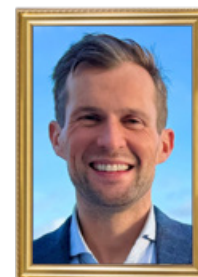
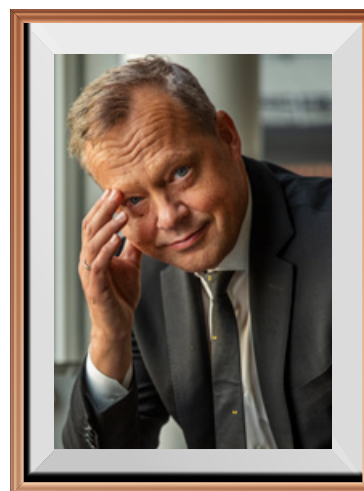
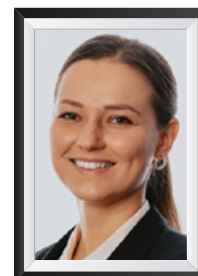
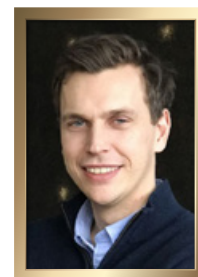
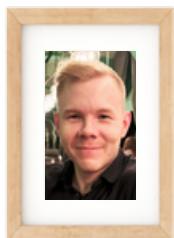
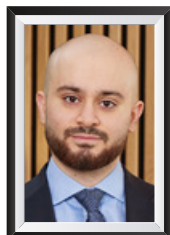


A

ADVOKATBLADET

NR. 1 2024 104. ÅRGANG



Mangfold i advokatbransjen

*Hier er deres
historier*

Noen ganger

er forskjeller bra.

Selvfølgelig er det det. For også når det handler om personlig økonomi, er vi ulike. Da er det viktig å ha en bank som kjenner deg og økonomien din.

Som medlem i Advokatforeningen får du gode fordeler og en personlig rådgiver i en bank med svært fornøyde kunder. Les om medlemsfordelene dine på handelsbanken.no/advokatforeningen

Handelsbanken

INNHold

Nr. 1 2024

Hør deres stemmer

«Realiteten er dessverre at ulike minoriteter ikke får den muligheten de fortjener.» Det sier advokat Uzma Bhatti. Hun er én av tjue personer i advokatbransjen som sa ja til å skrive en tekst til Advokatbladet om å ha mangfoldsbakgrunn i advokatbransjen.

TEMA SIDE 12

FASTE SPALTER:

Lederens
kommentar
SIDE 59

Bokomtale
SIDE 60

Advokatansvar
SIDE 61

Medlemsnytt
SIDE 62

Nytt om navn
SIDE 64



– Kommer tettere på klientene og inngir tillit

– Jeg har en del klienter med minoritetsbakgrunn som ofte gir uttrykk for at jeg forstår dem bedre, sier Saloume Djoudat, partner i Bull. SIDE 24



Ble advokatfullmektig som 60-åring

– Det at vi er mange med rundt ti år igjen i arbeidslivet som har solid fagkompetanse, blir nok dessverre ofte feilaktig oversett, sier Thomas Lynum, advokat i Stiegler i Bergen. SIDE 32



– Færre åpne skeive i advokatbransjen

– Det virker for meg som at det er færre åpne skeive i advokatbransjen enn i samfunnet ellers, sier Thommessen-partner June Snemyr i Stavanger. SIDE 36

SAGT I DETTE BLADET

– Mangfoldsbegrepet er veldig vidt. Det skal godt gjøres å finne et tiltak eller en felles formel for alle. Det som derimot er effektivt, er å bruke kreftene på å se hvert enkelt.

BAKO HAWRAMY, advokatfullmektig i HELP, SIDE 16

– Da Karpe vant Spellemannprisen i fjor, oppfordret Magdi oss med innvanderforeldre til å ta vare på historien vår og snakke høyt om den, fordi også vår historie er en del av den norske historien.

ANH NGOC TRAN, Head of finance operations i Selmer, SIDE 18

– Enhver jeg søker jobb hos, vil vite hvilken karakter jeg fikk i obligasjonsrett. Det de ikke vet, er at eksamen ble avlagt ved diktat til en skribent jeg møtte et kvarter før eksamen.

OLAV SKOLSEG REE, advokatfullmektig i Lippestad, Andersen & Bache-Wiig, SIDE 20

Kompetanseheving skapt for ambisiøse advokater

§ 12-1 Obligatorisk etterutdanning

Hos JUC er vi stolte av å ha levert førsteklasses juridisk opplæring i over to tiår. Vår sterke forankring innen juridisk etterutdanning startet i 2001, og i dag er vi ledende leverandør i Skandinavia. Bli en del av vårt eksklusive fellesskap og opplev bransjeledende kurs, inspirerende nettverkssamarbeid og prestisjefylte sertifiseringer – skreddersydd for advokater, jurister, revisorer og et bredt spekter av profesjonelle fagfolk. Form din karriere til en suksesshistorie med JUC!

Finn ditt neste kurs her:



JUC



REDAKTØR

Nina Schmidt
nina@advokatbladet.no
Mobil: 915 59 602

JOURNALISTER

Thea N. Dahl
thea@advokatbladet.no
Mobil: 482 58 420

Kari Hegstad
kari@advokatbladet.no
Mobil: 402 03 534

REDAKSJONSRAÅD

Emanuel Feinberg (leder)
Jens Johan Hjort
Rune Opdahl
Ida Andenæs
Liv Minde

Advokatbladet betinger seg rett til å arkivere og utgi stoff i elektronisk form. Redaksjonen forbeholder seg retten til å redigere og forkorte innlegg.

SEKRETARIATET

Den Norske Advokatforening
Universitetsgt. 9,
PB 362 Sentrum, 0102 Oslo
post@advokatforeningen.no
www.advokatforeningen.no
Telefon: 22 03 50 50

Merete Smith,
generalsekretær,
ms@advokatforeningen.no

Baard Amundsen,
kommunikasjonssjef,
ba@advokatforeningen.no

GRAFISK FORMGIVER

Mediamania.no

TRYKKERI

Aksell – aksell.no
Telefon: 63 86 44 00

TIPS REDAKSJONEN

redaksjonen@advokatbladet.no



Kunsten å være mangfoldig

Om lag én av fem personer i Norge er innvandret eller er norskfødt med innvandrerforeldre. Gruppen er sterkt underrepresentert i advokatbransjen.

Om du tar en titt på Advokatbladets Nytt om navn-spalte, eller leser artikler om hvem som er blitt tatt opp som partner i nærmest hvilket som helst advokatfirma, så er sjansen meget stor for at du nesten bare vil finne folk fra majoritetssamfunnet.

Du vil mest sannsynlig også finne færre skeive, færre med funksjonsvariasjoner og færre andre minoriteter enn deres andel av befolkningen skulle tilsi.

I denne utgaven av Advokatbladet har vi latt tjue personer med ulike mangfoldsbakgrunner fortelle med egne ord om sine erfaringer fra hverdagen i advokatbransjen. Vårt mål har vært å lytte til dem som selv opplever seg som minoriteter. Føler de seg likebehandlet, inkludert og verdsatt? Eller alene og på siden? Hva tenker de kan gjøres for å øke mangfoldet, likestillingen og inkluderingen?

De tjue har selv fått velge hva de ønsket å skrive om.

Å finne frem til de tjue har både vært lett og vanskelig. Noen har markert seg som sterke stemmer på sine felt eller i samfunnsdebatten, og var enkle å finne frem til. Andre var ukjente for oss.

Vi tok kontakt med mange firmaer rundt om i landet og ba om hjelp. Det ble ganske fort åpenbart at i alle fall det synlige mangfoldet tynnes betraktelig ut i rekkene utenfor de største byene. Derfor er de fleste menneskene du møter i dette bladet fra Oslo og storbyene.

Det er knapt synlig mangfold å finne på toppen av næringslivet i Norge, hverken i advokatbransjen eller i andre bransjer. I Norge måles ikke mangfold, slik man for eksempel gjør i USA.

Chambers Associate, som gir jusstuderter og unge advokater innsideinformasjon om advokatfirmaer i USA og UK, utgir årlig en undersøkelse som viser antallet etniske minoriteter i partnerstillinger og associatesstillinger i en lang rekke firmaer.

På 2023-listen fra USA kan man for eksempel se at antall partnere med minoritetsbakgrunn i Allen & Overly var 27,5 prosent, mens antall associates med minoritetsbakgrunn var 44,5 prosent.

Advokatforeningens mangfoldsutvalg vurderer nå hvordan det kan skaffe seg oversikt over situasjonen for mangfoldet i den norske advokatbransjen.

Dette er en vanskelig oppgave. Ikke alle med mangfoldsbakgrunn identifiserer seg som del av en minoritet, eller som tilhørende en bestemt gruppe. Skal for eksempel barnet til et par der en av foreldrene er norskfødt med minoritetsbakgrunn og den andre er etnisk norsk, regnes som norsk eller minoritet? Bør noen kunne bestemme det?

Mangfoldsutvalget erkjenner at det trenger mer informasjon om hvorfor minoriteter er underrepresentert for de kan foreslå løsninger.

Ledere og beslutningstakere Advokatbladet har snakket med, er enige om at å øke mangfoldet er svært viktig. Advokatbransjen bør selvsagt speile befolkningen. Det gjør den ikke i dag.

I debatten bør også temaet menings-mangfold inngå. Advokatbransjen generelt er svært forsiktige med å ta standpunkt i kontroversielle spørsmål.

Å ha grunnleggende aksept for mangfold, innebærer også å godta meninger man selv kan være uenig i. Vil vi med økt mangfold også få et økt engasjement blant advokater i samfunnsdebatten?

I denne utgaven har vi virkelig ryddet plass til mangfoldet. Mange av våre faste spalter har måttet vike, men vil være tilbake i neste utgave.

«Jeg ser på ordet mangfold som noe som legger til, og ikke noe som trekker ifra», sier CMS Kluge-advokat Tarnjit Singh Shergill.

La det stå som en kort oppsummering av våre tjue historier. Vårt ønske er at de kan ta mangfoldet i advokatbransjen et steg fremover. •

NINA SCHMIDT

Nina Schmidt

REDAKTØR
nina@advokatbladet.no
mobil: 915 59 602





Ole Andenæs.

Merete Smith foran en fullstappet sal i Næringslivets hus.

Vil ha tydeligere regler for forvaltningssanksjoner

Ifølge professor Jon Petter Rui er fraværet av fellesregler for illeggelse en av hovedutfordringene ved administrative sanksjoner. Advokatene Ole Andenæs og Helge Stemshaug mener tilsynenes dobbeltrolle er uheldig.

TEKST OG FOTO: THEA N. DAHL

Drøyt tjue år etter at Sanksjonsutvalget kom med utredningen «Fra bot til bedring — et nyansert og effektivt sanksjonssystem med mindre bruk av straff» inviterte Advokatforeningen og NHO til heldagsseminar om administrative sanksjoner. På scenen stod foredragsholdere fra både Konkurransetilsynet, Finanstilsynet, Datatilsynet og advokatfirmaer.

— Sanksjonsutvalget anbefalte økt bruk av administrative sanksjoner, og hjemmelen skulle ligge i den enkelte særlov. På den måten ville man få bedre etterlevelse av reglene og bruke færre ressurser, åpnet foreningens generalsekretær Merete Smith.

Tilbake i 2000 fantes det bare rundt ti lover som hjemlet overtredelsesgebyr.

— Et hovedformål med å få inn et eget kapittel i forvaltningsloven med

generelle saksbehandlingsregler for administrative sanksjoner, var nettopp å sikre at overordnede rettssikkerhetsgarantier ble ivaretatt. Likevel er det et spørsmål nå om vi kan registrere en utvikling som går på bekostning av rettssikkerhet og forutsigbarhet for bedriftene, en utvikling som har pågått i det stille og uten debatt, sa Smith.

TO MULIGHETER PÅ BORDET

Den største utfordringen med bruk av forvaltningssaksjoner er mangelen på helhetlig og klare regler, mener UiB-professor Jon Petter Rui.

— Vi har om lag 45 lover med overtredelsesgebyrer og det kommer flere. Det er ingen fellesregler for illeggelse av administrative sanksjoner. Bruk av forvaltningssanksjoner har økt svært mye de siste årene, slo han fast på videolink fra Bergen.

Rui redegjorde for hva han mener lovgiver bør gjøre for å rydde opp i regelverket, og satte blant annet spørsmålsteget ved om det er behov for en egen lov, slik som i Tyskland, Sveits og Østerrike.

— En annen mulighet som ikke er så voldsom, er å utvide kapittel ni i forvaltningsloven til å omfatte helhetlige regler for sanksjoner — i stedet for å lage én samlet lov. Det er disse to mulighetene som ligger på bordet.

- UHELDIG DOBBELTROLLE

Både Wikborg Rein-partner Ole Andenæs,

BAHR-partner Helge Stemshaug og konserndirektør i Aschehoug, Mads Nygaard, var invitert til å snakke om hvordan administrative sanksjoner påvirker foretakene som blir ilagt dem.

Stemshaug mener hovedproblemet er at det normalt er det samme organet som både avdekker, etterforsker og ilegger sanksjoner.

— Resultatet er at hensynet til borgernes rettssikkerhet blir bedre ivarettatt ved sanksjoner i form av straff. De tre funksjonene bør skilles i separate spor, sa konkurranserett-eksperten.

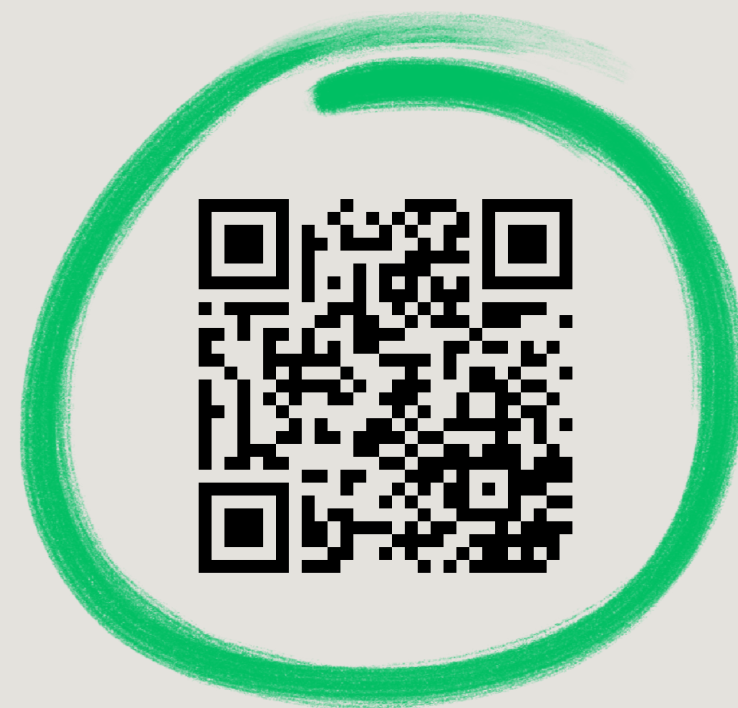
Også Andenæs, som har lang erfaring med Finanstilsynet, mener at endringer er nødvendig.

— Sanksjonene har åpenbare fordele for forvaltningen og for etterlevelsen, men forvaltningens dobbeltrolle er uheldig. Det er også til dels uklare hjemler og ikke-tilpassede saksbehandlingsregler, som skaper usikkerhet. Samtidig er manglende reell klagemulighet et stort og voksende problem, sa han. •

På programmet

- Grunnleggende rettigheter i EU-retten.
- Effektivitet vs. due process i EU-domstolens praksis.
- Forvaltningssanksjonsrett: Hva bør lovgiver gjøre?
- Administrative sanksjoner sett fra forvaltningens side.
- Hvordan påvirker administrative sanksjoner foretakene som kan bli ilagt dem?
- Trenger vi nye regler?
- Administrative sanksjoner – til nytte eller besvær?

2024 signant forward



Meld deg på her

WWW.SIGNANT.NO

14.
MARS
2024
KL 10-13

MUNCH
EDVARD
MUNCHS
PLASS 1,
OSLO

4 hoved- innvendinger mot ny advokat- forskrift

Å tillate advokat-tjenester fra forsikringsselskaper kan være EØS-stridig, advarer Advokatforeningen i sitt høringssvar til ny advokatforskrift. Den er også spesielt kritisk til forslaget om egne klientkontoer til hver enkelt klient.

TEKST: NINA SCHMIDT



Les mer om
høringssvarene på
Advokatbladet.no

Advokatforskriftene har vært ute på høring, og «overordnet mener Advokatforeningen at departementet har gjort et godt og grundig arbeid, og de fleste forslag støttes», heter det i høringssvaret.

Men foreningen har fire hovedinnvendinger:

- Det kan være EØS-stridig og svekke advokaters uavhengighet dersom forsikringsselskaper får et unntak fra eierskapsreglene og får lovfestet rett til å tilby advokathjelp via rettshjelpsforsikringer.
- Det vil svekke advokaters uavhengighet at Advokattilsynets budsjett skal behandles i statsbudsjettet.
- Tvisteloven bør fortsatt gjelde som bakgrunnsrett for disiplinærsakene, som den gjør i dag. Forslaget om å bruke forvaltningsloven på en tvist mellom klager og advokat, passer dårlig, da Advokatnemndas rolle i disse sakene ligner domstolene i sivile saker.
- Forslaget om egne klientbankkonti bør ikke gjennomføres.

1. EØS-SPØRSMÅLET UTREDET

Det var Stortinget som i april 2022 vedtok å gi et unntak i advokatloven slik at HELP og andre for-



Gjermond Mathisen.
Foto: Sturlason AS Polyfoto/Kvale

Advokat Torje Sunde i Wikborg Rein har sammen med Gjermond Mathisen i Kvale laget en betenkning om forsikringsadvokater og EØS. Foto: Thea N. Dahl

sikringsselskaper som tilbyr advokatbistand via rettshjelpsforsikring, kunne fortsette med dette.

Advokatforeningen mener at dette vil underminere EØS-lovligheten av reglene om organisering av advokatvirksomhet.

«Dette vil kunne føre til at dersom et annet foretak — for eksempel et konsultentselskap — ønsker å starte advokatvirksomhet uten å tilfredsstille reglene i advl. § 21, kan dette foretaket vise til inkonsistensen i den nasjonale lovgivningen og da ha grunnlag for å hevde at det står overfor en urettmessig restriksjon», skriver Advokatforeningen.

Advokatene Torje Sunde i Wikborg Rein og Gjermond Mathisen i Kvale har på oppdrag fra Advokatforeningen avgitt en EØS-rettslig betenkning om spørsmålet. Den konkluderer med at forslaget om forsikringsadvokater risikerer å underminere EØS-lovligheten av reglene om organisering av advokatvirksomhet.

2. - INSTITUSJONELL UAVHENGIGHET

Fordi advokater representerer enkeltpersoner som ofte står i et motsetningsforhold til staten, er deres uavhengighet fra staten særlig viktig, påpeker Advokatforeningen.

Den viser til at justiskomiteen har slått fast at advokater skal sikres institusjonell uavhengighet, og et rammeverk som gjør tilsyns- og disiplinærganene uavhengige.

Å behandle det nye Advokattilsynets budsjett i statsbudsjettet vil svekke advokatenes uavhengighet, mener foreningen.

3. TVISTELOVEN SOM BAKGRUNNSRETT

Det er svært betenkelig at forvaltningsloven skal



Gjermond Mathisen.
Foto: Sturlason AS Polyfoto/Kvale

Advokat Torje Sunde i Wikborg Rein har sammen med Gjermond Mathisen i Kvale laget en betenkning om forsikringsadvokater og EØS. Foto: Thea N. Dahl

gjelde for Advokatnemndas virksomhet, mener foreningen. Å plassere organet som avgjør klager mot advokater i forvaltningsloven, gir ikke et signal om styrket uavhengighet i tråd med advokatlovens intensjon, snarere tvert imot, påpekes det.

4. NEI TIL EGNE KLIENTBANKKONTI

Forslaget om å opprette separate klientkontoer for hver klient, i klienten og advokatens navn, bør ikke gjennomføres slik det nå foreligger, mener Advokatforeningen, som bruker femten sider i høringsuttalelsen på en gjennomgang av forslagens mange konsekvenser.

Forslaget er problematisk vurdert opp mot borgernes rett til fortrolig, juridisk bistand og reglene som følger av EMK artikkel 8, mener Advokatforeningen, og viser til at det har betydelige praktiske ulemper, både for advokatene og bankene. •

LO ber om utredning

LO ber departementet utrede EØS-lovligheten av at bare advokatforetak og rettshjelpsforsikringsselskap kan drive advokatvirksomhet. «For LO er det ikke openbert at det ville ha vore eit større trugsmål mot uavhengigheten og det personlege ansvaret til advokatane om eigedomsmeklarfirma, konsultentselskap, revisorfirma, bankar og andre finansinstitusjonar hadde fått drive advokatverksemd, enn at rettshjelpsforsikringsselskap skal få gjere det».

Kilde: LOs høringsuttalelse



Styret i Forsvarergruppen har hatt mange møter de siste månedene. Fra v. Henriette Willix, Mette Yvonne Larsen, Martin K. Nielsen, Elisa B. Vangen, Petter S. Grannes, Berit Holm, Espen Wangberg og Berit Reiss-Andersen.

Stor støtte til nye advokat-aksjoner

– Planlagte aksjoner er rett rundt hjørnet og aksjonsformene vil snart bli redegjort for, sier Forsvarergruppens leder Mette Yvonne Larsen.

TEKST: THEA N. DAHL, KARI HEGSTAD og NINA SCHMIDT

For å kartlegge advokatenes aksjonsvilje, har Advokatforeningen nylig gjennomført en undersøkelse blant alle medlemmer registrert som forsvarer eller bistandsadvokat.

Så mange som 95 prosent av respondentene svarer at de ønsker å aksjonere, og over 80 prosent sier at de er klare for å delta i minst én type aksjon.

– Vi er veldig fornøyde med at støtten for å aksjonere er så sterk. Planlagte aksjoner er rett rundt hjørnet, og vi vil varsle om oppstart og hvilke typer aksjoner som er på gang når det nærmer seg, sier Mette Yvonne Larsen. Dette vil skje innen kort tid, understreker hun.

FLERTALL FOR STREIK ELLER BOIKOTT

I alle fylker svarer nitti prosent eller flere at de ønsker å aksjonere. Advokatene i Trøndelag, Finnmark og Nordland er ivrigst. Her svarer 100 prosent av respondentene at de er klare for aksjon.

Av de 132 respondentene som delte aksjonsforslag, ønsker 83 prosent enten streik, boikott eller en ny aksjon i Høyesterett. Bare sju prosent foreslår synliggjøring i pressen eller protester.

På spørsmål om hva slags aksjon advokatene personlig er villige til å delta i, svarer 27 prosent at de vil delta i alle typer aksjoner foreningen går inn for. 32 prosent vil delta i aksjoner som streik / boikott utover Høyesterett. De resterende er villige til å delta i demonstrasjoner, markeringer eller andre aksjonsformer.

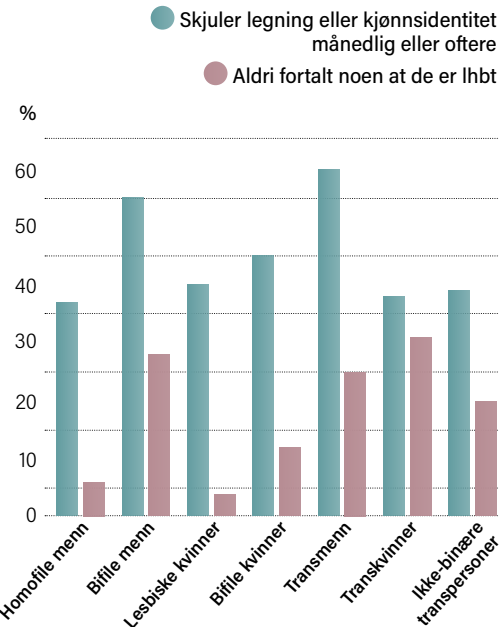
WESSEL-AAS: - IKKE OVERRASKENDE

– I lys av regjeringens fullstendige neglisjering av både avtalen med Advokatforeningen og av Salærrådets anbefaling, bør ikke medlemmenes reaksjoner, eller den aksjonsviljen som resultatet av undersøkelsen viser, overraske noen, sier Jon Wessel-Aas.

– Den viljen vil realiseres gjennom aksjoner i en eller annen form. Regjeringen må senest i sitt forslag til revidert nasjonalbudsjett vise at den mener noe med hva justisministeren har lovet og skrevet under på. •

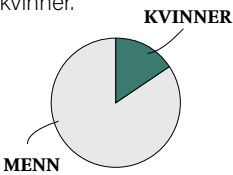
Skjuler legning og kjønnsidentitet

Tall fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2020) viser at mange LHBTQ+-personer skjuler sin legning og kjønnsidentitet. Dette gjelder særlig transmenn og bifile menn.



NYTT OM FOLK

Kun **15,8 prosent** av landets møterettsadvokater er kvinner. Blant de 16 advokatene som fikk møterett for Høyesterett i fjor, var 13 menn og tre kvinner.



Therese Lohne Boehlke er partner i Ness Lundin og er særlig spesialisert på pasientskaderett. **Lisa-Mari Moen Jünge** er advokat hos Regjeringsadvokaten og arbeider primært med EU- og EØS-rett. **Maria Kirkeide Ravnå** er advokat ved retts-saksavdelingen i Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten.



Therese Lohne Boehlke



Lisa-Mari Moen Jünge



Maria Kirkeide Ravnå

1.091.039

En drøy million mennesker i Norge er innvandret eller er norskfødt med innvandrerforeldre, viser tall fra SSB (2023). 877.227 er innvandret og 213.812 mennesker har innvandrerforeldre. Det gir en andel på henholdsvis 16 og 3,9 prosent av den totale befolkningen.



VG-kommentator Shazia Majid har blant annet skrevet bok om sin mor og innvandrerkvinner. Foto: Terje Bendiksby / NTB

Hvordan påvirker språk holdningene våre?

I forkant av kvinnedagen arrangerer Bull en live-sending av podkasten Null Bull\$hit i Universitetsgaten 9, der temaet er hvordan språk påvirker virkeligheten, holdningene våre og utviklingen av samfunnet.

I panelet sitter forfatter og språkviter Helene Uri, DN-journalist Jorun Sofie Aartun og

VG-journalist og kommentator Shazia Majid. «Hvilke konsekvenser har et gammeldags språk i utviklingen av samfunnet vårt? Har ordene vi bruker et jerngrep om holdningene våre? Og hva skal egentlig til for en positiv endring i samtaler om likes-tilling, menneskesyn og mangfold», heter det i programmet.

Unge skeive har flere psykiske problemer

Sju prosent av befolkningen mellom 18–79 år regner seg som LHBTQ+ eller skeive. Aldersvariasjonene er store. Ifølge SSB er 35 prosent av alle voksne skeive under tretti år, og blant dem som oppga å være bifile, er nesten halvparten under tretti år.

