

# A

ADVOKATBLADET

NR. 2 2024 104. ÅRGANG



# KUNSTEN Å LEDE EN ADVOKAT



- THOMMESSEN-TOPP INNSTILT SOM NY LEDER AV ADVOKATFORENINGEN
- NESTEN ANNENHVER NORSK ADVOKAT UTSATT FOR TRUSLER ELLER TRAKASSERING

# Vi setter **verden** på norgeskartet

Norge er et lite land i den store sammenhengen, og mange norske virksomheter er sårbare for den globale utviklingen. Som et ledende globalt forretningsadvokatfirma med tilstedeværelse i mer enn 40 land, kan vi hjelpe din virksomhet med å navigere trygt – både innenlands og utenlands.

[Les mer på dlapiper.no](http://dlapiper.no)



Gjør verden mindre komplisert med  
Your global law firm in Norway

# INNHold

Nr. 2 2023

## Misfornøyd med sjefen?



Flinke, tydelige ledere er høyt verdsatt, og er en nøkkel til egen suksess. Halvparten av juristene som ikke trives i jobben, kan styre sin begeistring for sjefen. Lederrollen er blitt mer krevende, og de unges forventninger til ledelsen øker.

TEMA SIDE 16

### FASTE SPALTER:

Bøker  
SIDE 47

Generalsekretærens  
kommentar  
SIDE 51

Advokatansvar  
SIDE 57

Medlemsnytt  
SIDE 58

Nytt om navn  
SIDE 60

Sosiale medier  
SIDE 65



### Ønsket som ny leder

En enstemmig valgkomité har innstilt Siri Teigum (62), partner i Thommessen, til å etterfølge Jon Wessel-Aas som leder av Advokatforeningen.

SIDE 11



### Skatterådgivere i vinden

Atle Melø har bygget et nisjefirma i Trondheim som gjør god butikk på utflytningstrenden blant rike nordmenn.

SIDE 12



### Bygger styrke og selvtillit

Nesten halvparten av landets advokater har opplevd vold, trusler, aggresjon og trakassering. I Matrix kursenes kvinnelige advokater i selvforsvar og stressmestring.

SIDE 55

## SAGT I DETTE BLADET

«Statsrådets svar fremstår som en fullstendig retrett med hensyn til hennes forbeholdsløse påstand før påske om at aksjonen var ulovlig.»

JON WESSEL-AAS, leder av Advokatforeningen, SIDE 7

«Lagmannsrettens beslutning er velskrevet, og burde vært pensum for alle som jobber med ankenektelser i straffesaker.»

GJERMUND AASBRENN, fagansvarlig for Advokatbladets jussnytt-sider, SIDE 44

«Det er et problem i vår historieforståelse at vi i så liten grad kjenner landsloven vår. For norsk historie er landsloven minst like viktig som Grunnloven.»

ASLAK SIRA MYHRE, nasjonalbibliotekar, SIDE 48

# Oppdater dine juridiske fagkunnskaper før året utløper

Tiden går fort, og med sommeren som en naturlig pause, nærmer fristene seg raskere enn ventet! Med Advokatforeningens krav til obligatorisk etterutdanning som skal oppfylles innen årets utgang, har du fortsatt god tid – men hvorfor vente?

Overraskende nok manglet over halvparten av medlemmene nødvendige poeng tre måneder før forrige periodes slutt. Vi er her for å sikre at du ikke befinner deg i samme situasjon



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

#### REDAKSJONSRADET

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



## Hvitvaskingstrøbbel

Svært mange advokater strever med å klare å oppfylle Tilsynsrådets strenge krav til etterlevelse av hvitvaskingsregelverket, og mener veiledningen er mangelfull og lite konkret.

Tilsynsrådet har dessuten tolket viktige deler av regelverket feil. Alle advokater er ikke rapporteringspliktige etter hvitvaskingsloven § 7, og alle har ikke plikt til å gjennomføre virksomhetsrettede risikovurderinger, slik Tilsynsrådet har lagt til grunn.

Dette ifølge en fersk uttalelse fra Sivilombudet (se side 15).

I årets to første måneder har fire advokater blitt ilagt en advarsel med pålegg etter hvitvaskingsloven § 47 (pålegg om opphør av ulovlige forhold, tvangsmulkt).

«Dere kommer med masse krav som er umulige å følge opp. Kravene er mye større enn det er praktisk mulig å løse», sa en advokat til Tilsynsrådets utsendte på Anti-hvitvaskingsdagen tidligere i år.

Dagen ble arrangert av Advokatforeningen og Ekspertgruppen mot hvitvasking. Formålet var å øke forståelsen for regelverket, og gi advokatene tips om hva som er den beste måten å etterleve det på i akkurat deres virksomhet.

Men det var ikke enkelt. At hvitvaskingsregelverket har mange skjønnsbaserte elementer, gjør det krevende og komplisert. Det er heller ikke tilpasset advokatvirksomhet.

«Jeg beklager at jeg ikke kan være veldig konkret og si «gjør dette du, så vil du alltid gå fri», sa tilsynsrevisor Kjetil Andersen i EY, som sammen med assisterende direktør Jonas Haugsvold i Tilsynsrådet informerte om hvilke forventninger de har til advokatfirmaenes risikovurderinger.

Flere av advokatene i salen som tok ordet, ønsket seg konkrete eksempler på gode og dårlige risikovurderinger og eksempler på konkrete feil, slik at de kunne ta lærdom.

«Det som står i Tilsynsrådets veileder om hvitvasking, er veldig generelt. Videre er det veldig lite offentlighet i tilsynsrapportene», sa advokat Carine Lindman-Johannesen, som bistår firmaer med å lage risikovurderinger.

Hun viste til at Finanstilsynet offentliggjør alle tilsynsrapporter i anonymisert form, slik at alle kan se helt konkret hva som ble kritisert, og oppfordret Tilsynsrådet til å gjøre det samme.

Et annet vanskelig tema er taushetsplikten ved tilsyn, noe Advokatforeningen og Tilsynsrådet har helt ulike synspunkter om.

Da Tilsynsrådets nye veileder om hvitvasking kom i 2019, møtte den kritikk fra

professor Jon Petter Rui, som ledet Hvitvaskingslovutvalget.

Han fant det oppsiktsvekkende at Tilsynsrådet ikke i tilstrekkelig grad behandlet forholdet mellom rapporteringsplikten og taushetsplikten i veilederen.

Grensedragningen har svært stor betydning for advokater, påpekte han: Hvis man ikke rapporterer, kan man komme i ansvar for brudd på hvitvaskingsloven, men hvis man rapporterer, kan man krenke klientens rett til konfidensiell rettslig bistand.

«Da krenker man også Grunnloven og EMK. Dette spørsmålet har stor praktisk og prinsipiell betydning for advokater», sa Rui.

Styreleder Trine Buttingsrud Mathiesen i Tilsynsrådet mener at en advokat plikter å vise Tilsynsrådet «alt de blir bedt om å legge frem» ved tilsyn, sa hun i en debatt på kretsledermøtet i fjor. Advokatforeningen, på sin side, forfekter et sterkt vern av taushetsplikten.

Mange advokater føler seg overkjørt ved tilsyn, fortalte Merete Smith.

«Vårt inntrykk er at det oppstår mange taushetsplikt-spørsmål også for advokater som driver ganske tradisjonell advokatvirksomhet. Advokater kan føle seg overkjørt av personen som kommer på tilsyn. Dette får vi en del henvendelser om. Advokaten kan uttrykke bekymring for hva som kan skje hvis han eller hun opplever vanskelig av Tilsynsrådet. De kan føle seg i en veldig skvis», sa Smith.

Ifølge Tilsynsrådets årsrapporter, er det funnet betydelige mangler i en del advokatforetaks risikovurderinger og tilpasning av antihvitvaskingsrutiner. Hvitvasking er et alvorlig samfunnsproblem, og Tilsynsrådet har en viktig oppgave i å føre tilsyn med at advokater etterlever hvitvaskingsregelverket.

Men måten det gjøres på, har rom for forbedringer. Advokater etterlyser bedre veiledning fra Tilsynsrådet, og konkrete eksempler. Som en advokat sa, etter å ha lyttet til Tilsynsrådets foredrag på Antihvitvaskingsdagen: Det holder ikke å si at regelverket er vanskelig. •

NINA SCHMIDT

REDAKTØR  
nina@advokatbladet.no  
mobil: 915 59 602



## 127 avslag på omvendt voldsalarm

Tall Juristen har hentet inn viser at politiets påstand om bruk av omvendt voldsalarm (OVA), avslås av domstolene i over halvpartene av sakene. Fra 2014 til november 2023 har politiet krevd OVA i totalt 232 saker, men kun fått medhold i 105.

Politidistrikt	Påstand	Rettskraftig
Oslo	21	11
Øst	64	33
Innlandet	9	4
Sør-Øst	37	13
Agder	10	7
Sør-Vest	34	17
Vest	11	7
Møre & Romsdal	8	5
Trøndelag	26	4
Nordland	3	1
Troms	5	1
Finnmark	4	2
<b>TOTALT:</b>	<b>232</b>	<b>105</b>

## NYTT OM FOLK

Elden-partner **Ingrid Lauvås** er en av fire advokater som har søkt på den ledige stillingen som barneombud. Lauvås leder både Advokatforeningens lovutvalg for barnevern og Eldens faggruppe for barnevern. Hun er også medlem av JUS' faggruppe for barnevern. I tillegg var hun medlem av det regjeringsoppnevnte barnevernsutvalget.



Ingrid Lauvås

De øvrige advokatene på søkerlisten er **Katharina Vig Lunde** i Andenæs Aaløkken Veum, **Are Lövenörn Svendsen** i Advokatfirmaet Lövenörn og **Monica B. Andresen** i Brodtkorb, Bjønness & Steen. Nåværende barneombud, **Inga Bejer Engh**, har fått ny jobb som assisterende sjef i PST.



Inga Bejer Engh

# 46 %

Advokatenes årlige bidrag til Tilsynsrådet for advokatvirksomhet, øker med 46 prosent fra 2023 til 2024, altså fra 2800 kroner til 4100. Nytt av året er også at gebyrene skal håndteres av Statens innkrevingsentral. Gebyret til Disiplinærnemnden øker med nærmere 28 prosent, fra 1800 til 2300 kroner.

## FIKK ÆRESPRIS

Ekteparet Nadia Ansar og Abid Raja er tildelt Oslo krets' ærespris.

De har ved sine dypt personlige historier bidratt til holdningsendringer og til bedret faktisk rettssikkerhet og styrking av minoriteters rettsvern, sa Trygve Staff, leder i Oslo krets.

– Advokatstanden og juristutdanningen var helt nødvendig for at jeg i det hele tatt kunne bli fri. På jusstudiet var jeg ganske konservativ, jeg vil si illiberal, sa Raja i sin takketale.

I 2021 utga han boken Min skyld, der han forteller om en brutal oppvekst med en medfødt, smertefull medisinsk tilstand som han ikke fikk



Abid Raja, Nadia Ansar og Trygve Staff. Foto: Nina Schmidt

korrekt behandling for, og om vold og mobbing fra sin egen far, og om kampen for kjærligheten til kona.

Nadia Ansar er psykologspesialist og PhD og forfatter av boken Min skam - en historie om forventninger og løsrivelse.

Målet med parets bøker er å bane vei for yngre mennesker, og vise dem at foreldrene ikke eier dem, og at det kommer til å gå bra hvis de velger sin egen vei, fortalte de.

## Prioriterte prejudikatspørsmål

For første gang har Riksadvokaten laget en ønskeliste med problemstillinger som påtalemyndigheten oppfordres til å tilrettelegge for at blir avklart gjennom rettspraksis.

«Prioriterte prejudikatspørsmål 2024» lyder tittelen på brevet som 1. april ble sendt fra Riksadvokaten og ut til alle statsadvokatene i landet.

Brevet oppsummerer elleve konkrete problemstillinger og rettsområder som påtalemyndigheten mener har «særlig behov for nærmere avklaringer gjennom rettspraksis».

Disse er:

### Alminnelig strafferett:

- Skyldvev etter straffeloven § 20
- Objektiv foretaksstraff og krav om skyld i straffesaker etter EMK

### Spesiell strafferett:

- Konverteringsterapi
- Våpenloven – krav til deaktivering av skytevåpen

### Straffutmåling:

- Konverteringsterapi
- Grov vold, grove trusler og grovt skadeverk mot offentlig tjenesteperson eller bruk av skytevåpen mv. mot politiet
- Ulovlig tvangsmiddelbruk
- Den nedre grensen for begrepet rusavhengig
- Knivlovbrudd

### Straffeprosess:

- Bruk av overskuddsmateriale fra skjult tvangsmiddelbruk
- Opplesing av politiforklaringer fra medtaltale eller vitner som møter, men som nekter å forklare seg.



Espen Wangberg.

## - Streikeviljen er stor

– En samlet justispolitisk sektor mener rettshjelpssatsen må heves, sier Forsvarergruppens nestleder Espen Wangberg.

TEKST OG FOTO: THEA N. DAHL

Det virker til å være bred enighet om at aksjonsformen foreløpig har vært vellykket. Vi registrerer stor støtte blant de øvrige aktørene i rettshjelpsleien, og har utelukkende møtt forståelse. Det er et signal justisminister Emilie Mehl også bør ta med seg, sier han.

Advokater som arbeider med saker om kommunikasjonskontroll har streiket siden 4. mars, og rett over påske ble aksjonen utvidet til flere av barnehusene. Først ut var Barnehuset i Tromsø, hvor streiken har ført til at flere saker har blitt utsatt, forteller seksjonsleder Andrea Eke-land.

– En generell bekymring er at dersom avhør blir utsatt kan barn potensielt bli utsatt for skadelige forhold lengre enn nødvendig. Vi vurderer nøye hver enkelt sak, og samarbeider tett med barnevernet, sier hun.

Streiken er nå utvidet til barnehusene i Bodø, Trondheim og Oslo.

### MEHL: - ULOVLIG BOIKOTT

I mars omtalte justisministeren advokatsstreiken som ulovlig. Jon Wessel-Aas har bedt Mehl om å begrunne påstanden, men hadde ikke fått svar på da Advokatbladet gikk i trykken.

SVs justispolitiske talsperson, Andre-

as S. Unneland, ba Mehl om en begrunnelse i et skriftlig spørsmål.

Mehl svarte at en boikott kan være ulovlig på flere grunnlag.

«Dette vil blant annet bero på en nærmere vurdering av de skadevirkningene den har. De sakstypene det er offentlig kjent at er rammet av aksjonen har blant annet betydning for virket til våre hemmelige tjenester og muligheten tjenestene har til å få gjennomført overvåkningstiltak med videre. Dette er noe jeg følger løpende med på», skriver hun.

– Statsrådets svar fremstår som en fullstendig retrett med hensyn til hennes forbeholdsløse påstand før påske om at aksjonen var «ulovlig». Det er fint, men ikke overraskende. Det overraskende og oppsiktsvekkende var at en justisminister fremmet slike ubegrunnede påstander offentlig, sier Wessel-Aas.

Wangberg har håp om at rettshjelpssatsen oppjusteres når regjeringen legger frem revidert nasjonalbud-

sjet i mai.

– Det er et løftebrudd Mehl har begått, og det er bare én måte å reparere det på. Dersom løftet blir innfridd, ligger satsen fremdeles 20 prosent lavere enn det regjeringsadvokaten mener den er verdt per time, så vi er ikke veldig kravstore heller, sier han. •



Hold deg oppdatert på streiken på Advokatbladets nettsider!



Rettt på LUFTA

### » På RETT vei

Programledere: Juristforbundet  
**NYESTE EPISODER:**

- «Jeg synes vi skal si oftere at juss er veldig gøy!»
- Hvor mye skal vi selv kunne bestemme?

### » Bad Cop

Programledere: Jan Fougner, Helene Bogen og Georg A. Engebretsen  
**NYESTE EPISODER:**

- Fra trygg tilværelse som compliance-ansvarlig til å bli statsadvokat
- Vellykkede granskninger

### » The Office

Programledere: Therese Ljosdahl og Lars Kokkvold  
**NYESTE EPISODER:**

- Rollen om riksmekler og trepartssamarbeidet
- Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidslivet

### » Dømt

Programledere: Aslak Sira Myhre og Ole-Albert Rønning Nordby  
**EN PODKAST I SJU DELER:**

- 1) Lovenes konge
- 2) De voldelige munkene
- 3) Nabokrangelen
- 4) Fars datter
- 5) Uheldige Olav
- 6) Groa angrer
- 7) Sant og usant om middelalderen

## VISSTE DU AT...

Språkrådet vil forby begrepet «jusen»?

I en fersk høring foreslår rådet at «jussen» bør være eneste tillatte skrivemåte i bestemt form. Forslaget får blandet mottagelse blant jurister. Trygve Staff, Geir Sviggum og Anine Kierulf er blant dem som mener Språkrådet bommer i sitt forslag, mens Mads Andenæs og Knut Sande trives godt med dobbel-s.

# SNITTLØNN 2023

## Advokater: 1,2 millioner kroner

## Advokatfullmektiger: 778.209 kroner

Ansatte advokater og advokatfullmektiger hadde en lønnsvekst på 4,6 prosent fra 2022 til 2023. Justert for inflasjon, opplevde de en nedgang i reallønnen på 0,9 prosent.

TEKST: NINA SCHMIDT

**D**ette kommer frem i Advokatforeningens lønnsundersøkelse for inntektsåret 2023. Inkludert i tallene er bare ansatte advokater og advokatfullmektiger, ikke partnere eller eiere av enkeltpersonforetak.

Bedriftsadvokater- og fullmektiger hadde en snittinntekt som er vesentlig høyere enn advokater og fullmektiger ansatt i advokatfirmaer.

Det er de ansatte i små advokatfirmaer som kommer dårligst ut. Dette skyldes at disse firmaene tar en større andel saker på rettshjelpssatsen, ifølge Advokatforeningen.

Advokater ansatt i firmaer med færre enn ti ansatte, hadde en snittlønn på drøye 945.000 kroner, mens fullmektigene i disse firmaene i snitt tjente 619.786 kroner i fjor.

### TJENER BEDRE I BEDRIFTENE

En advokatfullmektig ansatt i en bedrift tjente i snitt 827.575 kroner i fjor, noe som er hele 142.151 kroner mer enn fullmektiger i advokatforetak tjener i snitt.

For advokatene er forskjellen enda større: Bedriftsadvokater hadde i snitt en lønn som var drøye 364.000 kroner høyere enn snittlønnen til advokater ansatt i advokatforetak.

Fullmektiger innenfor bedrifter som

jobber med industri, energi og transport har høyest lønn, mens fullmektiger innenfor forsikringsbransjen befinner seg i den andre enden.

For bedriftsadvokatene ser bildet litt annerledes ut: Der er det internadvokater i banker som topper listen.

For organisasjonsadvokatene er det advokater i fagforeninger som kommer best ut lønsmessig.

### NY JOBB LØNNER SEG

Det lønner seg å bytte jobb: Advokater som byttet arbeidssted i 2023, fikk en lønnsøkning i snitt på 13,82 prosent. For advokatfullmektiger var gevinsten større: Et jobb-skifte ga fullmektigene i snitt et lønshopp på 16,7 prosent.

I fjor jobbet 71 prosent av alle advokater og advokatfullmektiger i et advokatfirma. Men nesten halvparten av disse var partnere eller eiere, som altså ikke inngår i statistikken.

«Derfor vil gjennomsnittslønnen i advokatforetak ikke være direkte sammenlignbar med gjennomsnittslønnen i andre typer virksomheter», påpeker Advokatforeningen i undersøkelsen.

17 prosent av alle advokater og fullmektiger jobbet som internadvokater i private virksomheter. Snittlønnen for denne gruppen var tretti prosent høyere enn blant ansatte i advokatforetak. Lønnsforskjellen kan delvis forklares med at ledere i disse virksomhetene inngår i statistikken, mens ledere i advokatfirmaer ikke gjør det.

Seks prosent av advokatene og fullmektigene jobbet i offentlig sektor, et flertall hos kommuneadvokaten. Like mange (seks prosent) jobber i organisasjoner og foreninger.

Gjennomsnittslønnen i Norge i 2023

### Lønnsundersøkelsen

- Tilgjengelig for innloggede medlemmer på Advokatforeningens nettsider.
- Inneholder også en lønnskalkulator, der du kan se snittlønn ut fra ulike type arbeidssteder, eksamensår, firmastørrelse og geografi. Også resultatavhengig lønn og snittsummer utbetalt i overtid.
- Gir oversikt over pensjonsordninger i valgte grupper.
- Basert på 2783 svar, som utgjør 44 prosent av alle relevante medlemmer.
- Partnere og eiere av enkeltmannsforetak inngår ikke i statistikken.

var 676.000 kroner. Men over seksti prosent av lønnstakerne har lavere lønn enn gjennomsnittet, fordi noen få lønnstakere med veldig høy lønn drar gjennomsnittet opp, ifølge SSB. •

### Bedriftsadvokater etter næring

	Grunnlønn, snitt, jan. 2024	Total lønn snitt 2023	Bonus, provisjon og overtid
<b>BANK OG FINANS</b>			
Advokatfullmektig	872 057	840 671	24 550
Advokat	1 301 739	1 341 883	63 523
Advokat med lederansvar	1 600 676	1 996 400	390 444
<b>BYGG OG EIENDOM</b>			
Advokatfullmektig	809 200	799 500	21 159
Advokat	1 135 564	1 271 870	139 157
Advokat med lederansvar	1 488 261	1 650 572	155 319
<b>FORSIKRING</b>			
Advokatfullmektig	761 762	756 593	25 489
Advokat	1 007 015	1 017 341	38 158
Advokat med lederansvar	1 274 855	1 422 278	135 244
<b>INDUSTRI, ENERGI OG TRANSPORT</b>			
Advokatfullmektig	954 480	983 881	39 301
Advokat	1 273 864	1 264 433	77 415
Advokat med lederansvar	1 827 716	2 335 571	464 238
<b>IKT OG KOMMUNIKASJON</b>			
Advokatfullmektig	956 800	945 300	10 000
Advokat	1 203 934	1 245 941	37 458
Advokat med lederansvar	1 816 941	2 062 471	92 588
<b>ANNET</b>			
Advokatfullmektig	807 186	834 713	43 933
Advokat	1 081 927	1 111 392	76 547
Advokat med lederansvar	1 563 821	1 722 743	189 133

### Organisasjonsadvokater

	Grunnlønn, snitt, jan. 2024	Total lønn snitt 2023	Bonus, provisjon og overtid
<b>FAGFORENINGER</b>			
Advokatfullmektig	842 445	878 067	6 400
Advokat	1 097 254	1 251 027	142 754
Advokat med lederansvar	1 430 381	1 553 694	78 125
<b>BRANSJE- OG ARBEIDSGIVERORGANISASJONER</b>			
Advokatfullmektig	792 678	814 054	11 763
Advokat	1 132 016	1 122 698	18 320
Advokat med lederansvar	1 459 118	1 445 590	8 000
<b>ANDRE FORENINGER OG ORGANISASJONER</b>			
Advokatfullmektig	712 222	739 429	13 476
Advokat	1 214 140	1 338 853	113 598
Advokat med lederansvar	1 182 652	1 137 370	11 304

### Offentlig sektor

	Grunnlønn, snitt, jan. 2024	Total lønn snitt 2023	Snitt overtid 2023
<b>KOMMUNEADVOKAT</b>			
Advokatfullmektig	828 671	825 649	30 111
Advokat	976 110	975 289	9 613
Advokat med lederansvar	1 140 518	1 134 193	4 423

### Gjennomsnittslønn for ansatte advokater og advokatfullmektiger

	Advokat	Advokatfullmektig
Advokat i advokatforetak	1 090 346	685 424
Internadvokat i organisasjon / forening	1 266 993	786 469
Internadvokat i offentlig sektor	1 042 521	813 371
Internadvokat i andre virksomheter	1 454 465	827 575
Snittlønn alle advokater / fullmektiger	1 213 581	778 209

### Ansatte advokaters lønn etter firmaets størrelse

	Grunnlønn, snitt, jan. 2024	Total lønn snitt 2023	Bonus, provisjon og overtid
<b>ADVOKATFIRMA MED UNDER TI ANSATTE</b>			
Advokatfullmektig	594 452	619 786	47 571
Advokat	757 557	945 035	221 305
<b>ADVOKATFIRMA MED TI TIL FEMTI ADVOKATER</b>			
Advokatfullmektig	638 150	660 667	35 854
Advokat	784 087	893 192	122 895
Senioradvokat	941 661	1 094 979	169 389
Assosiert partner	1 095 618	1 393 363	308 488
<b>ADVOKATFIRMA MED OVER FEMTI ADVOKATER</b>			
Advokatfullmektig	725 202	785 554	86 394
Advokat	928 862	996 287	93 602
Senioradvokat	1 218 480	1 361 139	173 500
Assosiert partner	1 410 000	1 649 667	278 500

# SIGNANT

# ALLE AVTALER ÉN SIGNATUR

## ELEKTRONISK SIGNERING

Kundetiltak og AML  
 Kontrakter, fullmakter, attestasjoner  
 Ikke noe problem!  
 Arkiv med LTV-vedlikehold  
 BankID, Buypass, NemID, iDIN  
 Vær så god!



SKANN MEG  
FOR MER INFO

## Thommessen-partner ønsket på toppen

Siri Teigum er av en enstemmig valgkomité innstilt som ny leder av Advokatforeningen.

TEKST: NINA SCHMIDT FOTO: THEA N. DAHL

Valgkomiteens leder Jens Johan Hjort bekrefter innstillingen.  
 – Vi startet vårt arbeid med å definere kriterier for den ideelle hovedstyreleder. Evne både til å vekke tillit og ha utvist samfunnsengasjement i og utenfor medlemsmassen, og fortrinnsvis tilhørighet til ett av de fem store firmaene og med høy anseelse innad i disse, var de mest sentrale kriteriene, sier Hjort.

I år er det tjue år siden det sist ble valgt en hovedstyreleder fra et av de store firmaene, da Anders Ryssdal ble valgt i 2004. Han var da partner i Wiersholm.

– I Siri Teigum fant vi en kandidat som tilfredstilte samtlige kriterier. Valgkomiteen mener at Siri Teigum vil gjøre en strålende jobb for Advokatforeningen, sier Hjort.

– Under ellers like forutsetninger var komiteen videre klar på at vi fortrinnsvis burde velge en kvinne. Advokatforeningen har siden etableringen i 1908 kun hatt to kvinnelige hovedstyreledere; Bjørg Ven og Berit Reiss-Andersen. Nå er det på høy tid med nummer tre.

Advokatbladet er kjent med at komiteen har intervjuet flere svært anerkjente advokater til vervet.

### FRA SOGN

Siri Teigum (62) vokste opp i Årdal i Sogn der faren arbeidet i aluminiumsindustrien. Hun flyttet til Oslo som student, og har vært medlem av Advokatforeningen siden hun begynte som advokatfullmektig i 1992, og vært aktiv i lovutvalg og i ulike debatter i foreningens regi.

Hun er veldig motivert til å bli foreningens nye leder.

– Advokatforeningen har en svært viktig rolle å spille, både overfor medlemmene og klientene, og er viktig for å ivareta grunnleggende juridiske temaer som rettssikkerhet og demokrati, sier hun.

Teigum er ikke bare kåret til Norges beste konkurranserettsadvokat, hun er også blant advokaterne i landet med høyest inntekt. I 2022 hadde hun en inntekt på 22,6 millioner kroner. Hvis hun blir valgt til leder, vil hun opprettholde sin advokatpraksis, forteller hun.

– Jeg har ganske stor arbeidskapasitet og arbeids glede, og er i en fase av livet der jeg ikke har omsorgsoppgaver. Så det gir meg jo mulighet til å bruke mitt engasjement.

### EIERSKAP TIL RETTSHJELPSSATS-SAKEN

Siri Teigum har et solid eierskap til rettshjelpssats-saken, poengterer Jens Johan Hjort.



