), tilsvarer en økning på ca 5,2 mill. Det er lagt til grunn medlemstall pr. november 2017.

De største enkeltpostene/prosjektene er politisk utredning og analyse (1 mill. inkl. Stordataanalyser), JuristKongress (1,9 mill.) samt CRM (avskrivning, drift og videre utvikling tilvarende 3 mill.).

Seksjoner og foreninger: -9,2 millioner kr. Inkluderer -4,1 millioner overførte/ubrukte midler fra 2017 og at tildeling 2018 blir fullt ut benyttet.

## Bemanning

Det legges opp til følgende bemanningsmessige endringer og beslutninger:

### ***2 midlertidige stillinger gjøres faste fra 1.1.2018***

De midlertidige stillingene som Markedskonsulent (markedsaktiviteter, seksjonskontakt for studentene) og Administrasjonskonsulent (seksjonskontakt for Dommerforeningen, lederstøtte Generalsekretær, prosjektmedarbeider administrasjon) gjøres faste fra 1.1.2018. Dette er nødvendig for å levere de tjenestene som forutsettes levert i 2018 og opprettholde nødvendig aktivitetsnivå.

### ***Ny midlertidig delstilling som webjournalist***

Det foreslås opprettet en (midlertidig) stilling som webjournalist i Juristkontakt. Stillingen gjøres midlertidig for 2018 i delstilling (60%) for å gjøre nødvendige erfaringer med omlegging/dreining av publisering fra papir til web og nedgang i antall utgivelser (fra 9 til 7).

JF-Stat har meldt inn en sak med ønske om å styrke kommunikasjonen i form av ansettelse av webjournalist. Se saksvedlegg fra JF-Stat. For å styrke og bedre kommunikasjonen med medlemmene og ut mot det offentlige rom, mener JF Stat at ansettelsen av en webjournalist er nødvendig og viktig. Vi foreslår at Hovedstyret fatter vedtak om at Juristkontakt skal styrkes med en webjournalist. Det vil gi Juristkontakt mulighet til å være langt mer offensiv, aktuell og fleksibel som nyhetsleverandør for og til jurister og andre juridiske aktører. Det vil styrke kommunikasjonen ut mot det offentlige rom og mot våre medlemmer, det vil være lettere å synliggjøre Juristforbundets saker, og det vil på denne måten både kunne styrke Juristforbundet som samfunnsaktør, og det vil kunne styrke medlemmenes tilknytning til Juristforbundet.

Spørsmålet om digitalisering av Juriskontakt, økt satsning på nett og evt styrking av bemanningen i den forbindelse har allerede vært diskutert i forbindelse med planene for 2018, i møter mellom utgiver og redaktør. Derfor legger vi opp til redusert frekvens på papir neste år (7 utgaver i stedet for 9) for å lage noe mer innhold på nett. Dette vil et økonomisk handlingsrom ifm ansettelse av ny ressurs.



Generalsekretærens vurdering er at en slik satsning vil være hensiktsmessig og vil foreslå en pilot hvor vi gjør erfaringer med slik satsning, med midlertidig ansettelse av webredaktør i delstilling fra 2018.

## ***Vurdering av ressursbehov ved Advokatkontoret***

I forbindelse med behandlingen av sak 88/17 i tilknytning til spørsmålet om endring av prognosen i styremøtet i oktober, tok styret også opp ressursituasjonen i sekretariatet med særskilt fokus på Advokatkontoret. Det er ønskelig med en nærmere gjennomgang av ressursbehovet ved kontoret, hovedsakelig med tanke på prosedyrerfaring og kompetanse.

Generalsekretæren ble bedt om å lage et notat til styret etter dialog med Advokatkontoret, om hvilke ressurser det er behov for. Vurderingene legges frem for hovedstyret som vurderer forbundets samlede behov for ressurser i forbindelse med budsjettprosessen for 2018.

Dette er gjort i vedlagte notat. Ut fra de vurderinger som her er gjort konkluderer jeg med at det ikke vil være behov for eller hensiktsmessig nå å tilføre Advokatkontoret ytterligere faste ressurser nå.

## ***Seksjonskontaktrressurser***

Som besluttet i hovedstyremøte 8/2017 vil det i 2018 dedikeres nærmere angitte ressurser fra sekretariatet til seksjonene. Eget notat med beskrivelse av ressurser, roller og omfang kommer.

## **Lønnsoppgjøret i sekretariatet**

Som del av budsjettvedtaket skal også som vanlig, styret fastsette rammen for det kommende lønnsoppgjør for ansatte i sekretariatet. Lønnsoppgjøret for sekretariatet skjer etterskuddsvis og referanseåret er derfor 2017. Vi skal verken være lønnsledende eller ligge for langt nede på skalaen. Kort oppsummert vil jeg på bakgrunn av en totalvurdering anmode styret om en ramme på 3,5 %, som for øvrig lå til grunn for budsjettet som ble vedtatt av Representantskapet i 2016. Rammen skal da samtidig dekke all lønnsendring i 2018, dvs også lønnsendring som følge av eventuell rekruttering og annen endring av lønn i løpet av året – prøvetidsvurderinger, advokatbevilling mv.

I det følgende gjennomgås som vanlig noen faktorer som har betydning for oppgjøret:

- De 4 kriterier
- Juristforbundet som en attraktiv arbeidsplass
- Lønnspolitikken i sekretariatet

## ***De 4 kriterier***

**Økonomi:** Forbundets økonomi er meget god. Likevel er økningen i antall betalende medlemmer relativt lavt, noe som gjør at vi bør utvise forsiktighet både med investeringer og kostnader. Strategien vår de siste årene har vært å satse på utvikling og gjennomføring av et attraktivt medlemstilbud, for å beholde så mange medlemmer som mulig og for å sikre vekst.