Tall fra SSB viser også at skeive er mindre tilfredse med livet enn resten av befolkningen. 34 prosent oppga at de var lite tilfredse med livet, mens andelen i befolkningen ellers var 22 prosent. Blant unge mellom 18–24 år oppga over halvparten som deltok i undersøkelsen at de var lite tilfredse med sin psykiske helse (54 prosent), mens tallet for befolkningen ellers var 34 prosent.

I fjor publiserte det medisinske tidsskriftet JAMA en ny dansk studie som viser at transpersoner forsøker å ta sitt eget liv nær åtte ganger så ofte som resten av befolkningen. Studien viser også at transpersoner dør av selvmord 3,5 ganger så ofte som cis-personer, altså personer som ikke er trans.



Celine Song Mee Nilsen er jusstudent og studentmedarbeider i Wikborg Rein. Foto: Xueqi Pang, VG / NTB

Dømt for hatytringer mot jusstudent

«Jeg er så takknemlig for å bli trodd» uttalte jusstudent Celine Song Mee Nilsen etter at kvinnen som utsatte henne for rasisme og kroppskrenkelse ble dømt i lagmannsretten i slutten av januar.

TEKST: KARI HEGSTAD

Det var tilbake i 2022 at Celine Song Mee Nilsen, som da var 26 år, ble kalt «jævla kineser» av en kvinne i 40-årene utenfor en asiatisk restaurant i Barcode i Oslo.

Hendelsen oppsto da Nilsen konfronterte kvinnen som først hadde skjelt ut en ansatt ved restauranten, som hun også omtalte som «jævla kineser», i tillegg til at hun skal ha sagt at «kinesere burde bli kastet ut av landet».

Situasjonen eskalerte da Nilsen spurte kvinnen om «hvorfor hun var så rasistisk».

Både videobevis og vitners forklaringer beskriver hvordan kvinnen blant annet svarte med å si «fuck you, jævla kineser. Se så stygg du er, dal!», og fortsatte med «se, du har ikke noen øyne når du gjør sånn. Øynene dine forsvinner!».

Etterpå hadde kvinnen gått til fysisk angrep på Nilsen.

SEIER I BEGGE INSTANSER

For dette ble kvinnen i 2023 dømt i Oslo tingrett for hatefulle ytringer, hensynsløs atferd og kroppskrenkelse.

Hun anket dommen, og i slutten av januar satte lagmannsretten et enstemmig punktum i saken.

Kvinnen ble dømt til 24 dager betinget fengsel, og måtte i tillegg betale en bot på 18.000 kroner, samt en oppreisning til Nilsen på 25.000 kroner og en sum på 200.000 kroner som erstatning for tapt inntekt som følge av den psykiske belastningen hun har påført henne.

Nilsen fikk i fjor Studentenes inkluderingspris av Det juridiske fakultetet ved UiO for å ha stått opp mot rasisme.

I retten ble hun representert av advokat Jon Wessel-Aas. •



Rett på LUFTA

» Null Bull\$hit

Programledere: Saloume Djoudat og Elisabeth Hoffmann

NYESTE EPISODER:

- Har arbeidslivet endret seg etter #metoo?
 - Er det egentlig like muligheter for menn og kvinner?
- Hvorfor er det fremdeles menn som frontes på forsiden av media?

» Mangfoldsmikrofonen

Programleder: Michelle Chinnappen

NYESTE EPISODER:

- TELENOR – Elisabeth Stene, HR-direktør
- INCLUE – Tor Andreas Bremnes, direktør
- SOPRA STERIA – Stine Aksnes, direktør for bærekraft

» LGBT Bar NY Podcast

En podkast laget av LeGaL, en advokatforening i New York som jobber for å sikre full likhet for medlemmer av LGBTQ+-fellesskapet og LGBTQ+-jurister.

Programleder: Shain Filcher

NYESTE EPISODER:

- The continued fight to protect LGBTQ+ youth
- Making an Impact through your Legal Career
- «7th Circuit Jeopardizing the Safety of LGBTQ+people in Prison?»

VISSTE DU AT...

En av fire kommentarer om samer og samisk tematikk på Facebook er negative. Det viser en rapport fra Amnesty International Norge (2023). Analysebyrået Analyse & Tall har gått gjennom 200.000 kommentarer på ulike Facebook-sider mellom januar 2019 og juni 2023. Rapporten viser også at volumet av negative kommentarer har økt i forbindelse med Fosen-saken. At samer hindrer fremskritt og moderne utvikling er den mest utbredte kritikken, ifølge undersøkelsen.



MANGLLENDE MANGFOLD:

– Advokatbransjen famler i blinde

- I ledergruppene i de femti største selskapene på Oslo Børs har **bare én av 459 mennesker flerkulturell bakgrunn**, viser en opptelling.
- At det er **underrepresentasjon av en del minoriteter i advokatbransjen fremstår relativt opplagt**, mener Mangfoldsutvalget.
- I økende grad oppsøker klienter **mer sosialt bevisste advokatfirmaer** som er i stand til å navigere i en rekke jurisdiksjoner, kulturer og juridiske koder, ifølge IBA.
- Mangfoldige advokatfirmaer er **bedre skodd for fremtiden**, viser Karnov-rapport.

TEKST: THEA N. DAHL

Mangfold er ikke bare kjønn. Det er heller ikke bare «flerkulturelle bakgrunner». Det er også bygd og by, legning, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, arv og miljø, utdanning, språk, funksjonsvariasjoner, sivilstatus og familie, alder, egenskaper, sosioøkonomiske forskjeller, erfaring og kanskje enda mer.

Virksomhetsledere i advokatbransjen som Advokatbladet har snakket med om mangfold, er samstemte om særlig én ting: Manglende mangfold er et bransjeproblem. Et stort et også, spesielt om målet er å levere juridisk bistand i toppdivisjon.

For forskning, slik som Kantar-rapporten «Mangfold som virker», viser at et velbalansert og mangfoldige team er mer kreative, mer effektive, har sterkere samhold og er flinkere til å løse problemer. Beslutningsprosessene blir rett og slett bedre.

Hvordan kan man så levere advokatbistand til gullstandard om mangfoldet bare finnes i liten grad, eller kanskje til og med uteblir mer eller mindre fullstendig?

UKJENT STATUS

Ifølge lederen av Advokatforeningens mangfoldsutvalg, Thommessen-partner Heidi Jorkjend, er konkret status for mangfold i advokatbransjen ukjent. Ei heller har utvalget noe entydig svar på hvorfor mangfoldet uteblir.

– At det er underrepresentasjon av en del minoriteter fremstår relativt opplagt, men hvorfor er det slik? Og hvor er det skoen trykker? Dette vet vi ikke. Er det tilfanget til studiene? Er det rekrutteringsgrunnlaget etterpå? Eller er det senere? Vi trenger mer informasjon for å forstå og adressere utfordringen med mangfold i bransjen, sier Jorkjend.

Hun mener det har skjedd mye de siste årene, særlig når det gjelder kjønnsbalanse.

– Når det gjelder mangfold i et bredere perspektiv, er det i hvert fall en endring med tanke på at det er på agendaen. Jeg kan ikke huske at det var et tema da jeg startet i advokatbransjen i 2011. Likevel tror jeg fremdeles det er mange som famler i blinde når det kommer til hva de konkret kan gjøre for å øke mangfoldet.

– For en advokat foreslår tiltak for en klient, kartlegges faktum. Denne fremgangsmåten har vist seg krevende å anvende i advokatbransjens tilnærming til mangfold, sier Jorkjend.

VANSKELIG Å MÅLE

Det er enkelt å måle mangfold basert på alder. Dersom tradisjonelle kjønnskategorier legges til grunn, kan man også telle antall kvinner og menn. I dag vet vi derimot at kjønn og

IBA MED VERKTØYKASSE



Ifølge International Bar Association (IBA) gir økt mangfold og inkludering mer kreative og innovative løsninger, setter firmaene bedre i stand til å møte bransjens behov, og gjør advokatbransjen til et mer attraktivt sted å være.

IBA har utviklet en «verktøykasse» for en mer mangfoldig og inkluderende kultur som kan lastes ned fra organisasjonens nettsider.

kjønnsidentitet ikke er svart-hvitt. Mangfold kan være vanskelig å måle, og mye mangfold er det kanskje ikke ønskelig å måle heller.

– Vi ønsker å vite mer, men innsamling av informasjon knyttet til mangfold kan være utfordrende. Det er begrensninger på hvilken informasjon som kan innhentes fra ansatte, og det kan være vanskelig å få et representativt utvalg i frivillige undersøkelser. Videre er det metodiske utfordringer knyttet til å utforme en undersøkelse som kan gi statistisk signifikante resultater, sier Jorkjend.

Mangfoldsutvalget ser nå om disse utfordringene kan løses, slik at bransjen kan få et bedre faktagrunnlag i mangfoldsarbeidet, opplyser hun.

FORESLÅR Å TELLE

Noen mener at mangfold må måles mer, for eksempel Ali Rana, partner i PA Consulting. Ifølge han er telling helt nødvendig for å øke mangfoldet.

– Hele bakteppet for å telle mangfold er å



Thommessen-partner Heidi Jorkjend leder Advokatforeningens mangfoldsutvalg.

skape et bedre samfunn og mer inkludering. Jeg mener at synlig mangfold må kunne måles. Hvor mange mennesker med bonuskultur har vi i selskapet og i ledelsen? Det kan man kartlegge. Skal man gjøre noe med problemet, må man faktisk komme i gang, sier han.

Rana tror at frykten for å gjøre feil hindrer mange selskaper fra å ta tak.

– Kanskje er det lettere for meg å si dette fordi jeg selv har bonuskultur, men henger man seg for mye opp i terminologi og definisjoner, kommer man seg ikke videre. Det er først når man begynner å telle at man kan skape endringer.

For snart et år siden kartla han antallet mennesker med flerkulturell bakgrunn i ledergruppene til de femti største selskapene på Oslo Børs. Resultatet viste 0,22 prosent, eller sagt på annet vis: Kun ett menneske. Av 459. Ifølge undersøkelsen, er det knapt noe bedre i offentlig sektor. Her var resultatet 1,02 prosent. •

20 historier

Advokatbladet har bedt tju personer med mangfoldsbakgrunn om å skrive en tekst der de selv setter ord på sine erfaringer som minoriteter i advokatbransjen.





Tarnjit Singh Shergill (34)

Senioradvokat i CMS Kluge Advokatfirma

BOSTED: Oslo

SPESIALISERING: Selskapsrett/M&A

UTDANNING: Master i rettsvitenskap ved Universitetet i Oslo

”

For å kunne løse utfordringen i advokatbransjen, må det først stilles riktige spørsmål. Hva er grunnen til at det er få advokater med mangfoldsbakgrunn?



Tarnjit Singh Shergill fullførte jusstudiet i 2015 og har jobbet i CMS Kluge siden 2023. Fra 1. februar er han ute i foreldrepermisjon i seks måneder. Foto: Geir Egil Skog

Vi som er en del av mangfoldet i advokatbransjen, må være gode rollemodeller. Vi må ikke trekke opp stigen etter oss, og huske på at det ikke finnes noen «one size fits all», skriver Tarnjit Singh Shergill.

Ikke la deg skremme - ta din rettmessige plass

Som den yngste sønnen i en søskenflokk på fire med innvandrerforeldre fra Punjabi i India, født og oppvokst i Lier, har jeg alltid vært en minoritet. Enten det var som en av få elever på skolen med minoritetsbakgrunn, som en av få jusstudenter med minoritetsbakgrunn, eller nå som en av få advokater med minoritetsbakgrunn.

I den daglige utførelsen av mitt arbeid er ikke min minoritetsbakgrunn noe som ofte kommer på spissen. Jeg arbeider i stor grad med å være rådgiver for profesjonelle parter, og ofte er internasjonale aktører med på en eller flere sider av transaksjonen.

Ettersom jeg er oppvokst i et flerkulturelt hjem, er det enklere for meg enn for kollegaene mine å forstå visse kulturelle nyanser, dersom vi samarbeider med rådgivere fra India eller andre deler av Asia. Det er en økende trend at vi ser stadig flere investeringer og transaksjoner med et indisk tilsnitt, selv om det fortsatt ikke er noe som krever daglig oppmerksomhet.

HVOR TRYKKER SKOEN?

Det er utfordrende å snakke om mangfold i advokatbransjen og mangelen på flere med mangfoldsbakgrunn, når advokatbransjen ikke utgjør et homogent miljø, og den faktiske situasjonen varierer fra firma til firma. Det er ingen «one size fits all».

Vi har store forretningsjuridiske advokatfirmaer som tilbyr rådgivning til næringslivet, meget spesialiserte små firmaer, og mindre firmaer som spesialiserer seg på strafferett og fri retts hjelp. Det kan være ulike utfordringer knyttet til mangfold i alle disse firmaene, men de blir ofte blandet sammen som en «bransje».

For å kunne løse utfordringen i advokatbransjen, må det først stilles riktige

spørsmål. Hva er grunnen til at det er få advokater med mangfoldsbakgrunn? Er det fordi det er få søkere med mangfoldsbakgrunn som søker til advokatfirmaene? Hvis ja, hvorfor det? Har de et ønske om en annen karrierevei, eller tenker de at det ikke er plass til dem?

Det er vanskelig å trekke frem konkrete løsningsforslag når man ikke vet hvor skoen trykker.

RESPEKTER ALLES OPPLEVELSER

Noe vi som er en del av mangfoldet i advokatbransjen kan gjøre, er å være gode rollemodeller. Det innebærer at vi ikke må trekke stigen opp etter oss. Det å ha gode rollemodeller som har tråkket stien man selv ønsker å gå, utgjør et viktig første møte med bransjen. Da er det desto viktigere at vi stiller oss disponible til å diskutere, og til at jusstudenter – både med og uten minoritetsbakgrunn som ønsker eller vurderer samme karriereløp – skal kunne kontakte oss.

Jeg kan kun uttale meg på vegne av min egen erfaring og mine inntrykk. Mitt fokus har alltid vært at min minoritetsbakgrunn ikke er noe negativt, hverken for meg som person eller for min karriere. Jeg ser på ordet mangfold som noe som legger til, og ikke noe som trekker ifra.

Jeg har hverken møtt eller sett at det foreligger noen systematiske hindringer som holder minoriteter fra å bli ansatt i de store forretningsjuridiske firmaene. Det er viktig å påpeke at selv om jeg ikke har opplevd noen systematiske hindringer selv, så betyr det ikke at andre ikke har det. Deres opplevelse må respekteres og tas på alvor.

Samtidig må det understrekes at selv om et firma ikke har nok mangfold, er ikke dette ensbetydende med at det ikke er plass til minoriteter. Ikke la deg skremme, og ta din rettmessige plass. •



Bako Hawramy (27)

Advokatfullmektig i HELP Forsikring

Tidligere fylkesleder for AUF i Vestfold, landsstyremedlem i AUF og kommunestyre-representant for AP i Færder kommune.

BOSTED: Oslo

SPESIALITET: Jobber med avhendingssaker

UTDANNING: Master i rettsvitenskap, UiO

Se til Barcelona!

I årene 1988–1996 ble Johan Crujff, en tidligere legendarisk spiller, trener for herrelaget til FC Barcelona. Noe av det første han gjorde, var å fjerne de fysiske kravene, for eksempel til høyde og styrke, som ble stilt til spillerne på Barcelona-akademiet.

Johan Crujff mente, til stor fortvilelse for sine kolleger, at alle disse kravene måtte fjernes. Dette fordi han så at de spillerne som ikke hadde passet inn i de strenge kravene til akademiet og fotballen generelt, hadde funnet alternative måter å bli gode på. For eksempel kunne noen være utrolig raske til å sende en pasning, til å drible, eller til å lese spillet.

Dette kan overføres til arbeidslivet. Hvis vi bruker kun én formel eller ett sett med krav i ansettelsesprosesser, vil vi sitte igjen med de samme spillerne hele veien. Men hvis vi fjerner disse kravene og heller ser menneskene for de unike egenskapene de har, vil vi få langt flere styrker å spille på. Både de fysiske sterke spillerne, og de teknisk gode.

Gjennom mange år i politikken, i lag og foreninger har jeg reflektert rundt spørsmålet om mangfold, og til tider jobbet mye med det. Jeg er født i Kurdistan og kom til Norge som fireåring. Dette bærer med seg en styrke, ettersom flerkulturelle barn ofte blir veldig tilpasningsdyktige. Men på den andre siden har jeg gjentatte ganger tatt meg selv i bare å se utfordringene gjennom mine egne erfaringer.

Lærdommen jeg har lyst til å dele videre, er å huske på at temaet mangfold nettopp er det ordet tilsier, altså svært mangfoldig. Det handler ikke kun om Bako som ble født i Kurdistan. Det handler også om andre med en annen etnisk bakgrunn, en annen legning, et annet kjønn, religion, kultur og utrolig mye mer.

Men er det noe poeng å dra frem dette i det hele tatt? Spørsmålet har vært gjenstand for mange opphetede debatter, og meningen er delte.



På stand for AUF under valgkampen i 2019 med Alma Maria, en venninnes datter.

Det er brukt flere metoder for å fremme mangfold og legge til rette for at alle blir inkludert på en arbeidsplass. Det er utrolig bra, og vi har kommet en lang vei som samfunn. Men til tider får jeg inntrykk av at noen arbeidsplasser prøver å finne en formel for å fremme og dyrke mangfold. Dette reagerer jeg på, og mener kan virke mot sin hensikt.

Mangfoldsbegrepet er veldig vidt. Det skal godt gjøres å finne et tiltak eller en felles formel for alle.

Det som derimot er effektivt, er å bruke kreftene på å se hver enkelt. Hvilke unike egenskaper eller styrker har den enkelte, som følge av de erfaringene de har i livet eller den bakgrunnen de har? •

Johan Crujff (1947–2016) var en nederlandsk fotballspiller som ble Barcelonas mest suksessfulle trener.



Irmelin Brandt Lundøy (33)

Advokat i Preto Askevold Advokatfirma og leder for Yngre Advokater i Vestland krets

BOSTED: Bergen

SPESIALISERING: Straff, foreldretvister og barnevern

UTDANNING: Master i rettsvitenskap fra UiB



Som ung og uerfaren ønsket jeg ikke å snakke om private forhold på jobb. Etter at jeg ble mer åpen, har alt blitt mye enklere.

Mye å tjene på større åpenhet

Jeg vil beskrive meg selv som bifil, og når man snakker om mangfold, synes jeg det er viktig å få frem at jeg ikke har opplevd noen form for negativitet knyttet til min legning.

For noen er det kanskje provoserende at jeg sier dette, men jeg mener det er viktig å fortelle om det positive også. Det er likevel ingen tvil om at advokatbransjen har en lang vei å gå — og at den har mye å tjene på mer åpenhet.

Jeg synes selv at jeg er god til å være åpen, og at den yngre generasjonen advokater er flinkere til det enn den eldre har vært. Selv var jeg heller ikke like åpen før.

Som fersk i bransjen ville jeg være en ansatt som gikk stille i dørene og ikke skapte så mye styr. Selv om jeg aldri har vært i noe skap, ønsket jeg ikke oppmerksomhet rundt mine personlige forhold. •

Etter hvert som jeg ble tryggere og fikk mer erfaring, var det kjekt å dele mer av privatlivet også, selv om det er enkelte klienter som ikke får vite at jeg er gift med en kvinne. Det hører riktignok sjeldenhetene til.

Å være åpen er rett og slett mye enklere, samtidig som at man, etter min erfaring, får det bedre på jobb. •



Irmelin Brandt Lundøy (foran) giftet seg med Nathalie i april 2022. Foto: Privat

”
Som fersk i bransjen ville jeg være en ansatt som gikk stille i dørene og ikke skapte så mye styr.

”
Hvis vi bruker kun én formel eller ett sett med krav i ansettelsesprosesser, vil vi sitte igjen med de samme spillerne hele veien.



Anh Ngoc Tran (35)
Head Of Finance Operations
i Selmer
BOSTED: Oslo
SPECIALISERING: Strategi, business development og digitalisering/effektivisering
UTDANNING: Executive Master of Management, Handelshøyskolen BI

Anh som liten sammen med sin far og storebror i Oslo sentrum 17. mai.



Som barn skiftet jeg navn for å bli mer norsk, og jeg har hele tiden vært opptatt av at jeg ikke skal skille meg ut. Men da faren min ble kreftsyk, endret det seg.

Fra Anh til Ann ... og tilbake igjen

Jeg anser oppveksten min som relativt vanlig. Jeg kan ikke si at jeg hele tiden kjente på at jeg var annerledes, selv om oppveksten selvsagt var preget av at jeg hadde en annen kultur hjemme enn de fleste andre.

Når jeg tenker tilbake er det likevel noen situasjoner som peker seg ut. Episoder fra barndommen som gjorde at jeg fra tidlig alder ønsket å fornorske meg.

Et eksempel er navnet mitt og hvordan jeg alltid gruet meg til at det skulle bli lest høyt da jeg gikk på skolen. Jeg visste alltid at det var min tur da de voksne nølte før de leste det, og gjerne med feil uttale. For meg ble det en tydeliggjøring av at jeg ikke var som alle andre.

I en lang periode ba jeg derfor vennene mine om å kalle meg «Monica» før jeg i 8. klasse endret fornavnet mitt fra «Anh» til «Ann».

HVERDAGSLIGE PÅMINNELSER

Foreldrene mine kom til Norge i 1979 etter å ha flyktet med båt etter Vietnamkrigen. Både min storebror og jeg er født i Norge, og oppvokst i Bærum.

Faren min lærte meg veldig tidlig at jeg må bevise meg selv ekstra, sammenlignet med andre. «Vær pliktoppfyllende, og bare bøy nakken og jobb hardt. Ikke skill deg ut eller ta for mye plass, og aldri gi arbeidsgiver en grunn til å ta deg på noe, for hvis noe skjer, så er det du som må gå». Dette har vært en del av meg så lenge jeg kan huske.

Selv fikk jeg min første jobb som veldig

ung, og i de fleste jobber jeg har hatt siden endt studie har jeg vært mer eller mindre alene om å være norskfødt med innvandrerforeldre. Ofte har jeg vært en av veldig få kvinner også.

Det er særlig i sosiale sammenhenger, at forskjellene blir størst. Mine referanserammer er ikke hytta, skitur eller julefeiring. I hverdagen, både i jobb og privat, får jeg stadige påminnelser om at jeg ikke blir ansett som norsk. Er jeg innom en butikk på Aker Brygge blir jeg ofte snakket engelsk til. Jeg får spørsmål om hvor jeg egentlig er fra, og kommentarer på hvor flink jeg er i norsk.

Med alderen har jeg funnet ut at jeg føler mest tilhørighet med min familie og vennekrets som består av en mangfoldig gruppe med mennesker. Det handler ikke om å være med andre som har vietnamesisk bakgrunn, men heller om å være med mennesker som også har andre referanserammer for hva det vil si å være norsk.

TILBAKE TIL «ANH»

Faren min har alltid vært hardtarbeidende, og i over førti år jobbet han som urmaker i Bjerke. Gjennom hele min oppvekst snakket han sjeldent om sin egen bakgrunn, men i mars 2021 skjedde det et skifte da han ble diagnostisert med kreft, og fikk beskjed om at han hadde kort tid igjen. Han fortalte sin historie om flukten fra Vietnam og opplevelsen av å flykte til Norge, og om hvor hardt han har jobbet for å skape et bedre liv for oss her.

” I hverdagen, både i jobb og privat, får jeg stadige påminnelser om at jeg ikke blir ansett som norsk. Er jeg innom en butikk på Aker Brygge blir jeg ofte snakket engelsk til.



Dette er båten som fraktet Anhs far ut av Vietnam. På taket står det «SOS». Han og de andre menneskene om bord ble reddet av et norsk tankskip.



Hjemme har Anh laget en bildevegg som viser glimt av hennes familiehistorie.

Kort tid etter hans bortgang slapp Karpe låten «Baraf/Fairuz», og Yohan Shanmugaratnam skrev en kommentar i Klassekampen hvor han virkelig satte ord på følelser jeg har hatt, men aldri klart å uttrykke. Om hvordan det er å vokse opp med innvandrerforeldre og hvordan våre foreldre er vår siste kobling til røttene våre.

Da Karpe så vant Spellemannprisen i fjor, oppfordret Magdi oss med innvandrerforeldre til å ta vare på historien vår og snakke høyt om den, fordi også vår historie er en del av den norske historien.

Dette, kombinert med min fars åpenhet, har gjort at jeg har valgt å være mer åpen om disse temaene. Jeg er veldig stolt av min families bakgrunn, og vil ikke lenger prøve å passe inn og fornorske meg. Derfor har jeg tatt navnet mitt tilbake.

ÅPENHET, DIALOG OG REPRESENTASJON

Skal man lykkes med mangfold er representasjon svært viktig. Jeg hadde nesten ingen forbilder som så ut som meg da jeg var yngre. Man må se at det er rom for å være seg selv, og føle at man har en tilhørighet.

Som ung og uerfaren er det ikke så lett å tørre å stikke seg ut. Jeg har erfart i Selmer at min åpenhet har ført til at jeg får flere spørsmål, og det leder ofte til mange gode samtaler som bidrar til økt bevisstgjøring. Og akkurat det, bevisstgjøring, er veldig viktig. •



Olav Skolseg Ree (35)
Advokatfullmektig i Lippestad, Andersen & Bache-Wiig
BOSTED: Gjerdrum
SPECIALISERING: Allmennpraktiker, men med stor interesse for landbruksrett. Skrev masteroppgave om ekspropriasjon.
UTDANNING: Master i rettsvitenskap ved UiO.

Det var ingen andre som meg

Mitt navn er Olav Skolseg Ree. Jeg er 35 år gammel og advokatfullmektig i Advokatfirmaet Lippestad, Andersen & Bache-Wiig. Jeg har cerebral parese som følge av at jeg ble født så tidlig som i uke 25 på sykehuset i Levanger.

I kke alle nyfødte overlever en så tidlig fødsel, og i alle fall ikke i 1988. Det gjorde derimot jeg, og det er det nok ikke mange advokatfullmektigere som kan skryte på seg. Jeg bruker rullestol — en aldrende Permo-bil C500 for bilentusiastene der ute.

Jeg merket fort at jeg skilte meg ut da jeg begynte på jussen i Oslo. Statistisk sett er det dessverre færre mennesker med funksjonsnedsettelse som tar grunnutdanning, og da blir det — atter dessverre — enda færre som tar høyere utdanning.

Jeg husker at jeg så en student i rullestol da jeg begynte ved fakultetet. Hun gikk ut innen jeg var ferdig med andre avdeling. Jeg skal ikke si at det ikke var flere, men jeg så ingen i løpet av tiden jeg gikk der. Noen store mengder kan det derfor ikke ha vært. For øvrig observerte jeg også kun meg selv i rullestol under Advokatenes fagdager i fjor — selvsagt med forbehold om at jeg ikke så alle som var der.

Dette fører til at man blir en slags blanding av pionér og forsøkskanin. Det virker ikke for meg som at fakultetet var særlig forberedt på at det kunne komme en student i rullestol.