– Jeg tenker at det er viktig at Advokatforeningen er representativ og relevant for den samlede advokatstanden, sier Siri Teigum.

– Hun har på oppdrag for Advokatforeningen gitt en konkurranserettslig vurdering knyttet til den pågående aksjonen. Hun har et sterkt ønske om å videreføre aksjonen og den pågående prosessen, sier han.

– Det har vært fokus på at en forretningsadvokat fra et av de store firmaene ikke har legitimitet og troverdighet i den pågående aksjonen. Der tenker jeg tvert om. Hvis vi får en frontkjemper som Siri Teigum, som ikke selv lever av satsen, men går helhjertet inn for å øke den, så vil hun faktisk ha enda større troverdighet enn andre, sier Hjort.

### POLITISK ARBEID

Jens Johan Hjort beskriver Teigum som en veldig dedikert person med bred erfaring og flere spennende styreverv.

– Hun har også en del rutine med politisk arbeid, og har kloke tanker om å forene en forening som er ganske heterogen i flere retninger, sier Hjort.

Valget av Jon Wessel-Aas' etterfølger skjer på representantskapsmøtet den 30. mai. •

”  
I Siri Teigum fant vi en kandidat som tilfredstilte samtlige kriterier.

JENS JOHAN HJORT

### Siri Teigum (62)

- Partner (H) i Thommessen siden 1996.
- Spesialist i EU/ EØS- og konkurranserett.
- Er en rekke ganger kåret til Norges beste advokat i konkurranserett av Kapital JUS.
- Styreleder i Folketrygdfondet, styremedlem i Gyldendal og juridisk fakultet ved UiO.
- Ad hoc dommer i EFTA-domstolen
- Var medlem i Klagenemnden for offentlige anskaffelser i 12 år
  - Var juridisk sekretær under EFTA-forhandlingene på begynnelsen av 1990-tallet.
- Har erfaring som førstekonsulent i lovavdelingen i Justisdepartementet.
- Deltatt i ulike offentlige utvalg, i bedømmelseskomiteer for doktorgraden ved juridisk fakultet, UiO
- Gift, to voksne barn og to barnebarn.

# Utflytterboomen gir vind i seilene for skatteadvokatene

Det som begynte med Atle Melø og en liten kassekreditt i DNB, har syv år senere blitt et av landets ledende advokatfirmaer på skatt. Nisjefirmaet i Trondheim har gjort flere grep for å holde konkurransedyktigheten intakt.

TEKST OG FOTO: KARI HEGSTAD

## TRONDHEIM:

**M**ens et ubeskjedent antall skattebetalere følger Røkkes eksempel og flytter ut av Norge, står skatteadvokatene på stødige bein her hjemme i Norge. Trenden har skapt god butikk, og telefonen går varmt hos det trondheimsbaserte Advokatfirmaet Melø.

Helt siden firmaet ble grunnlagt for syv år siden, har skatterett vært et av de primære satsningsområdene. Med hovedkontor i den tradisjonelt så røde og liberale trønderhovedstaden, ville man kanskje tenkt at valget var strategisk. For Atle Melø var det derimot tilfeldigheter som førte til at det nettopp var skatt som skulle bli hans nisje som advokat.

— Før jeg startet for meg selv i slutten av 2016, jobbet jeg fem år i Deloitte i et team som drev med internasjonal beskatning. Det var en veldig god skole. Jeg hadde ingen spesialfag i skatt på studiet, men man blir gjerne litt farget av den skolen man har gått i arbeidslivet. Når min første jobb tilfeldigvis var skatterelatert, følte det naturlig for meg å fortsette i den retningen, forteller Melø.

## VOKST UT AV SÅRBARHETEN

Det første året i nyoppstartet advokatvirksomhet tilbragte han som eneste ansatt. Senere har flere sluttet seg til.

— Jeg startet alene med en liten kassekreditt i DNB og med Advokatforeningens nettsider som veileder. Heldigvis slapp jeg å finne opp hjulet på nytt, men det er klart man opplever en sårbarhet i starten som kan skape en del bekymringer. Heldigvis er det en stund siden jeg var bekymret for om vi kom til å klare oss, og med tiden har brikkerne falt godt på plass, forteller Melø.



Mye av suksessen vil han tilskrive kollegaene sine.

— I dag er vi en liten gjeng advokater som jobber her. Vi har Bjørnar Oust og Håvard Kvalsvik som er helt unike i mine øyne, og Martin Edelsteen Woll som kom som en «savior» rett fra studiet og som er rå på tvisteløsning og alt som har med personlig oppfølging å gjøre. Vi er en bra gjeng som drar dette lasset sammen.

## BREDDE FOR KONKURRANSEDYKTIGHET

Selv om det hele veien har vært målet å være blant landets ledende advokatfirmaer innen skatterådgivning, har Melø også sett behovet for å tilby advokattjenester på andre områder.

Både selskapsrett, arbeidsrett, eiendom, arv, erstatning og tvist er eksempler på fagfelt de opererer innenfor.

— Skulle vi kun drevet med rådgivning på skatt, så ville vi nærmest ikke hatt noe prosedyrerfaring å tilby advokatene våre. For å være konkurransedyktig som arbeidsplass er vi derfor nødt til å favne noe bredere, forklarer Melø.

Denne bredden setter tromsøværingen Martin Edelsteen Woll pris på, som siden 2022 har vært firmaets eneste fullmektig. Han ligger an til å få advokatbevilling allerede til sommeren.

— Det er særlig når vi får henvendelser fra andre advokatfirmaer som behøver hjelp med skatterelaterte spørsmål i egne saker, at vi får bekreftelse på at vi er spesialister på det vi driver med, sier Atle Melø (t.h.). Her sammen med advokatfullmektig Martin Edelsteen Woll.



Advokatfirmaet Melø har kontorer på Brattøra i Trondheim – et område med direkte utsikt mot den lille øya Munkholmen i Trondheimsfjorden.

seg såpass godt av jobben i et nisjeadvokatfirma på Piren i Trondheim.

## INTERNASJONALT SAMARBEID

Ettersom klientene befinner seg i så mange forskjellige land, har firmaet gjort noen kvalitetsmessige grep for å sikre at den internasjonale skatterådgivningen blir best mulig.

— Storbritannia og USA, Midtøsten, Portugal, Frankrike, Nederland, Hellas, Sveits, Monaco og Luxembourg er blant landene mange av klientene våre har bosatt seg i. Derfor har vi skaffet oss unike samarbeidspartnere i alle disse områdene, ved at vi har inngått avtaler med advokatfirmaer som supplerer oss på lokale skatteforhold i sine respektive land, forklarer Melø.

— Dette skaper en «vinn-vinn-vinn-situasjon», mener han.

— Det kommer klienten til gode ved at rådgivningstjenesten blir mer komplett, og det kommer det andre firmaet til gode ved at de får rådgivningsoppdrag. Til slutt kommer det oss til gode fordi det reflekterer godt på oss at vi kan tilby en slik helhetlig løsning. •

— Jeg synes det er utrolig spennende å gå i retten, og det er gøy å merke en personlig utvikling innen prosedyrefaget, forteller Woll.

Når det er sagt, så har også han fått skatteretten inn med morsmelka fra arbeidsgiver.

— Jeg jobber mest med arbeidsrett, eiendom og tvistesaker, men det drypper jo litt skatt på meg også, naturligvis. Ettersom jeg ikke har hatt noe skatterett på jusstudiet, har det vært litt «learning by doing», for min del. Jeg har forsøkt å lese litt skatterett på senga, i den grad det er mulig!

— Da sovner du vel fort, tilføyer Melø.

## KLIENTER VERDEN OVER

Den faglige variasjonen har riktignok en side mot konkurransedyktighet, men noen enorm størrelse har firmaet ingen ambisjoner om.

— Målestokken på advokatfirmaene er en helt annen i Trondheim enn i en storby som Oslo. Markedet er også annerledes, og vi er heldige som opererer innenfor et felt hvor klientene befinner seg over hele verden. Felles for dem er at de har en skattemessig tilknytning til Norge, men ellers er de spredt i mange land. Gode teknologiske løsninger gjør geografien uproblematisk, forklarer Melø.

Det er også dette skjæringspunktet i bransjen som gjør det mulig for gjengen i Melø å livnære

”  
Vi er heldige som opererer innenfor et felt hvor klientene befinner seg over hele verden. Felles for dem er at de har en skattemessig tilknytning til Norge, men ellers er de spredt i mange land.

# 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](mailto:juspost@jus.no) eller 412 23 985.



Få tilgang på [jus.no](http://jus.no)



Juristenes Utdanningscenter

## Tilsynsrådet legger om hvitvaskingspraksis

Ifølge Sivilombudet er Tilsynsrådets forståelse av hvitvaskingsloven § 7 feil. – En grundig og godt begrunnet uttalelse, mener ekspertutvalget mot hvitvasking.

TEKST: NINA SCHMIDT

I fjor høst ble en advokat ilagt en irettesettelse av Tilsynsrådet for ikke å ha gjennomført en virksomhetsrettet risikovurdering etter hvitvaskingsloven § 7, som gjelder plikten til å gjennomføre nettopp en slik vurdering.

Ifølge Tilsynsrådet hadde advokaten «fremlagt en udatert mal fra Advokatforeningen for hvitvaskingsrutiner og virksomhetsinnrettet risikovurdering. Rutinene var ifølge tilsynsrapporten ikke vedtatt av advokaten, og malen var ikke fylt ut eller tilpasset advokatens virksomhet».

Advokaten, på sin side, anførte at hans virksomhet ikke er omfattet av hvitvaskingsloven da han ikke påtar seg oppdrag som omfattes av regelverket. Han anførte også at «kravene til virksomhetsrettet risikovurdering og rutiner i henhold til hvitvaskingsloven §§ 7 og 8 derfor ikke kunne gjelde for ham».

### I STRID MED LEGALITETSPRINSIPPET

Advokaten klaget saken inn for Sivilombudet.

Mens Tilsynsrådet har lagt til grunn at alle advokater har en plikt til å gjennomføre en slik risikovurdering, mener Sivilombudet at dette er en feil tolkning av loven, og i strid med legalitetsprinsippet i Grunnloven § 113.

«Rapporteringspliktige» i hvitvaskingsloven § 7 kan ikke tolkes utvidende til å gjelde samtlige advokater. Legalitetsprinsippet i Grunnloven § 113 innebærer at reelle hensyn og formålsbetraktninger ikke alene kan begrunne en slik tolkning av bestemmelsen», konkluderer sivilombud Hanne Harlem.

### GJELDER IKKE ALLE

«Ombudet kan ikke se at forarbeidene gir holdepunkter for at lovgiver mente at § 7 skulle ha et videre anvendelsesområde for advokater enn det som følger av § 4 andre ledd bokstav c», skriver ombudet.

«Verken loven av 2003 eller tidligere lover omfattet alle advokater. I forarbeidene til loven av 2003 ble det diskutert å



Sivilombud Hanne Harlem ber Tilsynsrådet om å snu. Foto: Stian Lysberg Solum, NTB

la loven omfatte alle advokater, og det ble foreslått en ordlyd for dette, jf. Ot.prp. nr. 72 (2002-2003) punkt 5.5.3. Dette forslaget ble imidlertid ikke vedtatt.»

«Hvis lovgiver hadde ment å endre anvendelsesområdet for hvitvaskingsloven ved at deler av denne skulle gjelde for alle advokater, måtte dette formodentlig fremgå av ordlyden, og i alle fall vært omtalt i forarbeidene.»

Heller ikke juridisk teori støtter opp under Tilsynsrådets fortolkning, påpekes det.

Ombudet har bedt Tilsynsrådet om å behandle saken på nytt, og legge ombudets konklusjon til grunn ved behandling av fremtidige saker.

Susanne Munch Thore, leder av Advokatforeningens ekspertgruppe mot hvitvasking, er godt fornøyd.

– Vi mener uttalelsen må være riktig. Den er grundig og godt begrunnet. Vi noterer oss også Sivilombudets viktige påpekning av at en motsatt tolkning vil være i strid med legalitetsprinsippet. Vi forventer at den legges til grunn av Tilsynsrådet fremover, sier Thore.

### – KAN BLI DYRERE

Assisterende direktør Jonas Haugsvold i Tilsynsrådet sier at styret alle-

rede har varslet at Tilsynsrådet vil rette seg etter Sivilombudets vurdering.

Sivilombudets uttalelse vil øke risikoen for at advokatforetak blir misbrukt til hvitvasking, mener Tilsynsrådet.

– Uttalelsen kan få betydning når det gjelder deler av advokatbransjens evne til å forebygge antihvitvasking og terrorfinansiering i egen virksomhet i fremtiden, sier Haugsvold.

– Tilsynene kan også bli dyrere for enkelte advokatforetak, fordi tilsynsrevisoren må foreta en mer omfattende analyse av virksomheten, i de tilfeller der det ikke på forhånd allerede foreligger en overordnet risikovurdering, fremholder han. •

Les mer på [Advokatbladet.no](http://Advokatbladet.no).





## TEMA: LEDELSE

# – Bransjen vil ha godt av et lederløft

I 2023 byttet en fjerdedel av norske jurister arbeidsgiver. Halvparten oppga dårlig ledelse som hovedårsaken til jobb-byttet. Hva kjennetegner gode og dårlige ledere i advokatbransjen? Hva forventer unge medarbeidere av sine ledere?

TEKST: NINA SCHMIDT

**F**raværende ledere som ikke veileder sine medarbeidere. Ledere som er vanskelige å få en dialog med. Kontrollerende ledere, og ledere som underverdner sine ansatte.

Dette er blant egenskapene på dårlige ledere som unge advokater trekker frem som negative.

Gode ledere, derimot, er blant annet kjennetegnet av gode sosiale evner, faglig dyktighet, evne til å veilede og utvikle sine medarbeidere og tilgjengelighet.

«Det er mye dårlig ledelse i juristprofesjonen. (...) Det er vanskelig å peke på en bestemt ting som ikke er bra, fordi dette varierer fra sted til sted. Det handler om å ikke være tydelig og ikke særlig god til å samarbeide. Med kollegene mine har jeg diskutert stress, åpenhet, formål, samfunnsansvar, hybrid arbeidshverdag og hjemmearbeid. Vi søker fleksibilitet på alle nivåer.»

Dette uttalte en deltager i undersøkelsen Fremtidens jurist 2023, som er laget av Karnov Group.

Den viste at 49 prosent av dem som er misfornøyde med jobben, først og fremst er misfornøyde med sin leder.

«Dagens jurister stiller tydeligere krav overfor sine ledere. Vi ser en tydelig trend mot at yngre jurister krever mer av lederne sine når det kommer til god kommunikasjon og feedback enn sine eldre kollegaer», uttalte Hans-Petter Nygård, administreren-

de direktør i Karnov Group Norway, da rapporten ble lagt frem.

### PROFESJONALISERT LEDELSE

Ledelse i advokatbransjen er i økende grad blitt profesjonalisert. En rekke norske advokatledere har for eksempel gjennomgått et ledelseskurs for advokatselskaper på Harvard Law School, der strategisk planlegging, organisasjonsmessig justeringer, vekst og motivasjon av mennesker og team er blant postene på programmet.

De største advokatfirmaene har tydelige systemer for utvikling og evaluering av sine medarbeidere, men den enkelte ansattes trivsel og progresjon vil likevel påvirkes av hver enkelt leders faglige og menneskelige egenskaper. •

Er faglig dyktighet fortsatt det aller viktigste hos en god leder? Advokatbladet har spurt styrene i Yngre Advokater om eksempler på gode og dårlige ledere, og om hvorfor gode ledere er viktige.



### - Ignorerer konstruktiv feedback

Thomas Hoff Myhr, advokat i Pretor, Trondheim  
Leder i YA Trøndelag krets

– En god leder i et advokatfirma kjennetegnes ofte av en kombinasjon av flere ferdigheter. Først og fremst kreves det at vedkommende er faglig dyktig. Videre bør lederen kunne organisere og delegere oppgaver på en effektiv måte, samt ha både evne og vilje til å motivere og utvikle sitt team og sine medarbeidere.

– En dårlig leder i et advokatfirma foretar gjerne uoverveide og forhastede beslutninger, ignorerer konstruktive tilbakemeldinger og evner ikke å veilede sine medarbeidere på en effektiv og ansvarlig måte.

### SLIK TENKER NORSKE ARBEIDSTAKERE

- 30 prosent av de ansatte ønsker lederansvar.
- 49 prosent føler seg ambisiøse om egen karriere.
- 25 prosent vil slutte i en jobb der det ikke er mulig å stige i gradene.
- 54 prosent vil takke nei til en jobb som påvirker work life-balansen negativt.
- 43 prosent vil slutte i en jobb som hindrer dem i å leve et godt liv.
- 25 prosent vil slutte i jobben dersom ledelsen pålegger dem å være mer til stede på kontoret.
- 37 prosent mener at hjemmekontor er så viktig at det ikke kan forhandles om.
- 27 prosent mener at ledelsen i de siste månedene er blitt strengere på muligheter for hjemmekontor.

Kilde: Randstad Workmonitor Norge 2024



### MEDARBEIDERSAMTALENE

Hvor ofte snakker sjefen din med deg om din karriereutvikling? Hvor ofte ville du likt at sjefen din snakket med deg om din karriereutvikling?



Kilde: Randstad Workmonitor 2024 med 27.000 respondenter i 34 markeder

### - Bør investere i god ledelse

Lisa Eian, partner i Elden, Oslo  
Nestleder i YA Oslo krets

– En god leder gir balanse mellom det å følge opp målene til selskapet og hver enkelt advokat, og samtidig gir rom for selvstendighet. Mye handler om å bli kjent med de man leder og ha en forståelse for ledelse som fag.

– Å være svak på relasjoner og ikke å se hver enkelt medarbeider i tilstrekkelig grad er dårlig ledelse.

– Jeg har jobbet i både små, mellomstore og store advokatfirmaer, både som sekretær og student og nå som partner. Jeg har jevnt over opplevd god ledelse, med noen unntak. Manglende lederoppfølging, uklare ansvarsforhold og liten bevissthet rundt egen rolle går igjen som faktorer som oppleves som dårlig ledelse. Jeg tror at bransjen generelt vil ha godt av et lederløft, og at det mange steder er mye å hente på å investere i god ledelse.



### - Alle inkluderes

Vetle André Mitchell Jensen, Advokat i Sjødin Meling, Stavanger  
Leder i YA Sør-Rogaland krets

– En god leder er flink til å skape et godt samarbeid mellom flere, og tilstreber at alle inkluderes. Personen er flink til å få andre til å føle seg verdsatt og sett, uavhengig av posisjon eller tittel. Slike lederevner fører til at de ansatte får rom til å ta opp ønsker, spørsmål eller problemer uten usikkerhet. Man skaper tillit. En god leder er tålmodig og inspirerer andre, og vil ofte være en rollemodell for de ansatte.

– Dette er subjektivt, men noen kjennetegn går igjen på en dårlig leder. Blant annet vil en dårlig leder gjerne slite med å se den enkeltes behov, være negativ til andres tanker og ideer, favorisere eller skape splid mellom de ansatte.



### - Evner å bygge lag

Hanne Linaker, advokat i Eurojuris Nord, Harstad  
Leder i YA Midt-Hålogaland krets

- Gode ledere evner å bygge gode lag og se enkeltindividene i laget. Lederen må være i stand til å motivere og utvikle, og samtidig ha gode sosiale evner til å forstå og å være en trygghet for de ansatte. Jeg opplever at yngre advokater i større grad har en forventning om balanse mellom jobb og fritid. Ledere som legger til rette for dette, vil i større grad anses som gode ledere.

- Ledere som utad kun er opptatt av økonomien og bunnlinjen - og glemmer å se de ansatte og ansattes behov - blir nok særlig av den yngre generasjonen oppfattet som dårligere ledere. Det samme gjelder ledere som ikke evner å delegerer eller ta med yngre advokater i større og tyngre saker. Man vil aldri få erfaring dersom man ikke gis muligheten.

- Jeg har vært heldig fordi mitt første møte med advokatbransjen har vært hos et firma som er opptatt av å bygge en god kultur på arbeidsplassen. Men jeg kjenner til flere eksempler hvor lederen er svært fraværende og vanskelig å ha en dialog med, og med tendenser til ovenfra-og-ned-holdning. Slikt bidrar til misnøye, og lite motivasjon for å bidra til at firmaet som helhet skal lykkes.

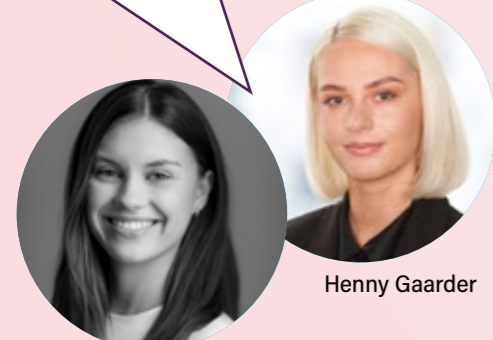


### Må ta seg tid til stressmestring

Henny Gaarder, Advokatfullmektig i BDO Advokater, Moss, og Johanne Sophie Lindberg, advokatfullmektig i Varder, Moss  
Leder og nestleder i YA Østfold og Follo krets

- En hverdag som advokatfullmektig består av flere sider enn bare anvendelse av juss. Gode ledere tar seg tid til de andre sidene også, som for eksempel stressmestring og work-life balance.

- Det er flere kjennetegn ved dårlige ledere generelt i arbeidslivet, men spesielt for advokatbransjen kan være at advokatfullmektiger etterlates for mye til seg selv. Fullmektigperioden er en opplæringsperiode, og advokatfullmektigen skal få forsvarlig opplæring og oppfølging.



Henny Gaarder

Johanne Sophie Lindberg

### DENNE KOMPETANSEN VIL DE ANSATTE HA

Administrasjons- og ledelsesferdigheter	27 %
IT og teknologi	27 %
Kunstig intelligens	26 %
Velvære og mindfulness	25 %
Kommunikasjon og presentasjon	25 %
Mangfold og inkludering	21 %

Kilde: Randstad Workmonitor Norge, 2024

### Gjort til sydebukk

Ishak Skjæraasen Khan, advokat i Økland & Co, Lillestrøm  
Leder i YA Romerike krets

- En god leder må kunne motivere og inspirere de ansatte, og dette er viktig dersom advokatfirmaer skal kunne utvikle og beholde unge talenter. Jeg tror yngre advokater vil være godt rustet til å håndtere svært mange utfordringer i arbeidslivet, så lenge de har en leder som klarer å motivere og gi mestringsfølelse.

- Samtidig skal man ikke glemme mer tradisjonelle lederegenskaper i advokatbransjen, som faglig dyktighet. Særlig for advokatfullmektiger vil ledelse av faglig dyktige advokater være med på å gi trygghet og selvtillit tidlig i arbeidslivet.

- Et viktig kjennetegn ved en dårlig leder er manglende evne til å behandle ansatte med respekt og medmenneskelighet. Advokatlivet vil kunne føre med seg situasjoner som er stressende eller gjør det nødvendig å gi ansatte kritiske tilbakemeldinger, og det kan være krevende for lederen å håndtere dette. Det som skiller en god og dårlig leder, er om lederen fortsatt klarer å opptre profesjonelt og med respekt overfor ansatte i slike situasjoner.

- Jeg har hørt eksempler fra advokatfullmektiger som har opplevd å bli gjort til sydebukk av lederen sin, foran klienter og andre ansatte. Foruten at dette er dårlig ledelse, tror jeg slike bortforklaringer og ansvarsfraskrivelser er noe som veldig lett gjennomskues av klienter og andre ansatte.



### - Uheldig at daglig leder er praktiserende advokat

Mariell Norø, advokat i Østgård, Tromsø  
Leder i YA Troms krets

- En god leder er tilgjengelig, rettferdig og har tydelige forventninger til sine ansatte. Gode ledere kan håndtere både faglige og mellommenneskelige utfordringer og vil involvere de ansatte i utviklingen av virksomheten. Advokatbransjen er stadig i endring, og en god leder må være tilpasningsdyktig.

- En dårlig leder mangler ofte nødvendige egenskaper og ferdigheter for effektivt å lede og inspirere sine ansatte. Typiske kjennetegn er manglende tilstedeværelse og oppfølging, uklare forventninger og manglende kommunikasjonsferdigheter.

- En generell utfordring i advokatbransjen er at daglig leder som regel er praktiserende advokat. Dette kan medføre at fokuset på «lederrollen» blir nedprioritert fordi advokaten har mer enn nok med å konsentrere seg om advokatoppdragene. Det er spesielt uheldig for fullmektiger og yngre advokater som har behov for tettere oppfølging.



### - Prestasjonskultur preger bransjen

Ivar Silset, advokat i BDO Advokater, Kristiansund  
Leder i YA Møre og Romsdal krets

- En god leder er etter min mening en leder som best legger til rette for den faglige utviklingen og læringsprosessen, samtidig som den ansattes sosiale og velferdsmessige behov ivaretas. Det stilles stadig større krav til den faglige leveransen av advokattjenester, samtidig som fokus på «work-life balance» også er blitt viktigere.

- En dårlig leder vil gjerne være en som blir for ensopret, og typisk fokusert på inntjening. I en virksomhet skal det selvfølgelig være fokus på dette også, men det må ikke gå utover den ansattes behov. Det er ingen tjent med i lengden.

- Jeg har inntrykk av at det er et stadig økende fokus på dette i bransjen generelt. Likevel er det til stadighet en forventet tilgjengelighet fra klienter og dertil også arbeidsgivere, samtidig som deler av bransjen også er preget av en prestasjonskultur. Dette gjør an man ofte ser eksempler på at arbeidsmiljølovens krav om at arbeidstidsordningene ikke skal utsette de ansatte for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, ikke overholdes.

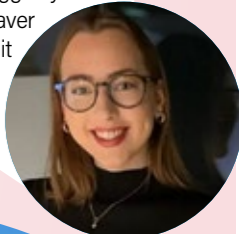
### - Gir oppgaver som gir lite selvtillit

Tuva Sørby, advokat i TYR Advokatfirma, Drammen  
Leder i YA Buskerud krets

- Gode ledere satser på unge fullmektiger og advokater, gir rom for utvikling og legger til rette for å oppnå egne og felles mål, ser styrkene og interesseområdene til hver enkelt, og gjør at disse kan utnyttes best mulig med relevante og utfordrende arbeidsoppgaver. En god leder gir ansatte ansvar og muligheter, samtidig som det gis støtte underveis og settes av tid til veiledning.

- Dårlige ledere delegerer gjerne for lite, tenker at de selv kan best og er lite åpne for innspill eller tilbakemeldinger. En slik lederstil skaper et hierarkisk skille mellom lederne og ansatte, som igjen kan hindre utviklingen av unge talenter. For å utvikle seg i advokatbransjen er det viktig at man gis muligheter og slipper til, særlig de første årene.

- Jeg har ikke personlig opplevd konkrete hendelser som følge av dårlig ledelse, men man hører at yngre advokater opplever at terskelen for å gå til ledere med problemstillinger er høy. I tillegg at yngre advokater får tildelt oppgaver som gir lite erfaring og selvtillit i rollen som advokat.



### - Spesialutdannede ledere en fordel

Helle Cecilie Lineikro, senioradvokat i Tofte Hald, Kristiansand  
Leder i YA Vest-Agder krets

- En god leder bryr seg om sine ansatte. Det innebærer blant annet at lederen støtter opp om å nå mål og hjelper de ansatte med å lykkes. For yngre advokater er det særlig viktig med ledere som er tilgjengelige, følger godt opp og gjør advokaten trygg i rollen. Det er viktig at lederen setter tydelige krav og avklarer forventninger, men også gir tillit og ansvar. Jeg tror det er mange fordeler med spesialutdannede ledere, men det er avgjørende at slike ledere er nysgjerrige på bransjen og forstår hvordan advokatene jobber.