**Produktivitet:** Jeg vurderer produktiviteten i sekretariatet som god. Vi har de siste årene sammenlignet oss med søsterforbundene i Akademikerne (antall medlemmer ift antall ansatte) som har vist at vi betjener et relativt høyt antall medlemmer pr. ansatt. Investeringen i nytt CRM vil effektivisere driften ytterligere. Vi har en innsparing på 1 årsverk ifm at områdeleder i Medlem & Marked sluttet etter kort tid og ikke ble erstattet.

**Konkurransesevne:** Vår hovedkonkurrent i privatsegmentet er Advokatforeningen. Vi har klart å beholde langt flere av advokatene og advokatfullmektigene enn forventet etter den kollektive utmeldingen i 2010. Vi har også klart å rekruttere et solid antall studenter for å styrke vår langsiktige konkurranseevne. Utfordringen vår har vist seg å være å beholde dem i overgangen til arbeidslivet – når de begynner å betale kontingent. For å beholde og forsterke konkurransevnen vår er det viktig at vi ikke mister nøkkelpersoner/nøkkelkompetanse. I tillegg er relevansen og kvaliteten på de medlemstilbud vi har, opplevd medlemsnytte, avgjørende for å lykkes.

**Framtidsutsikter:** Framtidsutsiktene vurderes som gode. Imidlertid er medlemstilgangen (betalende medlemmer) en utfordring og det er avgjørende at vi i 2018 mobiliserer for å rekruttere og beholde medlemmer. Det vil si vi er avhengige av at konkurransevnen ikke svekkes, blant annet gjennom å ha engasjerte og motiverte ansatte og tillitsvalgte og sørge for at vi ikke mister nøkkelpersoner.

## ***Juristforbundet som en attraktiv arbeidsplass***

Juristforbundet er en kompetanseorganisasjon, hvor det er den individuelle og samlede kompetanse – og prestasjonene som følge av dette - som er vårt viktigste konkurransefortrinn. Det er viktig å ha en bevisst personal- og lønnspolitikk for å sikre en attraktiv arbeidsplass og beholde strategisk viktig kompetanse, for å kunne profilere forbundet med de tjenester og leveranser medlemmene etterspør. Belønningspolitikk er mye mer enn ren lønn, og vi må jobbe på flere områder samtidig dersom vi skal lykkes i å skape det referansemiljøet vi skal være som arbeidsplass. Vi vektlegger derfor en personalpolitikk hvor frihet under ansvar og fleksibilitet/balanse mellom jobb og privatliv er sentralt.

## ***Lønnspolitikken i sekretariatet***

Sekretariatets lønnspolitikk er bygget på Juristforbundets offisielle lønnspolitikk: «Lønnsfastsettelsen må i størst mulig grad være individuell og forhandles lokalt, både i offentlig og privat sektor. Utdanning, kompetanse, ansvar og innsats må legges til grunn for lønnsnivå og lønnsutvikling». I sekretariatets tariffavtale § 10 fremgår det at vi har individuell lønnsfastsettelse etter en vurdering av:

- Kompetanse
- Dyktighet
- Arbeidsinnsats
- Erfaring
- Stillingens ansvars- og arbeidsområde
- Den enkeltes utvikling siden forrige vurdering

Jeg har i praktiseringen av denne lagt vekt på følgende momenter:

- Resultatoppnåelse (høy kvalitet, høy produktivitet, leveranser over det forventede, gjennomføringskraft, forbedringer)
- Initiativ (har vist/tatt initiativ til forbedringer av produkter, prosesser, leveranser, positiv bidragsyter ut over snittet)
- Etterlevelse av våre verdier/nøkkelord (medlemsrettet, offensiv, lagspill – åpenhet/trygghet)
- Strategisk viktig kompetanse (unngå/forebygge uønsket turnover blant nøkkelmedarbeidere)

## Budsjett og prioriteringer 2018

---

Det er en totalvurdering av flere elementer, sett i forhold til egen utvikling og andre ansatte, som gir det endelige resultatet. Jeg har valgt å praktisere en tydelig lønnspolitikk som skal understøtte både prestasjonsforbedring og synlig endring. Det er god dialog med tillitsvalgte de lokale når det gjelder prosessen rundt de årlige lønnsvurderinger.

I lønnsoppgjørene for 2015 og 2016 ble det gitt en tilleggspott på 300.000 for å oppjustere lønnsnivået for juristene og advokatene våre da vi erfarte at lønnsnivået for disse gjennomgående lå under andre sammenlignbare organisasjoner.

Rammen/prosenttall for de siste års lønnsreguleringer i sekretariatet har vært som følger: 2017: 3,5 - 2016: 3,5 (samt 300.000 som ekstrapott) – 2015: 4,0 – (samt 300.000 som ekstrapott) – 2014: 4,25 – 2013: 4,0 – 2012: 4,5 – 2011: 4,0 – 2010: 4,5

**Som separate vedlegg følger:**

- **Budsjett 2018, talldelen – Prosjektprognose inkl. inntekter**
- **Hovedmål, prosjekter og tiltak 2018**  
i forhold til prioriterte grupper, seksjoner og bemanning/avdelinger
- **Rapport fra sekretariatet – gjennomførte tiltak 2017**
- **Seksjonenes innspill til hovedmål og tiltak 2018 (Stat, Kommune, Privat)**
- **Sak fra JF-Stat: Digitalisering av Juristkontakt**
- **Notat vedr vurdering av bemanningen ved Advokatkontoret**