FIKK PRAKSISOPPHOLD

I studietiden hørte jeg om prosjektet «Jobbstafetten» i regi av Oslo Kommune, hvor de samarbeidet med flere arbeidsplasser om å gi mennesker med nedsatt funksjonsevne et praksisopphold. Det var et opphold på noen uker, og blant arbeidsplassene som var med på prosjektet, var ordfører Fabian Stang og Geir Lippestad i advokatfirmaet Lippestad.

Som justudent fikk jeg være studentmedarbeider hos Lippestad, og jeg fikk med dette et kjær-

komment innblikk i advokatbransjen. Et visst inntrykk må jeg jo ha gjort, ettersom jeg fikk beskjed om å ta kontakt når jeg var ferdig utdannet. Jeg gjorde som jeg fikk beskjed om, og nå har jeg jobbet som advokatfullmektig her i ett år.

Det er mitt inderlige håp at det en gang vil bli like naturlig å se en person i rullestol prosedere for dommerne i Høyesterett, som det i dag er å se kvinner gjøre det samme.

der hos Lippestad, og jeg fikk med dette et kjær-

komment innblikk i advokatbransjen. Et visst inntrykk må jeg jo ha gjort, ettersom jeg fikk beskjed om å ta kontakt når jeg var ferdig utdannet. Jeg gjorde som jeg fikk beskjed om, og nå har jeg jobbet som advokatfullmektig her i ett år.

MÅ GIS MULIGHET

Skal dette målet realiseres, så er hver enkelt naturligvis nødt til å gjøre en betydelig innsats på skolebenken. Samtidig er det avgjørende at man faktisk får mulighet til å legge ned den innsatsen som må til. Selv var jeg dyktig og heldig, idet jeg gikk ut med toppkarakter i de fleste fag unntatt gym.

I tillegg må det nok til en innsats som går over



Olav Skolseg Ree er oppvokst på Levanger i Trøndelag, men bor på Gjerdrum hvor han også har familie. Han pendler daglig inn til Oslo til jobben som advokatfullmektig i Lippestad, Andersen & Bache-Wiig. Foto: Geir Egil Skog

Ree har noen få faste assistenter som rullerer på å assistere ham ved gjennomføring av enkelte praktiske ting i arbeidshverdagen. Her sitter han på kontoret sitt sammen med Linn Dreier, som transkriberer det Ree sier slik at teksten kommer opp på skjermen til begge to. Foto: Geir Egil Skog



En heis for å komme opp trappa ved inngangspartiet i bygget, var montert lenge før Ree begynte som advokatfullmektig hos Lippestad. Slike enkle og inkluderende tiltak er avgjørende for at det skal være praktisk mulig for rullestolbrukere som Ree å komme seg på kontoret, forteller han. Foto: Geir Egil Skog

” Det å få en sjanse – når man er kvalifisert til å studere faget – burde ikke være overlatt til enkeltpersoners godhet og forståelse.

flere instanser: Både i NAV, kommuner, fakultetene og ikke minst hos bransjen selv.

Det er en forslitt klisje, men advokatbransjen bør heve blikket utover de rene karakterer og eksamensresultat i de tilfellene hvor de ser at kandidaten kan inneha en mangfoldskompetanse. For eksempel vil enhver jeg søker jobb hos, vite hvilken karakter jeg fikk i obligasjonsrett. Det de nødvendigvis ikke vet, er at eksamen ble avlagt ved diktat til en skribent jeg møtte et kvarter før eksamen skulle starte. Hva hvis skribenten i slike situasjoner har dårlig hørsel, for eksempel?

Det ville vært en interessant øvelse å arrangere eksamen på denne måten for alle studenter, og sett hvordan det hadde påvirket eksamensresultatene.

LIKE GOD

Et strakstiltak for å bedre situasjonen, kunne vært at advokatfirmaene i regi av Advokatforeningen garanterer et visst antall studiejobber til studenter i rullestol. Slik kunne de fått relevant kompetanse, uten å måtte konkurrere om jobbene, en

konkurranse som ikke er så rettferdig som man gjerne fremstiller den som.

Det å få en sjanse – når man er kvalifisert til å studere faget – burde ikke være overlatt til enkeltpersoners godhet og forståelse. Så får man heller ta saken opp igjen til vurdering dersom studenter med funksjonsnedsettelse begynner å søke seg til de juridiske fakultetene i hopetall.

En myte som jeg avslutningsvis vil til livs, er at det er behov for enormt mye tilrettelegging. Selv om man ikke kan vite årsaken sikkert, kan det jo virke som at mange har en slik oppfatning, basert på antallet intervjuer jeg aldri ble innkalt til som jobbsøker.

For eksempel kan jeg i mitt firma gjøre den samme jobben som kollegaene mine – bare med et litt større fullmektigkontor på ti kvadratmeter, og med forståelse for at jeg må ha en assistent og tid til å gjøre en god juridisk vurdering, uten utelukkende press om fakturerbare timer.

Det er også en fordel om arbeidsstedet har nok heiser. Det har heldigvis Lippestad, Andersen & Bache-Wiig. •



Advokatfirmaet Lippestad, hvor Ree ble ansatt som fullmektig i begynnelsen av 2023, har nylig fusjonert med Andersen & Bache-Wiig. Alle advokatene fra sistnevnte firma har nå flyttet inn i Lippestads lokaler på Sehesteds plass i Oslo sentrum. Foto: Geir Egil Skog



Johan Djäken (34)

Advokat i Wiersholm

BOSTED: Oslo

SPESIALISERING: M&A og selskapsrett

UTDANNING: Master of laws fra Uppsala universitet og B.Sc. Business & Economics fra Stockholm School of Economics (SSE)

- For min del spiller menneskers synlige egenskaper en veldig liten rolle

Jeg er homofil (og svensk). Min opplevelse hos Wiersholm er at dette har vært irrelevant. Jeg har alltid følt meg komfortabel med å være meg selv, både i firmaet og blant nesten alle ansatte.

For en stund siden ble jeg en del av firmaets mangfoldsutvalg. Utvalget jobber bredt med aspekter knyttet til mangfold. Spesielt gledelig for meg personlig er fokuset som ligger på intellektuelt mangfold.

For min del spiller menneskers synlige egenskaper en veldig liten rolle - det er de forskjellige erfaringene, perspektivene og synsvinklene som er interessante.

Det er en annen sak at ytre attributter kan bety at personen har nettopp slike andre erfaringer, perspektiver og synsvinkler - men basert på min erfaring er det langt fra en selvfølge. •



Saloume Djoudat (46)

Advokat og partner i Bull

BOSTED: Asker

SPESIALITET: Selskapsrett, transaksjoner, kontraktsrett, forhandlinger og tvisteløsning.

UTDANNING: Master i rettsvitenskap ved UiO, Law School, University of North Dakota, USA.

- Kulturforståelse inngir tillit

Jeg har lyst til å fokusere på fordelen med å være minoritet i advokatbransjen. Innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre utgjør nå 19,9 prosent av befolkningen. I tillegg kommer mellom 16 og 17 prosent av den totale omsetningen i advokatbransjen fra utenlandske klienter, ifølge Advokatforeningens bransjeundersøkelse.

Tallene understreker viktigheten av å forstå kundene på tvers av landegrenser og kulturer for å kunne kommunisere godt.

Jeg har en del klienter med minoritetsbakgrunn som ofte gir uttrykk for at jeg forstår dem bedre. Det er ikke en henvisning til at vi snakker samme språk, da de ofte har et annet språk enn mitt morsmål, som er farsi.

Jeg tror det skyldes det kulturelle bakteppet mitt. Selv om vi som advokater kan ha den samme faglige kompetansen, kan vi ha ulike tilnærminger. Ved å kjenne til referanser, ulike spilleregler og kulturelle koder, kommer jeg tettere på mine klienter, og inngir tillit. Dette forenkler samarbeidet og fører ofte til gode og lange klientrelasjoner.

I min arbeidshverdag prøver jeg å leve etter den gylne regel om å være ydmyk, og ikke undervurdere verdien av ulike bakgrunner og hva hver enkelt kan bringe til torgs. Det tror jeg vi alle advokater kan bli flinkere til. •

”

Ved å kjenne til referanser, ulike spilleregler og kulturelle koder, kommer jeg tettere på mine klienter, og inngir tillit.



Berit Reiss-Andersen (69)

Partner (H) i Andenæs Aaløkken Veum

Nobelkomiteens leder fra 2018–2023, tidligere leder av Advokatforeningen, leder lovutvalget for strafferett og straffeprosess, fast forsvarer Oslo tingrett og Borgarting.

BOSTED: Oslo

UTDANNING: UiO

Det er mange ulemper med å bli gammel, men én fordel er å ha mye erfaring. Jeg tenker det er bra for alle advokatkontorer å ha godt voksne advokater sammen med unge folk.

- En dyktig advokat vil alltid være ettertraktet

De unge er kjappe, tenker litt annerledes og blir begeistret for nye ting. Det de mangler er erfaring, men det har heldigvis jeg!

Det er ikke aldersdiskriminering at partnerutbytte går ned etter fylte seksti år eller litt senere. Da har jo den samme advokaten nytt godt av høyere utbetalinger i yngre år. En senior partner med høy omsetning vil jo uansett bli ivaretatt. Når man blir eldre, gir jo advokatyrket mulighet for å trappe ned. Men da tjener man også mindre. Er det så galt?

KLIENTEN VELGER

En større utfordring – både for den enkelte advokat og for firmaene – er hvordan man skal tenke på advokatkarrieren i et livsperspektiv. Det er perioder i livet man av ulike grunner ikke produserer helt på topp. Både for den enkelte og for advokatfirmaene er det viktig å akseptere dette.

I det lange løp er man best tjent med å beholde gode advokater, og at man kommer over de kneiker livet byr på.

For min egen del har jeg ikke mye erfaring med å bli aldersdiskriminert, men kan sikkert ha skjedd uten at jeg merket det. Noen vil ganske sikkert ikke være representert av en eldre dame som meg, mens andre foretrekker det.

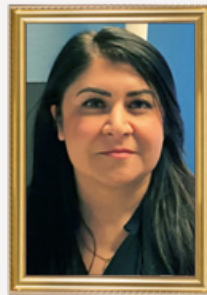
Sånn er det å være advokat. Klienten har rett til å velge deg og velge deg bort. Da jeg var ung advokat på åttitallet var det mer nærliggende å tro at kombinasjonen ung + kvinne var en avgjørende faktor for å bli valgt bort, og det krevde en innsats å få lov å slippe til. •



Berit Reiss-Andersen har i en årrekke engasjert seg i samfunnsdebatten og kjempet for advokatprofesjonens interesser både nasjonalt og internasjonalt. Inntil nyttår ledet hun Nobelkomiteen. Her med foto av fredsprisvinneren for 2023, iranske Narges Mohammadi. Foto: Terje Pedersen / NTB

”

Da jeg var ung advokat på åttitallet var det mer nærliggende å tro at kombinasjonen ung + kvinne var en avgjørende faktor for å bli valgt bort.



Dalia Armada (43)

Advokatfullmektig i
Advokatfirmaet Hazeland

BOSTED: Oslo

SPELISERING: Barne- og familierett, utlendingsrett, arbeidsrett, strafferett og barnevernsrett.

UTDANNING: Master i rettsvitenskap, UIO. Flerkulturell forståelse, HiBu. Videreutdanning ved politiets utlendingsenhet, tilrettelagt avhør av barn, identifisering av ofre for menneskehandel, etterforskningsmetode.

”

Møtet med Anne ble et vendepunkt som fjernet all tvil – jeg ville bli advokat, akkurat som henne.



Fire skruer og en plate holder hodet på plass.



Nektet å godta uførstempel etter bilkræs

Jeg bestemte meg for å studere juss da jeg som 22-åring ble definert som ufør av leger og av NAV. Nå lever jeg ut advokatdrømmen sammen med mitt forbilde.

Jeg er opprinnelig kurder fra Iran, og allerede på første skoledag skilte jeg meg ut som den eneste som ønsket å bli advokat. Mens mine jevnaldrende drømte om å bli leger, ingeniører eller lærere, var min lidenskap rettet mot rettssalen. I mitt hjemland, der demokrati ikke er utbredt, var advokatyrtket en mindre farbar vei.

Min familie og jeg kom til Norge som kvoteflyktninger i 1998, da jeg var 16 år gammel. Til min store skuffelse støttet ikke mine foreldre, spesielt ikke min far, mitt ønske om å forfølge advokatdrømmen. Han håpet at vi en dag skulle kunne vende tilbake til hjemlandet, og mente at en juridisk utdanning da ville være meningsløs. Derfor endte jeg opp med å studere helsefag.

Som 20-åring ble livet mitt kastet ut av kurs i en bilulykke der jeg ble påført alvorlige og varige skader. Jeg svingte unna for å unngå å kjøre på en elg, og havnet utfor veien. Bilen rullet rundt, og jeg ble hardt skadet. Jeg lå i koma i to uker, og pådro meg brudd i nakken, i hoften og bekkenet, i tillegg til nerveskader i begge armene.

I nakken har jeg en plate med fire skruer som holder hodet oppe. Jeg har vært gjennom flere operasjoner og langvarig rehabilitering.

MØTET MED ANNE

Den dramatiske hendelsen viste seg å bli en velsignelse. I en alder av 21 år fikk jeg høre både fra NAV, leger og spesialister at jeg var ufør, og at jeg ikke ville klare å stå i noen form for jobb, hverken da eller i fremtiden. Jeg nektet å akseptere dette, og sa rett ut at dette er det meg og bare meg som avgjør.

Jeg ønsket å følge drømmen min om å studere juss, selv om usikkerheten absolutt var til stede.

Skjebnen tok en ny retning da jeg møtte advokat Anne Hazeland. Hun representerte meg i erstatningssaken etter bilulykken. Møtet med Anne ble et vendepunkt som fjernet all tvil – jeg ville bli advokat, akkurat som henne. Hennes skarpe intellekt, omsorgsfulle natur, dybdekunnskap og direkte måte å være på inspirerte meg.

Til tross for motstand fra mange kanter støttet Anne meg urokkelig, og ga meg selvtillit til å forfølge advokatdrømmen min. I 2004 begynte jeg

på jusstudiet ved Universitetet i Oslo. På tross av sykehusbehandlinger og mange hindringer som kom min vei, klarte jeg å fullføre utdanningen i 2009.

PERSONLIG TRIUMF

Jeg opprettholdt kontakten med Anne etter studietiden, og begynte å jobbe i politiet. Jeg har hele tiden jobbet hundre prosent. I 2022 begynte jeg som advokatfullmektig i Suleiman & co. I 2023 oppdaget jeg at Anne søkte etter en advokatfullmektig. Det var et magisk øyeblikk! Selv om jeg trivdes godt og hadde flinke kollegaer, grep jeg øyeblikkelig muligheten.

Nå lever jeg drømmen min i Advokatfirmaet Hazeland i Oslo. Anne er ikke bare min mentor, men også min arbeidsgiver. Jeg ser frem til å suge til meg hennes visdom og erfaring, og jeg er begeistret for å være en del av hennes team. Å jobbe med henne føles som en personlig triumf for meg. Jeg ser frem til å skape en bemerkelsesverdig fremtid i rettens tjeneste sammen med henne. •



Dalia Armada sammen med advokaten hun ser opp til; Anne Hazeland.
Foto: Nina Schmidt



Stig L. Bech (58)

Partner i Wiersholm

BOSTED: Oslo

SPESIALISERING: Bank og finans, eiendom, offentlig sektor og retail.

UTDANNING: Cand.jur. UiO

Tidligere mangfoldsarbeid, for eksempel i bedrifter, hadde gjerne som mål at man skulle oppstille kriterier for hva som var mangfoldig. Man skulle kunne sjekke av for en serie egenskaper hos menneskene man hadde ansatt.

- Mangfoldsarbeid må være basert på et reelt ønske om reelt mangfold

Hadde man nok av de riktige egenskapene, så som etnisk bakgrunn, ulik alder, jevn fordeling av ulike kjønn og så videre? Hvis ja, så hadde man også et mangfoldig miljø. Men hva er det egentlig man gjorde? Man laget stive kriterier for det som skulle være mykt og tøyelig, vidtrekkende og fleksibelt. Man prøvde å putte mangfoldet inn i en boks, for å kunne dokumentere at man «oppfylte».

Jeg har brukt mye tid de senere årene på mangfoldsarbeid. Mitt ønske har vært å skape rause rom for toleranse, basert på en rotfestet tro på bredde og mangfold.

Miljøet i advokatfirmaene omtales tidvis som konservativt, som stivt og konformt. En slik oppfatning stemmer ikke med mine opplevelser som fullmektig, advokat og partner i snart 35 år.

Dette gjelder både egne opplevelser, ikke minst knyttet til en noe varierende mental helse, men også i den generelle politikken som har utviklet seg i firmaene.

GRUNNLEGGENDE LIBERALE

La meg forklare: Jeg tror mange av firmaene — for



– Jeg følte skam, og ønsket ikke å eksponere den siden av meg, sa Stig L. Bech i et intervju med TV2. Han hadde bipolar lidelse i mange tiår før han åpnet opp om den. Foto: Sigurd Fandango, Dagens Næringsliv

eksempel Wiersholm der jeg er partner i dag — har en grunnleggende liberal innstilling, og et ekte liberalt sinnelag.

Med det liberale kommer også det mangfoldige, altså romsligheten som den liberale friheten gir. Dette kombineres med det kommersielle; med ønsket om å drive økonomisk bærekraftige virksomheter.

I en slik kombinasjon av liberalitet og kommersialitet skapes det et godt klima for mangfold.

De menneskene som utgjør et firma, må være kvalifiserte fagpersoner, ja, det ligger der. Men utover det har

man plass for alle personligheter og egenskaper. Belønningen ved å skape slike vide miljøer er blant annet et bredest mulig rekrutteringsgrunnlag.

Når man leter etter de kvalifiserte fagpersonene, kan man lete i hele sortimentet av mennesker — og sjansen for å finne de kvalifiserte blir større. I tillegg blir det ofte veldig hyggelig. Kvalifiserte fagpersoner som er hentet fra et bredest mulig utvalg, gir mye av seg selv, og impulsene blir rike.

Jeg ønsker å gi en ektefølt honnør til firmaene. De gjør mye bra. •

” Når man leter etter de kvalifiserte fagpersonene, kan man lete i hele sortimentet av mennesker – og sjansen for å finne de kvalifiserte blir større.

- Ærlighet skaper tillit

Advokat Stig L. Bech i Wiersholm høstet mye honnør da han for tre år siden – over hele forsiden av Dagens Næringsliv – fortalte at han har bipolar lidelse.

– Jeg hadde tro på at det kunne være et lite bidrag i arbeidet med å alminneliggjøre psykiske lidelser, sa Bech til Advokatbladet etter intervjuet i Dagens Næringsliv.

Bech har i årevis blitt rangert som en av landets fremste advokater innen fast eiendom, men sitter også i styret i Bipolarforeningen Norge.

Belastningene ved åpenhet er mindre enn fordelene ved åpenhet, har Bech uttalt tidligere.

– Ærlighet skaper ofte tillit og gjensidig fortrolighet, som igjen gir grunnlag for trygge relasjoner, også profesjonelt. Ting er som de er, og bør omtales som de er. Samtidig er det viktig alltid å tenke gjennom situasjonen individuelt. For mange er det fortsatt mange gode argumenter som tilsier å holde litt igjen, sa han.

Advokater bør tørre å være mer åpne om andre sider av seg selv enn det rent faglige, oppfordrer han.

– Ja, jeg mener det – og jeg tror også at advokater i stadig større grad byr mer på seg selv. Dette skal likevel ikke overdrives, det viktige er å kunne faget og jobbe profesjonelt med de verktøyene man rår over i klientens interesse. Men i den sosiale interaksjonen, i det å skape muligheter og åpninger, så

ligger det et stort rom for å etablere tillit og trygghet over forhandlingsbord eller i andre prosesser.



Å være tro mot egne verdier vil alltid ha sin pris

Folk må forstå hva ekskluderende holdninger kan gjøre med de som blir rammet. Ingen erfaringer skal bagatelliseres, og vi må tørre å etterleve verdivalgene vi tar – selv om vi risikerer å bli stående alene.

MITT RÅD TIL UNGE MED MINORITETSBAGGRUNN

Ved valg av arbeidsgiver er det viktig å følge med på hvilke selskaper som etterlever sine kommuniserte verdigrunnlag. Hvilke saker engasjerer de seg i og hvordan ivaretar de egentlig sine ansatte? Snakk med andre advokatfullmektiger og bruk nettverket deres som referanse. Søk også informasjon om sammen-setningen i ledergruppen og i selskapets styre. Mangfoldet i disse rommene representerer utgangspunktet for om advokatfirmaet har lyktes med mangfold eller ikke.

Høsten 2023 tok Uzma Bhatti, sammen med Vjosa Maxhuni, initiativ til en innsamlingsaksjon blant advokater til inntekt for humanitærhjelp i Gaza. Også i sosiale medier har hun utvist et sterkt engasjement for saken. Foto: Kari Hegstad

Uzma Sadaf Bhatti (44)

Juridisk direktør i HRP
– en kompetansebedrift innen
by- og samfunnsutvikling

BOSTED: Fornebu

SPESIALISERING: Entrepriserett,
offentlige anskaffelser og kontraktsrett

UTDANNING: Master i rettsvitenskap
ved Universitetet i Oslo



Mitt navn er Uzma Bhatti og jeg er en kvinne med en annen etnisk- og religiøs bakgrunn enn majoriteten i advokatbransjen.

Min motivasjon for å bidra i debatten, har vært mangelfull representasjon i bransjen av bredden i vårt samfunn. Det er langt flere studenter med minoritetsbakgrunn som uteksamineres fra jusstudiet enn de som får jobb på et advokatkontor.

Enda færre minoriteter er det å lokalisere blant «hvitsnippadvokater» der jeg har tilhørighet. Det er viktig for meg ikke å generalisere en hel gruppe advokater, fordi det finnes mange bra mennesker med riktig motivasjon som ønsker å tilrettelegge for mangfold. Realiteten er dessverre likevel at ulike minoriteter ikke får den muligheten de fortjener – kun fordi de er litt annerledes.

BREDDEN I MANGFOLDET

Når selskaper debatterer mangfold, er det ofte to hovedgrupper av minoriteter det fokuseres på – nemlig kjønn og etnisitet. Dette kan illustrere en manglende forståelse for hva mangfold i samfunnet egentlig innebærer. Mangfold i bredden kan inkludere for eksempel funksjonsmangfold, flerkulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold, interseksjonalitet og så videre.

Mangfoldsarbeid handler først og fremst om å skape en naturlig toleranse for alt som kan være annerledes på arbeidsplassen. Dette forutsetter kontinuerlig arbeid fra kompetente ledere. Det hjelper ikke at advokatfirmaer ansetter en Fatima med hijab eller en Erlend i rullestol, og deretter promotere disse aktivt i stillingsannonser som resultat av vellykket mangfoldsledelse. Slike stunt blir gjennomskuet når virkeligheten i selskapet ikke stemmer overens med illustrasjonsbildene.

Promoter heller mangfoldet gjennom gode prestasjoner. Det gjenspeiler god mangfoldsledelse, og er vellykket markedsføring for bred rekruttering av dyktige ansatte.

MANGFOLD SVASKING ER REELT

Det er vanskelig å komme fra at mangfoldsvasking er et faktum i både advokatbransjen og i det øvrige næringslivet. Noe av dette kan muligens være ubevisst, men min påstand er at det i de fleste tilfeller ikke er uvitenhet som er årsaken. I stor grad handler det nok om usunne holdninger til det som annerledes.

Temaet har vært debattert gjentatte ganger i de fleste bransjer over lang tid. De som eventuelt ikke

kjenner til problematikken eller sine egne fordommer fra før, har forhåpentligvis blitt gjort kjent med konsekvensene av hva ekskluderende adferd kan gjøre med de som blir rammet. Det avgjørende er å endre på holdningene til advokater og partnere slik at de forstår konsekvensene av sitt bidrag til forskjellsbehandling av mennesker i vårt samfunn.

Beslutningen om å endre ekskluderende holdninger i samfunnet, handler i bunn og grunn om etterlevelse av verdivalg – uavhengig av om det innebærer at man står alene eller at andre velger det motsatte. Å være tro mot egne verdier vil alltid ha sin pris.

SØK RÅD HOS MINORITETENE

Tilsvarende gjelder også for hvordan annerledeshet blir håndtert på arbeidsplassen. Det er helt ubetydelig hvordan selskaper markedsfører seg i stillingsannonser og på sine hjemmesider, hvis opplevelsen til den enkelte minoritet avviker fra et selverklært ideal om hvor inkluderende selskapet hevder at de er.

Ledere med rekrutteringsansvar og ansvar for mangfoldsledelse bør søke tilbakemeldinger fra minoriteter dersom de ønsker å lykkes med å rekruttere og beholde mangfold i selskapet. Jeg vil også tipse advokatfirmaer som virkelig ønsker å skape en endring, om å kontakte profesjonelle rådgivere som jobber med nettopp dette.

Samtidig er det viktig å trekke frem de advokatfirmaene som har lyktes med inkludering. Det er flott å se at det finnes mange bra ledere i advokatbransjen som etterlever sine uttalte verdier. Jeg observerer hvordan de aktivt markedsfører bredden av dyktige ansatte likt.

KREV NULLTOLERANSE

Jeg har gjentatt dette mange ganger før, men det er likevel viktig å understreke at mangfoldsarbeidet begynner i styrerommet og hos ledelsen. Selskaper som virkelig mener at de ønsker mangfold, må kunne vise til konkrete resultater av eventuelle tiltak de har iverksatt.

Realiteten er derimot at ledelsen i flere advokatfirmaer ikke prioriterer mangfold. Hvorfor dette blir nedprioritert, må toppladene i advokatfirmaene selv reflektere over. Jeg har selv fått innblikk i hvilke skadelige holdninger som finnes gjennom konkrete eksempler fra minoritetspersoner som forteller hva de har blitt utsatt for på arbeidsplassen.

Det er ledelsens ansvar at deres opplevelser ikke bagatelliseres, og at det sikres en nulltoleranse for upassende adferd mot kollegaer. I motsatt fall vil dyktige ansatte forsvinne. •

Selv om jeg hadde rundet seksti da militærkarrieren tok slutt, var planen min likevel målrettet: Jeg ville bli advokat.

Offiseren som gikk i land

På min sekstiårsdag i 2020 avsluttet jeg min militære karriere etter 39 år som offiser i Sjøforsvaret. Jeg har bakgrunn fra Sjøkrigsskolen, og som kommandørkaptein var jeg de siste fem årene av tjenesten sjef for kontraktsavdelingen i Forsvarsmateriell – Maritime kapasiteter.

Da jeg omsider tok steget ut i det sivile liv, hadde jeg jobbet med kontrakter og offentlige anskaffelser i bortimot tretti år. I løpet av disse årene fullførte jeg også cand.jur. ved UiB, og tok etterutdanning i forhandlingsteknikk ved PON på Harvard Law School.