- Dårlige ledere kan grovt deles inn i to kategorier; ledere som legger seg for mye opp i de ansattes arbeid og kontrollerer hver minste detalj, og ledere som overlater de ansatte helt til seg selv og ikke har kjennskap til hva de jobber med.

- Selv har jeg heldigvis bare gode erfaringer med ledere i advokatbransjen. Jeg har hørt noen «skrekkehistorier», blant annet om nye fullmektiger som ikke følges opp, men har et inntrykk av at det stort sett er god ledelse i advokatfirmaene.



Christen Bøsterud bor på en gård i Halden, og kaller seg en bonde- og hestejente. – Det er viktig for meg å vise at man kan balansere mellom jobb og privatliv. Jeg er veldig opptatt av dyr og natur, og driver et prosjekt for å redde katter. Jeg har også en bærekraftagenda.



**!** Christin Bøsterud (60) er utdannet jurist fra UiO og tok doktorgrad i etikk i Sør-Afrika, med fokus på likestilling i toppledelse fra et kristen-etisk perspektiv. Administrerende direktør i Ernst & Young siden desember 2018. Har også tittelen Nordic Chief Sustainability Officer.

## – Du skal legge til rette for at andre kan sole seg i glansen

Ingen i Norge har ledet like mange advokater som Christin Bøsterud, administrerende direktør i EY Norge. – Jeg pleier å si at å lede advokater er som å gjete katter, sier hun.

TEKST: NINA SCHMIDT FOTO: STEIN JOHNSEN

**D**et beste som finnes, er å klare å utvikle noen til å bli veldig flinke. Det er derfor jeg jobber med mennesker, og ikke med maskiner. For meg er det ingen ting som er morsommere og mer inspirerende enn å se folk løpe av gårde på egen hånd og gjøre suksess, sier Christin Bøsterud.

Frem til 2020 ledet hun avdelingen «Law» i EYs selskaper i Europa, Midtøsten, India og Afrika, og var sjef for 2500 advokater i 58 land.

– Et nordisk dilemma er at vi har veldig gode sosiale ordninger og et samfunn som godtar at man ikke nødvendigvis ønsker å fokusere på karriere hele tiden. Mens man for eksempel i India har helt andre forventninger, både fra samfunnet og familien. Jeg brukte ganske mye tid på å sette meg inn i ulike kulturer, forteller hun.

Nå leder hun ikke lenger advokatene, men er toppsjef for EY i Norge. Selskapet flyttet i fjor sommer til nyoppussede lokaler i de fire øverste etasjene i Stortorvet 7, med Oslo domkirke midt imot.

Bygget har flust med sosiale soner og en lekker takterrasse med bar og restaurant. Totalt jobber det 1100 ansatte i Oslo.

### IKKE ALT KAN LEDES

For å lede advokater, må man være god til å lytte,

være fleksibel, tilgjengelig, ha evne til å se hvert enkelt individ, og ha gode systemer for oppfølging, mener hun.

– Å lede advokater er som «herding cats», pleier jeg å si.

Uttrykket brukes om grupper som er umulige å styre som en flokk.

– Enhver som leder et advokatfirma eller en kunnskapsbedrift, må holde fokus på det som lar seg lede; altså utviklingen av mennesker og det operasjonelle. Det jeg ikke kan drømme om å lede eller styre, er utførelsen av det enkelte oppdrag. Lederen hverken kan eller skal gripe inn i advokatens arbeid. Det jeg skal gjøre, er å holde styr på det som samler oss, og på vår felles, overordnede strategi, sier Bøsterud.

At hun er taktisk anlagt, er til hjelp i lederrollen, påpeker hun.

– Jeg tror at en av mine styrker som leder er at jeg løfter blikket og tør å trekke pusten. Man behøver ikke komme med et svar med en gang, og jeg har ikke svaret på alt. Jeg er avhengig av å ha et godt team rundt meg.

I EY er det nå sju personer i ledergruppen. Selskapet har 28 kontorer i Norge.

At ansatte og ledelsen har tillit til hverandre, er kanskje viktigst av alt, mener Bøsterud.



Bøsterud er mentor for åtte kvinnelige EY-partnere i UK, India, Saudi Arabia og Tyskland som hun følger opp annenhver måned.

– Jeg er en sterk tilhenger av tillitsbasert ledelse. Det fungerer godt i et kompetansehus som vårt. Men tillit går begge veier. Som sjef skal du ha tillit til at de ansatte gjør det de skal. Og de ansatte skal ha tillit til at de har det de trenger for å gjøre jobben, som opplæring, trening, utstyr, og rammeverket rundt.

#### HVER SIN BUDDY

I EY Norge er ledelse satt i system. Målet er at alle de nærmere 2500 ansatte skal få tett oppfølging og opplæring. De ansattes trivsel måles minst to ganger i året.

Tidligere fikk de ansatte karakterer i intern-evalueringer, men dette har selskapet gått bort fra.

– Jeg synes karakterer på jobben er gammeldags. Når man jobber med mennesker, må man tenke fremover, ikke få en karakter på noe som har skjedd tidligere.

I fjor høst tok EY Norge inn rundt 350 nyansatte direkte fra universiteter og høyskoler.

– Alle skal føle seg velkommen, og føle at noen holder dem i hånda. Derfor får alle en «buddy». Det er kanskje lettere å stille dumme spørsmål til en kompis enn til en personalansvarlig eller prinsipal, sier Bøsterud.

Videre har alle ansatte en såkalt counselor som nærmeste leder. Denne lederen har ansvar for en

liten gruppe på fem-seks medarbeidere, og hjelper den enkelte videre.

– De ansatte har jevnlig samtaler med sin counselor, og får tilbakemeldinger på sine muligheter, sitt forbedringspotensial og veier videre, og kan luften egne planer og tanker. Men de får også feedback fra andre; fra ledelsen i prosjekter de har jobbet med, og fra andre oppdragsgivere internt.

Buddy'en og counselor'en skal hjelpe den nyansatte ombord, og bidra til å utvikle personens karriere.

– For advokatfullmektiger er den beste måten å lære på å bli tatt med på forskjellige aktiviteter eller møter med mennesker som er relevante for deres utvikling, slik at de ikke bare blir sittende backoffice, men får anledning til å bygge sine egne relasjoner.

#### TIL DET BEDRE

Også i EY opplever de at de unge nå i økende grad er opptatt av en god balanse mellom jobb og privatliv.

– Arbeidslivet endrer seg hele tiden, jeg tror til det bedre. Nå kan du til en viss grad velge om du vil jobbe hjemme – selv om det er en sannhet med modifikasjoner, avhengig av kundens behov. Og nå har vi et sterkt fokus på bærekraft, også på sosial bærekraft. Vi skal sikre at folk føler seg trygge, føler seg hjemme, og at de bidrar til å fylle sin

”

**For advokatfullmektiger er den beste måten å lære på å bli tatt med på forskjellige aktiviteter eller møter med mennesker som er relevante for deres utvikling, slik at de ikke bare blir sittende backoffice.**

#### Fast forward

EY har internasjonalt flere initiativer for å fremme økt likestilling og mangfold. Bøsterud er en av stifterne av initiativet «Women.3», som fokuserer på mentorordninger for kvinnelige ledere og potensielle ledere. Hun er også en pådriver for EYs eget «Women. Fast Forward»-program, og jobber tett opp mot «SHE Community», en organisasjon for økt likestilling og mangfold i næringslivet.

rolle. Lederrollen er blitt mye mer komplisert enn den jeg så hos mine forgjengere.

– Jeg har veldig tro at du som leder i en advokatvirksomhet ikke behøver å være den som skal gjøre alle salgene og være enekontakt for klientene. Slik var det mye av før. Da var det nok en del som solte seg i den glansen. Nå handler ledelse om å legge til rette for at andre skal sole seg. •



– Jeg klarer å innrømme det, om jeg gjør en feil. Det tror jeg er veldig viktig. Samtidig er jeg ganske sta.



Siv Hallgren. Foto: Henrik Evertsson

## Humor lønner seg

– Hvis man er en sjef med dårlig humor, slem humor eller har store humør-svingninger, kan det være ødeleggende for arbeidsmiljøet, mener Siv Hallgren.

TEKST: THEA N. DAHL

**H**ar man hørt tidligere advokat Siv Hallgren på talerstolen, har man sannsynligvis også registrert at hun er veldig morsom.

Humor er nemlig et viktig element i Siv Hallgrens arbeidsliv og ledervirke. For et år siden forlot hun jobben som leder for Gjenopptakelseskommisjonen for å bli direktør i Statens sivilrettsforvaltning. Sivilrettsforvaltningen har ansvar for alt fra erstatning etter strafforfølgning, vergemål og rettsferdsvederlag til den nye Partnerdrapskommisjonen.

– Humor er en stor del av meg, og jeg tror det er viktig at man er seg selv i lederjobber. Jeg ville blitt veldig ulykkelig om humor ikke hadde vært en del av min hverdag. Jeg er heldig som igjen har kommet til et sted hvor humor er utbredt, slår Hallgren fast.

Hallgren er klar på at det er viktig at man har det gøy på jobb – kanskje ekstra viktig dersom man jobber med krevende saker og temaer.

– Hvis det er god stemning, er folk mye mer åpne, kreative og mottakelige, mener hun.

Flere studier viser at Hallgren har rett. Blant annet har siviløkonomene Trond Haugen og Jon Morten Melhus skrevet boka «Latterlig lønnsomt», som handler om hvorfor humor og begeistring på arbeidsplassen er viktig – og lønnsomt.

– Det er først og fremst viktig at sjefen har et stabilt humør. Hvis humøret også er godt, er det enda bedre! Humør er veldig smittosomt. Hvis man er en sjef med dårlig humor, slem humor eller har store humørsvingninger, kan det være ødeleggende for arbeidsmiljøet, konstaterer Hallgren.

– Man burde spørre sin mulige nye leder om det når vedkommende er på intervju, «hvordan er ditt gemytt?», så kan man heller droppe spørsmålet om gasje. •

Stein Pettersen er tidligere styreleder i Wikborg Rein, og er i dag of counsel i samme firma.



Peter Frølich er tidligere partner i Wikborg Rein, og driver nå egen virksomhet i Bergen.

### Grunde Bruland, partner i Law.no

– Jeg har vært leder av Wikborg Reins sjømatavdeling i mange år, men fra min tid som advokatfullmektig husker jeg mine to mentorer Stein Pettersen og Peter Frølich. Det som var veldig bra med de to, og som jeg har prøvd å leve opp til som leder selv, var at de ga yngre medarbeidere ansvar og mulighet til å få direkte klientkontakt. Som ung advokatfullmektig vokser man veldig på dette, og man går fra å være ansatt til å bli advokat. Den beste følelsen er selvsagt når klienten ringer direkte til deg, og ikke til prinsipalen.



Gunnar Sørli var partner i BAHR frem til 2019, og er nå of counsel i samme firma.



**Han tok seg alltid tid til å sette seg ned med meg og gjennomgå det som var bra og mindre bra.**

### Sofie Komissar, advokat i Haavind

– Jeg har hatt mange gode ledere, men den lederen som har bidratt mest til min utvikling som advokat har vært Gunnar Sørli. Jeg arbeidet med Gunnar fra jeg var forholdsvis fersk fullmektig og frem til jeg sluttet i BAHR som senioradvokat i 2023.

– Gunnar er en veldig dyktig og grundig advokat, som alltid stiller forberedt. Som leder var han tydelig på at han forventet det samme av meg. Dersom jeg hadde levert et utkast til brev eller notat, tok han seg alltid tid til å sette seg ned med meg og gjennomgå det som var bra og mindre bra.

– Tydeligst var han kanskje på det som var mindre bra. Det kunne i starten oppleves strengt, men er i grunnen veldig enkelt å forholde seg til. Det gjorde at jeg strakk meg langt for å gjøre et godt arbeid. Gunnar lot meg også ta mer og mer plass etter hvert som jeg vokste inn i rollen som advokat.



Sven Ole Fagernæs var regjeringsadvokat fra 1993 til 2015.



### Frode Innjord, partner i Hjort

– Min beste leder har vært tidligere regjeringsadvokat Sven Ole Fagernæs. Han var et faglig forbilde, samtidig som han bidro til å skape et miljø som det var inspirerende å være en del av.



## Hvem har vært din beste leder?

Advokatbladet har spurt anerkjente advokater om hvem som har vært deres beste ledere, og hvorfor. Tydelighet, tilgjengelighet og delegering av ansvar er stikkordene.

Julieta Fernández Madero har vært legal director i Repsol siden mai i fjor.



### Siv Madland, partner i CMS Kluge

– Jeg har hatt mange gode ledere som har sett meg og gitt meg muligheter og ansvar. Skal jeg trekke frem en leder, så velger jeg Julieta Fernández Madero. Julieta var min leder da jeg var juridisk sjef i Repsol Norge.

Hun ga ansvar, viste tillit, og var alltid tilgjengelig. Hun ga tydelige tilbakemeldinger, og jeg visste hvor jeg hadde henne. Det ga meg trygghet i rollen og i arbeidet. Jeg opplevde at hun virkelig brydde seg om hvordan jeg hadde det.

Julieta er faglig dyktig, energisk og med et brennende engasjement for å få flere kvinner i ledende stillinger. Julieta er i dag Legal Director E&P i Repsolkonsernet.



Helge Olav Bugge er advokat og of counsel i BAHR.

### Ida Gjessing, partner i Gjessing Reimers

– Helge Olav Bugge, uten tvil. Min første jobb var hos Kommuneadvokaten i Oslo. Bugge kastet oss på dypt vann, men tok også oppfølgingsansvaret dypt seriøst. Bøtter med rødt blekk, hans skarpe hode og vilje til å gi meg store utfordringer, var startskuddet for et godt liv som advokat.

– Man må kunne saken godt for å tenke klart. Deretter hever man blikket og tenker nytt. I den rekkefølgen.

– Helge Olavs lederstil var nok komplisert å forstå for meg den gangen. Han la ikke papp imellom. Men jeg lærte at en arbeidsplass bør ha høyde under taket. Og at genuin interesse for det man holder på med trumfer frynsegoder og sosial smøring når det gjelder å skape engasjement. Mentalt sto vi på stolene og jublet av stolthet over arbeidsplassen, interessante diskusjoner og resultatene vi oppnådde.

**Bugge kastet oss på dypt vann, men tok også oppfølgingsansvaret dypt seriøst.**



Tom Hugo Ottesen og Thomas Piro er partnere i Kvale.



### Stine Snertingdalen, partner i Kvale

– Kombinasjonen av to av mine nærmeste ledere Tom Hugo Ottesen og Thomas Piro tidlig i min karriere, var veldig god. Tom ga frihet under ansvar, og tildelte meg gjerne arbeidsoppgaver jeg følte var litt ukomfortabelt store for meg alene, men som det viste seg at jeg mestret bra. Det vokste jeg mye på. Thomas tok seg tid til å veilede meg samtidig som han ga konkrete kommentarer på dokumentutkast og svar på enkeltpørsmål. Den type tålmodig detaljoppfølging med ledsagende forklaringer har også vært viktige for min utvikling.

– Senere i karrieren har jeg ofte spurt om råd og veiledning fra noen av de beste advokatene på mitt område i andre firmaer, som har coachet meg; blant annet Knut Ro, Jo Rodin og Leif Petter Madsen. De skal alle ha en stor takk for at jeg er der jeg er i dag.



# «What you see is what you get»

Haavind er stadig å se i toppen både i nasjonale og internasjonale kåringer. Hva er hemmeligheten bak suksessen? Hvordan utvikler Preben Brecke sine medarbeidere og hvordan er han egentlig som leder? Advokatbladet har tatt praten.

TEKST OG FOTO: KARI HEGSTAD

**B**åde i Legal 500 og i Kapital JUS' årlige advokatundersøkelse har Haavind – både med enkeltadvokater og som firma – kapret høye poengsummer og solide plasseringer de siste årene.

Firmaet har for alvor markert seg ved å bryte opp i monopolet til «de fem store», og det er fristende å spørre hva som er hemmeligheten bak suksessen. Managing partner Preben Brecke, som har styrt skuta siden 2019, er ikke vond å be.

Han trekker frem flere elementer som han mener har vært bidragsytende til den positive utviklingen.

– Først og fremst så er det jo utrolig hyggelig med anerkjennelse både fra kunder og fra bransjekolleger på jobben vi gjør. Vi føler på et stort ansvar om å levere resultater med kvalitet og engasjement i alle ledd, samtidig som det er viktig for oss å være tilgjengelige som sparringspartnere for kundene våre. Det faglige er derfor en viktig del av det, forklarer han.

I tillegg er Haavind-kulturen sentral for at de har lyktes såpass godt, ifølge Brecke.

– Kulturen vår er vi stolte av. Her er engasjement og humor viktige komponenter. Vi har en profesjonell og samarbeidsorientert måte å jobbe på, og vi er flinke til å heie på firmaet og på hverandre. Når vi leverer gode resultater, så gjør vi det som et lag – både internt og sammen med kundene våre. Teamene våre setter vi sammen på tvers av alder, bakgrunn og erfaring, og dette tror jeg skaper rom både for trivsel og for inspirasjon.

## STORE PÅ MEDARBEIDERUTVIKLING

I dag består Haavind-stallen av rundt 160 advokater og advokatfullmektiger. Bare i fjor ble tretti nye personer rekruttert.

– Når mange nye kommer til, kjenner vi naturligvis på et ansvar om å legge til rette for at de får utvikle seg. De fleste er engasjerte av natur, og det

er viktig at vi lar hver enkelt få utnytte sitt potensial, forklarer Brecke.

Medarbeiderutvikling er noe firmaet bruker mye ressurser på, understreker han.

– Klientkontakt og tildeling av ansvar er nok de mest sentrale læringsarenaene for nyansatte. I prosjektarbeid jobber vi også mye med å definere ulike roller, og hva disse rollene fører med seg av ansvar og arbeidsoppgaver. Jo tydeligere rolle man har, jo enklere er det å oppleve mestring. Det samme gjelder forventninger både fra ledelsen og fra kundene: Disse må avklares på forhånd slik at arbeidet oppleves forutsigbart.

## PROFESJONALISERT OPPFØLGING

Tilbakemeldingskultur og individuell oppfølging er også viktige elementer i dette, ifølge Brecke.



– Trygge rammer i arbeidshverdagen er avgjørende for trivsel. Ingen fullmektiger skal kastes på dypt vann uten at noen tar dem imot, sier Preben Brecke.

– Oppfølging skal ikke være individbasert, og det skal ikke ha noe å si hvem partneren din er for hvor god oppfølging du får. Vi er bevisste på å sette av ressurser for å sikre en systematisk og enhetlig tilnærming, og HR bruker mye tid sammen med partnerne og avdelingslederne for å styrke denne kompetansen.

Selv kjenner han på et sterkt engasjement for Haavinds ansatte.

– Jeg håper jeg oppfattes som en varm og åpen leder. Ærlig og direkte er jeg nok også. «What you see is what you get» er vel litt det jeg går for – jeg vil aldri late som at jeg kan noe jeg ikke kan. Jeg er også genuint opptatt av mennesker og hva som driver dem, hva folk motiveres av og hvordan vi kan bli best mulig sammen.

## FRA MEDARBEIDER TIL LEDER

Brecke har vært i Haavind siden 2010, og har derfor lagt bak seg en lang reise sammen med kollegene. I 2019 ble han MP.

I likhet med de fleste andre ledere i advokatbransjen, har heller ikke Brecke en lederutdanning i bunn. Mange advokater stiger i gradene etter hvert som karrieren utfolder seg, og noen ender dermed opp som ledere for kollegaer som de tidligere har jobbet skulder ved skulder med.

– Hvordan opplevde du selv dette skiftet?

– I utgangspunktet føler jeg at lederskapet i liten grad har påvirket relasjonene mine til kollegaer. Mange har vært i firmaet i lang tid, og vi kjenner hverandre godt. Sammen har vi jobbet både netter og helger, og vi har vært tett på hverandre både i oppturer og i nedture. Jeg tror jeg er den samme som jeg alltid har vært – noe annet ville vært enkelt å gjennomskue.

Samtidig kommer lederrollen med et ansvar, og det må fattes beslutninger som ikke alltid er like populære.

– Jeg legger jo merke til at enkelte av de yngre kanskje retter seg litt ekstra opp i ryggen i det jeg kommer inn i heisen, og det er fremdeles uvant for meg. Jeg vil jo ikke at det skal være noen opplevd avstand – i alle fall ikke mer enn det som er naturlig. Derfor prøver jeg så mye jeg kan å være til stede i lunsjen, stikke innom kontorene til folk og vise interesse for hver enkelt, forklarer Brecke. •

”

**Jeg håper jeg oppfattes som en varm og åpen leder. Ærlig og direkte er jeg nok også.**



## - Ledelse er et krystallklart kriterium i partnerløpet

- At Thommessen er et stort firma, er en fordel i møte med ledelse. Det gjør at vi kan bruke tid og ressurser på det, og at vi kan gjøre det med tyngde, mener Anne Bogen, Anders Sundsdal og Caroline Svelland Hauge.

”

**Kombinasjonen av et strukturert opplæringsløp fra firmaets side, og dag til dag-læringen, ledelsen og oppfølgingen man får, er en kraftig kombinasjon.**

muniserer lederskap både nedover og oppover, og lederskap i møte med egen hverdag. Etter å ha vært med der, forstår man mer av hvorfor ting er som de er, forteller Hauge.

### LEDELSESYSTEMET

Alle ansatte i Thommessen skal ha minst to statusamtaler i løpet av året, i tillegg til en årlig utviklingssamtale.

- Det er først og fremst den muntlige tilbakemeldingen knyttet til en rekke forhold som er viktig når man har utviklingssamtale. Fordi vi har mange ledere, har vi også satt tilbakemeldingene i system i form av en samlet vurdering på en skala fra 1 til 6 ved årsslutt. Vi opplever at dette er en god ordning for å gi en konkret og rettferdig tilbakemelding til ansatte på tvers av avdelinger og kontorer, sier Bogen.

- Dersom noen ansatte ikke opplever ønsket utvikling, legger man en plan sammen for hvordan man skal jobbe med forbedringspunktene. Dette kan for eksempel være å tilrettelegge for kurs, eller å ha jevnlig samtaler om fokusområder. Vi ønsker at alle skal få en god utvikling og ha en lang karriere i Thommessen, fortsetter hun.

Det skal ikke være noen overraskelser i forbindelse med denne vurderingen, poengterer Anders Sundsdal.

- Dukker det opp noe i løpet av året, skal det håndteres fortløpende, sier han.

Hvert år i januar gjennomfører Thommessen også en større medarbeiderundersøkelse som følges opp av kvartalsvise pulsundersøkelser, der det gjerne er fokus på de områdene medarbeiderne sier er viktige for deres motivasjon og trivsel, og hvor firmaets score kan bli bedre. Målet er å sørge for at den videre utviklingen går riktig vei.

### - EN GAVEPAKKE

Selv om ledelse satt i system høres fornuftig ut, legger ikke HR-sjef Bogen skjul på at de har noen utfordringer.

- Vi jobber hver dag for å utvikle oss både som ledere og team. For eksempel er noen ledere flinkere enn andre til å ha jevnlig statusamtaler med sine ansatte. Det å sørge for at alle får den samme plattformen for å lykkes, er et kontinuerlig arbeid, sier hun.

- Vi må også bli flinkere i dialogen rundt det å komme tilbake på jobb etter foreldrepermisjon, og avklare kapasitet og forventninger til en arbeidshverdag med småbarn.

- Vi har god svarprosent på den store årlige undersøkelsen, og de ansatte tar seg tid til å gi ordentlige skriftlige tilbakemeldinger. Det en gavepakke når medarbeiderne tar seg tid til å gi oss grundige tilbakemeldinger på hva vi kan gjøre bedre. •

Skal man bli en god advokat, holder det ikke lenger å være et faglig fyrstårn. Ei heller er det nok å være en klientene liker godt. Man skal også være en god leder. I Thommessen er ledelse satt i system.

TEKST: THEA N. DAHL

**T**ilbake i 2017 vant Thommessen Advokatforeningens talentpris da temaet for prisen var ordninger som sikrer unge medarbeidere en karriere videre i firmaet.

Et eksempel på nettopp dette, er Anders Sundsdal. Han startet som trainee i Thommessen før han ble advokatfullmektig i 2012. I 2024 ble han partner.

- Jeg har aldri seriøst vurdert noe annet enn Thommessen. Det skyldes en kombinasjon av at vi har de beste folkene, de kuleste klientene og de mest spennende sakene. Er man opptatt av det man driver med, er dette det ultimate kinderegget, mener han.

Ifølge Sundsdal består god ledelse av flere sentrale elementer som foregår parallelt.

- Grovt sett kan man dele det i to. Det ene er strukturen rundt opplæringen for hva man skal gjennom, og det andre - og viktigste - er læringen som skjer i oppdragene hver dag. Det har blitt mer fokus på begge deler bare i løpet av de siste årene, sier han.

- Skal man bryte det litt ned, handler det om at man i løpende oppdrag får stadig bedre juridisk forståelse, praktisk forståelse, kommersiell forståelse og ikke minst etisk forståelse. Kombinasjonen av et strukturert opplæringsløp fra firmaets side, og dag til dag-læringen, ledelsen og oppfølgingen man får, er en kraftig kombinasjon.

### LEDERUTVIKLING PÅ ALLE NIVÅER

Da Sverre Tyrhaug ble managing partner for elleve år siden, skjedde det et skifte i Thommessens arbeid med ledelse. Skal man bli god advokat, handler det ikke lenger kun om være et faglig fyrstårn eller en som klientene liker godt, mener HR-sjef Anne Bogen.

- Nå er en dyktig advokat også en god leder. Man skal være med på å ta firmaet videre, og for å gjøre det må man

også bidra med å bygge kulturen. Ledelse er et krystallklart kriterium i partnerløpet, sier hun.

Derfor kjørte Thommessen fullt lederutviklingsprogram for alle partnerne rundt 2014. Dette har de fortsatt med, men også på lavere nivåer. Alle som rykker opp til managing associate skal gjennom et lederutviklingsprogram. I tillegg skal alle firmaets ansatte ha grunnkompetanse i prosjektledelse. Hensikten er å prepe ledere og kommende ledere tidligere enn før.

For et år siden var Caroline Svelland Hauge en av dem som rykket opp.

- Når Thommessen arrangerer leadership workshops, ledes de av en ekstern konsulent. Vi er rundt ti stykker som møtes til fire samlinger i løpet av seks måneder. Hver samling har ulike temaer, i tillegg til at vi har en-til-en-samtaler med konsulenten. Vi lærer om lederskap, teoriene bak, hvordan man kom-



I Thommessen er det totalt 370 ansatte fordelt på Oslo, Bergen, Stavanger og London. Firmaet opererer med fire stillingsnivåer: Associate, senior associate, managing associate og partner.

## LEDER ILDSJELER:

## – Så fint at det er til å grine av

Selv om Sulland-leder Henriette Willix beskriver det som luksus å være leder for engasjerte forsvarere, opplever hun at nivået på rettshjelpssatsen begrenser hennes muligheter til å følge opp de ansatte slik hun ideelt sett ønsker.

TEKST: KARI HEGSTAD

**H**enriette Willix ble partner i Sulland som 32-åring, og ved årsskiftet tok hun over som daglig leder etter 27 år med Frode Sulland ved roret.

Kontoret ligger kun et steinkast fra Oslo tinghus, og huser omkring femten advokater og advokatfullmektiger som Willix nå har hovedansvaret for.

Hva slags lederstil hun har, er hun fremdeles i prosess med å finne ut av.

– Det er tidlig å si, for stilen blir nok litt til mens jeg går. Samtidig vil jeg kanskje tro at jeg er en trygg og tydelig leder. Det har vært viktig for meg å fremme for de ansatte at jeg vil ha dem med på laget og at jeg er lydhør for innspill – både om interne forhold, om advokatbiten, arbeidsmiljøet og hva enn det måtte være.

