



# Indflydelse på fremtidens arbejdsplads



Mikkel Bay Nielsen  
Advokat

At skabe en attraktiv arbejdsplads for den næste generation kræver en arbejdskultur, der balancerer ambitioner, fleksibilitet og indflydelse.

Advokat Mikkel Bay Nielsen deler sine erfaringer med, hvordan ledelse, psykologisk tryghed og inddragelse kan understøtte en moderne arbejdskultur, hvor unge medarbejdere trives og udvikler sig.

## En karriere bygget på tradition og nytænkning

Mikkel Bay Nielsens karriere begyndte på traditionel vis, da han som 20-årig blev ansat som stud.jur. i det daværende Lett, der senere blev til DLA Piper. "Jeg fulgte den slagne vej fra studerende til fuldmægtig og siden advokat," fortæller Mikkel, der i november kan fejre ni års jubilæum i virksomheden.

Mens vejen har været traditionel, har Mikkel også sat sit eget præg på karrieren. Han har løbende taget ansvar for ledelse og strategisk indflydelse, hvilket i dag udgør en stor del af hans arbejde. "For mig er det vigtigt at have noget med ledelse af mennesker at gøre – både strategisk og operationelt," forklarer han.

## Ledelse som en hjørneste

Som leder for Finance-afdelingens syv studerende i Aarhus har Mikkel et særligt ansvar for at skabe et trygt og udviklende arbejdsmiljø. "Det handler om at sikre, at de studerende føler sig trygge, bliver udfordret, får mulighed for at udvikle sig og samtidig få deres ambitioner indfriet," siger han.

Mikkel lægger vægt på psykologisk tryghed som en vigtig faktor for at skabe et stærkt team. "Jeg bruger meget tid på at afdramatisere deres forventninger til, hvor dygtige alle andre er, og i stedet hjælpe dem med at forstå, at de selv har meget at byde på. Når de begynder at tro på sig selv, tør de også bidrage mere," forklarer han.

Denne balance mellem høje ambitioner og psykologisk tryghed er ifølge Mikkel afgørende. "De studerende er ekstremt ambitiøse, men det er vigtigt, at de ikke presser sig selv for meget. Min opgave er at hjælpe dem med at finde balancen mellem at gøre det godt og samtidig give sig selv plads til at lære og vokse," siger han.

## Indflydelse gennem Next Gen Panelet

Ud over sit arbejde som advokat og leder er Mikkel også medlem af DLA Pipers Next Gen Panel – et forum, der giver yngre medarbejdere mulighed for at bidrage med idéer og perspektiver til virksomhedens strategiske ledelse. "Panelet er en slags bestyrelse for den yngre generation, hvor vi kan bidrage med idéer og perspektiver på strategiske tiltag," forklarer han. "Samtidig får vi indsigt i beslutningsprocesserne og forståelse for, hvorfor tingene er, som de er."

"Jeg føler, at jeg får en bedre forståelse af beslutningsprocesser, og den transparens, jeg oplever her, forsøger jeg at bringe videre til de studerende, jeg arbejder med," siger han. Panelet skaber samtidig en direkte forbindelse mellem de studerende og ledelsen, hvilket giver en kortere vej til at påvirke virksomhedens kultur og arbejds gange. "Det er vigtigt, at de studerende føler, at deres stemmer kan blive hørt, og at deres idéer kan nå længere op i organisationen," siger Mikkel.

## Generationernes forskellige behov

En væsentlig indsigt, som Mikkel har fået gennem sit arbejde med de studerende, er de skiftende behov og forventninger mellem generationer. "De studerende i dag værdsætter fleksibilitet endnu højere, end jeg gjorde i deres alder," siger han. "De stiller også høje krav til deres arbejdsgivere, hvilket er en positiv udvikling, fordi det presser os til at blive bedre."

Mikkel oplever, at mange unge medarbejdere i dag efterspørger en større grad af selvbestemmelse og frihed i deres arbejdsliv, hvilket kræver en særlig tilgang som leder. "Jeg forsøger at skabe frie rammer, hvor de kan udfolde deres ambitioner, men uden at det skaber frygt for, at de ikke gør det godt nok. Det handler om at finde balancen mellem frihed og struktur," forklarer han.

## Psykologisk tryghed som fundament

For Mikkel er psykologisk tryghed ikke kun vigtigt for trivsel, men også for at skabe en kultur, hvor medarbejdere tør tage initiativ og ansvar. "Når folk føler sig trygge, bliver de også mere modige og kreative i deres arbejde," siger han. "De har meget at byde på, og det er min opgave som leder at hjælpe dem med at tro på det."

Denne tilgang kræver dog også, at man som leder er opmærksom på individuelle behov. "Nogle har brug for mere faste rammer, mens andre trives bedst med frihed. Det handler om at tilpasse sig den enkelte og finde ud af, hvad der fungerer bedst," forklarer Mikkel.

## Proaktivitet og tydelige ønsker

Mikkel fremhæver, at DLA Piper har støttet ham i de valg, han har truffet i sin karriere, men understreger også vigtigheden af at være proaktiv som medarbejder. "Hvis man har et brændende ønske, skal man italesætte det tydeligt. Organisationen rummer ønskerne, men det kræver, at man selv gør dem synlige," siger han.

For Mikkel har det været en bevidst beslutning at italesætte sit ønske om at arbejde med ledelse. "Jeg har fra starten gjort det klart, at ledelse er en kerneværdi for mig, og det er en vigtig del af mit arbejdsliv," forklarer han. Denne tydelighed har gjort det lettere for DLA Piper at støtte hans ambitioner.

## At skabe en kultur for fremtidens generation

Ved at kombinere psykologisk tryghed, transparens og fleksibilitet arbejder DLA Piper på at skabe en kultur, der tiltrækker og fastholder den næste generation af advokater. "Det handler om at skabe et miljø, hvor medarbejderne føler sig hørt og kan udvikle sig i takt med deres ambitioner og behov," siger Mikkel.

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

[Indflydelse på fremtidens arbejdsplads](#)