Selv om jeg hadde rundet seksti, følte jeg meg likevel ikke klar for å legge yrkeskarrieren på hyllen. Min plan for neste steg var målrettet: Jeg ville bli advokat. Helt enkelt skulle det derimot vise seg ikke å være.

ALDER VEKTLAGT NEGATIVT

Da jeg i 2020 begynte som ydmyk advokatfullmektig i firmaet som den gang het Dalheim Rasmussen, var det etter en lengre prosess hvor jeg hadde opplevd at både større og mindre aktører i bransjen vektla min alder negativt for en fullmektigstilling. Kanskje ingen overraskelse, men jeg undret meg samtidig over at ikke flere vurderte min bakgrunn som en spennende mulighet for ressursstyrking av egen organisasjon.

Gjennom mine år i Forsvaret opparbeidet jeg meg en tung juridisk fagkompetanse, og fikk erfaring fra ledelse av mange store anskaffelser, forhandlinger og kontraktuelle tvisteløsningsprosesser – både overfor nasjonal og internasjonal verfts- og forsvarsindustri.

Det at vi er mange med rundt ti år igjen i arbeidslivet som har spennende

kombinasjoner av lang livserfaring og solid fagkompetanse, samtidig som vi fremdeles kan være både kreative og fremoverlente, blir nok dessverre ofte feilaktig oversett.

Det reflekteres rett og slett ikke over at seniorer som meg har mye å tilby i form av verdiskapning – også på et advokatkontor. Som kjent er det slett ikke alltid jussen som er utfordrende, men heller faktum og menneskene rundt. Da kommer bred livserfaring og supplerende fagkompetanse sannelig adskillig godt med – til klientenes beste.

REKRUTTER OG BEHOLD SENIORENE

Da Dalheim Rasmussen skulle fusjonere med Harris i 2021, kom Stiegler overraskende på banen og inviterte meg med på laget. Som firmaet jeg forlot, var også Stiegler tydelige i sin vektlegging av kompetanse og verdiskapning, slik at alder ble underordnet i deres beslutning om å ansette en «senior» advokatfullmektig med en særegen portefølje.

I dag har jeg bevillingen på plass, og i Stiegler jobber jeg nå hovedsakelig med næringsforhold, anskaffelser, kontrakter og tvisteløsning. Slett ikke overraskende viser det seg at forsvars- og sikkerhetsindustrien ser nytte av en advokat med lang erfaring fra Forsvaret – med sine anskaffelsesprosesser.

Jeg håper at min lille historie kan være et bidrag til at også andre advokatfirmaer ser alder på søkere og ansatte som en unik mulighet for å tilsikre virksomheten allsidig kompetanse, økt kapasitet og verdiskapning. Avslutningsvis vil jeg derfor oppfordre ethvert advokatfirma til både å rekruttere og beholde godt voksne som del av sin mangfoldsstrategi. Dette til organisasjonens beste – både faglig og miljømessig. •

Thomas Lynum (63)
Advokat i Stiegler Advokatfirma
BOSTED: Bergen
SPECIALISERING: Sjørett og offentlige anskaffelser
UTDANNING: Master i rettsvitenskap ved UiB, Sjøkrigsskolen og Stabsskolen, og etterutdanning ved Program on Negotiation ved Harvard Law School



”
Jeg oppfordrer ethvert advokatfirma til både å rekruttere og beholde godt voksne som del av sin mangfoldsstrategi.

– Her er vi på øyen Geoje i Sør-Korea i 2017, på verftet til tidligere Daewoo Shipbuilding & Marine Engineering. Anledningen for besøket var dåpen av KNM Maud, som jeg her står om bord på, og som den gang var under bygging ved verftet, forteller Thomas Lynum. Foto: Privat



Shabneet K. Bains (34)
Advokat (senior associate) i Wiersholm
BOSTED: Oslo
SPESIALISERING: M&A
UTDANNING: Master i rettsvitenskap, UiO, bachelor i kultur- og samfunnsfag, UiO.

Minoritetsdilemmaet

For meg, og kanskje for andre med minoritetsbakgrunn, er det alltid et underliggende dilemma; å forsøke å passe inn, eller å jobbe for endring. Jeg tror at en av grunnene til at dette dilemmaet oppstår, er at man allerede skiller seg ut, og derfor tenker at det er bedre å ligge lavt. Samfunnet og folk generelt liker jo ofte de som tilpasser seg, og ikke er vanskelige.

Som nyansatt i et stort advokatfirma kan jeg ikke si at jeg aktivt jobbet for å fremme åpenhet og inkludering i mine første år hos Wiersholm. Men etter hvert som tiden er gått, og jeg er blitt tryggere på meg selv, har jeg blitt mer og mer opptatt av å bidra til at Wiersholm er en inkluderende arbeidsplass.

Jeg mener at det er viktig å tilrettelegge for endring, for eksempel ved å ha et forum der problemstillinger knyttet til inkludering og mangfold kan diskuteres.

Da vil det være enklere for ansatte å spille inn ideer, tanker, tiltak som åpent kan diskuteres – samtidig som man jobber med å skape en kultur hvor alle er mer mottagelig og innstilt på å diskutere denne typen problemstillinger. Dette vil skape rom for diskusjon, refleksjon og forhåpentligvis økt forståelse for hverandre. •

”
For meg, og kanskje for andre med minoritetsbakgrunn, er det alltid et underliggende dilemma; å forsøke å passe inn, eller å jobbe for endring.



Matora Yoga (41)
Advokat i Help Forsikring. Tidligere rådgiver i Justis- og beredskapsdepartementet og i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.
BOSTED: Oslo
SPESIALISERING: Kontrakt- og kjøpsrett
UTDANNING: Master i rettsvitenskap, UiO

- Det er viktig for advokatstanden at flere med mangfoldsbakgrunn får innpass

Mine foreldre kom fra Sri Lanka på 1970-tallet, og jeg er født og oppvokst i Norge. Jeg har likevel med meg kultur, tradisjoner og språk.

Jeg anser meg selv som en person med flerkulturell bakgrunn. Som advokat tenker jeg at dette er positivt av flere grunner.

Selv om mine foreldre hadde fokus på integrering, har jeg perspektiver og erfaringer som bidrar inn i arbeidsmiljøet, og gir et større fellesskap. Ved å dele historier, synsvinkler og opplevelser, skapes åpenhet i større grad. Noe som igjen gir økt forståelse og ikke minst aksept for det som er annerledes.

Jeg opplever også at min kulturelle og språklige bakgrunn er positiv, særlig i dialog med klienter med språkbarrierer. Min oppfatning er at det skaper tillit. De har godt av å treffe noen med lignende bakgrunn som seg selv, slik at de kan føle seg forstått.

Mangfold er et vidt begrep, og handler ikke bare om flerkulturell bakgrunn, men om så mye mer. Jeg mener at det er viktig for advokatstanden at flere med mangfold får innpass. Forhåpentligvis skaper det større forståelse og toleranse.

Vel så viktig er det at advokatstanden representerer bredden i befolkningen. Økt mangfold bygger en videre referanseramme og bryter ned barrierer. •

MITT TIPS!

Jeg opplever at flere er tilbakeholdne med å spørre om hvor jeg er fra, kanskje for å stå varsomt. Her er man nok forskjellige, men jeg tenker det er positivt at man blir spurt, fordi det kan sette i gang gode samtaler.



Joakim Nilsen (35)
Advokatfullmektig i HELP Forsikring
BOSTED: Jessheim
SPESIALITET: Arv- og familierett.
UTDANNING: Bachelor i velferdsgag, master i rettsvitenskap UiO.

”
Et utbredt dilemma for oss dauhørte, og sannsynligvis andre med funksjonsnedsettelse, er om vi skal være åpne om det i en jobbsøkningsprosess.

- Var det håp om advokatjobb for en som meg?

Sist fredag møtte jeg meg selv i døren. Forrige uke skulle jeg ringe en klient som hadde meldt inn en sak hos oss. Ved tre ulike tidspunkt over to dager ringte jeg klientens mobilnummer, men det samme skjedde hver gang: Selv om anropet ble besvart, hørte jeg ingen i andre enden.

Jeg sendte derfor klienten en e-post hvor jeg vurderte saken. Bare minutter etterpå fikk jeg svar fra en fortvilet klient som kunne fortelle hvorfor han ikke hadde svart meg i telefonen: Han var døv.

For femten år siden, da jeg var tjue år gammel, mistet jeg selv betydelig med hørsel grunnet en nevrologisk diagnose. Å oppleve det var brutalt, og det tok flere år å akseptere at jeg på veldig mange arenaer ikke hører hva folk sier.

En bachelorutdanning, noen år som saksbehandler i NAV og et jusstudium senere er jeg heldigvis blitt trygg på det; jeg er åpen om hørselstapet, jeg setter meg stort sett alltid nærme den som skal snakke, jeg brifer med høreapparatene mine og jeg er stolt over å ha tatt valget om å bruke tolk i krevende lydmiljøer.

Likevel var jeg gjennom jusstudiet usikker på om det kunne være håp om advokatjobb for en som meg. Et utbredt dilemma for oss dauhørte, og sannsynligvis andre med funksjonsnedsettelse, er om vi skal være åpne om det i en

jobbsøkningsprosess. Vi er redde for at arbeidsgiver ikke skal se forbi begrensningene!

Men da jeg i fjor startet jobbsøkingen på slutten av jusstudiet og kom over stillingsutlysningen til HELP, var det ikke lengre noe dilemma for meg. Selv om jeg ikke husker ordrett hva som stod, var det absolutt ingen tvil om at denne arbeidsgiveren virkelig ønsket mangfold velkommen. Jeg valgte å være åpen om hørselen i søknaden. I intervjuet, som foregikk under gode lydforhold, ble det snakket lite om hørsel.

Men det var først etter at avtalen var signert at HELP virkelig viste at det er håp for sånne som meg. Jeg har tegnspråktolker i lunsjen, kollegaene mine er ikke redde for å bruke mikrofoner som er koblet til høreapparatene mine, og filmer av faglig og sosial karakter lages med teksting.

Så var det den fortvilte klienten. Jeg kan selv kjenne meg igjen i frustrasjonen han må ha kjent på. Vi tar lærdom av det, og jobber nå med at klienter skal kunne registrere særlige kommunikasjonsbehov på «min side». Så slipper vi å snakke til døve ører. Vi kan skrive til dem i stedet. •



June Snemyr (37)
Partner i Thommessen
BOSTED: Stavanger
SPECIALISERING: Energi
UTDANNING: Master i rettsvitenskap, Bergen og London

Våre liv er like fine

Jeg skulle ønske at temaet var irrelevant og at det ikke var nødvendig å gjøre et poeng av Pride og det å være skeiv i dag. Slik er det dessverre ikke, og derfor må vi fortsette å snakke om det – også innenfor vår bransje.

Uten at jeg egentlig har noen dekning for antakelsen, virker det for meg som at det er færre åpne skeive i advokatbransjen enn i samfunnet ellers. Det kan være tilfeldig, men en kan stille seg spørsmålet om det har noe å gjøre med en tradisjonelt konservativ bransje, hvor vi i alle fall delvis blir møtt med uniforme forventninger.

Kanskje fremstår det vanskelig å skulle passe inn? For egen del kan jeg også relatere til tanker rundt hvorvidt det å være skeiv kan ha noen form for begrensende effekt på hvilke muligheter man får. Kanskje er noen faktisk redde for konsekvensene av noe så elementært som det å være seg selv blant kollegaer.

Det er vanskelig å si hvor skoen egentlig trykker. Det finnes neppe entydige historier og erfaringer knyttet til alt det innebærer å avvike fra heteronormen. Selv har jeg ikke vært veldig vokal når det gjelder min egen identitet som skeiv i jobbsituasjonen, men jeg har heller aldri lagt skjul på den.

Hvis min åpenhet kan bety noe for andre, deler jeg gjerne erfaringer. Da betyr den noe for meg også.

EN ROLLEMODELL FOR STUDENT-JUNE

Ofte synes jeg det er utfordrende å finne en balanse i hvordan jeg snakker om temaet. På den ene siden er det viktig for meg å formidle at det stort sett går fint å være skeiv i advokatbransjen, og at de aller fleste har gode holdninger som gjør det trygt og uproblematisk å kunne være åpen om denne delen av seg selv på jobb.

På den andre siden er det viktig at ingen vonde opplevelser bagatelliseres.



”Særlig da jeg kom på jobb mandagen etter terrorangrepet 25. juni 2022, fikk jeg kjenne på hvor viktig det er å ha støttende kollegaer rundt seg.

Hverken i studie- eller jobbsammenheng har jeg opplevd noe negativt knyttet til det at jeg er skeiv. Fra samtaler med andre vet jeg også at jeg har vært heldig.

Frykten for å skille seg ut, og bli negativt kategorisert på grunn av en så basal og integrert del av livet, kan for noen være overveldende. Student-June kunne nok hatt godt av å få høre at det kommer til å gå fint, og at det finnes andre som henne – også i advokatbransjen.

ETTERVIRKNINGENE AV TERROREN

Særlig da jeg kom på jobb mandagen etter terroran-

grepet 25. juni 2022, fikk jeg kjenne på hvor viktig det er å ha støttende kollegaer rundt seg. Alle var berørte av det som hadde skjedd.

Selv fortalte jeg åpent om hvordan angrepet hadde føltes på kroppen. Jeg var i Stavanger – langt fra Oslo og London pub – men likevel traff hendelsene meg skikkelig. Nesten uventet hardt. Jeg tror nok flere ble litt overrasket da de fikk høre om hvor personlig det kjentes, selv på avstand.

I tiden etter 25. juni følte jeg meg nesten litt paranoid. Er det noen som blir inspirert av dette? Det gjenaktualiserte en tankeprosess om at det faktisk

– Skal man kunne prestere og yte over tid, tror jeg tilhørighet og trygghet på arbeidsplassen er essensielle faktorer. Da er det viktig at alle opplever rom for å være *hele* seg på jobb, uten at vesentlige elementer holdes tilbake, sier June Snemyr.
Foto: Marius Vervik

finnes mennesker der ute som synes at måten jeg lever livet mitt på er så problematisk, at de tar steget og gjennomfører noe slikt.

Noe av det jeg syntes var mest krevende, var at den underliggende frykten som vi hele tiden jobber med å fjerne oss fra, på sett og vis ble bekreftet som reell.

En kikker seg litt mer over skulderen, og tenker ekstra over hvorvidt man opptrer på en måte som kan gjøre en selv til et mål. Den frykten er nok fremmed for mange, og derfor noe som det var spesielt fint å kunne luften åpent med kollegaer i tiden etterpå. Ofte er det jo sånn at vanskelige opplevelser føles mer overkommelige etter å ha snakket om dem, og det var en viktig nøkkel til veien videre for min del.

Jeg ønsker jo ikke å legge lokk på kjerneelementer av livet mitt.

KAMPENE ANDRE IKKE SER

Jeg tror det kan være nyttig for flere å få kjennskap til enkelte av de problemstillingene vi som skeive er nødt til å forholde oss til, men som andre kanskje ikke vet at eksisterer overhodet.

Selv om jeg utelukkende sitter med positive erfaringer fra arbeidslivet, har jeg jo opplevd min dose negativ oppmerksomhet i andre sammenhenger. Det kan være så enkelt som at man holder kjæresten sin i hånda på vei gjennom byen. Å leie kan de fleste gjøre uten å tenke seg om, mens det for oss kan innebære møter med ulike former for begredelig oppførsel fra ukjente.

Innimellom fremstår det mer fristende å unngå risikoen. Samtidig tenker jeg at det er viktig å stå i det, for å bidra til synlighet og til et tydelig standpunkt om at dette faktisk må være greit i Norge i 2024.

ÅPENHET AVLER ÅPENHET

Selv om slike overveielser er reelle for skeive, er det viktig for meg å presisere at klimaet i advokatbransjen generelt er noe annet enn klimaet ute i gatene en sen lørdagskveld.

Min erfaring er at vi i stor grad utgjør en gruppe mennesker som evner å resonnere fornuftig rundt ulikheter. Vi vet at kunnskap og dialog er viktig for toleranse og aksept, og nettopp derfor tenker jeg at åpenhet er så viktig.

Hvis jeg kan komme med et råd til de som synes det er skummelt å skulle være åpen om egen legning på jobb, så vil det være å minne seg selv på at disse tankene sjeldent stemmer overens med den virkeligheten man skal ut i.

Husk at advokater flest synes våre liv er like fine og like viktige som alle andres. •



Trond Biti representerte reindriftsbonden Jovsset Ante Sara som i 2018 gikk til sak mot staten etter at han ble pålagt å tvangsslake over halvparten av dyrene sine. Her fra Høyesterett. Foto: Erik Brenli, Ságat – samisk avis

Retten ville «disiplinere» språkbruken

For mange år siden ble det satt rett i en sivil sak i Indre Finnmark der jeg representerte en part som var samisktalende. I mine møter med ham under saksforberedelsen kommuniserte vi kun på samisk.

I forbindelse med rettsmøtet under partsforklaringen ble spørsmålene av meg fremsatt på samisk, og deretter ble spørsmålet oversatt til norsk, og min klient svarte på samisk og svaret ble oversatt til norsk. Dette ble ikke tatt godt opp av rettens leder.

«Spørsmålet blir stilt på samisk, og spørsmålet skal oversettes til norsk og svaret på samisk skal oversettes til norsk. Her bør Biti kunne disiplinere oss», var anmodningen.

Da vi kom til vitneforklaringene, bemerket jeg før utspørringen av et samisktalende vitne at «jeg forstår at retten ikke ønsker at vi benytter samisk i retten». Dette avstedkom et raskt svar fra rettens leder: «Dette har vi ikke gitt uttrykk for».

Saken ble gjennomført på en grei måte, men rettens bemerkninger med hensyn til disiplinering når det gjaldt valg av språk har jeg senere ikke opplevd. •

Trond Bitis bestefar Samuel Persen Biti flyttet fra Karasjok til Bávttaïohka, og levde av kjøp og salg av rein, rypejakt og multer. Foto: Privat



Trond Pedersen Biti (59)
Advokat i Trond Biti AS
BOSTED: Karasjok
SPESIALITET: Straff, barnevern, skifte. Fast forsvarer i tingretten og Hålogaland lagmannsrett, møterett, tidligere barnevernsleder.
UTDANNING: Master i rettsvitenskap, UiT, utdannet sosionom.

Mange barrierer gjenstår

Jeg har siden jeg som 18-åring skadet meg, ment at advokatyrtet gir gode muligheter til å tilpasse omgivelsens utforming og krav til funksjon til individets forutsetninger.

Jeg har vært så heldig å møte arbeidsgivere og kollegaer med samme innstilling. Ett eksempel er et større skjønn som ble gjennomført i fjor sommer. Med positiv innstilling fra både skjønnssen, statens prosessfullmektiger og egne kollegaer, ble befaring i Rondane nasjonalpark gjennomført uten nevneverdige vansker.

I Stortingsmelding nr. 40 (2002-2003) står det følgende: «Funksjonshemming oppstår når det foreligger et gap mellom individets forutsetninger og omgivelsenes utforming eller krav til funksjon.»

Selv om det gjøres mye for å bygge ned barrierer som skaper funksjonshemming, er det likevel mye som gjenstår. Advokatbransjen og advokater kan bidra med å bedre dette. •



Lars Otterholt Veen (37)
Advokat i Advokatfirmaet Thallaug
BOSTED: Lillehammer
SPESIALISERING: Eiendom
UTDANNING: Rettsvitenskap master, HiNN/UiB

På befaring i Rondane nasjonalpark sammen med tingrettsdommer Ingulf Nordahl og skjønnssenmedlem Svein Otto Olsen.



Twintip-talent

I et forum for freestyle-alpinister hylles Lars Veen både som en enestående frikjører og for sin jernvilje.

Februar 2004: Ett av Norges største skitaller er i Mammoth Mountain, California. En måned tidligere hadde han som første nordmann noensinne konkurrert i twintip X Games i Aspen, Colorado. Nå er han i et fjellområde fem timer nord for Los Angeles som er kjent for å ha usedvanlig store snømengder.

Tidlig på formiddagen skjer det fatale: Lars skal gjøre en såkalt switch 720, der man kjører baklengs inn på hoppkanten, roterer flere ganger i lufta, og så lander baklengs. Et triks han hadde gjort mange ganger tidligere.

– Det var egentlig ikke noe spesielt som skjedde. Jeg landet 90 grader på skiene, og falt over på siden. Så fikk jeg en uheldig vridning, fortalte han til Gudbrandsdalen Dagningen.

Fallet førte til hevelser mellom sjette og sjuende ryggvirvel. Senere ble det konstatert brudd i ryggvirvelen.

Etter hardtrening på Sunnaas sykehus og på Catosenteret i mange måneder, innså han at han ikke ville kunne gå igjen.

Da la Lars en ny karriereplan: Han ville bli jurist. Som bachelorstudent fikk han trainee-opphold hos Thallaug og hos Personskadeadvokat i Oslo.

– Da var jeg jo fortsatt relativt nyskadet og i rullestol. Jeg er forholdsvis inhabil, men mener jeg fikk trainee-opphold i Lillehammers beste fagmiljø innen jus, og det var en skikkelig motivasjonsboost, sa Veen til lokalavisen.

I skiforumet omtales Lars med stor respekt: «His mood and motivation is unbelievably positive, though, typical Lars-style.»



Mai Vo (40)

Advokat, skribent, aktivist, blogger og forfatterspire med noen styreverv

BOSTED: Oslo

SPECIALISERING: Prosess, arbeidsrett, EU-rett, barnevern

UTDANNING: Master i rettsvitenskap UiO, LL.M European Law Université de Paris Panthéon-Assas

«Mai, vi var spente på å få en innvandrer, men vi hadde ikke noe å bekymre oss for – du er jo som oss!»

Er det så farlig med fordommer, egentlig? Tja – ikke nødvendigvis – de kan til og med være en fordel. «Vietnamesere er høflige, arbeidsomme, godt integrerte, ydmyke og effektive.» Det er jo ikke så verst?

Det finnes sånne vietnamesere. Akkurat som det finnes nordmenn som elsker lange skiturer, isbading og brunost, og som spiser taco hver fredag.

Jeg startet karrieren som nyutdannet fullmektig i Wikborg Rein. Der jobbet jeg med en amerikansk sjef, som styrte et særdeles kompetent og internasjonalt team.

Jeg tviler på at jeg hadde fått samme mulighet uten min vietnamesiske bakgrunn. Jeg ble ansatt, og fikk etter hvert reise til Singapore, fordi jeg tilfeldigvis som vitenskapelig assistent var vikartolk da den vietnamesiske advokatforeningen gjestet Norsk Senter for menneskerettigheter, og de avla besøk hos Wikborg Rein. Morten Goller holdt foredrag om antikorrupsjon og hvitvasking, og så fordeler med min flerkulturelle bakgrunn.

Jeg vet selv hvor irriterende det kan være ikke å bli sett ut fra det man gjør og er, men ut fra antagelser og fordommer. Å være vant til å manøvrere flere perspektiver og ikke ta utgangspunkt i antagelser, men konkrete bevis og fakta i den enkelte sak, føltes som en fordel i det dømmende virket.

«DU ER JO SOM OSS»

Problemer oppstår når fordommene ikke

justeres ut fra det individet man har foran seg. Er fordommene negative starter man i motbakke. På Oslo-kontoret trodde mange jeg var adoptert da de hørte meg snakke. På Singapore-kontoret trodde folk jeg var lokal inntil jeg åpnet munnen. Jeg var ikke vant til å følge hierarkiet på Singapore-kontoret og trakkett ufrivillig i salaten bare ved å arve sjefskontoret til den britiske partneren som var i Oslo i samme periode.

Da jeg sluttet i Tønsberg tingrett var det en dommerkollega som sa: «Mai, vi var spente på å få en innvandrer, men vi hadde ikke noe å bekymre oss for — du er jo som oss!»

I Oslo tingrett ble jeg spurt om hvilket språk jeg drømte og tenkte på. «Det språket jeg bruker», måtte jeg si da. Jeg kjenner ikke til noe annet enn å bytte språk og kulturer som jeg bytter klær til anledninger. Noen ganger er jeg mer tilpass med et plagg og et språk avhengig av kontekst. Andre ganger er det lag på lag.

Som LO-advokat fikk jeg kjenne mer motbakke. Det ble så mye vanskeligere ikke å bli identifisert med «innvandrerklinter» uten den nøytrale dommerkappen. Oppoverbakken fantes i subtile blikk.

Fordommer kan være bra, men de kan også være farlige — når de hindrer rett og fremmer urett helt ubevisst.



Klar for vigsel som dommerfullmektig.

”

De fleste forstår at man ikke bare kan late som om mangfold ikke finnes fordi man ikke har erfaring med det – da kan man gå glipp av verdifulle perspektiver.



Storebror Vo Tri Toan på besøk hjemme hos Mai Vo på Grønland i Oslo.
Foto: Henrik Pryser Libell / Fritt Ord.

De fleste advokater som har prosedert mye i retten vet betydningen av å fortelle en historie. Dommere er mennesker som alle andre. Blir historien for fjern til eget liv, blir det vanskeligere å nå gjennom. Fordommer og lite eller ingen mangfoldserfaring kan bidra til manglende gjenkjenning og feilslutninger.

ER MANGFOLD BRA ELLER DÅRLIG?

Det er som å spørre om snø er bra, eller om monsunregn er fint. En som aldri har opplevd det ene eller andre må først forklares eller helst erfare hva det er. Snø kan føre til stengte veier og kaos, men også de utroligste naturopplevelser. Det kommer an på hva du selv er utstyrt med av ferdigheter og erfaring. Det samme gjelder mangfold.

De fleste forstår at man ikke bare kan late som om mangfold ikke finnes fordi man ikke har erfaring med det — da kan man gå glipp av verdifulle perspektiver.

Spørsmålet er hva man skal bruke mangfoldet til, hvordan og med hvem?

BETYDNINGEN AV REPRESENTASJON

Jeg mener neste steg for bransjen er å stifte ekte bekjentskap med de personene som har denne erfaringen — ikke bare på papiret, men i praksis gjennom representasjon.

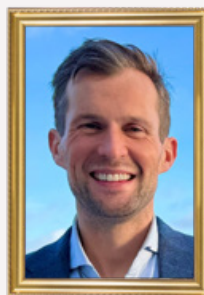
De bør tas imot med åpenhet og nysgjær-

rihet, men også et kritisk blikk til hvordan kompetansen kan fremme klientenes og samfunnets interesse.

Det er gjennom konkret erfaring at man i større grad kan fremme rett og hindre urett gjennom et større mangfold blant aktørene som arbeider for rettsstaten Norge. Det er en stor jobb som fortsatt må gjøres for å tiltrekke, utvikle og ikke minst beholde og øke det lille mangfoldet vi har. •



Mai Vo arbeidet ved Wikborg Reins kontor i Singapore i 2009.


Morten Gullhagen-Revling (37)
Senioradvokat i Advokatfirmaet DLA Piper Norway
BOSTED: Bærum

SPECIALISERING: Offentlige anskaffelser og EØS-rett

UTDANNING: Master i rettsvitenskap (2013) ved Universitetet i Oslo

Jeg sjekket at livsforsikringen var i orden, og så dro jeg ut i Pride-paraden for første gang. Det var fantastisk, og det føltes så riktig.