Hos Willix skal skuldrene være lave og takhøyden stor.

– Særlig med tanke på den arbeidshverdagen vi har, som til tider kan være både tung og krevende, er det viktig at vi er en slags enhet i det hele. Advokater er ofte selvstendige i sitt virke, og mange



er også selvstendige som mennesker og med sterke personligheter. Til syvende og sist er vi likevel en liten gjeng som gjør dette sammen, og som er nødt til å ta godt vare på hverandre, forklarer hun.

**RESSURSNIVÅET FRUSTRERER**

Det er flere grunner til at det siste – behovet for tett oppfølging av hverandre – kanskje er ekstra viktig i denne delen av advokatbransjen.

For eksempel er ressursnivået vanligvis noe helt annet for strafferettsfirmaer enn for forretningsadvokatfirmaer.

– Vi hører stadig oftere om advokatfirmaer som ansetter ledere med faktisk lederutdanning – ja, til og med psykologer – for å optimalisere arbeidsplassen. Vi ser absolutt fordelen med det, og skulle gjerne gjort slike grep selv, sier Willix.

For et firma som Sulland, der hovedvekten av porteføljen betales etter offentlig rettshjelpssats, er det derimot begrenset hva det er mulig å få til, forklarer hun.

– Er det en bransje som kunne trengt en psykolog på huset, så er det jo forsvarerne, poengterer hun.

– Derimot er det dessverre et spenningsforhold mellom hvordan vi ønsker å følge opp våre ansatte, og midlene vi har til rådighet til faktisk å gjennomføre det. Vi skulle gjerne vært med alle våre fullmektiger i deres første rettssaker, for eksempel, men rettshjelpssatsen gir dessverre ikke rom for det.

**REKRUTTERER MED OMHU**

Samtidig er det selvsagt ikke slik at advokatfullmektigene i stedet kastes til ulvene første dag i ny jobb, tilføyer Willix.

– Vi ville aldri sagt «ha det bra, lykke til» og sendt en fersk fullmektig uforberedt til retten. Vi tar ikke lett på det, og sørger for å gi tett oppfølging når det gjelder håndtering både av sakene og av klientene deres. Vi debriefer hverandre når det trengs, og det er alltid åpent for å spørre om hjelp og for å sette egne grenser.

Like fullt er det viktig å være klar over at forsvareryrket kan innebære møter med mennesker som går ordentlig inn på en, påpeker hun.

– Dette gjør at Willix som arbeidsgiver må tenke seg godt om allerede i rekrutteringsprosessen for at riktige og egnede kandidater skal komme med.

– Vi jobber med enkeltmennesker i møte med mektige instanser, og vi er litt overlatt til oss selv i hvordan vi håndterer det. Da er det viktig med oppmerksomme ledere, for forsvarere er jo bare mennesker de også – og behøver ulik grad av oppfølging i ulike typer situasjoner, sier Henriette Willix. Her i retten med Frode Sulland. Foto: Per Thrana, Dagens Næringsliv



Henriette Willix ved Oslo tinghus. Advokatfirmaet holder til på den andre siden av gaten. Foto: Kari Hegstad

– Personlig egnethet er et must. Engasjement og faglig dyktighet er selvsagt sentralt, men like viktig er hvem du er som menneske, og hvordan du vil takle å stå i en hverdag som den du vil møte hos oss. Det gir en unik mulighet til å påvirke folks liv, men de samme elementene kan også gjøre jobben krevende. Hvordan møter du mennesker i livskrise, for eksempel? Det er et tankekors at hverken jusstudiet eller advokatkurset gir en innføring i slik tematikk.

Ettersom personlige og mellommenneskelige egenskaper er avgjørende for innpass, kan det vært lurt å reflektere over hva man motiveres av, tilføyer Willix.

– Et stikkord i forsvarerhverdagen er «motgang», for den møter vi stort sett fra alle hold – fra politiet, påtalemyndigheten, domstolen og fra staten med alle dens organer. For meg er motstanden motiverende, men for andre kan det ha motsatt effekt. De små seirene må behandles som store, og disse er det viktig at man greier å ta vare på.

**- LUKSUS**

Selv om det til tider kan være utfordrende å være leder i et firma som opererer i denne delen av advokatbransjen, er hun likevel klar på én ting:

– Det er kjempegøy å lede en gruppe med så dedikerte og engasjerte folk. Det er rett og slett luksus å få lede mennesker som brenner for det de gjør. Det er så fint at det noen ganger er til å grine av, faktisk. •

”

**Det har vært viktig for meg å fremme for de ansatte at jeg vil ha dem med på laget og at jeg er lydhør for innspill.**



# Trygg, tydelig og selvsikker kvinne

## = KRASS, KALD OG SUR

Kvinnelige og mannlige ledere oppfattes og behandles ulikt, mener jusstudent Sophie Sermenghi. Hun har startet en norsk gren av et internasjonalt ledelsesprogram for unge kvinner.

TEKST OG FOTO: KARI HEGSTAD

**H**elt siden barne- og ungdomsskoleårene har jusstudenten Sophie Glenne Sermenghi (22) hatt et sterkt samfunnsengasjement. Lysten til å gjøre en forskjell for andre mennesker oppsto da hun som 13-åring ble med i Amnesty.

Sammen med to jevnaldrende kvinner grunnla hun i 2022 Women2Women Norway – et ledelsesprogram for kvinnelige videregåendelever som ønsker å opparbeide seg et nettverk med ambisiøse kvinner fra hele landet.

Både den amerikanske ambassaden i Oslo og Erasmus + Ungdom, som er EUs program for utdanning, opplæring, ungdom og idrett, har stilt med økonomiske midler for å gjøre tilbudet gratis, slik at den enkeltes økonomiske bakgrunn ikke skal stå i veien for deltakelse.

I begynnelsen av mars ble den første konferansen for tju utvalgte deltakere mellom 16 og 19 år arrangert.

På programmet sto workshops og foredrag, blant annet om

økonomi og investering, cybersikkerhet, ledelse og entreprenørskap, «public speaking» og personlig utvikling.

– Deltakerne er i en alder som er veldig formende, der en rekke viktige veivalg skal tas. Mange på dette stadiet i livet har nok en tendens til å tvile på seg selv og sitt eget potensial – vi har jo alle vært der og vet hvordan det er. Med W2W ønsker vi å gi dem en arena hvor de kan engasjere seg i saker som er viktige for dem, og gi dem verktøyene, relasjonene og mulighetene som kreves for å bli trygge i seg selv og for å bli gode ledere i fremtiden, forteller Sermenghi.

I årene som kommer vil deltakerne bli invitert til årlige «alumni-møter»,

”

**For meg er det kjempeviktig at de jeg jobber med trives og opplever at de kan snakke med meg. Dette mener jeg er lederegenskaper man ikke skal undervurdere verdien av.**

i tillegg til at de vil bli inkludert i et nettverk med alle de unge lederspirene som har vært gjennom programmet.

### LANGT IGJEN TIL LIKESTILLING

Det var tilbake i 2019 at Sermenghi fikk inspirasjon til å starte et eget ledelsesprogram.

Dette året var hun nemlig én av et fåtall norske ungdommer som ble håndplukket av den amerikanske ambassaden for å del-

ta på «Women2Women International Leadership Program» i Boston i USA. Ti dager ble tilbragt sammen med over



– Hvor mange intervjuer har du ikke lest der kvinner får spørsmål om hvordan de greier å sjonglere jobb og familieliv? Hvor mange menn i tilsvarende livssituasjon får det samme spørsmålet, tror du, spør Sophie Sermenghi. Foto: Kari Hegstad

hundre unge kvinner mellom 15 og 19 år fra mer enn tretti forskjellige land – alle med lederambisjoner og med formål om nettverksbygging.

– Et tilsvarende ledelsesprogram fantes ikke i Norge, sier Sermenghi.

Derimot er behovet så absolutt til stede – både i det norske samfunnet generelt, i næringslivet og ikke minst i advokatbransjen, mener hun.

– Mange snakker om at vi har kommet så langt i Norge og at det er lite å klage på når det kommer til likestilling. Det er jeg uenig i, for på mange områder har vi fortsatt en lang vei å gå. For eksempel ser vi jo en majoritet av kvinner på jusstudiet, men samtidig er vi underrepresentert både innen forretningsjussen, i styrer og ledergrupper.

### – STYREVALG BASERT PÅ UTSEENDE

Samtidig kan ren statistikk heller ikke forklare hvordan likestillingen er i

realiteten, og hvordan mange kvinner opplever at holdningene i denne bransjen påvirker dem, mener Sermenghi.

– Førsteåret på jussen ble jeg valgt inn i en aksje- og forretningsjussgruppe, hvor flesteparten av medlemmene var menn. Jeg kunne ikke mye om aksjer fra før, men jeg var veldig lærevillig og motivert for å dyrke interessen min for faget. Senere fikk jeg høre at jeg ble valgt på grunn av utseendet mitt – rett og slett fordi de mannlige medlemmene syntes at jeg var pen. Sånt setter spor.

Like fullt er dette nok et symptom på en bransje som fremdeles fokuserer på utseendet til kvinner, men ferdighetene til menn, påpeker hun.

– Andre typiske eksempler er at en kvinne kan komme med sine refleksjoner i en forsamling, men at disse først blir lyttet til når en mann senere har gjentatt det samme. Det er heller ikke uvanlig at kvinner ofte opplever at de

må være ekstra forberedt og kunne svare på alt for å bli tatt seriøst, mens menn i mindre grad er redde for å bli dømt av andre for det de sier høyt.

### – OPPFATTES SOM SURE

I tillegg er det mye viktig holdningsarbeid som gjenstår når det kommer til kjønnsroller, mener Sermenghi.

– Jeg har hatt flere lederverv, og jeg mener selv at jeg er en bestemt og handlekraftig leder. Dette er jo viktige egenskaper i en slik rolle, men innimellom har jeg fått høre at jeg fremstår som krass. Dette er ikke uvanlig for kvinnelige ledere. Mens trygge og tydelige kvinner typisk blir oppfattet som kalde eller sure, blir menn med de samme egenskapene oppfattet som stødige og selvsikre. Der menn er korte og konsise i svarene sine på e-post, føler kvinner ofte at de må slenge på en smilende for ikke å virke sure.

### W2W International Leadership Program

- Etablert i 2004 i Boston, USA.
- Til stede i over nitti land, og har over fire tusen såkalte delegater.
- Har som mål å bygge broer av forståelse og respekt mellom unge mennesker fra ulike etniske og religiøse miljøer i hele verden.
- Vil styrke unge kvinners lederegenskaper, spesielt knyttet til mediekunnskap, forhandlinger og kritisk tenkning.
- Etablerer nettverk for W2W-delegater forankret i personlige relasjoner for å oppnå positiv endring.
- Arrangerer stor, internasjonal konferanse i Boston siste uken i juli i 2024.



Sermenghi (i midten) grunnla Woman2Woman Norway sammen med psykologistudent ved NTNU, Nora Solhøi Tvette (t.v.) og Isabella Victoria Ross-Molnes (t.h.) som studerer statsvitenskap i Edinburgh. Tju videregåendelever tok turen til Thon Hotel Storo for å delta på organisasjonens aller første konferanse. Foto: Privat

– Disse eksemplene er selvsagt generaliserende, men de er nok illustrerende for situasjonen både i advokatbransjen og i samfunnet ellers. Slike handlinger og oppfatninger er ofte ubevisste, men de vitner like fullt om et kjønnsrolleproblem. Som kvinne ønsker jeg ikke å dempe stemmen min i frykt for å fremstå krass eller sur.

Ifølge Sermenghi er det også viktig at kvinner ikke føler at de må vise mindre empati og ydmykhet for å bli tatt seriøst.

– For meg er det kjempeviktig at de jeg jobber med trives, og opplever at de kan snakke med meg. Dette mener jeg er gode lederegenskaper som man ikke skal undervurdere verdien av. Man kan helt fint være en bestemt, tydelig og ambisiøs leder, men samtidig være varm, følsom og medmenneskelig overfor sine ansatte. I W2W står dette sentralt, og det er så viktig at det skapes bevissthet om det – uavhengig av kjønn. •

Thomas og Gitte Nasset Midelfart.  
Foto: Per Thrana, DN.



## – Kunnskap, bevisstgjøring og trening sikrer god ledelse

Tradisjonelt har ikke ledelsesfaget fått hverken den anerkjennelsen eller oppmerksomheten det fortjener i advokatbransjen, ifølge Gitte og Thomas Nasset Midelfart. Nå er dette på vei til å snu.

TEKST: THEA N. DAHL

**T**homas og Gitte Nasset Midelfart er både organisasjonspsykologer, ledelseseksperter og forfattere. I fjor ga de sammen ut boka «Kjære leder. Slik får du det beste ut av de fleste», og kanskje har Advokatbladets lesere lest noen av rådene deres i spalten «Lederlivet» i Dagens Næringsliv.

Gjennom selskapet Bang & Midelfart tilbyr de blant annet lederutvikling, lederstøtte og foredrag, og har bistått en rekke virksomheter i advokatbransjen – deriblant Wiersholm, Selmer og BÅHR.

”

**Vår erfaring er at ledere i advokatbransjen er som ledere i alle andre bransjer: Det finnes gode ledere, og det finnes mindre gode ledere.**



### KUNNSKAP

– Det forskes mye på ledelse, og vi vet etter hvert ganske mye om hva som skal til for at folk både gjør det bra og har det bra, på jobben. Denne kunnskapen må gjøres tilgjengelig for lederne i advokatbransjen. Det er tre aspekter ved effektivt lederskap som går igjen på tvers av lederteorier:

- **Oppgaveorientering:** Som leder må du sette tydelige mål. Du må klargjøre roller og forventninger. Du må planlegge og organisere arbeidet. Og så må du selvfølgelig følge opp.
- **Relasjonsorientering:** Som leder må du være opptatt av folkene dine. Du må støtte, lytte og vise omtanke. Du må spørre hvordan det går, være genuint interessert og tilrettelegge for videre utvikling og en opplevelse av mestring. De ansatte må få innflytelse de trenger for å gjøre arbeidet de er pålagt. Og sist, men ikke minst må du gi anerkjennende tilbakemeldinger.
- **Endringsorientering:** Som leder må du formidle en klar og inspirerende visjon av hva dere som virksomhet kan og skal oppnå, du må stimulere til nytenkning og eksperimentering, og du må drive frem endring.

– Vår erfaring er at ledere i advokatbransjen er som ledere i alle andre bransjer: Det finnes gode ledere, og det finnes mindre gode ledere. Men generelt er vårt inntrykk at de aller fleste prøver så godt de kan. Samtidig kan det se ut til at ledelse som fag historisk sett ikke har vært særlig anerkjent eller fått den oppmerksomheten det fortjener i typiske partnerstyrte virksomheter, sier de to.

– Det gjør at mange ledere i advokatbransjen i dag ikke er like oppdaterte på hva som faktisk kjennetegner god ledelse, eller hva som skal til for å få det beste ut av de fleste. Dette ser det imidlertid ut til å være en endring rundt nå, og vi opplever at flere og flere advokatselskaper og andre partnerstyrte virksomheter har satt ledelse tydelig på agendaen.

#### FRA REALITET TIL MYTE?

Kanskje kan det ligge noen ulemper i advokatbransjens typiske partnerstruktur når det kommer til ledelse.

– Tradisjonelt har man sett at partnerstrukturen har medført mer fokus på kortsiktig gevinst,



### BEVISSTGJØRING

– Veldig mange ledere har for dårlig forståelse for hvordan de virker på dem de er satt til å lede. Altså hvilken effekt deres generelle atferd har på andre. Veldig ofte tror vi selv at vi har denne innsikten, men dette viser seg ofte å være feil. Derfor bør ledere i alle bransjer, også advokater, etterstrebe å tilegne seg forståelse for hvordan andre opplever dem. Og dette gjøres aller best, og aller enklest, gjennom å innhente tilbakemeldinger på egen ledelse fra dem man er satt til å lede.



### TRENING

– Skal man bli bedre på noe, så må man trene på det man ønsker å bli bedre på. Det hjelper for eksempel ikke å vite at det å spise grønnsaker er bra for helsen, med mindre du faktisk spiser dem. Og spiser dem igjen og igjen, flere dager i uken. Det samme gjelder når man skal utvikle seg i lederrollen. Å sende sine ledere på lederkurs en gang i året er vel og bra, men det må ikke stoppe der. Det skaper ofte lite reell endring. For å gå fra gode intensjoner til faktisk atferd er det behov for å stimulere til erfaringsbasert trening i korte og mer hyppige økter. For å utvikle seg i lederrollen må man trene på det å utøve god ledelse i hverdagen, og ikke bare på den årlige ledersamlingen.

og mindre fokus på langsiktig utvikling av den enkelte medarbeider, og også mindre samarbeid på tvers, sier de to.

– Men dette er en problemstilling veldig mange partnerstyrte selskaper er bevisste på i dag, og som mange jobber aktivt med å endre. Vi er derfor usikre på om partnerstrukturens iboende ulemper nå er mer en myte, enn en faktisk realitet i 2024.

Ifølge ekspertene er det særlig følgende problemstillinger ledere i advokatbransjen – og ledere generelt – baler med:

Hvordan sette retning, være tydelig på prioriteringer, og avstemme forventninger til de man leder? Hvordan bygge gode og robuste relasjoner – både til egen leder, sideordnede og direkte rapporterende? Hvordan ta tak de gangene det ikke fungerer - og da på en måte som skaper endring, samtidig som man bevarer både motivasjon og relasjon? Hvordan stimulere til læring og utvikling?

– Det er tre ting som er særlig viktig for å sikre god ledelse, nemlig kunnskap, bevisstgjøring og trening, sier de to. •



”  
Det finnes ingen quick fix som kan benyttes for å lære opp en nyansatt advokatfullmektig.

#### MAGELIS TIPS

- ❑ Mange advokater skriver for langt og for utflytende. Presiser overfor fullmektigen at man må tilstrebe å skrive kortfattet, uavhengig av om det er brev, notater eller prosesskriv. Man skal ikke skrive for å vise hva man kan, men for å bruke jussen som et arbeidsverktøy. Det forutsetter presisjon i språkbruken og evnen til å skjære inn til beinet når det gjelder å få fram det vesentligste i en sak.
- ❑ Alt er ikke like viktig; en for detaljert framstilling kan føre til at hovedbudskapet drukner i alle detaljene.
- ❑ Man bør tenke over hvem som er adressat for det som skrives.
- ❑ Rema 1000-pirnsippet kan brukes - det enkle er ofte det beste. Avpass juss-innholdet til hvem du skriver til. En klient som vil ha en betenkning om et rettslig spørsmål, er sjelden interessert i å få ramset opp henvisning til alle rettskildene; vedkommende vil ha et konkret råd; det er ikke da nødvendig å vise at man behersker den juridiske metodelæren. Klienten forutsetter at man kan jussen.
- ❑ Gi alltid rask tilbakemelding på forespørsler.
- ❑ Advokaten eller fullmektigen kan purre på klienten for å få oversendt opplysninger eller dokumenter, men aldri omvendt; klienten skal aldri være nødt til å purre for å få fortgang i saken.

## – Går på bekostning av fakturerbare timer

Steinar Mageli, partner i Advokatfirmaet Mageli  
★ Vant talentprisen i 2015 ★

Det finnes ingen quick fix som kan benyttes for å lære opp en nyansatt advokatfullmektig. Ting tar tid, sier Steinar Mageli, grunnlegger av Advokatfirmaet Mageli, som har kontorer i Hamar, Lillestrøm og Oslo.

Firmaet er det største advokatfirmaet i Innlandet med tjue advokater og en advokatfullmektig, og omsatte i 2023 for drøye 53 millioner kroner.

I 2021 mottok Steinar Mageli og hans kollega, advokat Jens-Henrik Lien, prisen *Årets juridiske prestasjon* i Advokatundersøkelsen til Finansavisen JUS.

Prisen fikk de for sitt arbeid med Norgeshistoriens største gruppesøksmål mellom Forbrukerrådet og DNB Management, som ble avgjort i Høyesterett i februar 2023. Mageli og Liens klienter fikk tilbakebetalt rundt 350 millioner kroner da Forbrukerrådet gikk seirende ut av saken.

Da Mageli vant Talentprisen, la juryen vekt på firmaets tre grunnpillarer: Kompetanse, fritid og moro. Firmaet har hatt fokus på å skape balanse mellom jobb og fritid.

#### FAKTURERBARE TIMER

Opplæring og oppfølging tar tid, påpeker Steinar Mageli.

– Både prinsipalen og den ansatte må innse at det må avsettes tid til opplæring, og at fullgod opplæring er ressurskrevende. Dette vil gå på bekostning av annet arbeid som ellers

kunne gitt fakturerbare timer, men er en investering ved at den sørger for kunnskaps- og erfaringsoverføring.

Det er viktig at prinsipalen forklarer fullmektigen hva som er hensikten, mener han.

– Det er ingen mistro til at fullmektigen ikke sitter med de juridiske basiskunnskapene, men at utførelsen av advokatyrket innebærer noe langt mer enn bare å kunne den juridiske metodelæren. Opplæring og oppfølging er nødvendig for å kunne utvikle seg som jurist, sier Mageli.

#### MÅ LAGE EN PLAN

Han anbefaler at prinsipalen og fullmektigen i fellesskap lager en plan for hvordan oppfølgingen skal skje.

– Skal for eksempel oppfølgingen bare skje når fullmektigen ber om bistand eller korreksjoner, eller skal bistanden formaliseres ved at all skriftlig kommunikasjon, som notater, brev eller rettslige skritt forelegges prinsipalen før utsendelse? Jeg mener at en effektiv opplæring forutsetter det siste, nemlig at prinsipalen er tett på fullmektigen i alt vedkommende gjør, med mindre det er helt trivielle gjøremål. Etter hvert som fullmektigen blir «varm i trøya», kan fullmektigen få større handlingsrom.

Samtidig må fullmektigen gjøres trygg på oppgavene, og få beskjed om at det er lov til å feile, men ikke å begå feil som skyldes regelrett slurv og manglende interesse for oppgavene, mener han. •

## Ledertips fra DE BESTE

Advokatfirmaene Mageli, Wikborg Rein, Advokatene på Storkaia, Lund & Co, Wiersholm, Hjort og Thommessen har alle vunnet Talentprisen for sitt arbeid med å utvikle og beholde talenter. Her deler de sine beste tips til ledere og medarbeidere.

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

### – Vær konkret

Heidi Skuterud, COO i Wikborg Rein  
★ Vant talentprisen i 2014 og 2019 ★



#### TIPS TIL LEDERE:

– Forsøk å etablere en god tilbakemeldingskultur. Tilbakemeldinger, forventningsavklaringer og god dialog er helt avgjørende for utvikling. Og husk - måten du gir tilbakemeldinger på er viktig. Få frem at du har de beste intensjoner og bare ønsker det beste for medarbeideren. I tillegg er det viktig å være konkret og bruke gode eksempler.

#### TIPS TIL MEDARBEIDERE:

– Vær nysgjerrig og spør hva som forventes av deg. Be gjerne om tilbakemeldinger. Positivitet, engasjement og ønske om å lære er et godt utgangspunkt for utvikling. Hvis man i tillegg putter på litt ydmykhet og litt tålmodighet blir det veldig bra.

### ★ Talentprisen 2024

Advokatforeningens talentpris har som formål å fremme god talentutvikling, gjennom å hedre dem som er best på det.

Frist for å sende inn nominasjoner til årets pris er 1. oktober.

### – Skill mellom deg som bedriftseier og deg som advokat

Chirsti Erichsen Hurlen, managing partner i Lund & Co  
★ Vant talentprisen i 2018 ★



#### TIPS TIL LEDERE:

– Utfordringen er å få satt av nok tid til å følge opp den enkelte ansatte. Lederen klarer dessverre ikke være hundre prosent tilgjengelig for alle ansatte til enhver tid. Ha derfor et godt overblikk, og fordel ansvar og oppgaver til andre gode lagspillere.

– Et tips er å delegerer noe av ansvaret til de øvrige partnerne, slik at alle ansatte fullmektiger og advokater har en utpekt partner som har hovedansvaret for å følge dem opp i det daglige. Da har advokaten alltid noen å henvende seg til, og vi som firma kan bedre følge opp at vedkommende har tilstrekkelig med interessante oppgaver, er motivert, får delta aktivt i det som skjer og får en rask utviklingskurve både faglig og personlig. Målet er at de opparbeider seg kompetanse, trygghet og tillit til både å få og ta ansvar for egne saker så snart som mulig.

– Et særpreg for advokatbransjen er at alle eierne regelmessig er samlet i et fysisk advokatfellesskap. Med meningssterke eiere i en travel advokathverdag er det viktig å utvikle en sterk lagfølelse og høy bevissthet rundt de to rollene – vær bevisst når du er bedriftseier og når du er advokat. Din søken som advokat etter motforestillinger og gode motargumenter er ikke alltid det beste verktøyet når du driver firmaet fremover i et intimt fellesskap med gode kolleger.

#### TIPS TIL MEDARBEIDERE:

– Ta eierskap til virksomheten så tidlig som mulig. Som advokat er det viktig alltid å holde tidsfrister og være nøyaktig og grundig. Skal man skille seg ut, må man være forberedt på, og være positiv til, å ta alle typer oppgaver, være en lojal lagspiller og ha et ønske om å lære og utvikle både seg selv og firmaet. For en flink advokat er ingen oppdrag for store eller for små, og man tar i et ekstra tak ved behov, enten det gjelder faglig eller sosialt.



## – Nødvendig å skape et godt tillitsforhold

Elisabeth Lian Haugdal, partner i Wiersholm  
★ Vant talentprisen i 2020 ★

### TIPS TIL LEDERE:

– Legg til rette for utvikling og en god mestringskultur, og invester i relasjonen til hver enkelt medarbeider og kollega. Det er helt nødvendig å skape et godt tillitsforhold til medarbeiderne og teamet, der man ser og bryr seg om hverandre, også på arenaer som ikke bare handler om det profesjonelle arbeidslivet. Det krever at lederen er åpen og interessert, deler erfaringer og er tilgjengelig for de ansatte.

### TIPS TIL MEDARBEIDERE:

– Vær engasjert, åpen og gjør ditt beste uansett oppgave. Ikke vær redd for å si fra når det er noe du ikke forstår eller om du har gjort en feil – det ligger mye læring i ikke å få til alt på første forsøk. Be om tilbakemeldinger fra de du jobber sammen med, og forsøk å lære så mye som mulig på hver sak og fra alle du møter på din vei – det kommer man langt med.

## – Hver medarbeider må behandles unikt

Silvia Økland Greff, HR-sjef i Hjort  
★ Vant talentprisen i 2012 ★



### TIPS TIL LEDERE:

– Du må være genuint interessert i folkene dine. Talentutvikling handler ikke bare om faglig utvikling, men også utvikling av mennesker. Hva hver enkelt medarbeider trenger støtte på, hva de motiveres av og på hvilke områder de må utvikle seg, er ulikt fra medarbeider til medarbeider. Da er det også viktig at du som leder behandler hver medarbeider unikt. For å kunne gjøre det, må du kjenne folkene dine. Se dem, lytt til dem og bruk tid på dem.

### TIPS TIL MEDARBEIDERE:

– Vær modig og still spørsmål. Som advokatfullmektig forventes det ikke at du vet alt. Benytt fullmektigperioden til å spørre og lære fra de dyktige kollegene rundt deg. Fortsett å være nysgjerrig og utvikle din kompetanse selv når du blir en erfaren advokat. Et kjent ordtak sier: «Den som tror hen er ferdig utlært, er ikke utlært, men ferdig.» Dette tror jeg veldig på. Vær nysgjerrig og ydmyk overfor at det alltid finnes mer å lære.

