



Mere ansvar. Tidligere



Line Marie Pedersen
Partner



Andreas Johnsen
Advokatfuldmægtig

I DLA Piper sætter vi en ære i at skabe en kultur, hvor unge medarbejdere tidligt får mulighed for at påtage sig ansvar. Denne tilgang er med til at forme fremtidens talenter og skabe en kultur, hvor udvikling og engagement går hånd i hånd. Partner Line Marie Pedersen og advokatfuldmægtig Andreas Johnsen deler deres perspektiver på ledelse, kultur og ansvar – og hvad det betyder for dem, der er i starten af deres karriere.

Ansvar som ledelsværktøj

Line Marie Pedersen, der har været en del af DLA Piper i 26 år, forklarer, at uddelegering af ansvar ikke kun handler om opgaveløsning, men også om tillid og ledelse. "Når vi arbejder med at udvikle medarbejdere, handler det om at finde en balance. Nogle er klar til at tage ansvar med det samme, mens andre har brug for mere støtte. Det vigtigste er at skabe en tillidsfuld proces, hvor medarbejdere føler sig trygge nok til at stille spørgsmål," siger hun.

Line Marie Pedersen fremhæver også, at det er vigtigt at skabe en tillidsfuld proces, hvor medarbejdere føler sig trygge nok til at stille spørgsmål. "Jeg bliver faktisk mere bekymret, hvis der ikke er nogen spørgsmål efter en svær opgave," siger Line Marie og tilføjer, at spørgsmål er en vigtig del af læringsprocessen.

Hun understreger, at selvom medarbejderne får ansvar, ligger det endelige ansvar altid hos den ansvarlige partner, men at uddelegering af ansvar kræver en gensidig tillid mellem leder og medarbejder. "Det handler om,

at den unge medarbejder ved, at de kan komme tilbage og bede om hjælp, hvis de støder på problemer. Det skaber en tryghed, som er afgørende for deres udvikling," tilføjer hun.

Fra trainee til advokatfuldmægtig

Andreas Johnsen, der blev cand.jur. i sommeren 2023, deler sin rejse fra studerende til advokatfuldmægtig. "Jeg startede som trainee hos DLA Piper, og allerede fra begyndelsen fik jeg løbende mere ansvar, fordi jeg viste, at jeg kunne håndtere de opgaver, jeg blev givet," fortæller Andreas.

Han nævner sit arbejde med miljøansvarsforsikringer som et eksempel. "Jeg sidder med alt fra små sager, hvor jeg har fuldt ansvar, til meget store sager, hvor vi arbejder i teams. Men selv i de store sager har jeg ansvar for første udkast og løbende sparring med partnere og advokater," forklarer han. For Andreas er det motiverende at se sit eget aftryk på arbejdet: "Når mit udkast eller min vurdering ender direkte hos klienten, giver det mig en følelse af ejerskab og stolthed."

Han beskriver også, hvordan den flade struktur i DLA Piper er en fordel. "Selvom Line Marie er min nærmeste leder, føler jeg, at vi har en åben dialog, hvor mine idéer bliver hørt," forklarer Andreas.

Ledelse og individuel udvikling

Line Marie understreger, at ledelse ikke er en "one size fits all"-opgave. "Der er stor forskel på, hvordan unge medarbejdere håndterer ansvar. Nogle kaster sig ud i det med det samme, mens andre er mere forsigtige. Det er min opgave at finde ud af, hvad de har brug for, så de kan vokse," siger hun.

Hun beskriver også, hvordan hun arbejder med at guide medarbejderne, når der kommer en ny sag. "Jeg gennemgår materialet, vurderer, hvad der skal gøres, og så har jeg en samtale med medarbejderen. Jeg forklarer, hvad jeg forestiller mig, men åbner samtidig op for, at de kan komme tilbage med spørgsmål eller en ny vinkel, hvis de ser noget, jeg ikke har opdaget," forklarer hun.

Kultur og ansvar

Et vigtigt fokus i DLA Piper er at skabe en arbejdsplads, hvor yngre medarbejdere tidligt får mulighed for at udvikle deres kompetencer og opnå erfaring. Ifølge Line Marie Pedersen er dette en nødvendighed for at forberede dem på de stigende krav, de vil møde som advokater.

"Ansvar bliver kun større med tiden, men er også noget, man vænner sig til. Hvis man først får det sent i sin karriere, kan det virke overvældende," siger hun. Hun understreger også vigtigheden af at balancere støtte og udfordringer: "Mange unge medarbejdere kommer direkte fra universitetet, hvor konsekvenserne af deres handlinger kun påvirker dem selv. I den virkelige verden kan det være anderledes skræmmende. Derfor er det vigtigt, at unge medarbejdere vænner sig til det fra starten," forklarer hun.

Generationer og ledelse

Line Marie anerkender, at nye generationer bringer andre værdier og forventninger til arbejdet. "Mange unge arbejder ud fra nogle grundlæggende værdier, der er anderledes end dem, vi ældre er vokset op med. Det kræver, at vi som ledere tilpasser os og forsøger at forstå, hvad der driver dem," siger hun.

Andreas ser denne tilpasning som en styrke. "Jeg føler, at DLA Piper skiller sig ud fra andre store advokathuse, ved at give ansvar tidligt. Det gør arbejdet mere spændende og motiverende," siger han.

Fremtiden for nye talenter

For Andreas er ansvaret en vigtig del af hans udvikling. "Det gør overgangen fra trainee til advokatfuldmægtig og senere til advokat meget mere naturlig. Jeg føler, at jeg får bygget mine faglige kompetencer op på en måde, der giver mig selvtillid," forklarer han.

Line Marie konkluderer med et fremadskuende perspektiv: "Som ledere skal vi konstant udvikle os og tilpasse os nye generationer. Hvis vi gør det rigtigt, skaber vi en arbejdsplads, hvor medarbejdere ikke bare bliver, men trives og vokser. Vi kan altid blive bedre, men vi gør os umage for at skabe en arbejdsplads, hvor alle føler sig værdsat og har mulighed for udvikling."

Denne artikel er baseret på en samtale fra vores karrierepodcast. Du kan lytte til episoden her:

[Mere ansvar. Tidligere](#)