Takknemlig for alle som har kjempet for meg

Jeg heter Morten Gullhagen-Revling, er 37 år og jobber som senioradvokat i DLA Piper. Jeg er gift med en mann som jeg har vært sammen med i elleve år, og jeg synes kollegaene mine fortjener å høre at de har hjulpet meg til å bli stolte av den jeg er.

Jeg er representant fra Norge i DLA Pipers internasjonale LHBTQ+-nettverk «IRIS». Nettverksgruppen ble opprettet i 2017 som et globalt tiltak i selskapet for å fremme et inkluderende arbeidsmiljø og øke bevisstheten rundt LHBTQ+ på arbeidsplassen.

Man behøver ikke være skeiv for å melde seg inn i IRIS, men minstekravet for medlemskap er at man er en såkalt «ally», eller en «alliert» som det heter på norsk. En «ally» er en person som altså ikke selv må identifisere seg som skeiv, men som likevel støtter Pride og som engasjerer seg i kampen mot diskriminering som ikke rammer en selv.

Noe av det nettverket gjør, er å ta initiativ til ulike seminarer og arrangementer, sette fokus på viktige merkedager som for eksempel Transminnedagen, og dele informasjon både internt og eksternt om saker med skeiv tematikk. De som vil kan også engasjere seg i pro bono-saker gjennom «IRIS Represents», der man kan få mulighet til å være tals-

person for LHBTQ+-rettigheter i bestemte saker, bistå NGOer i arbeid for opphevelse av diskriminerende lovgivning, og samarbeide med aktivister i ulike deler av verden.

Hvor mye og på hvilken måte man ønsker å engasjere seg i IRIS, er helt opp til hver enkelt.

SMÅ TING UTGJØR MYE

Det aller viktigste for å vise støtte overfor LHBTQ+-ansatte, mener jeg likevel er å skape en opplevelse av at de inkluderende verdiene og holdningene er implementert i selve firmakulturen. Ofte er det de små tingene folk gjør i hverdagen man legger aller mest merke til, slik som et regnbueklistremerke på døra, eller en Pride-pin på sekken.

Selv føler jeg meg veldig heldig som jobber i et firma hvor de ansatte er så varme og tolerante. Samtidig har jeg ikke noe problem med å forstå at noen kan oppleve det som vanskelig å skulle være åpen om denne delen av seg selv, for man kan jo ikke alltid vite på forhånd hvilke holdninger folk sitter med.

Da jeg var ganske fersk i DLA Piper, for eksempel, husker jeg en episode hvor vi skulle ut og feire en sak sammen med en klient, hvor partnerne til alle på teamet også ble invitert. Da informerte jeg klientansvarlig partner, Are Hunskaar, om



Morten Gullhagen-Revling (t.h.) har vært gift i seks år med sin ektemann André Gullhagen-Revling – og vært sammen i elleve. I 2023 feiret de begge Pride sammen med DLA Piper, etter at førstnevnte hadde deltatt i paraden sammen med kollegaene. Foto: Privat

at jeg var gift med en mann, og at det var i orden for meg om vi ikke deltok på middagen hvis det på et eller annet vis ikke skulle passe seg. Han reagerte med å si noe sånt som at «det er det dumme jeg har hørt, selvfølgelig skal dere være med!», og det betydde mye.

Mannen min og jeg ble derfor med på

middagen og det ble en veldig hyggelig kveld. Det gir virkelig en trygghet å vite at man har kollegaer i ryggen på den måten. Min erfaring er heldigvis at det går helt fint å være skeiv i advokatbransjen.

FANT MOT TIL Å DELTA

DLA Piper har markert og feiret Pride gjennom hele min tid i firmaet, men

” Ofte er det de små tingene folk gjør i hverdagen man legger aller mest merke til, slik som et regnbueklistremerke på døra, eller en Pride-pin på sekken.

selv hadde jeg aldri deltatt i Pride-paraden før i 2023. Jeg vet egentlig ikke helt hvorfor jeg aldri har deltatt før, men jeg har jo kanskje vært litt redd, da. Jeg har vært veldig heldig, i og med at jeg aldri har opplevd trakassering eller annen form for negativ oppmerksomhet knyttet til legningen min, men samtidig må det nevnes at jeg også har vært bevisst på å gjøre noen tiltak for å forhindre ubehageligheter.

Ektemannen min og jeg leier aldri hender på gata, for eksempel, så det kan godt hende at vi hadde fått mer hat hvis vi hadde gjort det. Det er egentlig veldig trist, for det handler jo litt om at man er redd for å få kommentarer slengt etter seg, eller i verste fall oppleve ubehageligheter som er enda verre. Det ville vært så utrolig vondt, så da blir det jo litt til at vi prøver å skåne oss selv ved ikke å eksponere oss.

Etter terrorangrepet mot skeive natt til 25. juni i 2022, der to personer ble skutt og drept utenfor London pub i Oslo, tok jeg omsider mot til meg og valgte å delta i paraden sammen med kollegaene mine DLA Piper. Ektemannen min lot jeg være hjemme under selve paraden, for vi har et barn som trenger en omsorgsperson hvis noe skulle skjedd.

Jeg sjekket at livsforsikringen var i orden, og så dro jeg ut i paraden. Det var en fantastisk dag, og det føltes så riktig. Selv om mye gjenstår før vi er i mål, så føler jeg en stor takknemlighet for alle de som har kjempet for meg, og som har gjort det mulig for meg å leve som den jeg er i dag.

I tillegg synes jeg DLA fortjener å høre at de har vært en viktig del av denne utviklingen for meg personlig. Om noe, så er det nok jeg som har holdt tilbake denne delen av meg, og så har de hjulpet meg til å bli enda stoltere av hvem jeg er. •

Thommessen vil nå ut til unge med flerkulturell bakgrunn

– Jeg kjenner flere med bonuskultur med veldig gode resultater, men som ikke tør å søke seg til den forretningsjuridiske delen av advokatbransjen fordi de frykter at de ikke passer inn, sier advokat Haroon Malik. HR-sjef Anne Bogen mener advokatbransjen fortsatt må gjøre mye for å øke mangfoldet.

TEKST OG FOTO: THEA N. DAHL



Anne Bogen og Haroon Malik.

2024 ser ut til å bli inkluderingens år for advokatfirmaet Thommessen. Også tidligere har firmaet jobbet for inkludering og mangfold, men nå tas engasjementet et steg videre. Thommessen har nemlig inngått samarbeidsavtale med Oslo Pride, og er fra 2024 «stolt partner» av organisasjonen.

– Vi jobber aktivt med mangfold og inkludering internt fordi vi ønsker å være en attraktiv arbeidsplass for alle. Samtidig støtter vi arbeidet Oslo Pride gjør for å fremme et samfunn der alle føler seg frie til å være den man er, og elske den man vil. Å inngå et samarbeid med Oslo Pride, og å bruke den kunnskapen og kompetansen vi har for å kunne bidra til inkludering, kjennes derfor helt riktig for oss, sier managing partner Sverre Tyrhaug.

– Kunnskapsdeling er det beste vi kan bidra med for at frivillige organisasjoner skal kunne gjøre arbeidet sitt under best mulige vilkår. Som stolt partner med Oslo Pride skal vi derfor bidra med juridiske pro bono-tjenester, sier han.

FRA KJØNN TIL MANGFOLD

Høsten 2022 ble Thommessens kvinneutvalg reorganisert som mangfoldsutvalget. Utvalget består av sju ansatte på tvers av avdelinger, og har som mandat å fremme likestilling, inkludering og mangfold gjennom arrangementer, kampanjer og holdningsskapende arbeid.

– Kulturen er viktig, og må være inkluderende, åpen og fordomsfri. Hvis ikke, vil folk ikle seg en rolle på jobb. For å få mangfold, må en inkluderende kultur først være på plass. Får vi til dette, håper jeg kulturen sprer seg og oppleves når man

er innom, eller når vi er på besøk hos andre. Kanskje kan terskelen senkes for å søke denne veien, sier HR-sjef Anne Bogen.

– Uansett hvem man er, skal man kunne ha det bra her, supplerer advokat og utvalgsmedlem Haroon Malik.

– Det viktigste er ikke å vise alle utenfor Thommessen hva vi gjør for å fremme mangfold og inkludering, men miljøet og kulturen, og de ansattes opplevelse av å arbeide her.

VIL SATSE PÅ UNGDOM

I 2024 skal utvalget blant annet fokusere på psykisk helse, inkludering og Pride.

– Utvalget gjennomfører også pulsundersøkelser kvartalsvis, der vi spør om folk opplever at de kan være seg selv på jobb. Gjennom undersøkelserne har vi fått innblikk i enkelte problemstillinger vi må arbeide med.

Ved siden av advokatvirket jobber Malik med oppfølging og veiledning av ungdommer fra Søndre Nordstrand i Oslo. Nå ser mangfoldsutvalget på ulike muligheter for hvordan Thommessen også kan engasjere seg i dette arbeidet.

– Kanskje kan vi invitere ungdom inn til oss, og ta med flere advokater fra Thommessen ut til dem. Det er mye bra potensial der ute, og det krever veldig lite å veilede litt. Det er ikke så mye som skal til, mener han.

FRA 3 I SNITT TIL ADVOKAT

Malik er selv fra Holmlia, og forteller at han hadde få forbilder han identifiserte seg med da han vokste opp. Han spilte fotball for Vålerenga og drømte om å bli proff. Skolearbeid og karakterer var underordnet. Men så røyk menisken, leddbånd og korsbånd.

– Da jeg måtte operere og ikke kunne trene på en stund, og legene samtidig ga beskjed om at jeg kanskje ikke kunne fortsette med fotballen, gjorde jeg et ærlig forsøk på å prestere på skolebenken, forteller han.

At han endte med å studere juss, handlet særlig om to ting. For det første at han ville ha en jobb som gjorde han i stand til å ta godt vare på seg selv og sine nærmeste. For det andre at han selv ble inspirert av tett oppfølging fra engasjerte voksne.

– En stor faktor var at jeg hadde to lærere i

rettslære som hadde tro på meg. Da jeg gjorde helomvending og plutselig gikk fra under tre i snitt til å få toppkarakterer, var det flere lærere som trodde jeg fusket, mens disse to faktisk fulgte meg opp. Det ga mersmak.

Nå holder han foredrag for ulike fritidsklubber, ungdomsorganisasjoner og videregående skoler, og har invitert ungdom med seg på besøk til advokatfirmaer han tidligere har vært tilknyttet. Han har også gjestet flere podkaster og delt historien om sin karrierevei, samt veiledet andre ungdomsinstanter i ulike bydeler i Oslo øst der frafallsraten på skolene har vært høy.

– Målet er ikke å motivere alle til å bli advokater, men heller å inspirere dem til å følge drømmen, mens man samtidig gjør det klart at næringslivet i Norge trenger mennesker med ulik bakgrunn. Det er essensen. Samtidig tror jeg at dersom man ønsker å få flere advokater med mangfoldsbakgrunn, må man begynne å oppsøke disse såpass tidlig, før de velger karrierevei, sier Malik.

– MÅ BYGGE NED BARRIERER

Advokatbransjen har fremdeles en vei å gå for å øke mangfoldet, men situasjonen er blitt bedre i løpet av de siste årene, mener de to.

– Jeg tror mye av mangfoldet i større grad var skjult før, og at det nå oppleves tryggere for mange å være seg selv, sier Bogen.

Likevel er det fremdeles få med flerkulturell bakgrunn i partnerskapene, påpeker Malik.

– Jeg har tro på at det vil skje endringer etter hvert som den nye generasjonen advokater tar mer plass. Nå stiller nyutdannede nye krav til arbeidsgiver. Alt fra work life balance til at man skal kunne føle seg tilfreds med den man er på jobb, sier han.

– Dette handler også om samfunnsansvar, og om å ta ansvar som et av landets største advokatfirmaer. For meg er det overraskende at antallet søkere med bonuskultur er så lavt, med tanke på hvor mange jeg kjenner med bonuskultur som faktisk har studert juss. Jeg kjenner også flere med veldig gode resultater, men som ikke tør å søke seg til den forretningsjuridiske delen av advokatbransjen fordi de frykter at de ikke passer inn. Det er disse barrierene vi må bygge ned.

Malik har selv stilt krav til egen arbeidsplass.

– Jeg krever at jeg skal kunne være meg selv med min bonuskultur, min bakgrunn og mine erfaringer. At jeg skal kunne eie det på en god måte også her. Det handler om respekt og frihet.

– Dette er et arbeid man aldri helt blir ferdig med, og det bør ikke vært et mål heller, avslutter Bogen. •

”

Kulturen er viktig, og må være inkluderende, åpen og fordomsfri. Hvis ikke, vil folk ikle seg en rolle på jobb.

HR-SJEF ANNE BOGEN

”
Jeg krever at jeg skal kunne være meg selv med min bonuskultur, min bakgrunn og mine erfaringer.

HAROON MALIK



– Minoritetenes egne stemmer er de viktigste

Deloitte er i gang med fjerde runde av et omvendt mentorprogram der utvalgte ledere i firmaet får hver sin mentor med flerkulturell bakgrunn.

TEKST OG FOTO: KARI HEGSTAD

”
Hvordan skal folk føle seg trygge på jobb hvis de ikke opplever at det er rom for å være sitt autentiske jeg?

Hanne Viktoria Kvalheim, COO i Deloitte Advokatfirma, har jobbet med mangfold og inkludering i Deloitte i mer enn seks år, og har sertifisering i mangfoldsledelse fra Seema.

– Hvordan skal folk føle seg trygge på jobb hvis de ikke opplever at det er rom for å være sitt autentiske jeg? En inkluderende firmakultur er selve premisset for å kunne rekruttere mer mangfold til arbeidsplassen. For å komme dit er ledelsen nødt til å ta aktive grep, sier Kvalheim.

Et av tiltakene de har lyktes med, er å innføre et omvendt mentorprogram for ledere i selskapet. Første runde var i 2021, og i dag er fjerde lederkull i gang.

– Noen utvalgte ledere hos oss får hver sin mentor med flerkulturell bakgrunn. I løpet av åtte – ni måneder møtes de to minst én gang per måned for

– Hvis firmaet skal lykkes med mangfold, så må toppledelsen ha en genuin tro på at dette er viktig og riktig, sier Hanne Viktoria Kvalheim.

å diskutere ulike temaer – for eksempel ubevisste bias og perspektivtaking – i tillegg til at de ofte snakker fritt om temaer som opptar dem.

– De har også felles samlinger og workshops der strategier for økt mangfold blir diskutert. Til slutt skal lederne presentere hva de har lært gjennom programmet og hvordan de fremover vil bidra i mangfold- og inkluderingsarbeidet i selskapet, forklarer Kvalheim.

RIKTIGE STEMME BLIR HØRT

Lederne tilegner seg kompetanse som er verdifull både for egen personlige utvikling og for utviklingen av selskapet, forteller hun.

– For å lykkes med mangfold, er det avgjørende at vi lytter til minoritetene som sitter med førstehåndserfaringene. Derfor er mentorene helt sentrale. Det er så viktig at disse stemmene blir hørt, for det er jo de vi vil forsøke å tiltrekke oss – og det er de som best kan lære oss hvordan vi som selskap bør jobbe for å bli mer inkluderende.

– I tillegg har alle som selv ikke tilhører noen form for minoritet godt av å bli påminnet og konfrontert med hvilke privilegier man har. For minoritetene vil slike erkennelser fra majoriteten også kunne virke validerende, påpeker Kvalheim.

BEINHARD MANGFOLDJSJOBING

I dag ser selskapet resultater etter tiltakene de har iverksatt. For eksempel ble de tre første rundene av det omvendte mentorprogrammet gjennomført med eksterne mentorer, mens de i fjerde runde har greid å rekruttere flerkulturelle mentorer internt.

– Har dere fått noen aha-opplevelser underveis?

– Vi hadde en samling med våre partnere og direktører etter at det første kullet hadde gjennomført, der lederne og de eksterne mentorene fortalte publikum om hva de hadde lært. En av mentorene fikk spørsmål fra salen om hun kunne tenke seg å jobbe i Deloitte, og svaret hennes ble nok en øyeåpner for mange: «Hvorfor skal jeg ville jobbe i Deloitte når ingen her ser ut som meg?».

– For å rekruttere ansatte med mangfoldsbakgrunn, har vi rett og slett vært nødt til å ta grep for å gjøre Deloitte til en attraktiv arbeidsplass for absolutt alle. Heldigvis har vi hatt god fremgang siden uttalelsen fra mentoren i 2021, og et godt eksempel på det er at vi faktisk greide å kapre henne til slutt! I dag er hun virkelig et av våre største talenter. I likhet med mange andre selskaper i bransjen har vi fremdeles en lang vei å gå, men jeg er i alle fall glad for at vi med hånden på hjertet kan si at vi jobber beinhardt med det. •

– Ser ikke folk med mangfoldsbakgrunn i beslutningstagerstolen

– Næringslivet gjenspeiler ikke befolkningen. Det er mange kjempedyktige mennesker som fortjener muligheter, uavhengig av hudfarge, fysiske forutsetninger eller alder.

TEKST OG FOTO: NINA SCHMIDT

Det sier Derya Incedursun (37), forbrukerøkonom i Nordea og advokat. Hun engasjerer seg i samfunnsdebatten og gir råd til næringslivet om mangfold ved å holde foredrag, delta i podkaster, skrive innlegg, og lede konferanser.

Selv var hun bare ti måneder gammel da hun kom til Norge fra Tyrkia. Hun er vokst opp i Stavanger i en søskenflokk på fire. Faren, som var kurdisk politisk flyktning, var maskiningeniør av yrke, og kom fra en familie som verdsatte utdanning. Faren døde da Derya var åtte år gammel.

Da hun var femten, skjedde det noe som satte spor i henne.

– Jeg ønsket å bli advokat, men var usikker på hvilke linjer på videregående som ga allmennfaglig kompetanse. Jeg gikk derfor til en rådgiver på skolen for å spørre. Hun rådet meg til ikke å ta høyere utdanning. Jeg fikk ingen forklaring på hvorfor, men i ettertid har jeg tenkt at det kunne være fordi mor ikke ble vurdert som en ressurssterk person, men som en innvandrerdame som snakket dårlig norsk og var alene med fire barn. Jeg tror at hun var fordomsfull på bakgrunn av familiesituasjonen min, sier Incedursun.

Alle fire søsknene tok høyere utdanning: Derya ble jurist, en søster ble internasjonal markedsfører, en annen søster revisor og broren siviløkonom.

SYNES IKKE PÅ TOPPEN

Derya Incedursun reagerer på at folk med mangfoldsbakgrunn er lite synlige i næringslivet, og spesielt på toppen.

– Jeg har vært feminist hele livet, men når jeg snakker om mangfold, handler det ikke bare om kvinner, men om folk med ulike hudfarger, kulturell bakgrunn, religion, kjønnsidentiteter og folk som sitter i rullestol. Du ser ikke disse i beslutningstagerstolen, sier hun i en podkast laget av konsultentselskapet Big Enough Global.

Til Advokatbladet sier hun at bedriftsledere bør arrangere obligatoriske kurs i mangfold.

– Å reflektere over egne underbevisste fordommer og tanke-mønstre kan være nyttig for oss alle, for å bygge et mer



Derya Incedursun råder næringslivet til å utvide horisonten og tenke bredt på mangfold.

”
Å reflektere over egne underbevisste fordommer og tankemønstre kan være nyttig for oss alle.

inkluderende arbeidsmiljø. For at folk med mangfoldsbakgrunn skal føle seg hjemme på en arbeidsplass, bør det snakkes høyt om mangfold, og ansatte må engasjeres i debatten, spesielt i store bedrifter, sier hun.

– Her i Nordea snakker vi mye om mangfold, og om hvordan det kan bli større. Dette gjør at jeg føler meg verdsatt og inkludert, og at dette er et tema som arbeidsgiver tar på alvor.

KAN MISTE FLINKE FOLK

I Oslo er mangfoldet i befolkningen stort.

– Det jeg savner generelt, er at man kan se det samme mangfoldet høyere opp i hierarkiet også. Man kan stille spørsmål om hvorfor det er så ensartet i toppledelsene i norske selskaper, sier hun.

– Selv om kompetanse og erfaring er avgjørende ved ansettelser, er jeg overbevist om at disse kvalitetene finnes blant et bredt spekter av mennesker fra forskjellige bakgrunner, sier hun.

Faren ved å bli en ekskluderende arbeidsplass er at man risikerer å miste flinke ansatte, påpeker Incedursun.

– Hva sitter du igjen med, hvis mangfold er noe du ikke er opptatt av eller ønsker å bruke tid på? En hel gruppe med folk som tenker likt? Hvordan blir selskapets utvikling og fremgang da? Hvordan skal selskapet utvikle seg i en verden som stadig endrer seg? Folk med flerkulturell bakgrunn utgjør nesten tjue prosent av Norges befolkning, sier hun. •

- Det kan ligge en utfordring i den tradisjonelle partnerstrukturen

Ønsker man større mangfold, må det også reflekteres på toppen, sier advokat Maj Hines. Hun mener at fremveksten av nye titler som specialist partner og specialist counsel muligens kan tolkes som et tegn på at firmaene sliter med å beholde mangfold i ledelsen.

TEKST OG FOTO: THEA N. DAHL



Maj Hines.

Maj Hines har lang fartstid som forretningsadvokat blant annet i Grette og Wiersholm, og har også jobbet som underdirektør i juridisk avdeling i Skattedirektoratet. Hun har nylig fullført en mastergrad i strategisk ledelse, og startet som partner i advokatfirmaet Forsberg ved nyttår.

Hun mener at advokatbransjen er blitt gode på å rekruttere bredt, men at det er en utfordring å beholde de kloke hodene som kommer inn – og å beholde mangfoldet.

Mangfold og ledelse henger tett sammen, påpeker hun.

– For det første må det være kommunisert fra toppen at man ønsker mangfold, og så må man leve det, og det må vises i kulturen og i organisasjonen. Skal man oppnå reelt og varig mangfold, må man følge opp ansatte individuelt og anerkjenne at ulike mennesker blir motivert av ulike ting. Hvis virksomheten har ett fast karriereløp og én, felles insentivstruktur, risikerer man å miste talenter på veien som opplever svekket motivasjon. Det bør bygges en organisasjon hvor ansatte kan lykkes med ulike målsettinger og verdier og ivaretas gjennom ulike livsfaser, sier hun.

– Jeg tror advokatfirmaene er blitt gode på strategi, markedsføring og rekruttering, men ikke like gode på individuell oppfølging av de ansatte og medarbeider-

skap. Gjennom en lang karriere inntreer det gjerne

faser og hendelser i livet som gjør at motivasjonen og perspektiver endres. Manglende individuell oppfølging av medarbeidere i slike faser kan føre til at verdifulle ansatte slutter fordi de føler at de blir oversett eller ikke strekker til.

DIFFERENSIERT LEDERSKAP

Som ansatt har man gjerne forventning om at man blir hørt og sett, har medbestemmelse, at ting er transparent, at man blir informert – at man ikke er en brikke, men en faktisk del av virksomheten, utdyper Hines.

– Det kan ligge en utfordring i den tradisjonelle partnerstrukturen. Ikke fordi den er feil, men representantene for eierdelen blir veldig tungtveide, med et klart skille mellom eier og ansatt. I tillegg er det ofte et stort spenn i ansattgruppen, som består av ulike stillinger, nivåer, kompetanser, erfaringer og behov. At man klarer å differensiere lederskapet og tilpasse dette til ulike ansatte, og ikke bare forholde seg til de to kategoriene «ansatt» og «eier», tror jeg er viktig for å beholde mangfold.

NYE TITLER MER VANLIG

De siste årene har titler som «specialist counsel» og «specialist partner» blitt mer og mer vanlig, særlig i de største advokatfirmaene.

– Alternative karriereløp er bra og til en viss grad utslag av individuelle hensyn, men hva innebærer de nye kategoriene egentlig? De kan tolkes som et tiltak for i større grad å inkludere ulike talenter på ledernivå, men muligens også som en erkjennelse av at firmaene sliter med å beholde mangfold til partnernivå, og derfor heller introduserer en ny kategori? På den måten kan man opprettholde en prestasjonskultur preget av det Lasse Lien ved NHH omtaler som turneringsinsentiver for karriere til topps, samtidig med at talenter beholdes i en spesialistrolle og anerkjennes for sin kunnskap, sier Hines. •

KLARE INNKJØPER-KRAV:

– Må ha evne til å løfte mangfoldige kandidater inn i partnerskapet

Press fra klientene er viktig for å gjøre advokatbransjen mer mangfoldig, mener to advokater i Equinor og Nordea. De to selskapene stiller nå mangfoldskrav til firmaene de inngår rammeavtaler med.

TEKST OG FOTO: THEA N. DAHL

Ifølge Karnov-undersøkelsen «Fremtidens jurist» er kundens makt en viktig pådriver for mangfold. Rapporten er bygget på en undersøkelse gjennomført blant 3213 skandinaviske jurister i fjor, og over halvparten av respondentene mener press fra klientene vil tvinge justissektoren i en mer mangfoldig retning.

Både Hilde Alexandra Grønland Kuburic, senior legal counsel i Equinor, og Ingvild Dønnem Søyseth, Head of Business Banking Legal Norway i Nordea, er enig.

– Det er først og fremst advokatbransjen som har ansvaret, men man har definitivt et ansvar som innkjøper også. Det handler om hvilke verdier man vil assosieres med og det samfunnsansvaret man har, sier Søyseth.

– Vi ønsker den beste kompetansen og å få de beste rådene. Verden er kompleks, vi opererer på tvers av ulike jurisdiksjoner og vi har behov for team som forstår den kompleksiteten.

– Nettopp, fortsetter Kuburic. – Og så handler det om å være fremtidsrettet og konkurransedyktig.

MANGFOLD I RAMMEAVTALER

Det virker til at de fleste advokatfirmaer har vært gjennom en reise på dette, mener Equinor-advokaten, og viser til da både DNB og Equinor begynte å stille kjønnskrav til advokatfirmaene tilbake i 2019.

– Det at vi var tydelige på hva vi mente om dette, tror jeg hadde effekt og fikk dette for alvor inn som et reelt samtaleemne på partnernivå. Før var det nok mest gode intensjoner.

Nå er mangfoldsfokuset bredere, forteller de to, og både mangfold og inkludering har blitt en fast del av prosessene knyttet til rammeavtaler, som vektas sammen med kompetanse og kommersielle forhold.

– Vi ønsker å få en forståelse av om firmaene mener alvor med sitt mangfoldsarbeid og hvilke resultater de har å vise til, eksempelvis hvilken evne de har til å løfte opp mangfoldige kandidater i partnerskapet, sier Kuburic.

KULTUR OG FORVENTNINGER

Både Søyseth og Kuburic mener det hele koker ned til bevisstgjøring på alle nivåer.

SLIK JOBBER BRANSJEN MED MANGFOLD

Ingvild Dønnem Søyseth og Hilde Alexandra Grønland Kuburic.