## – Kan aldri gi nok skryt

Magnhild Pape Meringen, daglig leder i Advokatene på Storkaia  
★ Vant talentprisen i 2016 ★



### TIPS TIL LEDERE:

– En kan aldri gi nok skryt! Det er svært viktig å motivere de ansatte. Dersom medarbeiderne kjenner på mestring og arbeids glede vil det gi positive ringvirkninger for alle parter. Hvis en viser at en ser det positive en medarbeider gjør, vil det alltid være enklere å gi råd også om hva som kan forbedres.

### TIPS TIL MEDARBEIDERE:

– Vær nysgjerrig og still spørsmål. Dette gir grunnlag for læring og godt samarbeid.

## – En ferdighet som utvikles over tid

Wenche Sædal, partner i Thommessen  
★ Vant Talentprisen i 2017 ★

### TIPS TIL LEDERE:

– Medarbeidere har ofte et større informasjonsbehov enn det ledere kanskje antar. Ved å kommunisere bakgrunn og forventninger på en tydelig måte, samt være tilgjengelig for oppfølgende spørsmål fra medarbeiderne, legger man til rette for medarbeiderutvikling og gode leveranser. Vi gjør dette i form av en innledende kick-off før oppdraget starter og debrief når oppdraget er ferdigstilt. Ledelse er en ferdighet som utvikles over tid. Ved å være villig til å lytte til andres perspektiver og lære av dine egne erfaringer, kan du utvikle deg som leder og tilpasse deg de stadig skiftende behovene og utfordringene i advokatbransjen.

### TIPS TIL MEDARBEIDERE:

– Vær løsningsorientert og ta ansvar for egne oppgaver. Ved å være proaktiv og finne løsninger på utfordringer, viser du initiativ og bidrar til å skape et positivt arbeidsmiljø. Dette vil ikke bare styrke dine egne ferdigheter, men også bidra til suksess for hele teamet, og ikke minst for klienten.



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](mailto:gjermund.aasbrenn@uit.no)

## ⚖️ **Menneskerettigheter:** Rutinemessige kroppsvisitasjoner av innsatte i strid med EMK og Grunnloven

**Høyesterett i storkammer avsa 22. mars 2024 deldom** i den sivile saken om rutinemessige kroppsvisitasjoner av innsatte i Bergen. Referansen er **HR-2024-551-S**.

Bakteppet er at tre innsatte hadde vært frihetsberøvet i Bergen fengsel som ledd i varetektsfengsling eller soning av fengselsstraffer. Der ble de utsatt for et stort antall rutinemessige kroppsvisitasjoner, hvor de blant annet måtte kle seg nakne og utføre dyp knebøy.

De tre innsatte gikk til sivil søksmål mot staten med krav om fastsettelsesdom for at kroppsvisitasjonene de hadde vært utsatt for, krenket deres rettigheter etter EMK art. 3 og Grunnloven § 93 andre ledd. Bestemmelsene forbyr blant annet «nedverdiggende behandling».

Senere har de tre innsatte også krevd oppreisningserstatning med hjemmel i EMK art. 13 om «effective remedy».

Saken for Høyesterett var delt, slik at Høyesterett i storkammer bare tok stilling til spørsmålet om krenkelse. Spørsmålet om oppreisningserstatning skal behandles av Høyesterett i avdeling i mai.

Høyesterett i avdeling har i tre tidligere avgjørelser lagt til grunn at praksisen med rutinemessige kroppsvisitasjoner krenket EMK art. 3 og Grunnloven § 93 andre ledd, se HR-2020-2136-A avsnitt 91–117, HR 2020 2137-A avsnitt 83–87 og HR-2021-1155-A avsnitt 37–65.

Dette er imidlertid straffesaker, hvor spørsmålet har oppstått i tilknytning til varetektsfradrag. I de to første sakene var for øvrig partene enige om at det forelå krenkelse.

Høyesterett i storkammer slo fast at kroppsvisitasjoner med dyp knebøy er særlig inngripende. Det følger av praksis fra EMD at slike visitasjoner må være **tilstrekkelig forankret i overbevisende sikkerhetsbehov** – «**duly based on convincing security needs**».

Det er presisert slik at det enten må foreligge konkrete sikkerhetsmessige behov eller konkret mistanke knyttet til den innsatte. Ved vurderingen av om terskelen for EMK art. 3 er overtrådt, skal alle sakens omstendigheter tas i betraktning.

Antallet kroppsvisitasjoner inngår i helhetsvurderingen, men er i seg selv ikke avgjørende. Det overordnede utgangspunktet etter EMDs praksis er at rigide og udifferensierte rutiner for særlig inngripende kroppsvisitasjoner ikke er forenlig med EMK art. 3. Se om dette særlig avsnitt 113–115. I avsnitt 74–117 er det for øvrig en grundig gjennomgang av EMK art. 3. Grunnloven § 93 andre ledd behandles i liten grad.

Hovedregelen i Bergen fengsel i den aktuelle perioden var at det skulle gjennomføres kroppsvisitasjoner med dyp knebøy i alle situasjoner som kunne medføre en viss risiko for inn- og utsmugling av ureglementerte gjenstander eller stoffer. Rutinene innebar at de innsatte måtte gjennomføre et stort antall inngripende kroppsvisitasjoner, uten at nødvendigheten av dem var nærmere vurdert.

Rutinene var ikke forenlige med EMK art. 3, og konklusjonen ble at de tre innsatte hadde vært utsatt for krenkelser av både EMK art. 3 og Grunnloven § 93 andre ledd. Om den sistnevnte bestemmelsen sies det i avsnitt 134:

«**Det er ikke gjort gjeldende at vurderingen etter Grunnloven § 93 andre ledd må bli en annen i saken her. Dette er jeg enig i.** Rettighetene etter denne grunnlovsbestemmelsen er følgelig også krenket.»

Det hører med å nevne at praksisen er et tilbakelagt stadium. I 2020 gav Kriminalomsorgsdirektoratet sentrale retningslinjer som i avsnitt 71 sammenfattes slik:

«Hovedregelen er nå at personkontrollen av de innsatte skal skje ved bruk av kroppsskanner eller andre mindre inngripende tiltak. Kroppsvisitasjoner skal bare gjennomføres etter 'en konkret og/eller individuell' nødvendighetsvurdering. De skal journalføres og skje med trinnvis avledning, det vil altså si at den innsatte får tilbake klærne på overkroppen før plaggene blir fjernet på underkroppen.»

**Nøkkelavsnitt:** 110–116, 118–125



## Nye lover i kraft

Denne oversikten dekker perioden 27. januar 2024–22. mars 2024.

### JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET

- Lov 20. juni 2014 nr. 45 om endringer i **tinglysingsloven** mv. (elektronisk tinglysing). (1. mars 2024. Delt ikraftsetting. For tinglysing i Løsøreregisteret: Endringsloven del I (tinglysingsloven) § 7 første ledd første og andre punktum.)

### ENERGIDEPARTEMENTET

- Lov 16. juni 2023 nr. 69 om endringer i **energiloven og naturgassloven** (overskuddsvarme, energikartlegging, måling og fakturering). (1. mars 2024. Delt ikraftsetting. Endringsloven del I (energiloven) kapittel 8 overskriften og § 8-5).
- Lov 16. juni 2023 nr. 70 om endringer i **energiloven** (energitilstand i bygninger). (1. mars 2024.)

### SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

- Lov 26. mai 2023 nr. 16 om endringer i **yrkestransportlova** (fagkompetansekrav for drosjeløyvehavere og overtredelsesgebyr). (1. mars 2024. Delt ikraftsetting. Endringsloven § 40 a om overtredelsesgebyr.)



## Barnerett: Partshjelp utelukket i foreldretvist

Det følger av barnelova 59 tredje ledd at «[d]omstolloven og tvisteloven gjeld for retten si handsaming av saker etter kapitlet her [kapittel 7 om foreldretvister], så langt ikkje anna følger av reglane her». Spørsmålet om domstolloven eller tvisteloven supplerer saksbehandlingsreglene i barneloven i foreldretvister oppstår i flere situasjoner. I **Borgarting lagmannsretts kjennelse 5. januar 2024 (LB-2023-195393)** var spørsmålet om tvistelovens regler om partshjelp gjaldt.

Foranledningen var en foreldretvist om fast bosted og samvær for til sammen fire barn. Foreldrene – som da var parter i saken – hadde også tre myndige barn. To av disse hadde erklært partshjelp til støtte for far. Partshjelpen var erklært med grunnlag i tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav a, som fastsetter at partshjelp skal tillates for «den som har reelt behov begrunnet i egen rettsstilling for at den ene parten vinner». **Tingretten tillot ikke partshjelp. Lagmannsretten forkastet anken** og uttalte blant annet:

«Lagmannsretten er enig med tingretten i at foreldretvister er særpreget ved at de gjelder svært private forhold for partene og for de barn tvisten gjelder. Disse barna får privatlivet sterkt eksponert uten selv å være part. Denne typen saker skal gå for lukkede dører og rettsavgjørelser kan bare offentliggjøres anonymisert, se domstolloven § 125 andre ledd og § 130 tredje ledd. Disse forholdene tilsier betydelig tilbakeholdenhet med å åpne for partshjelp fra tredjepersoner, ettersom partshjelpere får tilgang til sakens dokumenter, har rett til å være til stede under rettsmøter og kan foreta selvstendige prosesshandlinger så langt de ikke strider mot interessene til den parten støtten skjer til fordel for. Lagmannsretten peker på at også barn har en selvstendig rett til respekt for sitt privatliv etter EMK artikkel 8. Tungtveiende personvern hensyn taler dermed mot partshjelp i foreldretvister. Barneloven bygger videre på et utgangspunkt om at det er forel-



## EØS-rett: Ny og viktig bok om EØS-lovgivningsprosessen

Advokat i Wikborg Rein **Torje Sunde**, lovrådgiver i Lovavdelingen **Jon Lunde** og avdelingsdirektør i Lovavdelingen **Ida Sørebo** har gitt ut boken «**EØS-lovgivningen – Fra EU-rett til EØS-rett og norsk rett**». Boken handler om EØS-lovgivningsprosessen. Den gir en detaljert og praktisk oversikt over hvordan EU-lovgivning inntas i EØS-avtalen, og hvordan den deretter blir til norsk lov eller forskrift. Tolkningen av EØS-rettsakter og EØS-rettsakters gjennomslagskraft i norsk rett ved manglende, feilaktig eller utilstrekkelig gjennomføring behandles også.

Boken er et kjærkomment supplement til den eksisterende EØS-litteraturen og vil være nyttig for alle advokater som kan komme borti EØS-rett. Og det er vel ikke så rent få, vil jeg hevde.

drene som skal treffe avgjørelse om hvem mindreårige barn skal ha samvær med, med medvirkning fra barnet selv etter alder og modenhet.»

De to myndige barnas rett til familieliv med sine fire mindreårige søsken ledet ikke til et annet resultat. De to myndige barna hadde snakket med den rettsoppnevnte sakkyndige og kunne møte som vitner. Dessuten var saken indispositiv. Retten hadde dermed en selvstendig plikt til å sørge for at saken var tilstrekkelig opplyst, og var ikke bundet av partenes prosesshandlinger lenger enn det som er forenlig med offentlige hensyn.

Det hører med å nevne at de to myndige barna anken lagmannsrettens kjennelse til Høyesterett. Før dette hadde imidlertid tingretten avsagt dom i foreldretvisten. De to myndige barna hadde dermed ikke rettslig interesse i å anke lagmannsrettens kjennelse, og anken ble avvist, se HR-2024-459-U.

En lagmannsrettsavgjørelse har ikke i seg selv noen rettskildemessig vekt, men argumentasjonen i lagmannsrettens kjennelse er etter mitt syn overbevisende. Derfor mener jeg rettsoppfatningen i kjennelsen bør legges til grunn.



**De to myndige barna hadde snakket med den rettsoppnevnte sakkyndige og kunne møte som vitner. Dessuten var saken indispositiv. Retten hadde dermed en selvstendig plikt til å sørge for at saken var tilstrekkelig opplyst.**



## Straffeprosess: Tidsperspektivet for forholdsmessighetsvurderingen ved varetektsfengsling

Det følger av straffeprosessloven § 170 a andre punktum og Grunnloven § 94 første ledd andre punktum at varetektsfengsling ikke kan finne sted dersom det ville være et «uforholdsmessig inngrep».

Når retten vurderer om varetektsfengsling vil være uforholdsmessig, må den ta standpunkt til hvilket tidsperspektiv som legges til grunn. Er det riktig bare å ta hensyn til den utholdte varetektsfengslingen og den forlengelsen som er krevd, eller skal tidsperspektivet være lengre? Det kan få avgjørende betydning for hvor belastende varetekt vil være for siktede og faren for oversoning.

I Rt-1997-518 på side 521 ble det slått fast at «[d]en utholdte varetektsfengsling og den forlengelse som er krevd, må være utgangspunktet for en vurdering av uforholdsmessighetskriteriet i relasjon til lengden av varetektsfengslingen». Gjennom en rekke senere avgjørelser er det imidlertid utviklet et unntak. I HR-2019-1181-U avsnitt 10 – som er representativ – formuleres det slik:

«Det følger av fast praksis at dersom det **ut fra begrunnelsen for fengslingen synes åpenbart at den vil bli begjært forlengt fram til hovedforhandlingen**, må forholdsmessighetsvurderingen [...] foretas i **dette tidsperspektivet**, jf. HR-2018-1603-U avsnitt 14–15. En slik plikt til å vurdere forholdsmessigheten utover den aktuelle fengslingsperioden gjelder imidlertid 'bare ... hvor det er **sannsynlig at fengslingsgrunnlaget vil stå i samme stilling i hele perioden**,' jf. Rt-2002-197.»

Dersom to vilkår er oppfylt, skal altså forholdsmessigheten vurderes i «dette tidsperspektivet». Slik Høyesterett formulerer seg her kunne man tro at «dette tidsperspektivet» betyr tiden frem til hovedforhandlingen. Formålet med unntaket er imidlertid å «gi det mest realistiske grunnlaget for [...] vurderingen», jf. HR-2023-1066-U avsnitt 13. Videre følger det av straffeprosessloven § 185 første ledd femte punktum at siktede kan holdes fengslet «inntil dom er avsagt» hvis hovedforhandlingen er påbegynt når siktede blir fengslet eller fengslingsfristen løper ut, og etter EMK artikkel 5 nr. 3 er det rette tidsperspektivet frem til dom i første instans. Derfor skal «dette tidsperspektivet» leses som tiden frem til domsavsigelsen.



## Barnevern: Domstolene kan beslutte plassering i institusjon i barnevernssaker

I barnevernssaker forekommer det at det skjer endringer knyttet til barnets situasjon i tiden mellom barneverns- og helsenemndas vedtak og domstolens rettslige prøving.

I **HR-2024-430-A** hadde barneverns- og helsenemnda i en sak om omsorgsovertakelse – i tråd med kommunens ønske – besluttet at barnet skulle plasseres i fosterhjem. En av foreldrene brakte saken inn for rettslig prøving. Mens saken var til behandling i tingretten, skjedde det endringer knyttet til barnets situasjon som gjorde at kommunen endret sin påstand til å gjelde plassering i barnevernsinstitusjon. Ved tingrettens dom ble omsorgsovertakelsen opprettholdt, og det ble besluttet at barnet skulle plasseres i institusjon. Forelderens anke til lagmannsretten og Høyesterett ble forkastet.

Høyesterett la med andre ord til grunn at **domstolene kan**

Dette hadde ikke lagmannsretten fått med seg i **HR-2024-484-U**, og lagmannsrettens kjennelse ble opphevet. I avsnitt 11 uttales:

«Ved vurderingen av spørsmålet om fortsatt fengsling er forholdsmessig [...], legger lagmannsretten til grunn tiden frem 'til 7. mars 2024 da hovedforhandling er forhåndsberammet'. Dette tidsperspektivet er imidlertid for kort – det riktige er frem til det foreliggende dom i første instans, se for eksempel HR-2009-772-U avsnitt 13 og HR-2015-809-U avsnitt 9 med henvisninger til EMK artikkel 5 nr. 3.»

Det som er skrevet ovenfor forutsetter at tingretten ikke har avsagt dom i den underliggende saken. Har tingretten avsagt dom i den underliggende saken, må det gjøres noen presiseringer.

I HR-2023-1066-U avsnitt 15–16 avklarte Høyesterett at når tingrettens dom er anket til lagmannsretten, men lagmannsretten ennå ikke har tatt stilling til om anken skal henvises til ankeforhandling, jf. straffeprosessloven § 321 andre ledd, skal forholdsmessigheten vurderes i tidsperspektivet frem til silingsavgjørelsen.

Henvises anken til ankeforhandling, blir det imidlertid spørsmål om å vurdere forholdsmessigheten i tidsperspektivet frem til domsavsigelsen i lagmannsretten.

Ankes lagmannsrettens dom til Høyesterett, og ankeutvalget ikke har tatt stilling til om anken skal fremmes til behandling i Høyesterett, jf. straffeprosessloven § 323 første ledd, blir det på tilsvarende måte spørsmål om å vurdere forholdsmessigheten i tidsperspektivet frem til henvisningsbeslutningen, se HR-2023-1066-U avsnitt 16.

Fremmes anken til behandling i Høyesterett, blir det imidlertid spørsmål om å vurdere forholdsmessigheten i tidsperspektivet frem til domsavsigelsen i Høyesterett.

Det ligger også en del andre rettsspørsmål her. For en mer fullstendig redegjørelse viser jeg til artikkelen «**Tidsperspektivet for forholdsmessighetsvurderingen ved varetektsfengsling**» skrevet av advokat **Lasse Gommerud Våg** og undertegnede i «**Med ære og samvittighet. Festskrift til Magnus Matningsdal**» på side 373–388. Artikkelen er også tilgjengelig digitalt på [www.retsdata.no](http://www.retsdata.no).

**beslutte plassering i institusjon selv om nemndas vedtak går ut på plassering i fosterhjem.** Et sentralt element i begrunnelsen var bestemmelsen i tvisteloven § 36-5 tredje ledd om at retten «[i]nntil for rammene av vedkommende lov skal [...] prøve alle sider av saken». I avsnitt 62 presiseres imidlertid:

«En forutsetning [...] er selvsagt at de kravene som må stilles til saksbehandlingen i domstolene, er oppfylt. Det omfatter blant annet krav til kontradiksjon og tilstrekkelig opplysning av saken.»

I avsnitt 36–51 er det en grundig gjennomgang av bestemmelsene i den nye barnevernsloven kapittel 5 om omsorgsovertakelse og plassering. I avsnitt 52–62 behandles reglene om domstolsprøvingen, og da særlig tvisteloven § 36-5 tredje ledd.

**Nøkkelavsnitt:** 51, 58, 62



## Sakskostnader I: Godtgjøring for partens eget arbeid med saken

Twisteloven § 20-5 handler om utmåling av erstatning for sakskostnader. Etter § 20-5 første ledd første punktum, jf. andre punktum, er hovedregelen at det som utmåles er «nødvendige kostnader ved saken».

Alle økonomiske oppførelser som etter sin art er sakskostnader vurderes etter denne bestemmelsen, med unntak av godtgjøring for partens eget arbeid med saken. For godtgjøring for partens eget arbeid med saken er det nemlig en spesialbestemmelse i § 20-5 første ledd tredje punktum. Her fremgår det at «[p]arten kan kreve rimelig godtgjøring for eget arbeid med saken når det har vært særlig omfattende eller det ellers måtte ha vært utført av en prosessfullmektig eller annen fagkyndig hjelper».

I HR-2023-767-U avklarte Høyesterett at det er hovedregelen i tvisteloven § 20-5 første ledd første punktum, jf. andre punktum, og ikke spesialbestemmelsen om godtgjøring for partens eget arbeid med saken i tredje punktum, som kommer til anvendelse når parten benytter internadvokat som prosessfullmektig. Forutsetningen er at advokaten ikke samtidig er partens stedfortreder under saken.

I avsnitt 18 presiserte imidlertid Høyesterett at det «her som

ellers [...] bare [er] de faktiske kostnadene som vedkommende part er påført ved saken, som kan kreves erstattet, ikke mer».

I HR-2024-307-U er det nå avklart at regelen er det samme etter spesialbestemmelsen om godtgjøring for partens eget arbeid med saken i tvisteloven § 20-5 første ledd tredje punktum. Dette innebærer – som Høyesterett uttrykker det i avsnitt 19 – at parten «bare har krav på å få dekket faktiske kostnader han er påført, men ikke det som eventuelt er spart ved at det ikke er engasjert en prosessfullmektig». I avsnitt 16 understrekes for øvrig at «[h]ovedregelen og utgangspunktet er [...] at arbeid en part har nedlagt i egen sak, ikke gir krav på å få dekket sakskostnader». Men akkurat det er ikke noe nytt.



**I avsnitt 16 understrekes for øvrig at «[h]ovedregelen og utgangspunktet er [...] at arbeid en part har nedlagt i egen sak, ikke gir krav på å få dekket sakskostnader».**



## Sakskostnader II: Overprøving av Trygderettens sakskostnadsavgjørelse

Twisteloven § 20-9 handler om overprøving av sakskostnadsavgjørelser ved anke over domstolavgjørelser. Systemet er tosporet. Det første sporet er når hovedavgjørelsen – typisk dommen – ankes. Da gjelder første og andre ledd. Ankesdomstolen overprøver underinstansens sakskostnadsavgjørelse basert på sitt resultat, og har i utgangspunktet full prøvingskompetanse.

Det andre sporet er særskilt sakskostnadsanke etter tredje ledd. En særskilt sakskostnadsanke følger reglene for anke over kjennelser, og ankesdomstolen har begrenset prøvingskompetanse.

Trygderetten er ikke en domstol, men et forvaltningsorgan. Noe annet er at trygderetten er domstolliknende, som det gjerne sies, og at det ordinære rettsmiddelet mot Trygderettens kjennelse er søksmål for lagmannsretten, jf. trygderettsloven § 26.

Trygderettsloven § 29 handler om sakskostnader.

I trygderettsloven § 29 første til tredje ledd er det regler om Trygderettens sakskostnadsavgjørelse.

Etter trygderettsloven § 29 fjerde ledd kan Trygderettens sakskostnadsavgjørelse

se «ankes separat», og slik at «[t]visteloven § 20-9 [...] gjelder for slik anke». Ankesdomstol er den lagmannsretten som det ville vært riktig å bringe et søksmål om gyldigheten av kjennelsen inn for, og ankefristen er én måned fra mottak av underretning om avgjørelsen.

I denne sammenhengen behandles Trygderetten som en underordnet domstol, med den presiseringen at Trygderetten avgjør sakskostnadene etter andre regler enn tvistelovens sakskostnadsregler. Se som eksempel **Gulating lagmannsretts kjennelse 5. mars 2024 (LG-2023-193034)**.

**Men hvordan blir det når Trygderettens kjennelse bringes inn for lagmannsretten ved søksmål? Skal lagmannsretten da følge systemet i tvisteloven § 20-9 første og andre ledd og overprøve Trygderettens sakskostnadsavgjørelse?** Lagmannsrettspraksis har vært sprikende, men i HR-2024-530-U avklarte Høyesterett at svaret er nei.

Høyesterett tok utgangspunkt i tvisteloven § 20-1 første ledd første punktum, som fastsetter at det aktuelle kapitlet er forbeholdt «rettssaker». Etter Høyeste-

retts syn innebar dette at kapitlet knytter seg til behandlingen i domstolene, og at kostnadene knyttet til trygderettsbehandlingen faller utenfor, se avsnitt 16. Videre ville ikke sakskostnadskravet for Trygderetten tapes selv om domstolene ikke prøver det, se avsnitt 18–21. Slik Høyesterett så det, «angir [...] trygderettsloven § 29 uttømmende når lagmannsretten kan prøve avgjørelsen av sakskostnadene knyttet til den forvaltningsrettslige behandlingen», og det endret ikke Høyesteretts oppfatning at trygderettsloven § 29 viser til hele tvisteloven § 20-9, se avsnitt 22.

Avslutningsvis tilføyde Høyesterett at «lagmannsretten kan ta i betraktning kostnader påløpt under behandlingen av en forutgående forvaltningssak, der denne har hatt betydning for arbeidet i rettssaken», se avsnitt 23. Tidligere har Høyesterett her ordlagt seg noe annerledes ved å bygge på normen «kommet til nytte» i rettssaken, se Rt-1963-251 på s. 251–252, Rt 1967-859 på s. 860, HR-1988-543-K, HR-2016-1507-U avsnitt 15–16 og HR-2021-62-A avsnitt 51. Det har imidlertid neppe vært meningen å etablere noen ny norm.



## Salærfastsettelse etter salærforskriften: Kravene til begrunnelse for nedsettelse

I HR-2024-497-U opphevet Høyesterett to beslutninger hvor lagmannsretten i en omfattende sak om inndragning hadde satt ned salæret til to forsvarere med henholdsvis cirka 50 prosent og 25 prosent av oppgitt tid til forberedende arbeid, jf. salærforskriften § 7.

Slike anker følger reglene i tvisteloven, og avgjørelsen kan bare ankes på grunnlag av at retten har bygd på en uriktig generell lovforståelse av hvilke avgjørelser retten kan treffe etter den anvendte bestemmelse, eller på grunnlag av at avgjørelsen er åpenbart uforsvarlig eller urimelig, se nærmere avsnitt 12. Høyesterett mente altså at lagmannsrettens begrunnelse kvalifiserte til en slik karakteristikk.

I avsnitt 15 beskriver Høyesterett begrunnelseskravet for nedsettelse etter salærforskriften § 7 på denne måten:

**«Etter salærforskriften § 7 annet**

**ledd skal det gis en 'kort begrunnelse' dersom salæret settes ned. Kravene til begrunnelse må tilpasses forholdene i den enkelte sak, men det må fremgå at avgjørelsen er basert på riktig lovtolkning. Videre må det normalt fremgå hvorfor retten har ansett advokatens arbeid som unødvendig omfattende, og ikke bare at retten har vurdert det slik.»**

I den konkrete vurderingen understreket Høyesterett at «[d]et avgjørende er om arbeidet fremsto som nødvendig da det ble utført», jf. avsnitt 16. Høyesterett la vekt på at nedsettelsen var «betydelig», jf. avsnitt 17, og bemerket videre i avsnitt 18:

«[O]mfanget av det forberedende arbeidet som ble utført, [...] fremstår [ikke] som påfallende i lys av sakens kompleksitet og inndragningskravets størrelse.

Lagmannsrettens begrunnelse gir ingen forklaring på hvorfor arbeidet likevel må anses som unødvendig for å ivareta klientenes interesser. Sett i sammenheng med den betydelige forskjellen mellom de to forsvarerne, som vanskelig kan forklares alene med at [en av forsvarerne] var ny forsvarer for lagmannsretten, fremstår nedsettelsene som vilkårlige.»

Det er grunn til å understreke at **det begrunnelseskravet som gjelder for nedsettelse etter salærforskriften § 7 er et annet enn det som gjelder for nedsettelse av sakskostnader etter tvisteloven § 20-5**. Det dreier seg om forskjellige regelsett med ulikheter i både partskonstellasjon, prøvingskompetanse og hensyn. Begrunnelseskravet for nedsettelse av sakskostnader etter tvisteloven § 20-5 er behandlet i blant annet HR-2020-1515-U avsnitt 27–28.



## Erstatningsrett og personvern: Oppreisningserstatning etter personopplysningsloven § 30

Etter personopplysningsloven § 1 gjelder personvernforordningen (også kjent som GDPR) «som lov», altså som norsk lov. I **personvernforordningen artikkel 82** er det regler om «[r]ett til erstatning og erstatningsansvar». Nr. 1 i artikkelen fastsetter at «[e]nhver person som har lidd materiell eller ikke-materiell skade som følge av en overtredelse av denne forordning, skal ha rett til å motta erstatning fra den behandlingsansvarlige eller databehandleren for den forvoldte skaden».

Bestemmelsen må ses i sammenheng med **personopplysningsloven § 30 om «[e]rstatning for ikke-økonomisk skade»**. Den sistnevnte bestemmelsen kunne virke overflødig, men under arbeidet med loven fant Justisdepartementet «grunn til å innta en bestemmelse om erstatning for ikke-økonomisk skade (oppreisning) da det ikke er klart om forordningen artikkel 82 nr. 1 alene gir et tilstrekkelig grunnlag for å ilegge erstatningsansvar for dette», jf. Prop. 56 LS (2017–2018) på side 145. Samme sted gis det uttrykk for at bestemmelsen på dette punktet «innebærer en videreføring av gjeldende rett».

Personopplysningsloven § 30 har denne ordlyden:

«Den som er erstatningsansvarlig etter reglene i personvernforordningen artikkel 82, kan også pålegges å betale slik erstatning for skade av ikke-økonomisk art (oppreisning) som synes rimelig.»

I særmerknedene i Prop. 56 LS (2017–2018) på side 221 presiseres regelen slik:

«Som etter gjeldende rett vil det ved vurderingen blant annet være naturlig å legge vekt på krenkelsens grovhet, utvist skyld, den behandlingsansvarliges økonomi og hvilke andre sanksjoner som rettes mot den behandlingsansvarlige eller databehandle-

ren. Det vil også være naturlig å legge vekt på i hvilken utstrekning krenkingen har ført til en berikelse for den behandlingsansvarlige eller databehandleren. For personopplysninger som behandles for næringsformål vil det oftere være slik at den krenkelsen som den skadelidte er påført korresponderer med en berikelse for den behandlingsansvarlige eller databehandleren, jf. spesialmerknedene til § 49 tredje ledd i Ot.prp. nr. 92 (1998–1999) på side 135.»

Et instruktivt eksempel på anvendelse av bestemmelsen er **Romerike og Glåmdal tingretts dom 7. februar 2024 (TROG-2023-81694)**. Dommen er rettskraftig.

Faktum i saken var i korte trekk at e-post med sensitive opplysninger om en elev ble vist på storskjerm i en skoleklasse. Læreren var ikke oppmerksom på hva som vistes på skjermen før den ble koblet opp. Partene var enige om at vilkårene for oppreisningserstatning var oppfylt. Tvisten gjaldt utmålingen.

Retten gikk systematisk gjennom de relevante momentene. I dommen er det også en grundig redegjørelse for rettspraksis. Redegjørelsen dekker både rettspraksis om personopplysningsloven og om skadeserstatningsloven § 3-6 «(erstatning for krenking av privatlovens fred)», som retten også mente var relevant. Rettspraksis fra andre land ble derimot ikke ansett relevant, under henvisning til praksis fra EU-domstolen hvor det uttales at nasjonale domstoler må bruke de nasjonale reglene for utmåling av erstatning, så langt de er i tråd med prinsippene om ekvivalens og effektivitet.

Oppreisningserstatningen ble fastsatt til 90.000 kroner.

En tingrettsavgjørelse har ikke i seg selv noen rettskildemessig vekt, men avgjørelsen er like fullt informativ.



## Avtalerett: Terskelen for revisjon av forlik

Som kjent er det i dag god latin å si at utgangspunktet i norsk rett er at avtaler skal holdes – eller «pacta sunt servanda» som noen fortsatt sier. Unntaket er reglene om kontraktsrevisjon, typisk avtaleloven § 36 eller læren om bristende forutsetninger. Men terskelen for kontraktsrevisjon er høy.

En situasjon som stadig dukker opp i rettspraksis er at en forlikavtale ønskes revidert. Det kan da dreie seg om et utenrettslig forlik eller et rettsforlik. Forlikssituasjonen har noen særtrekk som gjør at terskelen for kontraktsrevisjon gjerne blir ekstra høy. Dette illustreres av **Gulathing lagmannsretts dom 12. februar 2024 (LG-2022-70095-2)**. Dommen er rettskraftig.

Faktum er omfattende, men i korthet hadde et tidligere ektepar og et holdingselskap i fellesskap tatt ut søksmål mot en bank med krav om erstatning. Tett på hovedforhandlingen inngikk partene – samt et selskap som ikke var part – et utenrettslig forlik. Saken ble så hevet som forliket.

En av de tidligere ektefellene – A – gikk så til ny sak mot banken, og spørsmålet var – som tingretten med tilslutning fra lagmannsretten formulerte det – «om den utenrettslige forlikavtalen som A inngikk med [banken] skal delvis endres fordi det er urimelig å gjøre den gjeldende overfor A, jf. avtaleloven § 36».

Tingretten med tilslutning fra lagmannsretten redegjorde så for rettstilstanden med henvisninger til rettspraksis. Blant annet ble det vist til Rt-1989-90 på side 98–99, hvor det uttales:

«Det er en normalsituasjon at rettsforlik inngås under tvil og med trykk fra prosessituasjonen under hovedforhandlingen. Partene, som har latt det komme til sak, kan ved forlik bringe prosessen til ende der og da, eller la saken gå sin gang med økonomiske og menneskelige omkostninger mot et usikkert utfall som kan ligge år inne i framtiden. Partene har et vanskelig valg, hvor rimeligheten av forlikets innhold i seg selv, bare vil være en del av de omstendigheter som må tas med ved vurderingen. Valget vil være definitivt for så vidt som forliket vil ha virkning som en rettskraftig dom.

På denne bakgrunn har jeg vanskelig for å se at det kan bli særlig rom for å bruke avtaleloven § 36 som ugyldighetsgrunnlag for rettsforlik.

Når partene – som her – har vært bistått av advokater, og hvor

bevisførselen dessuten var avsluttet før forliket ble inngått, må det iallfall stilles meget strenge krav til den urimelighet som skulle kunne lede til oppheving av forliket.»

Videre står det i lagmannsrettens dom:

«Retten bemerker at de hensyn som tilsier en høy terskel for revisjon av et rettsforlik, gjør seg gjeldende også ved revisjon av utenrettslige forlik som er inngått under en rettslig prosess hvor alle parter er representert ved advokat og på et sent stadium i saksforberedelsen. Til forskjell fra avtaletyper som etablerer rettsforhold og regulerer partenes rettigheter og plikter for fremtiden, handler både rettslige og utenrettslige forlik om å avslutte en tvist som eksisterer mellom partene på avtaletidspunktet. Forlik innebærer at partene gir avkall på en realitetsprøving av tvisten for domstolen, mot å få en minnelig mellomløsning uten den risiko som en fortsatt rettslig prosess innebærer. Hva partene ville ha oppnådd dersom forlik ikke ble inngått og saken hadde kommet til pådømmelse, vil aldri bli avklart. Essensen i et slikt forlik vil normalt være at begge parter foretrekker en sikker, men dårligere, løsning enn den parten ellers har krevd dom for.

[...]

Videre skal lagmannsretten bemerke at når det som her er tale om et forlik som omhandler sammenvevde plikter og rettigheter til flere parter, der både det uttalte formålet og en av partenes uttalte forutsetning er at forliket skal utgjøre en samlet og helhetlig løsning av alle de tvistespørsmål som var brakt opp i søksmålet, må det være riktig å heve terskelen ytterligere for når retten kan gripe inn og foreta en etterfølgende sensur knyttet til rimeligheten for én av partene i forliket.»

Det var lagmannsrettens oppfatning at «[s]elv om de faktiske forhold A har gjort gjeldende uten videre skulle legges til grunn, er det lagmannsrettens klare oppfatning at disse grunnlagene, verken enkeltvis eller samlet, gir grunnlag for revisjon av forliket nå [...].»

En lagmannsrettsavgjørelse har ikke i seg selv noen rettskildemessig vekt. Avgjørelsen illustrerer samtidig viktigheten av tilstrekkelige overveielser både før et forlik inngås og når det ønskes revidert.



## Straffeprosess: Ankenektelse ved anke fra påtalemyndigheten som ikke er til gunst for siktede

Etter straffeprosessloven § 321 andre ledd kan lagmannsretten nekte fremmet en anke som ikke omfattes av første ledd når den «finner det klart at anken ikke vil føre frem». **Etter andre ledd andre punktum er imidlertid nektelsesadgangen mer omfattende ved anke fra påtalemyndigheten som ikke er til gunst for siktede.** Da kan lagmannsretten også nekte anken fremmet når den «finner at anken gjelder spørsmål av mindre betydning, eller at det ellers ikke er grunn til at anken blir prøvd».

Andre ledd andre punktum er ikke mye brukt i praksis, men et eksempel er

**Hålogaland lagmannsretts beslutning 22. mars 2024 (LH-2024-43119)**. Saken gjaldt anke over tingrettens frifinnende dom for tiltale om å ha fløyet droner over Svalbard, jf. sanksjonsloven § 4, jf. § 2, jf. sanksjonsforskriften § 22, jf. § 19.

Tingrettens flertall – meddommerne – hadde frifunnet tiltalte på det grunnlaget at han var i aktsom rettsvillfarelse. Lagmannsretten viste til at aktsomhetsvurderinger er konkrete av natur, og verken likhetshensyn eller hensynet til effektiviteten av straffebudet veide tungt slik saken stod. Saken hadde reist flere underliggende rettsspørsmål med betydning utenfor saken, men disse

hadde i det vesentlige blitt avklart. Her kan det også nevnes at sakskomplekset har vært innom Høyesterett to ganger, se HR-2022-2089-U og HR-2023-1246-A.

Slik lagmannsrettens så det, var det på denne bakgrunn «ellers ikke grunn til at anken blir prøvd», jf. det andre alternativet i straffeprosessloven § 321 andre ledd andre punktum.

Lagmannsrettens beslutning ble ikke anket til Høyesterett, og tingrettens frifinnende dom er dermed rettskraftig. Lagmannsrettens beslutning er velskrevet, og burde vært pensum for alle som jobber med ankenektelser i straffesaker.

# DU TRENGER IKKE Å GÅ UNDERCOVER SJEF



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

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

tripletex

Et veldig fleksibelt regnskapsprogram.



**Testamentariske gaver er et kjærkomment bidrag til vårt arbeid. Dyrevernalliansen setter stor pris på alle som tilgodeser sin hjertesak gjennom en testamentarisk gave til dyrene som trenger det aller mest. Slik gir de dyrene en bedre fremtid.**

Dyrevernalliansen hjelper dyrene som trenger det aller mest i intensivt landbruk, fiskeoppdrett, pelsindustrien og dyreforsøk. I tillegg arbeider vi for å styrke alle dyrs rettsvern.

Vi prioriterer temaer som har betydning for mange dyr, og involverer sterk grad av lidelse.

**Vil du vite mer? Se [dyrevern.no](http://dyrevern.no) eller kontakt oss gjerne på telefon 22 20 16 50 eller [kontor@dyrevern.no](mailto:kontor@dyrevern.no).**



Dyrevernalliansen

JUS – Juristenes utdanningsenter

## Forhandlingskurs med lærekrefter fra Harvard

«Dette skulle vi ha gjort for lenge siden», er tilbakemeldingen fra tidligere deltakere. Nå kan du igjen delta på forhandlingskurs med Robert Bordone.

### THE 4-DAY NEGOTIATION WORKSHOP

Robert Bordone og Daniel del Gobbo gir teoretisk grunnlag og profesjonell trening innen forhandlinger. Dette er en sjelden anledning til å oppleve «The Harvard Method» på hjemmebanebane.

**Tid:** 20.–23. aug. **Pris:** 41.900 kroner. **Sted:** JUS Lab, Oslo.

### MASTERCLASS I FAMILIE- OG ARVERETT: SÆREIE

Etablering av sameie ved ektepakt, testament eller gave er blant spørsmålene som behandles, samt formkrav, vanlige feil ved tinglysning av ektepakt, litt om valget mellom testament og ektepakt og om ektepakt skal tinglyses eller ikke.

**Tid:** 2. mai. **Pris:** 4700 kroner. **Sted:** JUS Lab, Oslo

### JORDSKIFTEDAGEN

Aktuelle og spennende problemstillinger knyttet til jordskiftefaget.

**Tid:** 7. mai. **Pris:** 4 900 kroner. **Sted:** Bergen

### ADVOKATENES FAGDAGER

Årets store begivenhet der advokater og jurister fra hele landet møtes for to inspirerende dager – med kurs, møter, debatter og fest.

**Tid:** 30.–31. mai. **Pris:** 7400 kroner. **Sted:** Oslo

*De oppgitte prisene gjelder medlemmer av Advokatforeningen.*

Robert Bordone kommer til Oslo.



**Forfatter:** Aage Rognsaa  
**Forlag:** Universitetsforlaget  
**Antall sider:** 192  
**Pris:** 449 kroner

### Klarspråk for jurister

Bruker du ord som dog, med mindre, for så vidt gjelder, samt, herunder eller således? Dette er gammeldage og vanskelig tilgjengelige ord som står fjernt fra vanlig språkdrakt, skriver Aage Rognsaa, tidligere førstelektor i norsk, og forfatter av denne boken, som forlaget kaller «en praktisk håndbok for alle som skriver tekster med juridisk innhold».

Boken har ni kapitler: Juristisk stil og klarspråk. Struktureringsprinsipper. Tenk teksten som en samtale. Skriv leservennlige setninger, skap god tekstflyt. Sørg for enkelhet og presisjon i ordvalget. Slik skriver du leservennlige tekster. Tekstens utseende. Rettskrivningsregler for juridiske tekster. Og til slutt; Hva har jeg sagt, med litteraturliste og stikkordregister.

Juristisk stil er forfatterens betegnelse på språk med et særtrekk som ikke-jurister lett får øye på, så som bruken av for mange unødvendige ord, sjeldne og gammeldage ord og uttryksmåter, lange setninger, verb i passiv, generelle og abstrakte begreper og ubestemte former av substantiver. Bokens målgruppe er jurister som skriver tekster for ikke-jurister.



**Forfatter:** Torje Sunde, Jon Lunde og Ida Sørebo  
**Forlag:** Universitetsforlaget  
**Antall sider:** 424  
**Pris:** 999 kroner

### EØS-lovgivningen Fra EU-rett til EØS-rett og norsk rett

Boken er tredelt: Første del handler om innlemmelsesprosessen, altså fasen der en EU-forordning eller et EU-direktiv blir tatt inn i EØS-avtalen. I andre del tolkes EØS-retten, og forfatterne forklarer hvordan EØS-rettslig metode skiller seg fra alminnelig norsk metode.

Bokens tredje del handler om gjennomføringen av EØS-retten i norsk rett.

De tre forfatterne er alle eksperter på EØS-lovgivningen: Sunde er advokat i Wikborg Rein og regnes som ekspert på offentlige anskaffelser, statsstøtte og EØS-rett. Lunde er lovrådgiver med fagansvar for EØS-rett i lovavdelingen, mens Sørebo har en fortid i EFTAs overvåkingsorgan og nå er avdelingsdirektør i lovavdelingen.

«NAV-saken illustrerte hvor krevende det kan være å tolke og å anvende EØS-rettsakter. Trygdeforordningen var både teknisk og detaljert, og sentrale bestemmelser hadde uklar ordlyd og uklar rekkevidde», skriver forfatterne i forordet. Se også omtale på Jussnytt-sidene.



**Forfatter:** Jan Fougner, Eli Aasheim, Julie P. Lorentzen, Christel Søreide, Benjamin S. Johnsen  
**Forlag:** Universitetsforlaget  
**Antall sider:** 616  
**Pris:** 899 kroner

### Yrskeskade – forsikring og trygd

Forfatteren er advokat (H) i LO, og skrev førsteutgaven av denne boken i 2003 sammen med Marianne Reusch. Foruten korrigeringer, har rettsutviklingen gjort det naturlig å utvide boken,

skriver han i forordet. Boken er skrevet som et oppslagsverk som tar sikte på å «gi en grundig, systematisk og helhetlig framstilling av reglene om yrkesskade», ifølge forlaget.

«I denne boken behandles yrkesskadeforsikringsloven av 16.juni 1989 med tilhørende forskrift om erstatningsutmåling av 21. desember 1990. Alternative ansvarsgrunnlag er summarisk omtalt. I tillegg behandles de mest sentrale yrkesskadebestemmelsene i folketrygdloven. Sentrale tariffavtalebestemmelser om yrkesskadedekning i offentlig sektor gjennomgås også», heter det i innledningen.





Magnus Lagabøte ble født i Tønsberg i 1238, og døde i Bergen i 1280. Han var konge av Norge fra 1263 og frem til han døde.



Frem til 14. september vises utstillingen Med lova i hand på Nasjonalbiblioteket. Den inneholder en samling håndskrevne bøker fra middelalderen som aldri tidligere er vist frem i Norge.



Nasjonalbibliotekar Aslak Sira Myhre omtaler Magnus Lagabøtes landslov som et «enestående bevis på Norges status i middelalderen».

# «Kanskje det viktigste dokumentet i norsk historie»

Nasjonalmuseet sparer ikke på kruttet når det i 2024 skal feires at Magnus Lagabøtes Landslov fyller 750 år. Vi har møtt nasjonalbibliotekar Aslak Sira Myhre, som med stort engasjement forteller om reisen.

TEKST OG FOTO: KARI HEGSTAD

**V**isste du at det i middelalderen var påbudt med nøyaktig tre dører i en norsk utleieenhet? Ikke flere og ikke færre. Og at fattige mennesker ikke ble straffet for å stjele den maten de trengte? Og sist, men ikke minst: At kvinner kunne kreve skilsmisse dersom ektefellen hikstet tre ganger i løpet av ekteskapsinngåelsen?

Dette fremgikk nemlig av Magnus Lagabøtes Landslov av 1274, som i sin tid ble den første fungerende landsloven i hele Europa. Den skulle samle folket, og gjøres tilgjengelig for hele Norge

– ikke bare for de som satt i samfunnets sosiale høysete.

Landsloven sto ved lags i fire hundre år, og er dermed den lengstgjeldende loven i norsk historie. Likevel er det få som faktisk har et forhold til den.

– Det er et problem i vår historieforståelse at vi i så liten grad kjenner landsloven vår. For norsk historie er landsloven minst like viktig som Grunnloven, og den kan være et virkemiddel for å kaste lys over den nokså ukjente epoken mellom middelalderen og svartedauden, forklarer nasjonalbibliotekar Aslak Sira Myhre.

## RADIKAL NORSK LOVGIVNING

I dag er Norge er lite land både i global og europeisk målestokk. I middelalderen var situasjonen en annen.

– Norge var et mellomstort middelalderrike i Europa – fullt innvevd i europeisk maktpolitikk og med et lovarbeid som gjorde landet unikt i verdenssammenheng. Vi var pionerer både innen lovgivning og statsdannelse, så hos meg fremkalles en slags kognitiv dissonans når den norske

middelalderen portretteres med vikingskip og plyndring.

Magnus Lagabøte, også kjent som Magnus VI av Norge, initierte utformingen av en landslov som var radikal i sin samtid. Den baserte seg på romerretten og kristenretten, og ble den sterkeste sekulære lovgivningen i Europa på denne tiden.

Vanligvis var tekstene skrevet på latin og forbeholdt de lærde sysselmennene, men Lagabøte ville det annerledes. Han ville forene Norge gjennom et enhetlig lovverk skrevet på norrønt, og rettstradisjonen han innførte skulle beskytte de svakeste i samfunnet.

– Hvis du var arbeidsufør og ikke hadde penger til å brødfø familien din, ble du ikke straffet for å ha stjålet mat. Bygdene ble ilagt bøter dersom «gale» mennesker ikke fikk god nok omsorg, og kvinner måtte samtykke til ekteskap. Faktisk ble kvinners og fattiges rettigheter svekket da landsloven ble erstattet med annen lovgivning fire hundre år senere, forteller Myhre.

## HEDRER MED JUBILEUM

Nasjonalbiblioteket har nå lagt bak seg et omfattende forsknings- og formidlingsarbeid for å kunne servere allmennheten historien om landsloven og samtiden den eksisterte i.

Det systematiske arbeidet med å høyne både kunnskap og interesse, har omsider resultert i et nasjonalt jubileum for å markere at landsloven i 2024 fyller 750 år.

Gjennom hele jubileumsåret vil loven hedres

gjennom utstillinger, foredrag, kurs og en rekke faglige og sosiale arrangementer over hele landet. Den glemte delen av norsk kulturhistorie skal nå gjøres tilgjengelig for alle.

– I tillegg til utstillingene vi setter opp blant annet på kulturhistorisk museum og på alle bibliotek Norge rundt, har vi også hatt markeringer både på Slottet, i Høyesterett og på Stortinget. I tillegg har vi laget et massivt formidlingsopplegg for videregående skoler i hele landet, forklarer Myhre.

For første gang på hundre år er det i tillegg blitt utgitt nye oversettelser av selve landsloven – både i form av en praktutgave og en mer ordinær folkeutgave.

Nasjonalbibliotekaren sier han er stolt av hva de har greid å få til.

– Jeg vil oppfordre alle til å lese den nye oversettelsen. Landslovsjubileet i 2024 skal bidra til at historien vår, og dokumentene som vitner om den, får ta plass i vår forståelse av oss selv, avslutter Myhre. •

«Det er no dernest, at ingen av oss skal stele frå ein annan. No må det seiast, at dersom den som ikkje får seg arbeid til forsørging, stel mat, og såleis bergar livet frå svolt, då er den stelinga på ingen måte verd straff.»

SITAT FRA LANDSLOVEN ETTER NY OVERSETTELSE VED MAGNUS RINDAL

# ADVOKATENES FAGDAGER 2024



Fag, fest og fellesskap  
30.–31. mai

Advokatenesfagdager.no



Emma Steinbakken



Ramón

Advokatfesten  
på TAKET  
Steen & Strøm  
30. mai kl. 18:00

NB! Begrenset antall billetter.



Hans Orkester

Årets artister er  
Emma Steinbakken  
og Ramón.  
Hans Orkester sørger  
for feststemning

## Til kamp for rettshjelpssatsen

Den stadige underreguleringen av den offentlige rettshjelpssatsen gjør at Advokatforeningen, for andre gang på få år, føler oss presset til å streike. Sist var det ankesaker for Høyesterett som ble rammet. Denne gang organiseres streiken punktvis, der ulike advokatgrupper og kretser aksjonerer etter tur.

Advokater er jo ikke ansatt i staten, så noen formell streikerett er det ikke snakk om her. Når vi føler oss presset til å aksjonere for å ivareta lønnsutviklingen til advokater som påtar seg disse viktige sakene, må vi derfor gå litt kreativt og utradisjonelt til verks.

Advokater som ivaretar viktige hensyn, streiker med tungt hjerte. Samfunnsikkerheten, rettssikkerheten til voldsutsatte barn, dette er ikke formål vi tar lett på. Advokater som jobber på rettshjelpssatsen jobber gjerne med særlig viktige spørsmål.

Det er derfor de er inkludert i den offentlige rettshjelpsordningen.

Så hva er det vi vil oppå? Jo, regjeringen må overholde den avtalen som ble skriftlig inngått med oss våren 2022, og som gjorde at aksjonen den gang ble avsluttet. Avtalen skulle sikre rettshjelpssatsen en bærekraftig utvikling, og det ble opprettet et uavhengig Salærråd for å gi beregninger av hvilken sats som kan regnes som bærekraftig. Etter avtaleinngåelsen har regjeringen valgt å late som at avtalen aldri ble signert. I stedet har de fortsatt å underregulere satsen, og den er i dag mindre bærekraftig enn noen gang.

Justisminister Mehl har et par ganger ytret i mediene at streiken vår er ulovlig. Vi har etterspurt en begrunnelse, uten at den har kommet. Også SV har bedt henne om å begrunne påstanden, i et skriftlig spørsmål, uten at det har skjedd. Vi mener at streiken er lovlig. Ingen er forpliktet til å påta seg de sakene som rammes. Regjeringen kan selv avslutte streiken. Innfri den skriftlige avtalen med oss, og den vil bli avblåst i samme øyeblikk.

Noen av de viktigste sakene i norsk myndighetsutøvelse, og i norske domstoler, faller inn under den offentlige rettshjelpsordningen. Alle som jobber med disse sakene, tror jeg føler en ekstra motivasjon av den grunn. Motivasjon handler imidlertid ikke bare om å vite at man jobber med noe viktig, man må også føle seg litt verdsatt.

Mange medlemmer melder til oss i Advokatforeningen at det er vanskelig å føle seg verdsatt når man jobber innenfor rettshjelpsordningen. Man sitter igjen med mindre lønn år for år. Det er vanskelig å planlegge driften av advokatvirksomheten, for ingen vet om inntektene holder tritt med kostnadsutviklingen fremover. Sannsynligvis gjør den det ikke. Forsvarere som bisitter i avhør sene kvelder og i helger, vet at alle andre profesjoner i rommet, får overtidsbetalt. Advokaterne får kanskje ikke engang betalt for alle timene. Staten styrer dem egenmektig og tillitsløst, med stykkpris og stoppeklokke.

”

Advokatene får kanskje ikke engang betalt for alle timene. Staten styrer dem egenmektig og tillitsløst, med stykkpris og stoppeklokke.

Selv de fleste politikere er enige i at dagens rettshjelpssats ikke er bærekraftig, når de er i opposisjon. For da tenker de prinsipielt. I posisjon er det slutt på prinsippene. Da tenker de valgtaktisk, og gir pengene til politiet. Resultatet er en utvikling der

rettshjelpsordningen sakte, men sikkert undergraves fordi stadig flere advokater føler seg tvunget til å velge andre saksområder. Og de som fortsatt velger å jobbe med disse sakene, opplever at det blir stadig vanskeligere å finansiere en fullmektig. Når ulike regjeringer systematisk velger å underregulere rettshjelpssatsen, er det selvsagt fordi de vet at advokater ikke har en formell streikerett. Nå viser vi at vi kan sette makt bak kravene allikevel. •

MERETE SMITH,  
generalsekretær

*Merete Smith*



# «Du kan dra til helvete, en skam for kvinner»

En fersk undersøkelse fra Advokatforeningen viser at nesten halvparten av landets advokater har opplevd vold, trusler, aggresjon og trakassering i sitt virke. Mest utsatt er advokater som arbeider på rettshjelpssats.

TEKST: THEA N. DAHL

I forbindelse med en internasjonal undersøkelse initiert av den europeiske advokatforeningen CCBE, har Advokatforeningen, i likhet med flere andre land, kartlagt vold, trusler, aggresjon og trakassering rettet mot norske advokater.

Nær 1400 advokater og advokatfullmektiger bidro til den nasjonale kartleggingen, som viser at 44 prosent av respondentene har opplevd enten truende atferd, verbal aggresjon, fysisk aggresjon eller trakassering minst én gang i løpet av de siste to årene.

**Frekvensen er høyest blant advokater som jobber på rettshjelpssatsen, hvor 74 prosent oppgir å ha hatt slike opplevelser.**

En av dem er Elden-partner Maria Hessen Jacobsen, som var forsvarer for en av de tiltalte i den mye omtalte gruppevoldtekstsaken i Bergen. Etter at hennes klient ble frikjent i starten av april, delte hun på Facebook flere eksempler fra innboksen med negative reaksjoner på hennes advokatbistand, og viste til meldinger som «Du kan dra til helvete, en skam for kvinner» og «Hvordan kan du som kvinne forsvare en gruppevoldtekt?».

«Slike meldinger er ironisk nok både antifeministiske,

kvinnefiendtlige og bakstreversk. Er du feminist, bør du heie på kvinnelige forsvarere, istedenfor å sende søppel til dem. Kvinnelige forsvarere trenger vi flere av, ikke færre. Vi trenger også flere kvinnelige forsvarere i partnerskap og med møterett for Høyesterett», kommenterte Jacobsen selv om meldingene.

«Advokater skal ikke identifiseres med deres klient eller sak. Jeg tar ikke dette tungt, trenger null sympati og blir mest irritert. Jeg vil oppfordre yngre kvinner som kommer etter til å ta plass i strafferetten, i det som er en utrolig interessant og givende jobb.»