– Vi har en tendens til å ringe de samme og velge veldig trygt i den fortløpende dialogen. Teamene vi har rammeavtaler med består av kompetente mennesker, og vi kan nok bli mer kreative i oppfølgingen av disse. Vi trenger ikke ringe typisk den samme mannlige partneren hele tiden. En annen ting er dynamikken i møterommet; ser man på alle som er der? Hvem vil man høre meningene til, og hvem blir bedt om å ordne kaffe, eksemplifiserer Søyseth.

Det handler også om kultur og forventninger.

– Legger man møter til klokken 17 er ikke det spesielt inkluderende. Sender man e-post fredag ettermiddag, bør man presisere at man ikke trenger svar før over helgen dersom det ikke haster. Vi kan bli flinkere på forventningsavklaring, særlig tidsmessig, for mange advokatfirmaer har jo som et suksesskriterium å levere raskest, sier Kuburic.

ETTERSPØR FASTPRIS

Kuburic mener det er nødvendig med debatt om forretningsmodell.

– Jeg er ikke sikker på at vi som klienter er tjent med at det utelukkende opereres med timepris. Særlig nå i lys av ny teknologi. Det er fornuftig å utforske fastpris i større grad, og her har vi mye å gå på selv også, sier hun.

Søyseth erfarer at mange advokatfirmaer er litt umodne i møte med fastpris.

– Det trenger ikke være enten eller, og både vi og advokatfirmaene kan nok bli mer kreative. Eksempelvis ved å dele opp et oppdrag, med fastpris på enkelte sekvenser og timepris på resten. Det kan gjøre arbeidet mer forutsigbart, i tillegg til at man ikke bare premierer dem som får inn flest timer. •

»

Tips!

- Anerkjenn at mennesker er forskjellige og motiveres av ulike ting.
- Kjenn årsakene til at medarbeidere slutter og lær av dem, såkalt «offboarding».
- Skap en kultur som motiverer og engasjerer, og hvor ansatte føler samhold og tilhørighet.
- Medarbeiderskap: Involver de ansatte, lytt og følg opp individuelt.
- Vær tydelig på mangfoldsambisjonene og etterlev dem. Mangfold må også representeres i ledelsen.
- Husk at mangfold omfatter mer enn kjønn og etnisitet. En kultur preget av reelt mangfold, gjør det lettere å føle seg verdsatt.
- Husk at virksomheten er avhengig av medarbeiderne for å oppnå virksomhetens strategi.

— Mangfold utvikler oss

Morten Brandhaug
Partner i SANDS, leder av Trondheims-kontoret

– Bransjen må gjenspeile mangfoldet i samfunnet for å kjenne våre klienters behov slik at vi kan gi riktige og relevante råd, noe som er avgjørende for vår virksomhet. Mangfold utvikler oss som mennesker og rådgivere.

Det er viktig for rekruttering at man er troverdig med hensyn til mangfold, slik at søkermassen blir best mulig.

– Det er lett å snakke om at man ønsker mangfold på arbeidsplassen, men for at det skal bli virkelighet må man gjøre mer. Det er nødvendig å identifisere og overvinne hindringer, aktivt søke etter løsninger, og opprettholde et vedvarende fokus.

2 SPØRSMÅL TIL ADVOKATLEDERE

- Hvorfor er mangfold viktig i advokatbransjen?
- Hvordan kan advokatbransjen bli mer mangfoldig?

— Må speile samfunnet

Atle Skaldebø-Rød

Partner i BAHF, Oslo

– Det er viktig at advokatbransjen gjenspeiler samfunnet som den er en del av. Mangfold sikrer legitimitet, ulike perspektiver og fremmer gjensidig respekt. Det gjelder særlig i en bransje som er kjent for å være elitistisk og konservativ.

– Det er ikke et enkelt svar på hvordan bransjen kan bli mer mangfoldig, ettersom mangfold omfatter forskjellige forhold. Det er ikke sikkert at for eksempel kjønnsmangfold og etnisk mangfold fremmes av samme type tiltak. Et viktig første steg er uansett å være bevisst på mangfold i rekrutteringsprosessen, men også kon-
tinuerlig arbeide for å sikre og forsterke det mangfoldet vi allerede har.

Han leder Norges mest mangfoldige advokatfirma

I HELP snakkes det 27 språk, det ansettes advokater som er godt over seksti år, og advokatene jobber side om side med IT-utviklere, markedsførere og økonomer.

TEKST OG FOTO: NINA SCHMIDT

Administrerende direktør Johan Dolven har vært engasjert i mangfoldsarbeid i en årrekke, både profesjonelt og privat. I HELP ble den første advokaten med minoritetsbakgrunn ansatt i 2009.

– Nå har vi 27 morsmål i firmaet, og har nylig ansatt den første med funksjonsnedsettelse. Vi har ansatte fra 21 til sytti år, sier Dolven.

I HELP jobber det nå om lag 180 advokater og advokatfullmektiger. Selskapet omsatte for 807 millioner kroner i fjor, en vekst på hele 36 prosent fra 2022.

– Kjernen er at mangfoldet gjør oss bedre. Vi blir utfordret av ulike tankesett og ulike bakgrunner. Jo mer mangfoldige vi blir, desto større er sjansen for at vi ser nye muligheter. Dette fascinerer meg stadig. Det er helt åpenbart at folk med ulik bakgrunn og oppvekst kommer opp med løsninger som man ellers ikke hadde tenkt på, sier Dolven.

Videre er det viktig at de ansatte speiler klientene de skal hjelpe, påpeker han.

– Å ha stor spredning gir også et bedre arbeidsmiljø, og gjør det attraktivt å jobbe her. Kvaliteten på søkermassen til HELP har vært fantastisk god de siste årene, ifølge Dolven.

LYKKES MED ELDRE

Han mener også at det er en fordel at folk med ulike fagbakgrunner arbeider tett sammen.

– I HELPs skandinaviske ledergruppe har vi både advokater, markedsførere, teknologier, matematikere eller økonomer.

– For tre år siden tok han initiativ til å arrangere mangfoldskonferansen Tiger Talks for å spre ordet om mangfold, og skape inntekter for klubben.

– Målet er å vise frem mulighetene i det mangfoldige Norge for ledere i det offentlige og i næringslivet, og at tilhørerne skal føle at de lærer noe som person.

I år arrangeres konferansen den 5. juni, og foredragsholdere er blant andre programleder Leo Ajkic, Gro Harlem Brundtland, leder av Norges idrettsforbund Zained Al-Samarai og Sumeet Singh Patpatia, leder for mangfold og inkludering i Schibsted. Konferansier er Marco Elsafadi.

– Jeg håper at mange advokater vil ta turen, de har vi til nå sett alt for få av, sier Dolven. •

– Å bidra til at flere barn, uansett bakgrunn, kan få drive med idrett, er mitt livsprosjekt, sier Johan Dolven.

BASKETKLUBB MED 50 NASJONALITETER

BER BRANSJEN MED MANGFOLD

Gir konkurransefortrinn

Lotte Lundby Kristiansen

Advokat, managing partner Advokatfirmaet Halvorsen & Co, Lillestrøm

– For å gjøre tjenestene våre bedre og gi klientene våre best mulig kvalitet, må mangfoldet økes både når det gjelder kjønn og etnisitet. Forskning viser at mangfold øker lønnsomheten, bedrer beslutningsprosessene og gir et konkurransefortrinn. Vi må også levere på bærekraft og mangfold for å rekruttere og beholde de yngre advokattalentene, som er svært bevisste på hvordan de lever sine liv.

– Lederne i advokatfirmaene må forstå at mangfold er viktig og vil bidra til høyere verdiskapning og mer motiverte medarbeidere. Økt mangfold må være et prioritert mål ved opptak av nye partnere og ved rekrutteringsprosesser. Forretningsmodellen må utfordres og man må tørre å tenke annerledes både med hensyn til fleksibilitet og tilpasning til arbeidsoppgavene. Jeg skulle ønske at kvotering og lovfestede krav ikke burde vært nødvendig, men personlig ønsker jeg den nye loven om kjønnsbalanse velkommen, og håper den kan føre til en raskere utvikling i vår bransje.

Grunnlag for verdiskapning

Marie Nesvik

Partner, Wikborg Rein, Oslo

– Mangfold er viktig av samme grunn som i arbeidslivet ellers: Fordi det legger et sterkere grunnlag for innovasjon og verdiskapning. Det er nok ikke noe enkelt svar på hvordan advokatbransjen kan bli mer mangfoldig, men jeg tenker at forbilder er viktig. Jeg var så heldig å ha to kvinnelige forbilder – Else Bugge Fougner og Giuditta Cordero-Moss – i de første jobbene jeg hadde etter studiet. De har i hvert fall betydd mye for meg. Ellers synes jeg det har vært en positiv utvikling den siste tiden innenfor mitt område, tvisteløsning, med flotte initiativ som «Kvinner i skranken» og nye partneropptak som bidrar til større mangfold på partnersiden, i hvert fall når det gjelder kjønn og alder.

— Stort mangfold blant klientene

Magnhild Pape Meringen

Daglig leder og partner Advokatene på Storkaia, Kristiansund

– Det er stort mangfold blant dem som trenger hjelp fra advokater. Derfor er det viktig med mangfold, og ikke minst med mangfoldkompetanse, også hos advokatene. Jeg mener mangfoldkompetanse er grunnleggende for at svært mange av våre klienter skal få den hjelpen de trenger. Det avgjørende er ikke hvem advokaten er i utgangspunktet, men om advokaten har interesse og evne til å sette seg inn i mangfoldet hos sine klienter. Toleranse, respekt og en genuin interesse for menneskene og deres bakgrunn er avgjørende for god mangfoldskompetanse.

— Vil heve standens ry

Jens Johan Hjort

Partner i Rekve Pleym & Co i Tromsø, tidligere leder av Advokatforeningen

– Man skal dømmes av sine likemenn heter det. Mangfold vil sikre at man kan representeres av likemenn og likekvinner også. En mangfoldig advokatbransje vil heve standens ry og senke publikums advokatterskel.

– For at bransjen skal bli mer mangfoldig, har vi som driver advokatvirksomhet det største ansvar. Vi må rett og slett «walk the talk», og ansette mangfoldige fremfor «enfoldige» kandidater. Synd at vi mistet min gode venn Abid til politikken!



Kimiya Sajjadi – som to ganger er blitt NM-mester i sjakk – holder foredrag og workshops om mangfold og inkludering.

– Absolutt alle har fordommer

Hvordan lede flerkulturelle team? Hvorfor er mangfold og inkludering viktig for lønnsomheten i din virksomhet? Hvordan kan firmaet lage en god mangfoldsstrategi? Dette er temaer Kimiya Sajjadi rådgir bedrifter om.

TEKST: NINA SCHMIDT

Den tidligere jusstudenten – som ga seg etter to og et halvt år på studiet for å bygge opp rådgivningsselskapet Big Enough Global – har markert seg som en av Norges ledende stemmer innen mangfold og inkludering. Hun er kåret til en ledestjerne av Dagens Næringsliv og har vunnet likestillingspris. Hun holder foredrag landet rundt og arrangerer workshops for næringslivet, og har blant annet hatt et lengre samarbeid med Thommessen.

– Noe som gir kundene en god aha-opplevelse er å delta i en workshop der de får innsikt i egne, ubevisste fordommer. Absolutt alle har jo fordommer, det er ingen ting å skamme seg over. Da jeg var jusstudent, hadde jeg en ubevisst fordom om at ingen advokatfirmaer ønsket meg. Denne fordommen hindret meg i å prøve, og var en like stor barriere som majoritetens fordommer, sier Kimiya Sajjadi.

BLI KJENT MED EGNE FORDOMMER

Å reflektere over hvilke fordommer man selv har mot ulike grupper, og hvor fordommene kommer fra, er viktig for å klare å endre tankemønstre, påpeker hun.

– Vær så konkret som mulig. Hvilke ubevisste fordommer finnes i rekrutteringsprosessen i din virksomhet? Hva med når det ledes, eller det jobbes med karriereutvikling og fastsettelse av lønn? Før man iverksetter tiltak, må man finne ut hvor skoen trykker. Dette kan gjøres gjennom medarbeiderundersøkelser, samtaler og workshops. Mye av bistanden vår handler nettopp om dette, sier Sajjadi.

Å ta et par kurs kommer ikke til å bidra til endring, understreker hun.

– Ubevisste fordommer er blitt formet i oss over et helt liv, og vi kommer alltid til å bære dem med oss. Det er derfor viktig å ha gode prosesser og rutiner som minimerer dem, slik at de ikke påvirker valgene våre.

Det er avgjørende å ha gode og rettferdige rekrutteringsprosesser, mener hun.

– Her er det gjort mye forskning på alt fra stillingsutlysningen til selve intervjuet og seleksjonen. Videre er det jo slik at mange ansettelser skjer gjennom nettverk, så man bør være bevisst på hvem man har i sitt eget nettverk. Er det mangfoldig eller enfoldig?

SNEVER BASE

Advokatbransjen har en snever base å rekruttere fra sammenlignet med mange andre bransjer, viser hun til.

– Man må ha studert jus i Norge, og inntil nylig var det bare tre universiteter som tilbød dette studiet. Så pr. definisjon vil advokatbransjen ha et mindre mangfold på grunn av denne forutsetningen.

Hennes inntrykk er at de største advokatselskapene har et ønske om å bli mer mangfoldige og at de jobber for å oppnå dette.

– Men min erfaring er at det fortsatt er mange selskaper som ikke fokuserer på å øke mangfoldet, fordi de ikke ser viktigheten av det, og prioriterer det.

Hun anbefaler selskaper å utarbeide en mangfoldsstrategi.

– Strategien bør skape bevissthet hos ledelsen om hvorfor og hvordan man skal jobbe med mangfold og inkludering, og inspirere de ansatte til å bidra. Ha konkrete, målbare mål, godt definerte tiltak og en oppfølgingsplan. I disse dager lager mange virksomheter en aktivitets- og redegjørelsesrapport, mitt beste tips er å samkjøre denne med mangfoldsstrategien. •

6 råd om rekruttering

1. Bli bevisst på hva slags mangfold organisasjonen mangler.
2. Let etter alternative steder å publisere stillingsutlysningen.
3. Spør kolleger som har mangfoldet dere søker om å dele annonsen i nettverket sitt.
4. Skill mellom «må ha»-krav og «fint å ha»-krav.
5. Tren ledere i hvordan de kan minimere diskriminering.
6. Sørg for mangfold i intervjupanelet som intervjuer kandidaten.

Kilde: Kimiya Sajjadi, Big Enough Global

— JU\$NYTT —

Nr. 1/2024



Fagsidene er skrevet av stipendiat ved UiT Norges arktiske universitet **Gjermund Aasbrenn**. Han har vært førstekonsulent i Justisdepartementets lovavdeling, advokatfullmektig i Arntzen de Besche, dommerfullmektig og konstituert tingrettsdommer ved Sør-Trøndelag tingrett, utreder i Høyesterett og konstituert lagdommer ved Hålogaland lagmannsrett.

E-post: gjermund.aasbrenn@uit.no



Straffeprosess: Sakskostnader ved rettslig prøving av besøksforbud

Ved rettslig prøving av besøksforbud er straffeprosesslovens utgangspunkt at verken den forbudet er rettet mot eller den forbudet skal beskytte, har krav på advokatbistand dekket av det offentlige. Straffeprosessloven har videre ingen særregler om sakskostnader i saker om besøksforbud, og de generelle reglene i lovens kapittel 30 om saksomkostninger eller kapittel 31 om erstatning i anledning forfølgning kommer ikke til anvendelse.

Høyesterett har imidlertid i en rekke avgjørelser anvendt sakskostnadsreglene i tvisteloven kapittel 20 analogisk i saker om besøksforbud, se for eksempel Rt-2010-834.

Den typiske situasjonen har vært at den forbudet er rettet mot, vinner og får tilkjent sakskostnader av staten, eller nærme-re bestemt staten ved Justis- og beredskapsdepartementet som budsjettansvarlig for påtalemyndigheten. I HR-2023-2113-A avsnitt 47 avklarte Høyesterett – under henvisning til Rt-2011-1811 avsnitt 45 – at analogien ikke kan få anvendelse motsatt vei ved at en privat part ilegges ansvar overfor staten i en sak om besøksforbud.

I **HR-2023-2113-A** avklarte Høyesterett også – og det er det mest sentrale med avgjørelsen –**at staten ikke kan være ansvarlig for sakskostnader en i tvist mellom private parter om besøksforbud.**

Poenget var at påtalemyndigheten under hele saksgangen hadde ment at det ikke var grunnlag for noe besøksforbud. Da var det ikke tvist, og påtalemyndigheten hadde ikke partsstatus.

Begge disse vilkårene må være oppfylt for at det skal kunne tilkjennes sakskostnader etter tvisteloven kapittel 20.

Førstvoterende presiserte at dette ikke ville medføre at den som forsvarer seg mot en begjæring om besøksforbud som påtalemyndigheten ikke har stilt seg bak, står uten mulighet til å få erstattet sine sakskostnader. Kravet kan nemlig rettes mot den som har bragt kravet inn for retten, og som da blir part, se særlig avsnitt 48.

Førstvoterende la også til grunn at det **«må gjøres unntak fra [regelen om at staten ikke kan være ansvarlig for sakskostnader i en tvist mellom private parter om besøksforbud] dersom påtalemyndigheten under den rettslige prosessen likevel involverer seg til støtte for en av partene»**, jf. i avsnitt 49.

Til slutt uttales i avsnitt 50:

«Dersom det derimot er slik at påtalemyndigheten har lagt et besøksforbud, som så prøves for retten, vil utgangspunktet etter rettspraksis fortsatt være at ansvar kan ilegges staten ved Justis- og beredskapsdepartementet etter prinsippene i tvisteloven kapittel 20. Dersom et slikt ansvar ikke skal kunne ilegges, antar jeg at **påtalemyndigheten på en utvetydig måte må ha gitt uttrykk for at det likevel ikke var grunnlag for besøksforbud.**»

Merk også: Praksisen med analogisk anvendelse av tvistelovens sakskostnadsregler i saker om rettslig prøving av besøksforbud er **ikke er begrenset til ankesaker**, se for eksempel Rt-2006-217 avsnitt 13–14.

Nøkkelavsnitt: 48–50.



Advokatrett: Tre nye publikasjoner

Advokat **Erlend Haaskjold** har skrevet en artikkel i «Juss og mangfold – Festskrift til Geir Woxholth 70 år» med tittelen «Avtaler om advokatsalær». Hele festskriftet ligger i Gyldendal Rettsdata. Artikkelen omhandler – stikkordsmessig – vederlagsformatene i salæravtaler, inngåelse, tolkning og utfylling av salær-

avtaler, sensur av salæravtaler og rettens salærfastsettelse for prosessoppdrag.

Advokatene **Ola Ø. Nisja**, **Christian Reusch** og **Kaare Andreas Shetelig** har oppdatert boken «Ærede rett! Kræsjkurs i sakførsel». Denne andreutgaven er tilpasset endringene i tvisteloven som trådte i kraft 1. juli 2023 og 1. januar 2024.

Ellers er det særlig det som handler om digitale rettssaker som er revidert. Boken suppleres av et digitalt kurs i Juridika.

Postdoktor **Johannes Lundebj Mella** har publisert boken «Klientens rett til konfidensiell rettslig bistand» på Universitetsforlaget. Boken er basert på forfatterens doktoravhandling.



Nye lover i kraft

I Ju\$nytt nr. 7/2023 ble det gitt en oversikt over lover som trådte i kraft 1. januar 2024. En oppdatert oversikt ble publisert på advokatbladet.no 1. januar 2024. Lover som trådte i kraft 1. januar 2024 omtales ikke her. Med denne reservasjonen har følgende lover trådt i kraft siden sist (25. november 2023–26. januar 2024):

Justis- og beredskapsdepartementet

Lov 20. juni 2023 nr. 79 om endringer i **våpenlova** (unntak fra taushetsplikten). (26. januar 2024.)

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Lov 20. desember 2023 nr. 95 om endringer i **folketrygdlova og enkelte andre lover** (oppfølging av forslag i statsbudsjettet 2024). (20. desember 2023. Delt ikraftsetting.)

Lov 8. desember 2023 nr. 87 om endringer i **folketrygdloven** (synliggjøring av forpliktelser til trygdekoordinering for stønad til enslig mor eller far mv.) (12. januar 2024. Delt ikraftsetting.)

Finansdepartementet

Lov 20. desember 2023 nr. 97 om endringer i **folketrygdloven**. (20. desember 2023 med virkning fra og med inntektsåret 2024. Skatter og avgifter 2024.)

Lov 20. desember 2023 nr. 98 om endringer i **skatteloven**. (20. desember 2023. Delt ikraftsetting. Skatter og avgifter 2024.)

Lov 20. desember 2023 nr. 99 om endringer i **skattebetalingsloven**. (20. desember 2023. Skatter og avgifter 2024.)

Lov 20. desember 2023 nr. 101 om endringer i **skatteforvaltningsloven**. (20. desember 2023. Skatter og avgifter 2024.)

Lov 20. desember 2023 nr. 102 om endringer i **skatteloven**. (20. desember 2023. Endringer i skattereglene for barnepensjon mv.)

Lov 20. desember 2023 nr. 105 om endringer i **skatteforvaltningsloven**. (20. desember 2023. Endringer i skattereglene for barnepensjon mv.)

Lov 12. januar 2024 nr. 1 om suppleringskatt på underbeskattet inntekt i konsern (**suppleringskatteloven**). (12. januar 2024 med virkning fra og med inntektsåret 2024, for regnskapsår som begynner etter 31. desember 2023.)

Lov 12. januar 2024 nr. 2 om endringer i **skatteloven**. (12. januar 2024. Delt ikraftsetting. Del I med virkning fra og med inntektsåret 2024. Knytter seg til innføring av grunnrenteskatt på landbasert vindkraft.)

Helse- og omsorgsdepartementet

Lov 20. desember 2023 nr. 107 om endringer i **tobakksskadeloven** (strengere regulering av e sigaretter). (20. desember 2023. Delt ikraftsetting.)

Lov 12. januar 2024 nr. 3 om endringer i **smittevernloven og helseberedskapsloven** (isolering og smittekarantene m.m.) (12. januar 2024.)

Klima- og miljødepartementet

Lov 15. desember 2023 nr. 90 om endringer i **klimaloven** (klimatekst for 2030). (15. desember 2023.)

Kommunal- og distriktsdepartementet

Lov 15. desember 2023 nr. 92 om endringer i **inndelingslova** (hjemmel for departementet til å gjennomføre innbyggerhøring. (15. desember 2023.)

Lov 20. desember 2023 nr. 112 om endringer i **lov om registrering av regjeringsmedlemmers verv og økonomiske interesser** (hjemmel for registreringsplikt for statssekretærer og politiske rådgivere). (20. desember 2023.)



Arbeidsrett: Varslerbegrepet

Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd første punktum slår fast at «[a]rbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet». I andre ledd defineres hva som menes med kritikkverdige forhold. Det er «forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet», og det gis eksempler.

I tredje ledd presiseres at «[y]tring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold [...] ikke [regnes] som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd». Paragraf 2 A-2 regulerer fremgangsmåten ved varsling.

At en arbeidstaker har varslet i samsvar med disse reglene, har særlig til virkninger. For det første får arbeidsgiver en aktivitetsplikt etter arbeidsmiljøloven § 2 A-3. For det andre forbyr § 2 A-4 gjengjeldelse mot den som har varslet. Brytes forbudet mot gjengjeldelse, har arbeidstakeren krav på oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers skyld etter nærmere regler i § 2 A-5.

I **HR-2023-2430-A** hadde en tillitsvalgt bistått en kollega i et møte med blant annet en HR-ansvarlig, hvor kollegaen ble ilagt en advarsel. Dagen etter sendte den tillitsvalgte en e-post til en leder i bedriften, hvor den tillitsvalgte i temmelig kraftige ordelag kritiserte den HR-ansvarliges opptreden i møtet. E-posten er gjengitt i avsnitt 5 i dommen.

Som følge av e-posten fikk den tillitsvalgte en skriftlig advarsel. Senere ble han omplassert, og saksøkte arbeidsgiver med påstand om at omplasseringen var ugyldig. Etter hvert trakk han også inn et krav om oppreisningserstatning for ulovlig gjengjeldelse etter varsling. Det var det sistnevnte kravet Høyesterett hadde til behandling, og ankeforhandlingen var begrenset etter tvisteloven § 30-14 tredje ledd slik at det foreløpig bare skulle forhandles om den tillitsvalgte hadde varslet etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 og § 2 A-2.

Et flertall på fire dommere kom til at det dreide seg om et varsel.

Førstvoterende som talsmann for flertallet uttalte i avsnitt 36 dette om tolkningen av arbeidsmiljøloven § 2 A-1:

«Loven har ingen nærmere definisjon av uttrykket 'å varsle'. Men det kan utledes både av ordlyden og lovforarbeidene at det i dette **ikke ligger noe mer enn å si fra**. [...]»

Videre pekte førstvoterende på at **loven ikke stiller krav til varselets form**, slik at det kan varsles både skriftlig og muntlig og i hvilken som helst sammenheng, jf. avsnitt 37. Det **kreves heller ikke at arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen er forsvarlig**, jf. avsnitt 38.

Ettersom det må dreie seg om et kritikkverdig forhold i strid med en av de angitte normene, omfattes ikke misnøye og kritikk som ikke er i strid med noen slik norm, men **det kan ikke innfortolkes som et særskilt vilkår at det kritikkverdige forholdet har en viss allmenn interesse når det dreier seg om et internt varsel**, jf. avsnitt 39–40.

Heller ikke er det noe krav om at den som varsler kan bevise at det er hold i det som sies, og det avgjørende her er dermed om det sies fra om et forhold som vil være kritikkverdig dersom det er hold i det som uttrykkes eller mistenkes, se avsnitt 41.

Førstvoterende fremholdt så at det må gjøres en **nærmere tolkning av den ytringen arbeidstakeren har fremsatt**, hvor «ikke bare arbeidstakerens ordvalg, men også den sammenhengen ytringen er fremsatt i, og den kjennskap partene har til hverandre, [vil] kunne ha betydning», jf. avsnitt 42.

Om videre i avsnitt 43:

«Avgjørende må være om **det for arbeidsgiveren er rimelig grunn til å oppfatte ytringen slik at den varsler – sier fra – om kritikkverdige forhold i virksomheten**. I dette ligger ikke noe krav om at arbeidstakeren må uttrykke seg helt klart. Ved uklarhet kan formålet med varslingsreglene – som er å bidra til et godt ytringsklima og å avdekke mulige kritikkverdige forhold i virksomheten – tilsi at arbeidsgiveren tar kontakt med arbeidstakeren for å avklare hvordan det som er sagt, skal forstås.»

Det var **ikke grunnlag for å oppstille en presumsjon for at når en tillitsvalgt henvender seg til arbeidsgiveren, er det om forhold som partene har løpende kommunikasjon om**, slik at rolleforventningen og konteksten skulle tilsi at den tillitsvalgte ikke oppfattes som å fremsette varsel etter arbeidsmiljøloven, se avsnitt 44–45.