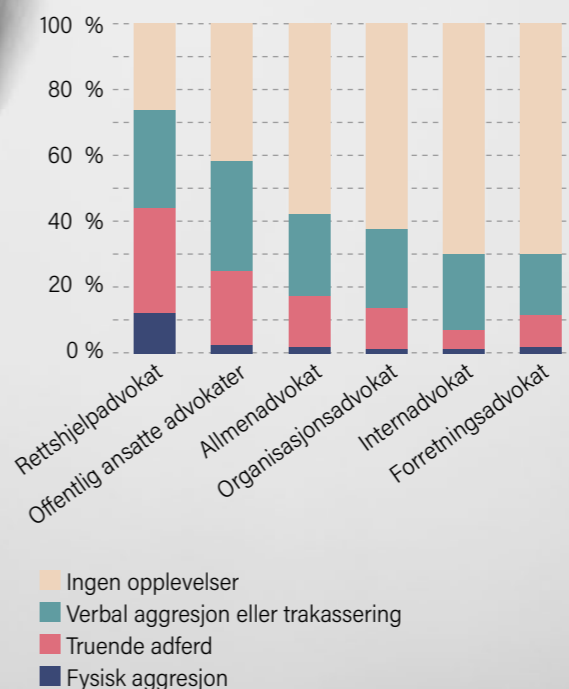
## – ÅPENBART ET STORT PROBLEM

Advokater som arbeider med nettopp strafferett eller familierett har størst risiko for å bli utsatt for uønskede hendelser, ifølge Advokatforeningens undersøkelse.

Den viser også at kvinner oftere er gjenstand for verbal aggresjon og trakassering enn menn, samt at advokater i 40-årene er mer utsatt enn advokater i andre aldersgrupper. Primært møter advokatene uønsket atferd fra egen klient eller motpart.

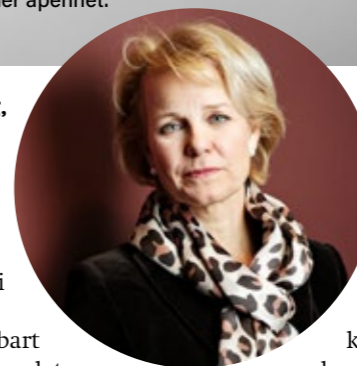
**17 prosent av respondentene som har blitt utsatt for**

## Mest alvorlige hendelse opplevd de siste 2 årene - fordelt etter type advokat



Kilde: Advokatforeningen

Merete Smith anbefaler åpenhet.  
Foto: Monica Kvaale



**vold, trusler, aggresjon og trakassering, oppgir at det har påvirket deres psykiske helse negativt. En tredel forteller at de har vurdert å slutte i jobben som følge av det.**

20 prosent av respondentene mener også at risikoen for å møte slik atferd har økt i løpet av de siste fem årene.

– Fra responsen vi har fått er det åpenbart at dette er et stort problem for mange av landets advokater. Advokatforeningen er i gang med en rekke tiltak. Vi har allerede en psykologordning på plass. Framover vil vi øke kursingen, både for egne ansatte og som tilbud til våre medlemmer. I tillegg er vi i gang med å utarbeide en veileder for å hjelpe våre medlemmer i slike vanskelige situasjoner, sier Advokatforeningens generalsekretær Merete Smith.

## – SNAKK OM DET!

Ingen skal måtte regne med å oppleve truende situasjoner som en del av jobben, mener Smith.

”

**Det er trist å lese om hvor mange det er som har vurdert å slutte i advokatjobben som følge av truende hendelser.**

## Dette er de viktigste funnene

- 44 prosent av respondentene har opplevd uønsket atferd de siste to årene.
- Blant rettshjelpsadvokater er frekvensen høyest: 74 prosent har opplevd uønskede hendelser.
- Kvinner er mer utsatt for trakassering og verbal aggresjon enn menn.
- Advokater i 40-årene er mer utsatt enn advokater i andre aldersgrupper.
- 17 prosent av respondentene som har hatt opplevelser, melder at det har gått utover psykisk helse.
- En tredel har vurdert å slutte i jobben etter uønskede hendelser.
- Uønsket atferd kommer primært fra klient eller motpart, og hendelsene skjer oftest i saker om strafferett eller familierett.
- En av fem mener omfanget av uønsket atferd har økt de siste årene.
- Rundt halvparten av respondentene mener risikoen for uønsket atferd påvirker måten de utøver arbeidet på.
- 40 prosent svarer at slike hendelser påvirker deres privatliv.
- Nesten sju prosent av respondentene forteller at atferden har rettet seg mot en av deres nærmeste.
- 25 prosent svarer at de ikke har delt sine opplevelser med andre.

– Samtidig møter mange advokater mennesker som virkelig står i sitt livs krise. At det kan skape krevende situasjoner, er ikke det vanskelig å forstå, sier hun.

– Jeg tenker at firmaene har en vei å gå når det gjelder å innarbeide rutiner for å snakke om uønskede hendelser og krevende saker. Man bør ha på plass et system hvor man kan snakke med kolleger, psykologer eller andre om det man opplever. Jeg vil virkelig anbefale advokater om å være åpne.

Smith mener også det er viktig at advokatene får opplæring i hva de skal gjøre dersom uønskede situasjoner oppstår.

– Selv om man kanskje aldri får bruk for det man lærer, kan det likevel være til hjelp i situasjoner man opplever som krevende eller truende, sier Smith.

– Det er trist å lese om hvor mange det er som har vurdert å slutte i advokatjobben som følge av truende hendelser. •

På selvforsvarskurset lærte Matrix-advokatene teknikker som de håper at de ikke vil få bruk for. Her Cecilie Nakstad og Helene Brænde Søyseth.



”  
Som regel er det jo en del som har gått feil før man havner i en fysisk konfrontasjon.



Fra v. Cecilie Nakstad, Marianne Darre-Næss, Agnethe Stensrud Hardand, Marijana Lozic, Ida Cathinka Guse og Helene Brænde Søyseth.

## SELVFORSVARERE!

Fysiske konfrontasjoner med klienter, vitner og andre aktører i rettsapparatet kan oppstå – det er en kjensgjerning. Matrix har tatt grep for å mestre uforutsigbarheten som mennesker i livskrise kan by på.

TEKST OG FOTO: KARI HEGSTAD

**G**jennom prosjektet som har fått navnet «Girlpower», har advokatene i Matrix gjort alvor av ønsket om å dempe flink pike-syndromet som de opplever at mange kvinner i bransjen er rammet av.

I løpet av det siste året har firmaet gjennomført flere tiltak, hvor formålet, ifølge partner og styreleder Cecilie Nakstad, er å gjøre «flinke piker» til «tøffe damer», og å bevisstgjøre de det gjelder at denne forvandlingen er enklere enn man skulle tro.

Her er selvtillitsbygging et nøkkelord, mener hun.

– Vi har en del tøffe saker som krever mye av oss som mennesker. Det kan være alt fra drapssaker til saker om vold og overgrep mot barn. Som regel jobber man alene med de enkelte sakene, og uten strategier for motstandsdyktighet og gode rutiner for debrifing, kan dette bli tungt i lengden.

Samtidig er det varierende hvor mye erfaring hver enkelt har med håndtering av denne typen saker, påpeker Nakstad.

– Sentralt for Girlpower-prosjektet er derfor at de yngre skal lære av de eldre – og motsatt.

I høst deltok de på et kurs med psykiater Camilla Nohlin om håndtering av tunge og psykisk belastende saker. Også stressmestring sto på agendaen, samt identifisering av signaler på stress både hos en selv og hos andre.

### – FÅTALLET VIL OSS VONDT

Selv om det først og fremst er den psykiske motstandsdyktigheten som får kjørt seg i hverdagen som forsvarer, er det ikke utenkelig at fysiske konfrontasjoner kan oppstå.

I vinter arrangerte de derfor et selvforsvarskurs for alle kvinnelige ansatte i Matrix. En instruktør ble leid inn for å gi opplæring i enkle men sentrale selvforsvarsteknikker, i tillegg til en gjennomgang av grunnleggende teori.

– Som regel er det jo en del som har gått feil før man havner i en fysisk konfrontasjon, forklarer Nakstad.

Når skaden først har skjedd, gjelder det å vite hva man skal gjøre.

– Slike hendelser kan oppstå når som helst og hvor som helst. Det kan være på et møterom her hos oss, på et advokatrom i arresten eller i fengse-

Matrix-advokatene øvde på teknikker for å unnsnippe halsgrep og kvelertak. Her holder Helene Brænde Søyseth et solid grep om halsen til kollega Marianne Darre-Næss. Halsgrep er en vanlig angrepsmetode mot kvinner, og for å unngå kvelning er det avgjørende med rask frigjøring.



Go hard or go home! Agnethe Stensrud Hardang (t.h.) sto stødig som et fjell i møte med Marianne Darre-Næss.

let, i tinghuset eller i andre rettslokaler. Vi er selv sagt ikke redde for klientene våre, men menneskene vi møter er ofte midt i sine verste livskriser. Noen kan miste kontrollen og gjøre ting de ellers ikke ville gjort, og andre kan være såpass virkelighetsfjerne at de ikke forstår hvem de er, eller konsekvensene av hva de gjør, forteller Nakstad. — De aller færreste vil oss vondt, understreker hun.

#### FLERE UBEHAGELIGE MØTER

Selv har hun opplevd flere ubehagelige hendelser i løpet av sin advokatkarriere.

— Som fullmektig ble jeg innelåst i den gamle arresten i Oslo med en person som var i aktiv psykose og som akkurat hadde drept en annen. På den tiden hadde de hverken alarm eller callinganlegg, så hvis jeg ville ut måtte jeg banke på døren.

Dette kunne potensielt vært farlig, men heldigvis gikk det bra. I senere tid synes jeg de har blitt flinkere til å informere oss om hva slags tilstand folk er i før vi møter dem.

Nakstad har også opplevd at både vitner og tiltalte har utagert i retten ved å kaste ting rundt seg. — Jeg har flere ganger hatt klienter på kontoret som har hisset seg så kraftig opp at jeg har mistet kontakt med dem. En av dem hadde med seg en kniv, husker jeg, men jeg fikk roet situasjonen ved å prate rolig. Det er sjeldent grunn til å være ordentlig redd, men for noen kan nok uforutsigbarheten oppleves ubehagelig, forklarer hun.

Med selvforsvarskurset i boks, er det flere poster på Girlpower-programmet som venter. Både «kvinner og styreverv» og «drift av eget advokatfirma» står for tur for Matrix-gjengen. •



Agnethe Stensrud Hardang (t.h.) og Helene Brænde Søyseth.

#### 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

LG-2023-12061

## Ansvar etter prosessoppdrag

Et selskap og en privatperson ble saksøkt i et erstatningsøksmål og fikk bistand fra et advokatfirma. Etter rettssaken oppstod salærtvist mellom partene. Klienten fremmet videre erstatningskrav mot advokatfirmaet siden et motkrav ikke ble fremsatt i saken. Advokatfirmaet vant delvis frem i salærtvisten, men ble erstatningsansvarlig for klientens tap.

**D**ette fremkommer i en dom fra Gulating lagmannsrett avsagt 7. februar 2024 (LG-2023-12061).

Bakgrunnen for saken var at selskap A og privatperson / aksjonær B var saksøkt for krav om erstatning, vinningsavståelse og vederlag. Kravstiller, som tidligere var arbeidsgiver til B, gjorde gjeldende at det forelå brudd på lojalitetsplikt i arbeidsforhold, brudd på markedsføringsloven, brudd på konkurranseklausuler og rettstridig bruk av programvare. A og B fremmet selv flere krav mot kravstilleren. A og B var bistått av advokatfirmaet C.

A og B ble frifunnet for kravene som var fremsatt mot dem. Motkravene førte heller ikke frem. Selskap A ble tilkjent deler av sakskostnadene på to millioner kroner. Det oppstod deretter tvist mellom partene om betalingen av restsalæret til advokatfirmaet på 3.098.585 kroner.

Partene var uenig om også B var ansvarlig for salæret, da A ikke var søkegod. B fremmet videre krav om erstatning mot advokatfirmaet. B mente å ha et lønnskrav mot kravstiller som ikke ble fremmet i saken og deretter ble foreldet. Tvisten ble brakt inn for domstolene.

#### SALÆRKRAVET

Lagmannsretten viste til oppdragsbekreftelser, hvor det ikke fremgikk om

både A og B skulle være ansvarlig for salæret, eller i hvilken grad B skulle hefte, helt eller delvis. Heller ikke i advokatfirmaets alminnelige oppdragsvilkår kunne det utledes noe om solidaransvar i oppdrag for to eller flere klienter.

”  
**Heller ikke i advokatfirmaets alminnelige oppdragsvilkår kunne det utledes noe om solidaransvar i oppdrag for to eller flere klienter.**

Lagmannsretten uttalte videre at: «Dersom [B] skulle være ansvarlig for hele salærkravet sammen med og på linje med [A] var det meget nærliggende for [advokatfirmaet] å presisere dette i den nye oppdragsbekreftelsen. Det er ikke gjort. Det hadde alternativt vært å forvente at dette ble gjort klart for [B] i et møte eller ved et avklarende brev. Dette er heller ikke gjort».

Lagmannsretten viste videre til at fakturaer løpende var sendt til A. Det ble også vist til etterfølgende korrespondanse og prosesskriv vedrørende

sakskostnadene, som talte for at det ikke forelå et fullt solidaransvar. Lagmannsretten kom deretter til at B var solidarisk ansvarlig for deler av kostnadene, og at B videre var ansvarlig for salær hvor B alene var bistått i saken, samlet 2.313.100 kroner.

#### KRAV OM ERSTATNING

B hadde 744.344 kroner i utestående lønn hos motparten, med tillegg av renter. B diskuterte lønnskravet med advokatfirmaet, og det ble lagt til grunn å avvente å fremme kravet. Det var ikke holdepunkter i bevisførselen for at advokatfirmaet ga noen råd om at B risikerte at lønnskravet ble foreldet, eller at det burde tas skritt for å avbryte løpende foreldelse av lønnskravet.

Lagmannsretten la videre til grunn at B heller ikke hadde frafalt kravet. Det var da erstatningsbetingende uaktsomt av advokatfirmaet å ikke sørge for å avbryte foreldelsesfristen for kravet, eller gi tilstrekkelig råd rundt dette. Advokatfirmaet ble erstatningsansvarlig for lønnstapet med tillegg av renter, totalt 1.529.640 kroner.

Lagmannsretten la videre til grunn at et slikt erstatningskrav mot advokatfirmaet ikke var foreldet.

Advokatfirmaet ble dømt til å betale sakskostnader til B for tingrett og lagmannsrett med 415.781 kroner. Dommen er rettskraftig. •

## TILLATELSE TIL Å VÆRE ADVOKAT VED HØYESTERETT



**Lasse Gommerud Våg**  
Advokatfirmaet  
Lund & Co DA  
Oslo

## NYINNMELDTE

## Advokatfullmektiger

**Aanerud Tor Jarand Bjørkhaug** Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS Stavanger  
**Abrahamsen Ola Marin** Wikborg Rein Advokatfirma AS Bergen  
**Alihosseinzadeh Rana** Advokatfirmaet Schjerven Hansen Oslo  
**Andersen Lisa Haug** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Austad Elling Stinius** KPMG Law Advokatfirma AS Drammen  
**Ax Egil** Advokatfirma Olafsen AS Drammen  
**Birkeland Morten** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Bjaarstad Thea** Advokatkontoret Fløien AS Bergen  
**Brukstuen Arild** Advokatfirmaet Thallaug ANS Lillehammer  
**Bråthen Marit Johanne** Advokatfirmaet Solver AS Lysaker  
**Bråthen Per-Thore** Dejure Marit Vik Oslo  
**Bugge Eline Sletbakk** Kvale Advokatfirma DA Oslo  
**Bøe Solveig** Kvale Advokatfirma DA Oslo  
**Dammen Maria Victoria** Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo  
**Digre Aslak** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Engen Kristin** Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS Oslo  
**Engen Vilde** Elden Advokatfirma AS - Tromsø Tromsø  
**Enger Martin Olasveen** SANDS Advokatfirma DA Oslo  
**Eriksen Vilde Aanensen** Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS Oslo  
**Garvoll Frida Køber** Hombles Solheim Advokatfirma AS Oslo  
**Gregersen Helene Stigen** Marstrand Advokatfirma AS Oslo  
**Grundtjernlien Anja Feder** Kvale Advokatfirma DA Oslo  
**Habte Haben Helene** Advokatfirmaet Seland | Rödl & Partner AS Oslo  
**Halbrend Vilde Grimseth** Advokatfirmaet Thommessen AS Bergen  
**Halland Daniel** Advokatfirmaet Seland | Rödl & Partner AS Oslo  
**Hallanger Arnfinn Strømsli** Elden Advokatfirma AS - Bergen Bergen  
**Halse Andreas** Elden Advokatfirma AS Oslo  
**Harbo Helena** Marstrand Advokatfirma AS Oslo  
**Hegle Celine** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Heieren Charlotte** Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo  
**Herredsvela Christoffer** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Hristova Simeona** Advokatfirmaet Riisa & Co ANS Oslo  
**Hustvedt Malin** Advokatfellesskapet Falch Bergen  
**Håndlykken Peter Alexander Vårdal** HELP Forsikring AS Oslo  
**Jacobsen Espen Anker** Ernst & Young Advokatfirma AS Oslo  
**Jonassen Martin Emil Aasen** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Junusova Tamila** Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo  
**Jørgensen Rasmus** Ernst & Young Advokatfirma AS Oslo  
**Karlsen Toril** Advokatfirmaet Viten AS Oslo  
**Kaur Kanwarjot** Wikborg Rein Advokatfirma AS Oslo  
**Klein Martine** Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig Trondheim AS Trondheim  
**Klem Jenny** Deloitte Advokatfirma AS Oslo  
**Kornstad Sondre** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Kuka Arjeta** Advokatfirmaet Solver AS Lysaker  
**Kvalø Øystein Kolstad** Advokatfirmaet Selmer AS Oslo  
**Leonardsen Even Rolid** Arntzen de Besche Advokatfirma AS Oslo

**Lillemoen Sarah** Deloitte Advokatfirma AS Oslo  
**Lorentzen Emilie Ravndal** Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS Oslo  
**Lysne Aurora Hellandsjø** Elden Advokatfirma AS Oslo  
**Løkke Linn Oskarsen** Advokatfirmaet Møller AS Lillestrøm  
**Løvold Martine Valkvæ** Advokatfirmaet Schjødt AS Ålesund  
**Mathisen Birgitte Bjørkås** HELP Forsikring AS Oslo  
**Mayandia Tobias** Harris Advokatfirma AS Bergen  
**Meskinyar Samim** BDO Advokater AS avd Trondheim Trondheim  
**Moe Jeppe Arctander** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Moi Julie Ingemoen** Advokatfirmaet Haavind AS Oslo  
**Molvær Lydia Nagy** Elden Advokatfirma AS - Bergen Bergen  
**Myhre Nikolai Grotmoll** Aabø-Evensen & Co Advokatfirma AS Oslo  
**Møst Malin Evylyn** Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS Oslo  
**Nes Anna Margareta** Dæhlin Sand Advokatfirma AS Oslo  
**Nes Sveinung** Harris Advokatfirma AS Bergen  
**Nilssen Narve** Wikborg Rein Advokatfirma AS Oslo  
**Omland Maria Nantongo** Advokatfirmaet Selmer AS Stavanger  
**Pollestad Aleksander** Advokatfirma Anne Kroken Stavanger  
**Qoshku Sara** Advokatfirma Jahaj AS Oslo  
**Revheim Jakob Mykland** Advokatfirmaet Lund & Co DA Oslo  
**Rexhaj Tahir** Deloitte Advokatfirma AS Oslo  
**Rogstad Marianne** Arntzen de Besche Advokatfirma AS Oslo  
**Sandgrind Sindre** Deloitte Advokatfirma AS Oslo  
**Skare Tomas** CMS Kluge Advokatfirma AS Bergen  
**Spahija Vatan** Advokatfirmaet Vialto Partners AS Oslo  
**Strøm Christoffer** Svensson Nøkleby Advokatfirma ANS Drammen  
**Svensson Petter L'Orange** Mazars Legal Advokater AS Oslo  
**Tafjord Ines** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Thomassen Hildegun** Advokat Gisle Loso AS Alta  
**Toftner Ida Henriette** Arntzen de Besche Advokatfirma AS Oslo  
**Torgersen Andrea Gjengedal** Advokatfirmaet Haavind AS Oslo  
**Torun Fatih** Rime Advokatfirma DA Oslo  
**Trettenes Julie** Advokatfirmaet Thommessen AS Stavanger  
**Urstad Vanasha Kazm** Deloitte Advokatfirma AS Tønsberg  
**Utmelidze Anna Sofie** Advokatfirmaet Shah AS Strømmen  
**Våge Anders** Harris Advokatfirma AS Bergen  
**Wajahit Bisma** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Winberg Julie** Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS Oslo  
**Åsmundhavn Anastasia Maria** Advokatfirmaet Vialto Partners AS Oslo  
**Ørmen Nina Louise** Advokatfirmaet Planke DA Fredrikstad  
**Fullmektig hos internadvokat**  
**Hella Marthe** Finansklagenemnda Oslo  
**Hemminghyth Marie Hovland** Widerøe AS Bodø  
**Jankila Mia** Finnmarkseiendommen Vadsø  
**Skjæret Marthe Østbye** Utleiemegleren Forvaltning AS Oslo  
**Sølsnes Sjur** Acapo AS Bergen  
**Fullmektig hos offentlig advokat**  
**Dekker-Olsen Gidske** Ullensaker kommune Jessheim  
**Persson Erik Tobias Brokhaug** Sykehusinnkjøp HF Drammen  
**Strøm-Sørvig Ingri** Namsos kommune Jøa  
**Fullmektig hos organisasjonsadvokat**  
**Almås Håvard** MEF Service AS Oslo  
**Melheim Kristin** KRIFA Oslo  
**Markhus Rebekka Nordli** Econa Oslo  
**Organisasjonsadvokat**  
**Ahmed Aishah** Frelsesarmeen Oslo  
**Ellingsen Åshild Rake** Hovedorganisasjonen Virke Oslo

## Privatpraktiserende advokater

**Flom-Grundstrøm Even** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Hauge Bernhard Olav** Advokathuset Vest AS Bergen  
**Kleven Helge Aanensen** Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo

## GJENINNMELDTE

## Advokatfullmektiger

**Bryn Anna Haug** Advokatfirmaet Thommessen AS Oslo  
**Drage Hans** Advokathuset Vest AS Bergen  
**Hvide Christina Wilhelmina Maubach** Advokatfirmaet Helle Hansen AS Bergen  
**Stavelin Dag Henning** Advokatfirmaet Vialto Partners AS Kristiansand  
**Wentzel Ingrid Sofie Stangebye** Aabø-Evensen & Co Advokatfirma AS Oslo

## Fullmektig hos offentlig advokat

**Eggesbø Josefine** Sykehusinnkjøp HF Drammen

## Internadvokat

**Bjørnstad Frode Bergland** Avida Finans AB NUF Oslo  
**Eriksen Linn Østli** Sedgwick Norway AS Oslo  
**Faksvåg Hanna** Equinor ASA Fornebu  
**Harlem Mads** Redd Barna Oslo  
**Jørem Henrik** Equinor ASA avdelingskontor Bergen Bergen  
**Kaiser Maria Sophie** HELP Forsikring AS Oslo  
**Kveim Martin** Equinor ASA Fornebu  
**Melles Hermon** SATS Norway AS Oslo  
**Norland Frida** DOF AS Bergen  
**Pedersen Tord** Norwegian Air Shuttle ASA Fornebu  
**Pettersson Lene Bergum** Aktiv Gjøvik Land Toten AS Gjøvik  
**Shakar Usman Ivar** Coop Norge SA Oslo  
**Wadahl Anne-Kristin** Lockton Norway AS Oslo  
**Offentlig ansatt advokat**  
**Hjorteset Andrea** Ringerike kommune – Kommuneadvokaten Hønefoss

## Organisasjonsadvokat

**Bremnes Kjartan Magnar** Finans Norge Oslo  
**Jansen Marianne Helene Willett** Parat Oslo  
**Kværnø Bendik** Boligbyggelaget USBL Oslo  
**Vive Bente Langsrud** Norges Juristforbund Oslo  
Privatpraktiserende advokater  
**Aanonsen Kyrre** KPMG Law Advokatfirma AS Stavanger  
**Andersen Eskild Walby** Advokatfirmaet EWA Eskild Walby Andersen Oslo  
**Andreassen Håvard** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Aukland Sondre Aasen** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Bjørbekk Tone Kvaløy** Advokatfirmaet Tindved AS Stavanger  
**Borchgrevink Silje** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Bruland Lise Ovidia** Ernst & Young Advokatfirma AS Oslo  
**Davidson Maja Eika** Advokatfirmaet Haavind AS Oslo  
**Ekre Oda Hellenes** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Kullberg-Marcussen Just** Centrum Advokatkontor Fredrikstad  
**Lundal Mette** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Matre Viktor Johannes** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Moe Tone Sørfonn** Matrix Advokater AS Oslo  
**Nerli-Røyneberg Ellen** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Norum Helena Karoline Lie** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Nygaard Ole Martin Schimmelpfennig** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo  
**Rødstøl Ane** Bull & Co Advokatfirma AS Oslo  
**Thorsdal Axel Mørkved** Advokatfirmaet Grette AS Oslo  
**Viga-Gerhardsen Hans Kenneth** Advokatfirmaet Wiersholm AS Oslo

## MEDLEMMER SOM HAR ENDRET STATUS

## Fra aktiv til pensjonist

**Angelfoss Roald** Oslo  
**Arendt Torstein** Holmestrand  
**Modal Didrik** Oslo

ANNONSE



TOLKENETT

## Hovedleverandør av oversettelse for påtalemyndigheten

Vi utfører juridiske oversettelser på mer enn 170 språk og benytter statsautoriserte oversettere.

Rask behandling og oversettelse av tiltalebeslutninger, straffesaker, stevninger domsbeslutninger, transkribering av lydfiler, videofiler m.m.

**Rask levering og god kvalitet**

Ta kontakt med oss på [oversetting@tolkenett.no](mailto:oversetting@tolkenett.no) eller ring 90 24 60 00



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 31. mai 2024. Spalten er kun for medlemmer av Advokatforeningen.

**ADVOKAT GUNHILD BERGAN** har sluttet i Elden Advokatfirma AS i Oslo og startet opp Advokat Gunhild Bergan i Oslo.

**ADVOKAT SAMIRS ALEXANDER ASKEROVS** har sluttet i Advokatfirmaet Tveter og Kløvfjell AS i Oslo og startet opp Askerovs Advokatfirma AS i Drammen.

**ADVOKAT LENNART SOLIGARD** har sluttet i Spektor Advokat AS i Brekstad og begynt i Advokatfirmaet Soligard AS i Trondheim.

**ADVOKAT CAROLINE STENVIK** har sluttet i Sedgwick Norway AS i Asker og begynt i If Skadeforsikring NUF i Lysaker.

**ADVOKAT GITTE MARIE LUNDH BJURLING** har sluttet i Aurlien Vordahl & Co Advokatfirma i Oslo og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet SGB AS i Oslo.

**ADVOKAT CHRISTIAN J. MJELL** har sluttet i Bonava Norge AS i Bergen og begynt i Advokatfirmaet Kyrre ANS i Bergen.

**ADVOKAT ASTRID HALDORSEN** har sluttet i Višvé Advokater AS i Oslo og startet opp Egal advokater AS i Eidsvoll.

**ADVOKAT ØYVIND GREKER BJØRNDAL** har sluttet i Advokatfirmaet Grette AS i Oslo og tiltrådt som partner i Arntzen de Besche Advokatfirma AS i Oslo.

**ADVOKAT MIRA LEVÁND BERGLAND** har sluttet i Wikborg Rein Advokatfirma AS i Oslo og tiltrådt som partner i Bull & Co Advokatfirma AS i Oslo.

**ADVOKAT DANIEL ANTONSSON** har begynt i Aurlien Vordahl og Co Advokatfirma i Oslo.

**ADVOKAT EGIL STEFAN EILERTSEN** har sluttet i Advokatfirmaet Harboe & Co AS i Oslo og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet Wiersholm AS i Oslo.

**ADVOKAT THOR BENDIK BERG** har sluttet i Kristensen Berg Advokatfirma DA i Oslo og begynt i Wahl-Larsen Advokatfirma AS i Oslo.

**ADVOKAT JOSEFINE ARDEM** har sluttet i Brækhus Advokatfirma DA i Oslo og begynt i Advokatfirma DLA Piper Norway DA i Oslo.

**ADVOKAT LARS ERIK GRØDAL** har sluttet i Advokatfirmaet Øverbø Gjørtz AS i Kristiansund og tiltrådt som partner i BDO Advokater AS i Kristiansund.

**ADVOKAT LARS KRISTIAN NØRGAARD** har sluttet i Advokatfirmaet Fremmer AS i Oslo og tiltrådt som partner i Brækhus Advokatfirma DA i Oslo.

**ADVOKAT GRUNDE BRULAND** har sluttet i Wikborg Rein Advokatfirma AS i Bergen og startet opp Advokat Grunde Bruland AS i Bergen.

**ADVOKAT KRISTOFFER DALVANG** har sluttet i Advokatfirmaet Teigstad AS i Oslo og startet opp Advokatfirmaet Verito AS i Oslo.

**ADVOKAT PAUL HAGELUND** har sluttet i Arntzen de Besche Advokatfirma AS i Oslo og begynt i Yara International ASA i Oslo.

**ADVOKAT SILJE GJØLBERG FINNANGER** har sluttet i DNB Bank ASA, Konsernjuridisk i Oslo og begynt i ELV Advokatfirma AS i Ski.

**ADVOKAT NINJA ROEDE** har sluttet i Codex Advokat Oslo AS i Oslo og tiltrådt som partner i Brækhus Advokatfirma DA i Oslo.

**ADVOKAT ALEXANDER GRINVOLL BRORSON** har sluttet i Bane NOR SF i Hamar og begynt i SANDS Advokatfirma DA i Tønsberg.

**ADVOKAT KRISTOFFER SCHIELE** har sluttet i Austin Lyngmyr & Co Advokatfirma AS i Oslo og begynt i Østfold Fylkeskommune i Sarpsborg.

**ADVOKAT NINA ELISABETH THJØMØE** har sluttet i COWI AS i Oslo og begynt i Littler Advokatfirma AS i Oslo.

**ADVOKAT JON WESSEL-AAS** har sluttet i Advokatfirmaet Lund & Co DA i Oslo og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet Glittertind AS i Oslo.

**ADVOKAT MAGNUS HAGEM** har sluttet i Bull & Co Advokatfirma AS i Oslo og begynt i Strise AS i Oslo.

**ADVOKAT PETTER SVERSTAD ERIKSEN** har sluttet i Codex Advokat Oslo AS og tiltrådt som partner i Brækhus Advokatfirma DA i Oslo.

**ADVOKAT KIM FOSSHAUG** har sluttet i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS i Oslo og tiltrådt som partner i Brækhus Advokatfirma DA i Oslo.

**ADVOKAT ØYSTEIN T. MEIDELL DAHLE** har begynt i Advokatfirmaet Meidell Dahle på Stord.

**ADVOKAT ANNE KAURIN** har sluttet i Kvale Advokatfirma DA i Oslo og begynt i Coop Norge SA i Oslo.

**ADVOKAT IVAR-ANDRE EMANUEL SLETTEDAL** har sluttet i Advokatfirmaet Pricewaterhousecoopers AS i Hamar og begynt i SBF Skatteadvokater AS i Oslo.

**ADVOKAT CAMILLA RAASTAD** har sluttet i NHO Logistikk og Transport og tiltrådt som partner i Bull & Co Advokatfirma AS i Oslo.

**ADVOKAT HANNA BEYER OLAUSSEN** har sluttet i Wikborg Rein Advokatfirma AS i Oslo og tiltrådt som partner i Bull & Co Advokatfirma AS i Oslo.

**ADVOKAT MAREN BRUVIK** har sluttet i If Skadeforsikring NUF i Lysaker og begynt i B.A.C.H. AS - Bygdøy Allé Claims Handling AS i Oslo.

**ADVOKAT SIMEN KLEVELAND** har sluttet i Pensum Forsikringsmegling AS i Oslo og begynt i Advokatfirmaet Solver AS i Oslo.

**ADVOKAT CARL EMIL BULL-BERG** har sluttet i Advokatfirmaet Wiersholm AS i Oslo og begynt i DNB Bank ASA, Group Legal i Oslo.

**ADVOKAT CAMILLA GRYTEN** har sluttet i CMS Kluge Advokatfirma AS i Stavanger og tiltrådt som partner i Advokatfirmaet Schjødt AS i Stavanger.

**ADVOKAT SILJE SKJÆVESLAND** har sluttet i Arendalsadvokatene DA i Arendal og begynt i Gard AS i Arendal.

**ADVOKAT ANDREA KJØLEN OHRVIK** har sluttet i Protector Forsikring ASA i Oslo og begynt i Advokatfirmaet Solver AS i Oslo.

**ADVOKAT SUNNIVA VIKEN** har sluttet i Kvale Advokatfirma DA i Oslo og begynt i Tomra Systems ASA i Asker.

**ADVOKAT LISE LIGAARD** har sluttet i Advokatfirmaet Teigstad AS i Oslo og tiltrådt som partner i Elden Advokatfirma AS i Oslo.

**ADVOKAT JOHAN IVAR ANSNES** har sluttet i Immer Advokat AS i Trondheim og begynt i Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig Trondheim AS i Trondheim.

**ADVOKAT CAROLINE HEIEN GJELSTEN** har sluttet i Enter Norway Consulting og Rettshjelp AS i Oslo og startet i Advokatfirmaet Torgersen AS på Billingstad.

**GURO KRISTINE VELLE** har sluttet som politiadvokat ved Sør-Vest politidistrikt i Haugesund og har begynt som advokat i Øverbø Gjørtz i Ørsta.

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:**

24. mai

4. oktober

27. desember

Kontakt Åsa Iversen

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



# Kapital

# - Ikke bra å oppheve rettsrådsmonopolet

Etter at hun kom til Hallingdal, har Elisabeth Njøs en oppdaget en ny rettskilde: «Gamlekara sa det var greit». Hun har også funnet seg en ny hobby.

TEKST OG FOTO: GEORG MATHISEN

**D**et skjer ting i Hallingdal. Det er nettopp derfor hun har slått seg ned der.

– Hallingdal generelt og spesielt Hemsedal har vekst. Det var mye av grunnen til at jeg flyttet hit, sier Elisabeth Njøs en.

Da familien flyttet til Hemsedal og hun åpnet praksis på Gol, hadde hun mange år bak seg i Oslo.

– Her er det mange av tilbudene som på et større sted. Så er jeg veldig glad i å gå i fjellet, det er også en av grunnene til at Hemsedal er attraktivt. Gol er knutepunktet i Hallingdal, og det er naturlig å drive næringen her, mener hun.

Elisabeth Njøs en har en fortid i NBBL. Hun har til og med skrevet bok om nabokonflikter.

– Jeg har ryddet opp mye for sam-eier og borettslag. Jeg var ekspert på å hive ut vanskelige folk, sier hun.

Boken er en litt annerledes fagbok. Hvert kapittel er et tema for seg, og innledningen er mer skjønnlitterær.

– Jeg var ikke klar over hvor mye arbeid det var med den før jeg var ferdig, sier hun, men legger ikke skjul på at hun godt kan tenke seg å skrive bok igjen en gang i fremtiden.

Da kan det gjerne være fantasi.

– Jeg har begynt, forteller hun.

Fantasi er undervurdert, mener Njøs en og bruker Henry Ford som eksempel. Da folk ønsket seg raskere hester, hadde han fantasi nok til å produsere biler i stedet.

– Du må ha fantasi og tenke utenfor boksen. Det har vi nytte av i advokatverdenen, også, sier hun.

**– Hva er den største utfordringen ved å jobbe som advokat på Gol?**

– Utfordringen generelt er det administrative, det har ikke noe med Gol å gjøre. Du skal ha regnskapsfører og revisor, eget regnskapssystem, diverse lovsystemer, saksbehandlingssystem, faktureringsystem og forholde deg til andres systemer slik som Aktørportalen. Det er for mye systemer. Det er juss jeg skal drive med, ikke regnskap og IT.

**– Og det morsomste?**

– Å hjelpe folk. Jeg driver mye med det som jeg kaller «omsorgsjuss», i form av bistandsjobben min og å hjelpe folk som har hatt et dødsfall i familien. Jeg møter jo folk på det verste,

men også i gledelige øyeblikk slik som når de skal gifte seg. Jeg føler meg mer hjemme i bistandsjobben enn som forsvarer, selv om jeg ikke har hatt en eneste forsvarerjobb hvor tiltalte ikke enten har fått lavere straff eller blitt frifunnet.

**– Kan du trekke frem en utviklingstrend som preger kontoret ditt nå?**

– At jeg mer og mer fokuserer på dokumenter, færre konflikter og mer konfliktforebygging. Det har jeg bevisst gjort. Jeg trives med å ordne med alle slags viktige dokumenter, som for eksempel testamenter, ektepakter, samboerkontrakter, fremtidsfullmakter og eiendomsoverdragelser.

”

**Jeg skjønner ikke hvorfor de har sett seg ut poker som et skummelt spill, og jeg reagerer på at jeg som 51-åring som har funnet meg en ny hobby, ikke får lov til å bruke pengene mine som jeg vil.**

**– Den største saken du har jobbet med det siste året, hva handlet den om?**

– Det har vært mange overgrepssaker, men det jeg stort sett har, er toppen tre dagerssaker. Den største i min karriere var nok «Sandra-saken» på Lillestrøm, som jeg var med på. Jeg tror jeg håndterte 46 fornærmede av de fire hundre de fant til slutt. Så har jeg jo også vært med på noen drapssaker som har vært spennende.

(I saken ble en 27 år gammel mann i 2019 dømt til 16 års fengsel for overgrep mot 270 unge gutter. De fleste overgrepene skjedde over nett.)

**– Hvilken sak har du lært mest av i karrieren din?**

– Sandra-saken, hvor det var så mange så mange bistandsadvokater og så mange fornærmede jeg måtte håndtere. Jeg lærte mye om hvordan du må administrere en sann sak, hvor mange typer mennesker du må møte som har opplevd det samme, og hvor mange ulike typer reaksjoner de har.

**– Hvilken lov bør endres fortest mulig, og hvorfor?**

– Lovverket rundt poker. Du har lov til å spille poker på utenlandske nettsjenester, men likevel er det kommet en forskrift som forplikter norske banker til å stoppe pengeoverføringene til disse nettstedene. Jeg skjønner bekymringene rundt at folk kan bli avhengige og spille bort penger, men på Norsk Tipping har du lov til å bruke tjue tusen kroner i måneden på deres tjenester. Og så skal du ikke ha lov til å ha et norsk pokersystem eller konkurranser i Norge?

– Jeg synes at Norsk Tipping kunne tilbudt en pokertjeneste, så de er trygge på økonomien og avhengigheten. Det er bedre med gode rammer enn et forbud, og da er det også enklere å hjelpe problemspillerne. Du forbyr ikke alkohol fordi om det finnes alkoholikere, og du forbyr ikke Norsk Tippings tjenester til tross for at det er mange flere som er avhengige av spillene deres enn av poker. Jeg skjønner ikke hvorfor de har sett seg ut poker som et skummelt spill, og jeg reagerer på at jeg som 51-åring som har funnet meg en ny hobby, ikke får lov til å bruke pengene mine som jeg vil.

**– Frykter du konsekvensene for deg selv og kontoret ditt når rettsrådsmonopolet blir opphevet?**

– Det er så mange hobbyjurister, og det er noen her på Gol som skriver kjøpekontrakter og samboerkontrakter. Jeg blir nesten litt sjokkert over hvor mye folk gjør som er advokatarbeid, og som jeg ser at ikke helt holder mål. Da jeg flyttet opp hit, oppdaget jeg en ny rettskilde: «Gamlekara sa det var greit». Det var en som hadde fylt igjen en grøft hos naboen, og gamlekara sa at det var greit. Jeg synes ikke det er bra at monopolet oppheves. Enkelte ting er så viktige at du bør ha fagkunnskap for å løse det. Spesielt testamenter.

**– Er det utviklingstrekk i advokatyret som du er kritisk til?**

– Jeg sitter på min egen, lille tue. Jeg kan se litt til hva andre folk driver med og hente inspirasjon, men det er greit å fokusere på seg selv og sitt virke.

**– Og trekk du synes er positive?**

– I advokatyret som i alle andre yrker møter du både positive og negative folk. Jeg er ikke så veldig glad i den ovenfra-og-ned-holdningen som enkelte i yrket har, men jeg må si at jeg har møtt utrolig mange hjelpsomme og fine folk i advokatyret.

**– Hvem er ditt faglige forbilde?**

– Enhver advokat som lykkes med det han eller hun ønsker. For meg er målet å ha et lykkelig liv både i jobben og privat – ikke nødvendigvis å tjene mest penger. Jeg tenker på enhver advokat som klarer å være faglig sterk og likevel opptre ryddig og ordentlig mot både klienter og kolleger.

**– En bok som har vært med på å forme deg?**

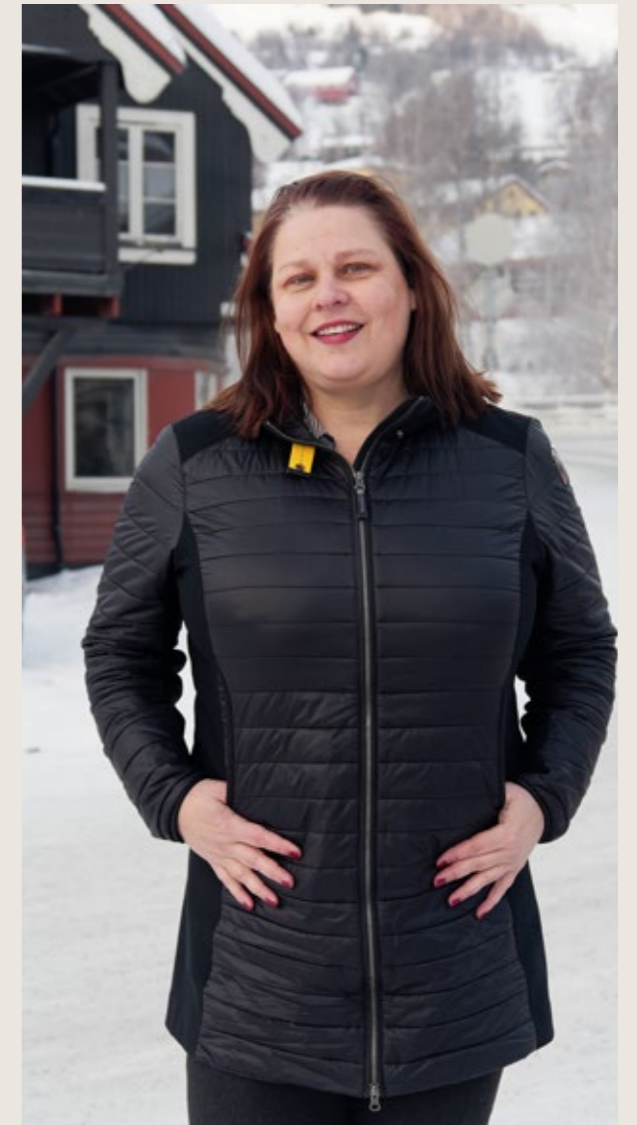
– «Ringenes herre» av Tolkien, som først introduserte meg for fantasy'ens vidunderlige verden.

**– Kan du anbefale en podkast?**

– Det hører jeg nesten ikke på. Er det noe jeg hører på, så er det om poker.

**– Hvilken advokat ville du helst invitere på middag, og hva ville du servert?**

– Vanessa Selbst. Hun er en sylskarp advokat som er profesjonell pokerspiller i USA. Jeg er veldig interessert i folks livsvalg. Jeg ville spurt; hva er det du brenner for som gjør at du går vekk fra det yrket, og i USA, hvor advokater tjener bedre enn her? Jeg tror jeg ville servert tapas. Jeg lager noen gode pletter med laks og sitron og litt forskjellig småplukk, og så ville jeg sørget for lengst mulig samtale. •



Trehus og dalsider – i Hallingdal får Elisabeth Njøs en kombinert natur og sentrum.

**NAVN:** Elisabeth Njøs en

**ALDER:** 51

**STILLING:** Advokat og eier av Advokat Njøs en.

**SPESIALITET:** Mye bistandsadvokat, men også å rydde opp i allslags dokumenter for folk.

**SKREV MASTEROPPGAVE OM:** Var i England og studerte kriminologi, EØS og engelsk forfatningsrett i stedet for å ha spesialfag.

**FAMILIE:** Gift, en datter på 16 og en sønn på 15 år.

**BOSTED:** Hemsedal.

**OPPRINNELIG FRA:** Kongsvinger.



# Magiske boktips fra CMS Kluges egen Harry Potter-ekspert

Bachelorgrad i litteratur og mastergrad i juss. Utenkelig er det kanskje ikke at senioradvokat Sindre Sandal foretrekker å lese «en god murstein» når han skal koble av i hverdagen.

TEKST: KARI HEGSTAD OG THEA N. DAHL

Før handlet det først og fremst om rockekonsserter. Nå er det bøker som preger Sindre Anfinsen Sandals kulturelle liv. Hvis man ser bort fra Paw Patrol da – en referanse forbeholdt de spesielt interesserte.

Faktisk er Sandal så interessert i bøker at han har skrevet en bacheloroppgave i engelsk språk og litteratur om J.K. Rowlings storverk Harry Potter, hvor han tok et dypdykk i forholdet mellom den magiske hovedpersonen og hans nemesis Voldemort. Dette skjedde riktignok før han studerte juss, for i dag er han småbarnsforelder og senioradvokat i CMS Kluge.

– Det blir mye hjemmetid etter at barna har lagt seg. Da har man valget: Enten sette på en film eller en TV-serie, eller finne frem en bok. Jeg velger stort sett å lese. Ikke hver dag, men så ofte jeg kan. For å få det til, er det viktig at mobilen legges bort, ellers blir man bare sittende og scrolle. Lesing er topp, forteller Sandal.

## TRE PÅ TOPP

Såpass topp at han faktisk verdsetter det han omtaler som en god «murstein».

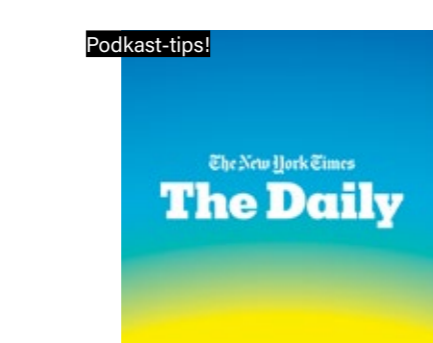
Det er særlig tre bøker eller bokserier han vil trekke frem som anbefalinger for Advokatbladets lesere. Øverst troner den velkjente trilogien fra J.R.R. Tolkien, fantasy-bibelen «Ringenes Herre». På andreplass ligger «Svik» av Abdulrazak Gurnah, og på tredjeplass havner «Og bakom synger skogene» av Trygve Gulbranssen, som han leste i vinter.

– Sistnevnte er en veldig drivende og godt skrevet historie. Det er første bind i en trilogi om det norske samfunnet på 1700-tallet. Boka forteller om menneskene som levde på Bjørndal gård i skogene på Østlandet, om det å leve og om menneskelig utvikling, forteller Sandal.

– Men det er nesten umulig å rangere bøker. Det finnes så mye bra, konstaterer han.

**– Kan du anbefale en aktuell kulturopplevelse som våre lesere bør få med seg?**

– Jeg vil anbefale mat, som jo også er en



– I Stavanger finnes Michelin-restauranten K2. Den har fokus på lokale råvarer, hvor det meste kommer fra Rogaland. Den bør man få med seg.

form for kulturopplevelse. I Stavanger finnes Michelin-restauranten K2. Den har fokus på lokale råvarer, hvor det meste kommer fra Rogaland. Den bør man få med seg.

– Jeg er selv veldig glad i å lage mat. Særlig baking. Det går mest i brød, surdeigsbrød, som jeg lager hver uke. Særlig nå som samboeren min er hjemme i permisjon, synes jeg det er hyggelig å kunne bake brød til henne. Hun er selv kjempelink med alt av mat, så det er nok hun som skal ha æren for at matinteressen min har skutt fart.



Sindre Anfinsen Sandal. Foto: Privat

**HVEM:** Sindre Anfinsen Sandal  
**TITTEL:** Senioradvokat  
**ARBEIDSTED:** CMS Kluge, Stavanger  
**ALDER:** 34  
**SIVILSTATUS:** Samboer  
**SPESIALISERING:** Fast eiendom og tvist



**– Hva gjør sterkest inntrykk på deg – bildekunst, musikk, litteratur, film eller teater?**

– Jeg er litt potet her. Det jeg liker best er nok bøker og musikk, men for en tid tilbake så jeg teaterstykket «Scener fra et ekteskap» på Rogaland teater. Stykket hadde kun to skuespillere – de er faktisk gift i virkeligheten – og de holdt på i to og en halv time. Det var intenst.

**– Hva med podkast?**

– Mens jeg løper til jobb hører jeg alltid på «The Daily» av New York Times. Det er en nyhetspod om stort og smått, og den eneste podkasten jeg lytter til fast.

**– Hvem vil du utfordre som neste advokat ut?**

– Ulrik Haukali. Han er arbeidsrettsjurist i Industri Energi og en god venn av meg. Vi har en årlig juletradisjon hvor vi gir hverandre den beste boka vi har lest gjennom det siste året. Haukali er veldig kulturinteressert, så jeg tror han kan ha mye spennende å bidra med! •



## Sosiale medier

Kim Heger @kiheger

Nå synes jeg denne advokatstreiken kanskje går litt langt. @jonwesselaas

**Advokater vil ha 3 mill. i timen**

14:04 · 07.03.2024 Fra Earth · 13,4k visninger

2 republiseringer 2 sitater 92 liker

Jon Wessel-Aas @jonwesselaas · 3 d

Må begynne litt høyt, vet (Forhandlingsteknikk 1.0)

Tingrettsdommer Kim Heger med en liten finte til Jon Wessel-Aas. (Og det var advokatene som vant søksmålet mot Elon Musk som kan motta et historisk høyt honorar, ifølge E24.)

hortenlaw for 2 dager siden

Jammen er det kjekt å få bevilning i Danmark! Rødløper, ballonger og pynt i lange baner, melder det danske advokatfirmaet Horten.

Olle Nohlin 2. mars kl. 21:27

Hei Justisminister Emilie Enger Mehl. Det er tid for fullfinansiering av rettsstaten, altså ikke bare penger til alt politiet ber om. Hvis du har lyst å ha en bærekraftig rettsstat må staten betale det faktisk koster. Streiken som nå er påbegynt er godt forberedt og streikeviljen er stor. Vi har flere virkemidler og kan holde på lenge. Det som skjer i dag er bare starten. Spørsmålet er hvor ille det skal bli før vi blir enige. Regjeringen og du holdes ansvarlige for avtalebrudd. Handlinger har konsekvenser.

Matrix-advokat Olle Nohlin har kort og godt fått nok.

badesken

**Trønder-Avisa**

**Krever å bli løslatt – for å se Rosenberg i seriestarten**

Frostating lagmannsrett har awist anken til en mann som begjærte seg løslatt fra varetekt. Mannen krever å få se serieåpningen i fotball på Lerkendal 1. april!

Du vet du er fan når...

Følg oss på Instagram!  
@Advokatbladet

@advokatfullmektig

Bruker dere sokker under loafers?

Ja hva faen

Nasty å ikke bruke sokker uansett

Ja, bro. Sånn «no show» eller hva de heter. Har ingenting med kjønn å gjøre. Alle svetter uten sokker og det er ekkelt.

Klar tale fra @advokatfullmektig. Ta på deg sokka!!

## 10 BUD FOR ADVOKATYRKET

Skrevet av Sir Thomas Lund, C.B.E, Director-General, International Bar Association

1. De må aldri foreta Dem noe uhederlig eller vanærende, eller ta del i noen transaksjon som etter Deres mening er uærlig eller vanærende.
2. Deres klients interesser skal komme i første rekke.
3. Bare når loven krever det må De røbe noe som klienten har betrodd Dem.
4. De skal opptre samvittighetsfullt – både når oppdraget gjelder en uformuende person og i alle andre tilfeller.
5. De skal gjøre nøye regnskap for betrodde midler.
6. De skal alltid holde ord.
7. De skal forsvare Deres klients interesser uten frykt og uten hensyn til eventuelle ubehagelige konsekvenser for Dem selv eller andre.
8. De skal alltid opptre åpent, høflig og rettfærdig overfor retten og Deres kolleger.
9. De skal alltid påse at yrkets ære og omdømme ikke lider skade.
10. De skal alltid følge yrkets etiske regler, både bokstavelig og i den ånd de er gitt.

Norsk Advokatblad nr. 2 / 1974

Stiftelse med konseksjon	↕	Maler Hersker	Senere på Sutre	↕	Utløp	Lov fra 2018	↕
↳							
Potetprodukt						Arbeidsperiode	
Pålegg					Hvis Borgerlig		
↳				Vende Fugl			
Støtte		Euro-peisk by	Lett				
Driftig						§	
Tall			Tall			Kroppsdell	
Donerte			Helgen				
Mål			Oppdrett				
↳					Preposisjon		
					Uro		
Tillatte							
Hatten							
↳							

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

Send løsningen til [redaksjonen@advokatbladet.no](mailto:redaksjonen@advokatbladet.no) innen **31. mai 2024**.

Vinner i nr. 1/2024 var Sondre Loftheim Valaker, Svolvær.

**VI GRATULERER!**

Løsningsordet var **ARVELATER**.

## 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](http://advokatbladet.no/annonser)

Kontakt vår annonseselger  
**Salgsfabrikken AS**  
Jernbanevegen 13, 2260 Kirkenær

**Pia Himberg**  
Mobil 919 03 697  
[pia@salgsfabrikken.no](mailto:pia@salgsfabrikken.no)

**advokatjobb.no**

en tjeneste fra Advokatforeningen

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](mailto:post@allegro-as.no) eller [www.allegro-as.no](http://www.allegro-as.no).

Én del kunst.  
Én del vitenskap.

**Private Banking i Norges beste rådgiverbank.**

Kunsten å forstå dine behov, og vitenskapen som kreves for å ta deg dit du vil. For oss er det dette *Private Banking* handler om. Vårt mål er ganske enkelt å gi deg de beste rådene. Alltid. Derfor møter du rådgivere uten salgsinsentiver eller bonuser, som kan bruke all tid og fokus på deg og dine verdier. Det er ikke uten grunn at vi er kåret til Europas sikreste bank, og til «Den beste rådgiverbanken» i EPSI 2022 og 2023.

Les mer om Private Banking på [handelsbanken.no](http://handelsbanken.no)



**Konkursboets fordringer og krav kjøpes av**

**K A N S L E R**

Kansler AS er et selskap som spesialiserer seg på oppkjøp og inndrivelse av fordringer fra konkursbo og næringslivet ellers. Selskapet er lokalisert i Oslo, men gjør forretninger i hele landet. Kansler AS tilbyr tjenester i form av kjøp av utestående krav for hurtig realisering av verdier i selskaper og konkursbo, herunder; fakturakrav, sikrede krav, omtvistede krav, omstøtelseskrav, samt andre typer krav.

**Kontakt Edward Solberg:**  
[edward.solberg@kansler.no](mailto:edward.solberg@kansler.no)  
tlf: 97 97 37 47