I den konkrete vurderingen viste førstvoterende til at den opptredenen som var beskrevet i e-posten ville vært i strid med virksomhetens arbeidsreglement hvis det var hold i påstandene. Det dreide seg da om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. avsnitt 48. For arbeidsgiver var det rimelig grunn til å oppfatte e-posten slik at den tillitsvalgte varslet – sa fra – om det kritikkverdige forholdet, blant annet fordi den tillitsvalgte hadde gitt uttrykk for at det han sa fra om, burde følges opp av arbeidsgiveren, se avsnitt 50.

Den dissenterende dommeren hadde et annet syn på både lovtolkningen og den konkrete vurderingen, og mente at e-posten ikke var et varsel, se avsnitt 59–71.

Nøkkelavsnitt: 36, 43–45, 48–50.



Sivilprosess: Sakskostnader ved småkravprosess

I saker som behandles etter reglene for småkravprosess, er utgangspunktet at de generelle sakskostnadsreglene i tvisteloven kapittel 20 gjelder. Dermed er det bare «nødvendige kostnader ved saken» som erstattes, jf. § 20-5 første ledd første og andre punktum. Men i tillegg gjelder § 10-5, som i første ledd begrenser hvilke kostnader som etter sin art kan erstattes og i andre ledd begrenser størrelsen på kostnader til rettshjelp og fagkyndige meddommere.

Kostnader til rettshjelp og fagkyndige meddommere kan som hovedregel – når det ses bort fra merverdiavgift – bare erstattes med «inntil 20 prosent av sakens tvistesum, likevel alltid inntil kr 2500 og aldri mer enn kr 50.000».

I **HR-2024-87-U** avklarte Høyesterett at **begrensningen i tvisteloven § 10-5**

andre ledd gjelder separat for hver enkelt part i saken, og ikke for det samlede sakskostnadsansvaret, se avsnitt 13–19. Regelen får betydning når det er flere parter på samme side med hver sin prosessfullmektig, og denne siden skal tilkjennes sakskostnader.

Høyesterett understreket samtidig at det «[i] visse tilfeller kan [...] være slik at det ikke var nødvendig for flere parter å bruke forskjellige prosessfullmektiger», jf. HR-2024-87-U avsnitt 20. Dette beror på en tolkning og anvendelse av «nødvendige» i tvisteloven § 20-5 første ledd første og andre punktum. Prinsipielle uttalelser om den nærmere vurderingen finnes i Rt-2011-1089 avsnitt 67:

«I visse tilfelle kan dei faktiske omstendene være slik at det ikke er rimeleg at parta-

ne på same side har kvar sine prosessfullmektigar, jf. Rt-1984-956. Tilsvarende kan tilhøva vere slik at det kan stillast krav om samarbeid mellom prosessfullmektigane i saka og eventuelt om deling av arbeidet med spørsmåla i saka. Men dette må vurderast ut frå mellom anna graden av samanfall av tvistetema, kompleksiteten i saka og ut frå dei interessene som står på spel. Også den tyngde motparten har i sitt prosessopplegg, mellom anna med fleire prosessfullmektigar eller sakkunnige, må ha vekt.»

Det kan også nevnes at tvisteloven § 10-5, som altså gjelder for småkravsakene, har en parallell i § 6-13, som gjelder for forliksrådet. HR-2024-87-U innebærer formentlig at § 6-13 må forstås på samme måte som § 10-5 på det aktuelle punktet.



Rettskildelære: At Høyesterett ikke har fremmet en anke over lagmannsrettens dom, sier ikke noe om riktigheten av lagmannsrettens dom

Fra tid til annen blir det anført at en lagmannsrettsdom har større rettskildemessig vekt fordi dommen ble anket til Høyesterett, og Høyesterett ikke fremmet anken, jf. tvisteloven § 30-4 (eller straffeprosessloven § 323 første og andre ledd). En slik anførsel bygger på en forutsetning om at ankeutvalgets nektelse av samtykke er et slags «godkjentstempel» på lagmannsrettens dom. Synspunktet er klart uholdbart.

At Høyesterett ikke har fremmet en anke over lagmannsrettens dom, sier ikke noe om riktigheten av lagmannsrettens dom, se senest HR-2023-1954-U avsnitt 18-20 forutsetningsvis. Her hadde lagmannsretten i en sak om statens erstatningsansvar for partenes sakskostnader etter tvisteloven § 20-12 ordlagt seg på en slik måte at det kunne virke som den ikke hadde forstått dette.

Jens Edvin A. Skoghøy formulerer det slik i artikkelen «Høyesteretts rolle og arbeidsmåte» i Lov og Rett 2016 s. 302–327 på s. 315:

«I tilfeller hvor ankeutvalget nekter en anke fremmet uten annen begrunnelse enn å vise til lovens kriterier, tar lagmannsrettens dom ved nektelsesbeslutningen ikke noen form for prejudikatverdi. Dette er en konsekvens av at en vanlig ankenektelse ikke er basert på en realitetsprøving av lagmannsrettens dom.»

Når en anke over dom ikke fremmes, forekommer det imidlertid unntaksvis at ankeutvalget samtidig gir uttrykk for sitt syn på realiteten, se for eksempel HR-2020-678-U. Slike avgjørelser omtales gjerne som «**miniprejudikater**». I motsetning til ube-

grunnede beslutninger har de **en viss rettskildemessig vekt, om enn vesentlig mindre enn en avdelingsavgjørelse.**

Det er her også viktig å være bevisst skillet mellom **anke over dom**, hvor det gjelder en **samtykkeordning**, og **anker over kjennelser og beslutninger**, hvor det gjelder en **nektelsesordning**. Parallellen til tvisteloven § 30-4 (og straffeprosessloven § 323 første og andre ledd), som altså gjelder ved anke over dom, er ved anke over kjennelse eller beslutning tvisteloven § 30-5 (og til en viss grad straffeprosessloven § 387 a andre ledd og § 388 andre ledd). **En slik nektelse (eller avvisning, som er formen etter straffeprosessloven) sier like klart ikke noe om riktigheten av lagmannsrettens kjennelse eller beslutning.**

Noe annet er at ankeutvalget har hjemmel i tvisteloven § 30-9 andre ledd (og straffeprosessloven § 387 a første ledd) til å forkaste en anke over kjennelse eller beslutning dersom ankeutvalget enstemmig finner det klart at anken ikke kan føre frem. Dette kaller gjerne «**forenklet kjennelse**».

Forenklete kjennelser bygger – i motsetning til ubegrunnede nektelsesbeslutninger – på et realitetsstandpunkt. **Ankeutvalget har imidlertid ikke dermed sluttet seg til lagmannsrettens begrunnelse.** Det eneste som ligger i avgjørelsen, er at lagmannsrettens resultat klart er riktig så langt avgjørelsen er anket. Samtidig kan ankeutvalget også her si noe mer om sitt syn på realiteten – som et slags «**miniprejudikat**». **Det vil øke den rettskildemessige vekten av avgjørelsen.** Et eksempel på dette er HR-2019-2410-U.



Tingsrett og konkurranserett: Forbud mot negative servitutter som begrenser etablering av dagligvarevirksomhet

Nærings- og fiskeridepartementet har fastsatt **forskrift** 11. desember 2023 nr. 2037 om **forbud mot negative servitutter som begrenser etablering av dagligvarevirksomhet**. Forskriften trådte i kraft **1. januar 2024**.

Foranledningen til forskriften var at Konkurransetilsynet hadde avdekket en praksis hvor dagligvaregrupperinger hindret eksisterende eller potensielle konkurrenter fra å drive dagligvarevirksomhet på eiendommer som de solgte eller leide ut. Tilgang til attraktive butikkløkal er imidlertid viktig for konkurranse i dagligvaremarkedet. Forskriften bygger videre på et høringsnotat og en tilhørende høringsrunde. Dette er tilgjengelig på departementets nettsider.

De sentrale bestemmelsene er §§ 1 og 2, som har denne ordlyden:

«§ 1. Forbud mot negative servitutter som begrenser etablering av dagligvarevirksomhet

Det er forbudt for foretak som driver virk-

somhet som tilsvarende salg av dagligvarer, eller som har kontroll over foretak som driver slik virksomhet, å etablere rettigheter til å nekte bruk av eiendom foretaket ikke selv eier, til dagligvarevirksomhet. Begrepet dagligvarer skal forstås på samme måte som i lov om god handelsskikk.

Forbudet i første ledd gjelder med de begrensninger som følger av EØS-konkurranseloven § 7 andre ledd.

§ 2. Plikt til å slette registrerte tinglyste negative servitutter etter pålegg fra Konkurransetilsynet

Konkurransetilsynet kan gi pålegg om at negative servitutter som er stiftet i strid med forbudet i § 1, skal slettes fra grunnboka. Dersom det ikke er sendt anmodning om sletting innen to måneder etter at pålegget ble gitt, kan Konkurransetilsynet fastsette løpende tvangsmulkt fram til det blir sendt slik anmodning.»



Foreldelse: Unntaket fra lengstefristen på 20 år for skade voldt «i ervervsvirksomhet eller dermed likestilt virksomhet» i foreldelsesloven § 9 nr. 2 bokstav a

Foreldelsesloven § 9 har denne ordlyden:

«1. Krav på skadeserstatning eller oppreisning foreldes 3 år etter den dag da skadelidte fikk eller burde skaffet seg nødvendig kunnskap om skaden og den ansvarlige. Ved krav etter skadeserstatningsloven § 3-2 a tredje ledd løper fristen likevel tidligst fra den dagen da den skadelidte fikk rett til å kreve oppfyllelse. Ved brudd på varslingsplikten etter skadeserstatningsloven § 3-2 a fjerde ledd er fristen etter første punktum 6 år i stedet for 3 år.

2. Kravet foreldes likevel seinest 20 år etter at den skadeeggjørende handling eller annet ansvarsgrunnlag opphørte. Dette gjelder ikke ved personskade, dersom

a. skaden er voldt i ervervsvirksomhet eller dermed likestilt virksomhet, eller er voldt mens skadelidte er under 18 år, og

b. den ansvarlige, eller noen denne hefter for, før opphøret av det skadeeggjørende forhold kjente eller burde kjenne til at dette kunne medføre fare for liv eller alvorlig helseskade.

3. Paragrafen gjelder ikke krav som springer ut av kontrakt, bortsett fra krav på erstatning for personskade.»

Høyesterett har i **HR-2023-2303-A** klargjort forståelsen av unntaket for skade voldt i «ervervsvirksomhet eller dermed likestilt virksomhet» i nr. 2 bokstav a.

Tre brødre saksøkte en kommune med krav om erstatning for feil begått av barnevernet. Spørsmålet for Høyesterett var om barneverntjenesten var omfattet av unntaket. Både tingretten og

lagmannsretten hadde svart nei på spørsmålet, og dermed konkludert med at kravet var foreldet. Høyesterett forkastet anken. Førstvoterende uttalte i avsnitt 31–32:

«Det går [...] en grense mellom skadetilfeller der ansvaret knyttes til en **offentlig tjenesteytelse** [som omfattes av unntaket for skade voldt i «ervervsvirksomhet eller dermed likestilt virksomhet»], og skadetilfeller der det knyttes til **offentlig myndighetsutøvelse** [som ikke omfattes av unntaket].

Enkelte offentlige aktører – som skoler, universiteter, sykehus, andre helsetjenester og barnevern – driver virksomhet med innslag av begge deler. I slike tilfeller mener jeg at grensen må trekkes i lys av **hva ansvarsgrunnlaget knyttes til**. Er grunnlaget feil og mangler ved en tjenesteytelse, får det aktuelle unntaksalternativet i foreldelsesloven § 9 nr. 2 bokstav a i utgangspunktet anvendelse. For barnevernets del kan et eksempel være omsorgssvikt i en offentlig barneverninstitusjon. Men er ansvarsgrunnlaget i all hovedsak feil og mangler ved myndighetsutøvelsen, mener jeg unntaket ikke får anvendelse, med den følge at 20-årsfristen gjelder.»

Det ansvarsgrunnlaget brødrene hadde påberopt, var i all hovedsak mangelfull offentlig myndighetsutøvelse, noe som altså gjorde at unntaket ikke fikk anvendelse, se avsnitt 33–35.

Nøkkelavsnitt: 31–34.



Utlendingsrett: Adgangen til å berostille behandlingen av søknader om reisebevis og familieinnvandring

Sivilombudet har nylig kommet med to uttalelser på utlendingsrettens område.

Den første uttalelsen – **SOM-2023-802** – handler om **utlendingsmyndighetens praksis med å berostille behandlingen av søknader om reisebevis for flyktninger, der det er satt i gang en vurdering av om flyktingens oppholdstillatelse skal tilbakekalles.**

Praksisen er regulert i Justis- og beredskapsdepartementets instruks GI 05/2019. Etter instruksjonen skal søknader om fornyelse av midlertidig oppholdstillatelse og reisebevis stilles i bero i påvente av en avklaring i sak om opphør eller tilbakekall av oppholdstillatelse. UDI kan fravike dette, ved at det én gang kan gis fornyelse av tillatelsene i inntil ett år.

Sivilombudet vurderte at instruksjonen og praksisen bygger på en forståelse av vilkårene for reisebevis i utlendingsloven § 64 som er i strid med flyktningskonvensjonen artikkel 28. Feiltolkningen medfører at flyktninger urettmessig kan bli stående uten reisebevis i lengre perioder i påvente av en tilbakekallssak.

Departementet ble på denne bakgrunn bedt om å endre instruksjonen og sørge for at utlendingsmyndighetene justerer sin praksis i tråd med Sivilombudets syn. Departementet ble i tillegg bedt om å vurdere om endringene også bør gjelde for saker om utlendingspass.

Den andre uttalelsen – **SOM-2022-4445** – omhandler **bero-**

stillelse av behandlingen av søknader om familieinnvandring, når det er opprettet en sak om mulig tilbakekall av oppholdstillatelse eller statsborgerskap for referansepersonen. I dag skjer slik berostillelse alltid – også det som følge av Justis- og beredskapsdepartementets instruks GI 05/2019.

Sivilombudet vurderte også her at instruksjonen og praksisen bygde på er sviktende grunnlag. Konklusjonen i avsnitt 80–82 er denne:

«Sivilombudet er kommet til at det ikke er rettslig grunnlag for UDIs praksis om å alltid stanse (berostille) behandlingen av søknader om familieinnvandring der det er opprettet sak om tilbakekall av referansepersonens oppholdstillatelse eller statsborgerskap. Dette er i strid med bestemmelsene om rett til familieinnvandring og forvaltningsloven § 11a.

Om det er rettslig adgang til å berostille familieinnvandringssøknaden hvor det er opprettet tilbakekallssak mot referansepersonen, og eventuelt hvor lenge, må vurderes konkret i den enkelte sak.

Videre har ombudet kommet til at Justis- og beredskapsdepartementets instruks GI-05/2019 om å stille alle søknader om familieinnvandring i bero der det er opprettet sak om tilbakekall av referansepersonens oppholdstillatelse eller statsborgerskap, er i strid med de lovbestemte vilkår for rett til familieinnvandring. Ombudet ber derfor departementet om å endre instruksjonen i tråd med ombudets syn i uttalelsen her.»

JUS ABONNEMENT

Enkelt, fleksibelt og lønnsomt



Over 600 timer med etterutdanning



Min JUS gir oversikt over dine timer og kurs



Rabatterte pris på fysiske, årlige kurs



Tidseffektivt i en travel hverdag



Kostnadseffektivt med digital etterutdanning



Relevante kurs – alltid tilgjengelig

Ønsker du fordelene av en bedriftsavtale?

Vår kundekontakt Benedicte Granum svarer gjerne på dine henvendelser! Hun treffes på juspost@jus.no eller 412 23 985.



Få tilgang på jus.no



Juristenes Utdanningsenter

Å jobbe for mangfold er å gjøre bransjen bedre for oss alle

Jeg opplever at alle advokater og advokatvirksomheter ønsker et inkluderende og mangfoldig miljø. Inkluderende mangfold er ikke noe vi søker fordi det forventes av oss. Heller ikke fordi klientene i stadig større grad krever det, eller fordi mangfold er politisk korrekt. Vi søker en mangfoldig bransje fordi vi vil være en del av den tiden vi lever i. Vi vil oppleve den inspirerende tanke- og ideutveksling som vi vet at ulike erfaringsbakgrunner, verdier og referanser bringer med seg.

Mangfold er viktig i alle bransjer. Kanskje er det ekstra viktig i advokatbransjen. Vi er rettsstatens førstelinje, og mange av rettssamfunnets mest kjente representanter i den norske offentligheten, er advokater. Hvis folk opplever at vi er langt unna å gjenspeile samfunnet rundt oss, langt unna hvordan mange mennesker ser seg selv, er dette lite heldig for tilliten til hele rettsstaten.

Så langt tror jeg de aller fleste er enige. Det store spørsmålet gjenstår; hvordan oppnår vi det mangfoldet vi ønsker? Hvordan sørger vi for at advokatbransjen spiller befolkningen rundt oss? Hvordan skaper vi betingelser som gjør at de beste hodene velger å vie karrieren sin til akkurat vår bransje – uavhengig av kjønn, etnisitet, seksuell legning, religion, fysisk funksjonsnivå, sosial status eller andre irrelevante forhold? Og hvordan skaper vi en kultur der alle føler seg akseptert, verdsatt og behandlet med respekt, uavhengig av eventuelle forskjeller fra flertallet i bransjen og i den enkelte virksomheten?

Når så mange i bransjen jobber så hardt med dette nå, tror jeg det skyldes at gevinstene er så åpenbare. Vi ser at et mangfoldig arbeidsmiljø vil gi flere perspektiver inn i viktige oppgaver og oppdrag. Vi vet at likhet kanskje er enklere, men at ulikheter er mer fruktbart, mer utviklende og givende. Vi opplever det litt uheldig når klientene våre har mer mangfoldige miljøer enn oss selv. Og vi forstår at dersom vi skal tiltrekke oss de beste hodene i vår tid, må alle stille likt. For ingen av de ulikhetene vi snakker om i et mangfolds- og inkluderingsperspektiv, har noen innvirkning på den enkeltes potensial som advokat.

Et av de viktigste verktøyene Advokatforeningen har for å fremme mangfold og inkludering i bransjen vår, er Mangfoldsutvalget. Her jobber en rekke dyktige og dypt engasjerte advokater med et bredt spekter av virkemidler, som å spre informasjon til bransjen, rette søkelys på problemstillinger gjennom arrangementer og debatter, med mer. Utvalget har også spilt inn tre sesonger av den engasjerende og opplysende podcasten «Inkludert». Episodene ligger på Spotify, hvis du ikke har hørt dem.

Advokatbladet gjør også en viktig jobb med å sette disse temaene på dagsorden i bransjen, noe denne utgaven er et godt eksempel på.

Advokatforeningens Talentpris har gjennom flere år bidratt til å sette søkelys på den viktige rollen prinsipaler og andre rollemodeller i advokatbransjen har for å gjøre bransjen vår mer inkluderende og mangfoldig. Deloitte-partner Christine Haugstvedt Downing vant prisen i fjor. «Jeg er en kvinnelig leder som lenge har arbeidet i en mannsdominert bransje. Jeg har et ansvar for å være en rollemodell som viser

at det går an. Mangfold, i bredere forstand enn bare kjønn, er helt nødvendig, både for at vi skal kunne yte best mulig til klientene våre, og for gjøre advokatbransjen til et mer inkluderende sted», uttalte hun til Advokatbladet da nominasjonen av henne ble kjent.

Hele bransjen vår har grunn til å være takknemlig for det engasjementet hun og en lang rekke andre prinsipaler, partnere og andre rollemodeller viser

for å nå frem til den bransjen vi alle ønsker oss. En bransje der mulighetene er like for alle. Og der de som griper mulighetene, og gjør det beste ut av dem, derfor er ulike.

For noen oppgaver er veien en del av målet. En kultur der alle møtes med nysgjerrighet og respekt, der alle har like muligheter, og der man kan ha fullverdige liv ved siden av jobben, er viktig for å nå målene om mangfold. På veien blir bransjen et enda hyggeligere sted for oss alle. •



JON WESSEL-AAS
Leder av Advokatforeningen
jwa@lundogco.no



Solid om styreleders plikter og erstatningsansvar i aksjeselskap



Styreleders plikter og erstatningsansvar i aksje- og allmenaksjeselskap

Forfatter: Kristine Alteren Schwenke
Forlag: Gyldendal (2023)
Antall sider: 370
Pris: 859 kroner



Anmeldt av advokat (H) PER M. RISTVEDT, Schjødt

De siste 25 årene har vi sett en utvikling med stadig flere saker om styreansvar, herunder overfor styreleder. Utviklingen har medført at vi etter hvert har fått et betydelig antall dommer. Mange av dommene er konkrete. Noen styreansvarsansvarssaker har likevel blitt vurdert av Høyesterett. Rettsutviklingen har ført med seg noe litteratur om styreansvaret. Inntil nylig har det imidlertid manglet en fremstilling som fokuserer på styreleders plikter og mulige ansvar. Men nå finnes det hjelp å få. Førsteamanuensis/Ph.D. Kristine Alteren Schwenke har utgitt boken *Styreleders plikter og ansvar i aksje- og allmenaksjeselskap*. Forfatteren, som har bakgrunn som forretningsadvokat, har basert på sin doktoravhandling skrevet en bok som omhandler flere av pliktene til en styreleder. I tillegg omtales styreledervervets betydning for aktsomhetsvurderingen.

Boken består av tre deler. I første del gis det en introduksjon til det organisatoriske rammeverket for styreleders plikter, samt styreleders rolle overfor og samspill med de ulike selskapsorganene. I tillegg omtales det enkelte erstatningsrettslige spørsmål. Bokens andre del drøfter særskilte spørsmål om styreleders plikter og erstatningsansvar. I tredje del av boken foretas det en sammenfatning av hovedfunnene.

STYRELEDERS AKTSOMHETSNORM
For advokater er det særlig kapittel 3 i del 1 - som behandler tre særlige erstatningsrettslige spørsmål for styreleders vedkommende - samt bokens andre del som antas å ha størst interesse. Kapittel 3 i del 1 angir vilkårene for erstatning. Deretter behandles spørsmålet om hvem som kan kreve erstatning fra styreleder, og der nest ansvarets utstrekning ved avledet tap. I del 2 av boken drøftes som nevnt styreleders plikter

og erstatningsansvar. Først behandles styreleders særskilte aksjeselskapsrettslige plikter, herunder plikten til å kvalitetssikre behandlingsgrunnlaget og styreleders lojalitetsplikt. Deretter kommenteres forhold som påvirker styreleders aktsomhetsnorm, som bruk av engasjerte rådgivere og culpavurderingen ved styrets forretningsmessige beslutninger. De neste kapitlene i del 2 behandler styreleders plikter og erstatningsansvar ved forvaltningen av selskapet, ved tilsynet med den daglige ledelsen av virksomheten og ved oppfyllelsen av selskapets kontraktsforpliktelser. I bokens tredje og siste del samles trådene ved at det foretas en nyttig sammenfatning av hovedfunn. Boken oppsummeres ved at det vises til at vervet som styreleder kan medføre større risiko for erstatningsansvar enn det som er tilfellet for de alminnelige styremedlemmene. Dette gjelder spesielt der styreleder har fått opplysninger de øvrige styremedlemmene ikke er kjent med, og som har gitt grunn til å agere, uten at styrelederen har fulgt dette opp.

PEDAGOGISK FREMSTILT
Fremstillingen i boken er gjennomgående pedagogisk og solid. Selv om fokuset er på styrelederens rolle, omtales også plikter som følger av vervet som styremedlem. Bokens anvendelsesområde er derfor ikke strengt begrenset til styreleders rolle, plikter og erstatningsansvar, selv om tittelen umiddelbart kan tilsi dette. Kristine Alteren Schwenke har skrevet en god og nyttig bok om styreansvar, med fokus på styreleders rolle og plikter. Bokens målgruppe er angitt å være advokater, dommere og andre som arbeider med spørsmål om styreansvar, og den treffer målgruppen godt. Boken bør derfor inngå i biblioteket til alle advokater som håndterer saker om styreansvar eller som bekler rollen som styreleder i norske aksjeselskaper. •

”
Bokens målgruppe er angitt å være advokater, dommere og andre som arbeider med spørsmål om styreansvar, og den treffer målgruppen godt.



ADVOKATANSVAR
I denne spalten omtaler vi rettssaker rettet mot advokater, og advokaters ansvar. Spalten lages av advokat **Toralf Wågheim** ved Advokatfirmaet Riisa & Co. i Bergen. Wågheim er forfatter av boken Advokaters erstatningsansvar.
Henvendelser til redaksjonen@advokatbladet.no

FinKN-2023-91

Forsikringsselskap ansvarlig i eiendomstvist

En boligkjøper fikk juridisk bistand fra et forsikringsselskap i tvist med selger. Selskapet avsto deretter videre bistand i boligtvisten, og kjøperens mangelskrav ble foreldet. Forsikringsselskapet ble holdt ansvarlig for kjøperens tap.

Det kommer frem i en avgjørelse fra Finansklagenemnda (FinKN-2023-91). Bakgrunnen for saken var at A hadde kjøpt en leilighet for kr 9,3 millioner kroner. Etter overtakelse ble A kjent med at deler av hagen ikke var til eksklusiv bruk, og at en bod var ulovlig. A hadde tegnet boligkjøperforsikring hos forsikringsselskap B og fikk juridisk bistand fra en advokat i selskapet. Det ble sendt reklamasjon til selger med krav om prisavslag på én million kroner. Etter en vurdering av de tilbakemeldinger som ble gitt fra selger og eiendomsmegler, avsto forsikringsselskapet videre bistand til A. Det ble vurdert av selskapet at boligen mest sannsynlig ikke hadde mangel etter avhendingslova. Vilkaene for juridisk bistand var da ikke oppfylt etter forsikringsvilkårene, ifølge selskapet.

A klaget på avslaget om videre juridisk bistand til selskapets interne klagenemnd. Klagen ble avslått. Det ble blant annet opplyst i avslagsbrevet at det ikke ville bli utført ytterligere arbeid fra selskapet og at A eventuelt måtte følge opp saken selv. A klaget over avslaget til Finansklagenemnda. I saksforberedelsen for nemnden ble det anført av forsikringsselskapet at As krav mot selger nå var foreldet, og at klagen ikke kunne føre frem. Nemnden kom til at avslaget om videre bistand var urettmessig. Ifølge nemnden var det sannsynlig at mangelskravet kunne ha ført frem på det tidspunktet selskapet avsto videre bistand. Selskapet varslet at nemndas avgjørelse ikke ville bli fulgt, og den ble derfor ikke bindende for partene. A fremmet deretter ny sak for nemnden med krav om erstatning mot forsikringsselskapet. A anførte at det var utvist erstatningsbetingende uaktsomhet ved avslaget, og at det ikke var gitt

”
Flertallet viser videre til at advokaters profesjonsansvar er strengt, og at det etter rettspraksis kreves særlig påpasselighet ved foreldelsesfrister.

nødvendige opplysninger om foreldelse. Forsikringsselskapet avviste å være ansvarlig. **ANSVARSGRUNNLAGET** Finansklagenemnda tok først stilling til om det underliggende kravet hadde ført frem. Flertallet (4-1) la til grunn at det var sannsynliggjort at eiendommen hadde en mangel, og at kjøper ville ha nådd frem med et krav overfor selger, jf. avhendingslova § 3-7. Nemnda tok deretter stilling til om det forelå ansvarsgrunnlag. Flertallet viser til at forsikringsselskapet vil ha ansvar for uaktsom rådgivning fra sine

ansatte advokater etter arbeidsgiveransvaret. Flertallet viser videre til at advokaters profesjonsansvar er strengt, og at det etter rettspraksis kreves særlig påpasselighet ved foreldelsesfrister. Flertallet kom til at det forelå ansvarsgrunnlag for forsikringsselskapet. Ifølge flertallet var det for det første uaktsomt å avslå videre bistand i saken, da det fremstod som klart sannsynlig at et krav mot selger kunne føre frem. Flertallet mente videre at det var utvist uaktsomhet i forbindelse med avslaget, ved at klienten ikke fikk «klar og tydelig informasjon om de relevante foreldelsesreglene i en situasjon hvor det ikke var gjort skritt for å avbryte foreldelse av kravet fra foretakets side». Med henvisning til sekretariatets uttalelse, viste flertallet til at foreldelse av kravet inntraff cirka tre måneder etter avslaget i den interne klagenemnden. For å oppfylle sine omsorgsforpliktelser overfor klienten, skulle selskapet i denne situasjonen gitt ytterligere opplysninger om «hvilken foreldelsesfrist som var aktuell, når denne fristen utløp, hva som er følgen av inntrådt foreldelse, og (...) hvordan foreldelse kunne forhindres». Det forelå etter dette ansvarsgrunnlag. Flertallet fant videre at det forelå årsakssammenheng og økonomisk tap. Flertallet la til grunn at kjøperen ville ha nådd frem med et prisavslag mot selger på 400.000 kroner. I tillegg fikk kjøperen erstattet advokatkostnader med 70.000 kroner. Samlet erstatning ble etter flertallets beslutning satt til 470.000 kroner. •

TILLATELSE TIL Å VÆRE ADVOKAT VED HØYESTERETT		
	Johan Fredrik Gjesdahl Advokatfirma Wigemyr & Co DA KRISTIANSAND	
	Henning Rosenlund Wahlen Advokatfirmaet Selmer AS STAVANGER	Maria Hessen Jacobsen Elden Advokatfirma BERGEN

NYINNMELDTE
Advokatfullmektiger
Aavik Eirin Schanke Ræder Bing Advokatfirma AS Oslo
Almås Håvard Deloitte Advokatfirma AS Oslo
Altinius Jonas Dalan Advokatfirma DA Oslo
Arge Ellen Alvide Wikborg Rein Advokatfirma AS Oslo
Austrheim Turid Therese Ro Sommernes Advokatfirma DA Oslo
Blakkisrud Ingeborg Eugenie Advokatene Lægland, Kosberg & Hanisch AS Eidsvoll
Braadland Kristin Eielsen Advokatfirmaet Torgersen AS Billingstad
Byberg-Borge Oscar Ræder Bing Advokatfirma AS Oslo
Conley Sofie Roscher Advokatfirma DLA Piper Norway DA Oslo
Edenhammar Trine Charlotte Henriksen Tenden Advokatfirma ANS Tønsberg
Edvarsen Tomine Wikborg Rein Advokatfirma AS Oslo
Endresen Nina Anette Værnes Advokatfirma AS Stjørdal
Engeset Isabel Carreno Advokatfirmaet Dehn DA Sandvika
Eriksen Marit Krogvold Advokatene Buttingsrud & Co DA Hønefoss
Fredwall Silje Kristine Advokatfirmaet Hjort AS Oslo
Frølich-Braathen Christine Deloitte Advokatfirma AS Oslo
Gabrielsen Sindre Seglem SANDS Advokatfirma DA Bergen
Gram-Knutsen Sophie Contreras Osloadvokatene AS Oslo
Grov Dag Haga Haver Advokatfirma AS Stavanger
Gudjonsdottir Astros Edda Wikborg Rein Advokatfirma AS Oslo
Hansen Karoline Brastad Advokatfirmaet Molteberg Nilsen AS Oslo
Haukvik Bård Oslo Advokatkontor AS Sandvika
Helseth Marthe Solheim Wikborg Rein Advokatfirma AS Oslo
Helseth Mathias Elden Advokatfirma AS Oslo
Hult Jannicke Jervell Advokatene Berg Ditlev-Simonsen AS Oslo
Ilkic Vedran Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo
Ivin Anette Siverts Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS Bergen
Josefsen Håvard Bruksås Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS Bergen
Kjelø Thea Advokatfirmaet Selmer AS Oslo
Løken Kristina Hveem Advokatfirmaet Selmer AS Oslo
Martinsen Sondre Havsgård Advokatfirmaet Hjort AS Oslo
Mjaki Rrahman Advokat Else-Margrethe Husby Oslo
Nodland Ove Kenneth Inventura Advokat AS Oslo Oslo
Norum Nina Wikborg Rein Advokatfirma AS Oslo
Pile Samson Advokatfirmaet Vialto Partners AS Oslo
Røssum-Tokerud Tiril Advokatfirmaet Wangberg Wiik AS Hobøl
Sawczuk Kaja Advokatfirmaet Torgersen AS Billingstad
Scheen Marius Jensen Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo
Schiefloe Silje Møller Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo

Simensen Mina Kathrine Walen Nordisk Skibsrøderforening Oslo
Solberg Vilde Skjelbred Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo
Songve Vilde Susanne Froland CMS Kluge Advokatfirma AS Stavanger
Steinnes Martin Advokatfirmaet Hjort AS Oslo
Straum Mathilde Sofie Emberland Advokatfirmaet Nicolaisen & Co ANS Jessheim
Stølan Siri Asker Advokatkontor AS Asker
Torstensen Maren Vaar Advokat AS Oslo
Trommestad Sondre Advokatfirma Tofte Hald AS Kristiansand
Ubisch Filip Ask von Ernst & Young Advokatfirma AS Oslo
Valland Erik Deloitte Advokatfirma AS Oslo
Vikdal Einar Horgen Advokatfirmaet Staff AS Oslo
Vittersten Rikke Rettadvokat ANS Bergen
Zubaca Lejla Advokatfirmaet BAX AS Oslo
Øyre Eivind Nordia Law Advokatfirma AS Oslo
Fullmektig hos internadvokat
Aljaderi Hunar Saed Innovasjon Norge Oslo
Christoffersen Charlotte Buck Norsk Rikskringkasting AS (NRK) Oslo
Holden Mathea Regine Sedgwick Norway AS Asker
Mathisen Inger Emilie Bryn Glitre Nett AS Arendal
Natås Erik André Daleng Intertrust (Norway) AS Oslo
Nordahl Mattis Jakob Fremtind Forsikring AS Oslo
Fullmektig hos organisasjonsadvokat
Eichenberger Ramona Melanie NHO Geneo Oslo
Solbakke Rikke Norsk Psykologforening Oslo
Offentlig ansatt advokat
Rolness Ann Silje Harstad kommune - Kommuneadvokaten Harstad
Privatpraktiserende advokater
Aarrestad Jørund Personskadeadvokaten AS Oslo
Børge-Ask Nina Os Advokater DA Oslo
Haaland Marion Advokatfirmaet Aasen AS Oslo
Myrvold-Torsnes Henrik Dingsør Advokatfirmaet Molteberg Nilsen AS Oslo
Sveinsson Benedicte Stensvoll Dæhlin Sand Advokatfirma AS Oslo

GJENINNMELDTE
Advokatfullmektiger
Broch Erik Advokatfirmaet Ottosen AS Oslo
Kveinå Lars Petter Wassås Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo
Melsom Petter Erik Kaland Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo
Woxen Elle Caroline Advokatfirmaet Selmer AS Oslo
Fullmektig hos offentlig advokat
Bjørnaali Kamilla Gjersøe Kristiansand kommune Nodeland
Internadvokat
Dysvik Martine Mana Group AS Oslo
Grønvold Sara Eline Redd Barna Oslo
Jensen Kristine Sparebank 1 Østlandet Avd. Oslo Oslo
Kleven Ida Marie Bröske Crawford & Company (Norway) AS Lysaker
Njå Camilla Oslo universitetssykehus HF, Juridisk Seksjon - Sentral Stab Oslo
Rhodén Rebekka Vilu Lierne Utvikling AS Nordli
Stein Silje Poulsen Santander Consumer Bank AS Lysaker
Offentlig ansatt advokat
Bjørheim Sindre Rogaland fylkeskommune Stavanger
Einum Are Haugen Lørenskog kommune Lørenskog
Lund Lene Sandefjord kommune Sandefjord
Tjugum Rolf Olav Eksportfinansiering Norge Oslo

Organisasjonsadvokat
Hjort Kristin Slørdahl NHO Advokattjenester Oslo
Privatpraktiserende advokater
Aasheim Celine Løyning Advokatfirmaet Solver AS Lysaker
Antonsen Vilde Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS Tromsø
Dahlheim Silje Slotterøy Advokatfirmaet Selmer AS Oslo
Gulfaraz Mohammad Faizan Advokatfirmaet Gulfaraz Oslo
Heimvik Ole Magnus Advokatfirma Tofte Hald AS Arendal
Hoem Tore Pretor Advokat AS Trondheim
Holen Anita Stangeland Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo
Homble Synne Homble Solheim Advokatfirma AS Oslo
Høgdaahl André Aabø-Evensen & Co Advokatfirma AS Oslo
Jenssen Julie Bodd Law.no Advokatfirma AS Bergen
Kvalsvik Håvard Strand Advokatfirmaet Melø AS Trondheim
Nilsen Stein Walter Advokatfirmaet SGB Storløkken AS Oslo
Razaq Saqib-Razo Elden Advokatfirma AS Oslo
Ringdal Gunn Cecilie Advokatfirmaet Hjort AS Oslo
Strand Lars Peder Haver Advokatfirma AS Stavanger
Sundsdal Birte Seland Advokatfirmaet Haavind AS Oslo
Svendsen Veronika Steen Advokatfirmaet Hjort AS Oslo
Thornér Frida Märta Advokatfirmaet Føyen AS Oslo

MEDLEMMER SOM HAR ENDRET STATUS
Fra aktiv til pensjonist
Bjertnæs Magnhild Jevnaker
Buestad Gunhild Sigrd Oslo
Bydal Bjørn Tønsberg
Eckbo Finn O. Oslo
Grimsbu Joar Trondheim
Hagelund Øyvind Oslo
Hjerkinn Tina Frederikke Oslo
Holmvang Bente Høvik
Huseby Fredrik Oslo
Iversen Klaus Arne Raudeberg
Kokkvoll Even Brekkebygd
Laastad Arne Vaksdal
Owe Stein Blommenholm
Rasmussen Jan Haakon Nesttun
Riiser Wenche Brunstad Oslo
Scheel Georg Nesbru
Selmer Annette Oslo
Selsaas Trond Grålum
Skinstad Per Ivar Drammen
Solberg Rune Oslo

ANNONSE

Kapital Jus

JUS tilbyr et unikt annonsemiljø som treffer både næringslivet og advokatene. Magasinet har en redaksjonell profil med artikler innen jus, finans, skatt og annet interessant, skrevet for næringslivsfolk og advokater. Magasinet gir en unik mulighet for annonsering og profilering av juridiske tjenester. Magasinet har lengre levetid enn dagsavisen, og hver tredje leser tar vare på magasinet.

Utgivelser 2024:

1. mars

24. mai

4. oktober

27. desember

Kontakt Åsa Iversen
+47 481 97 496 // aasa.iversen@hegnar.no



Kapital



Informasjon om jobb-bytter hentes fra Advokatforeningens medlemsregister. Du kan også sende informasjon direkte til redaksjonen@advokatbladet.no

Frist for innsendelse til neste utgave er 27. mars 2024. Spalten er kun for medlemmer av Advokatforeningen.



ADVOKAT TOM BERGER TRONDSEN har sluttet i Ikano Bank Ab, Norway Branch i Asker og begynt i Sissener AS i Oslo.



ADVOKAT GUNNAR EKMANN FLØNES har sluttet i Kvale Advokatfirma DA i Oslo og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet Økland & Co DA i Lillestrøm.



ADVOKAT IRENE HAGEN har sluttet i ADI Advokater og begynt i Stiegler Advokatfirma.



ADVOKAT LINN STRAND BUVIK har sluttet i Finansklagenemnda og begynt i Advokatfirmaet SGB AS i Oslo.



ADVOKAT DAMIR DRACE har sluttet i Aurlien Vordahl & Co Advokatfirma i Oslo og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet SGB AS i Oslo.



ADVOKAT MADELEINE BRÅTHEN BJAALAND har sluttet i Grette og begynt som kontraktsleder i AF Gruppen.



ADVOKAT KRISTIAN ELLSTRØM har sluttet i Advokatfirmaet Grette AS i Oslo og begynt i Sedgwick Norway AS i Asker.



ADVOKAT MAY-LINN SANDVIK har sluttet i Harris Advokatfirma AS i Bergen og begynt i Advokatfirmaet Tollefsen AS i Førde.



ADVOKAT CHRISTINA SCHIE HELSETH har sluttet i Advokatfirmaet RKK AS i Oslo og startet opp Advokatfirmaet Helseth i Oslo.



ADVOKAT SIRI OLSTAD har begynt i Legal Advokater i Stavanger.



ADVOKAT LONE DREIERSTAD NEBY har sluttet i Advokatfirmaet Viten AS i Oslo og begynt i Advokatfirmaet Alver AS i Gjøvik.



ADVOKAT LISA EIAN har sluttet i Eian Advokatfirma AS i Oslo og tiltrådt som partner i Elden Advokatfirma AS i Oslo.



ADVOKAT JONE STAKKESTAD har sluttet i Advokatfirmaet Thommessen AS i Stavanger og tiltrådt som partner i Haver Advokatfirma AS i Stavanger.



ADVOKAT SIRI FALCH-OLSEN har sluttet i Ræder Bing Advokatfirma AS i Oslo og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet Selmer AS i Oslo.



ADVOKAT MARI KIMSÅS-OTTERBECH har sluttet i Advokatfirmaet Helmr AS i Oslo og tiltrådt som partner i Ræder Bing Advokatfirma AS i Oslo.



ADVOKAT TOR ØYSTEIN ENGE har sluttet i Stiegler Advokatfirma AS i Bergen og tiltrådt som partner i Law.no Advokatfirma AS i Bergen.



ADVOKAT ANDERS MOSEN CHRISTENSEN har sluttet i B.A.C.H. AS - Bygdøy Allé Claims Handling AS i Oslo og begynt i Advokatfirmaet Riisa & Co ANS i Oslo.



ADVOKAT CHRISTIAN BJØRTUFT ELLINGSEN har sluttet i Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS i Oslo og tiltrådt som partner i Gjelsten Herlofsen Advokatfirma AS i Oslo.



ADVOKAT LARS MARIUS HOLM har sluttet i Advokatfirmaet Andersen & Bache-Wiig AS i Oslo og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet Frøy AS på Lysaker.



ADVOKAT MARITA FISKETJØNN har sluttet i Ræder Bing Advokatfirma AS i Oslo og begynt i Brækhus Advokatfirma DA i Oslo.



ADVOKAT KJARTAN HJØRTELAND har sluttet i Deloitte Advokatfirma AS i Stavanger og begynt i Norge Mineraler AS.



ADVOKAT FRODE STØLE har sluttet i 1,5 Advokatfirma AS i Oslo og begynt i Advokatfirmaet Wiersholm AS i Oslo.



ADVOKAT ANDREAS MELLO-KILDAL har sluttet i Norsk Gjenvinning Norge AS i Oslo og begynt i Apex Advokatfirma AS i Oslo.



ADVOKAT LINE RAVLO-LOSVIK har tiltrådt som partner i Apex Advokatfirma AS i Oslo.



ADVOKAT KRISTIN BERGLUND har tiltrådt som partner i Apex Advokatfirma AS i Oslo.



ADVOKAT BJØRNAS O. MØLLER har tiltrådt som partner i Zenit Advokater AS i Tønsberg.



ADVOKAT STIAN ERLANDSEN SJÅVIK har tiltrådt som partner i Zenit Advokater AS i Tønsberg.



ADVOKAT STINE THORSEN har sluttet i Advokatfirmaet Økland & Co DA i Lillestrøm og begynt i Advokatfirmaet Nicolaisen & Co ANS i Lillestrøm.



ADVOKAT THEA TOMTER har sluttet i Advokatfirmaet CLP DA i Oslo og begynt i Huseiernes Landsforbund i Oslo.



ADVOKAT CAROLINE ERIKSEN har sluttet i Kvale Advokatfirma DA i Oslo og Caverion Norge AS i Oslo.



ADVOKAT THERESE MØRCH har sluttet i Advokatfirmaet Wiersholm AS i Oslo og begynt i Advokatfirmaet Føyen AS i Oslo.



ADVOKAT ASTRI ELLEGÅRD-JACOBSEN har sluttet i Advokatfirmaet Midgaard & Co AS i Kragerø og begynt i Bull & Co Advokatfirma AS i Oslo.



ADVOKAT LINE HEIMDAL OALAND har sluttet i Advokatfirmaet Oaland AS i Lyngdal og begynt i Advokatfirma Tofte Hald AS i Kristiansand.



ADVOKAT TOM CARSTEN TROBERG har sluttet i Advokatfirmaet Økland & Co DA i Lillestrøm og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet Nicolaisen & Co ANS i Lillestrøm.



ADVOKAT MAGNUS FEGTH har sluttet i Elkjøp Nordic AS i Oslo og startet opp Harpers Legal & Consulting AS.



ADVOKAT RAGNHILD TORGENSEN har sluttet i Advokatfirma Niedzielski & Torgersen AS i Oslo og begynt i Advokatfirmaet Hasle AS i Tønsberg.



ADVOKAT REBECCA LUND NAKKIM har sluttet i Advokatfirmaet Schjødt AS i Oslo og begynt i Advokatfirmaet BAHR AS i Oslo.



ADVOKAT FRANK C. AASE har sluttet i Brækhus Advokatfirma DA i Oslo og begynt i Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS i Oslo.



ADVOKAT LINN KVADE RANNEKLEIV har sluttet i Gard AS i Arendal og begynt i RSM Norge AS i Oslo.



ADVOKAT SIDSEL KATRALEN har sluttet i Elden Advokatfirma AS i Oslo og startet opp Advokatfirmaet Katralen i Oslo.



ADVOKAT HALLDIS WINJE har sluttet i Advokatfirmaet Riisa & Co ANS i Oslo og startet opp Advokatfirmaet Halldis Winje i Oslo.



ADVOKAT ULRIK BRÆNDENGEN har sluttet i Advokatfirmaet BAHR AS i Oslo og begynt i Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening i Oslo.



ADVOKAT SVEIN GUNNAR STANG HANSEN har sluttet i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS i Oslo og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet Føyen AS i Oslo.



ADVOKAT SIMON SKARSTEIN WAALER har sluttet i Advokatfirmaet Erland, Verling & Co DA i Bergen og begynt i Preto Askevold Advokatfirma DA i Bergen.



ADVOKAT KRISTINE YRKE har sluttet i Advokatene Borgersen & Steinsvåg AS i Oslo og begynt i Sandnesadvokatene AS.



ADVOKAT SØLVI NYVOLL TANGEN har sluttet i Stiegler Advokatfirma AS i Bergen og tiltrådt som partner i Harris Advokatfirma AS i Bergen.



ADVOKAT INA WILDENG HODT har sluttet i Fremtind Forsikring AS i Oslo og begynt i Euro Accident Liv i Oslo.



ADVOKAT ALEXANDER BEHRANG MARDAZAD har sluttet i Advokatfirmaet Staff AS i Oslo og begynt i Elden Advokatfirma AS i Oslo.



ADVOKAT SIMEN VARHAUG har sluttet i Advokatfirmaet Selmer AS i Oslo og begynt i Wikborg Rein Advokatfirma AS i Oslo.



ADVOKAT GUNNAR KVAMME har sluttet i Bårdlund, Kvamme & Co Advokatfirma DA i Tromsø og tiltrådt som partner i Advokatene Rekve, Pleym & Co i Tromsø.

Advokater med på leder-opprop om Gaza

Fire initiativtagere ba norske ledere ta et tydelig standpunkt til krigen som herjer i Gaza, og stå samlet mot menneskerettighetsbrudd. Nærmere ni hundre ledere i nærings- og organisasjonsliv har stilt seg bak oppropet. Blant disse også en rekke advokater og jurister; som Øystein Myre Brømset i Grette, Karoline Haugen i Ro Sommernes, Elisabeth Sjølie Skovdahl i Advokat Elisabeth Sjølie, Marit Lomundal Sæther i Sulland, Erik Dammen Stoltz i Advokatfirma Stoltz, Roald Angelfoss i Advokatfirma Kyrre, Henriette Willix i Sulland, Kjersti Cecilie Jensen i Bull, Johan Dolven i Help, Uzma Bhatti i HRP, Tonje Skjelbostad i Alt Legalt, Joakim Bakke-Nielsen i IBF Legal og Merete Nygaard i Lexolve.

«Det er med dyp bekymring vi observerer situasjonen i Gaza, hvor den internasjonale domstolen tilnærmet enstemmig har konkludert med at det foreligger en reell fare for folkemord», heter det i oppropet.

«Vi er drevet av en overbevisning om at avtalene og de universelle rettighetene etablert etter andre verdenskrig, er mer enn historiske dokumenter; de er levende forpliktelser som må hedres og beskyttes. De hendelsene vi vitner i Gaza i dag, representerer en alvorlig krenkelse av disse forpliktelsene, og omfanget av sivile tap har nådd historiske proporsjoner. Vi mener vi må ta lederskap og kreve umiddelbar handling for en varig våpenhvile i Gaza.»

Rekordlavt antall ankesaker i Høyesterett

Høyesterett behandlet i fjor 85 ankesaker i avdeling - 53 sivile saker og 32 straffesaker. Dette er det laveste antallet på ti år. Til sammenligning behandlet domstolen 104 saker i 2014 (57 sivile saker og 47 straffesaker).

Samtidig mottok domstolen færre saker enn før: I 2023 kom det inn totalt 2078 saker til domstolen, også dette det laveste antallet på ti år. Av de innkomne ankene henviste Høyesterett 9,3 prosent sivile saker og 8,4 prosent straffesaker.

Dissensfrekvensen øker, og var på 18 prosent i fjor, mens den i 2022 var elleve prosent.

50 år siden

INNFORING AV TVUNGEN ANSVARSFORSIKRING

Fra møte i Advokatforeningens hovedstyre
26. november 1973.

«Hovedstyret fant det riktig å innføre tvungen ansvarsforsikring for advokater. Hovedstyret besluttet å anmode Erstatningsfondets styre om å ta opp med departementet spørsmålet om å få gjennomført en lovendring således at alle som betaler bidrag til Erstatningsfondet blir forpliktet til å ha ansvarsforsikring i godkjent forsikringselskap. Dersom Justisdepartementet ikke vil ta opp spørsmålet om lovendring, besluttet Hovedstyret å foreslå for Representantskapet en vedtektsendring for å innføre tvungen ansvarsforsikring for foreningens medlemmer»

Norsk Advokatblad nr. 1 / 1974

Grad	↓	Fiske- avfall	Gjentagelse Svar betalt Setet	↓	↓	Justis- lære- ne	↓	↓
Graden						Justis- lære- ne	↓	↓
↓								
Åpen garasje								
Spørre- ord								
Husdyr								
↓								
		Slekt- ning						
Blir voksen		Kort Industri- sted						
↓								
Morene			Religiøs leder	Hvis Tall				
Skinte								
↓								
Prisene	←	Like	→	Odde				
Jurister								

Løsningsordet finner du ved å sette sammen bokstavene i de gule rutene til et ord eller et navn.

Send løsningen til redaksjonen@advokatbladet.no
innen **27. mars 2024**.

Vinner i nr. 7/ 2024 var Ole-Marius Hillestad, Oslo.

VI GRATULERER!

Løsningsordet var **AKTØRPORTALEN**.

Annonseinformasjon

29000 lesere
(TNS Gallup 2023)

Annonsestørrelser	Priser
1/1 side 210x280	25.000 kr
1/2 side 193x123	18.500 kr
1/4 side 193x58/92x125	12.500 kr
1/6 side 58x125/116x83	9.200 kr

Se vår MEDIEFOLDER på
advokatbladet.no/annonser

Kontakt vår annonsesælger
Salgsfabrikken AS
Jernbanevegen 13, 2260 Kirkenær

Pia Himberg
Mobil 919 03 697
pia@salgsfabrikken.no

advokatjobb.no

en tjeneste fra Advokatforeningen

Ueland-saken henlagt

I slutten av januar besluttet Økokrim å henlegge korrupsjonsanklagene mot Schjødt-partner Erling Ueland på bevisets stilling. – Avgjørelsen er som forventet, og Ueland er tilbake på jobb. Vi har gjort oss erfaringer underveis som vi tar med oss videre når vi nå retter blikket fremover. Vi vil takke våre klienter, samarbeidspartnere og andre som har vist oss høy grad av tillit og støtte, sier firmaets presseansvarlig, partner Per Ristvedt.

ANNONSE

ALLEGRO språktjenester

Juridisk oversetterekspertise

Våre erfarne statsautoriserte translatører gir deg rask og profesjonell service.

Kontakt oss gjerne på tlf. 55 30 17 30,
post@allegro-as.no eller www.allegro-as.no.

DU TRENGER IKKE Å GÅ UNDERCOVER SJEFF

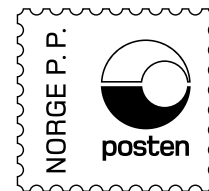
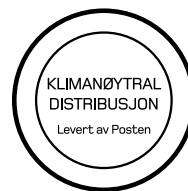


**... for å se at ting
blir gjort ordentlig.**

Med Tripletex får du blant annet timeføring,
fakturerings, lønn og utlegg på samme sted,
så du kan stole på at ting går som det skal.

tripletex

Et veldig fleksibelt regnskapsprogram.



Avsender:
Den norske Advokatforening
Universitetsgt. 9
PB 362 Sentrum,
0102 Oslo



Mer enn bransjens beste juridiske kompetanse

Ved å spille på lag på tvers av ekspertise for å løse klientenes komplekse prosjekter, og ved å ta i bruk unike digitale løsninger som forenkler og effektiviserer klientenes hverdag, setter vi standarden for fremtidens advokatfirma.

Har du lyst til å være på lag med, utvikle deg sammen med, og lære av, bransjens beste forretningsadvokater?*

Les mer om hvordan det er å jobbe i Thommessen her:



THOMMESSEN

Advokatfirmaet Thommessen AS
Oslo • Bergen • Stavanger • London

* Næringslivet har kåret Thommessen til det norske advokatfirmaet med best juridisk kompetanse ni år på rad i Kantar SIFOs Prospera-undersøkelser.