



# Ny arbejdstids- og vederlagsmodel for jurister favner tiden



Helle Honoré Jepsen

Head of Business Development  
and Marketing

DLA Piper lancerer den 1. januar 2023 en ny arbejdstids- og vederlagsmodel for jurister. Modellen er en naturlig del af vores en strategisk målsætning om at sætte nye standarder for trivslen i advokatbranchen. En branche, som er kendt for og præget af høj arbejdsintensitet. Jurister er - dedikerede og ambitiøse medarbejdere, men har også andre prioriteter i livet. Med den nye model sigter DLA Piper på at imødekomme det skift i mindset og livsværdier, der generelt præger arbejdsmarkedet i disse år.

Undersøgelser<sup>[1]</sup> viser, at kravet om en sundere balance mellem arbejds- og privatliv er mere efterspurgt end nogensinde. 65% af de jurister, der er ansat i advokatvirksomheder, har således et stærkt ønske om en bedre balance mellem arbejds- og privatliv og anser det for et af de områder, der i fremtiden vil få størst indflydelse på udviklingen i den juridiske branche. Tallet er endnu højere - i alt 75% - hvis der alene ses på besvarelserne fra de unge jurister under 30 år. Flexibilitet i forskellige former er samtidig den faktor, der peges på som den vigtigste for at få work-life-balance-kabalen til at gå op.

# Forståelse af medarbejderne som det vigtigste konkurrenceparameter

I DLA Piper er vi beriget med en stor aldersdiversitet med medarbejdere i aldersspændet 18-70 år. Det betyder, at vi som virksomhed skal favne mange forskellige livsstadier med skiftende fokus og behov. I vores bestræbelser på at være en attraktiv arbejdsplads i en branche, hvor kampen om talentet er intenst, er det afgørende, at vi er opmærksomme på, forstår og er i stand til at imødekomme de ønsker, der er blandt vores jurister – nuværende som kommende. Den forståelse opsøger vi aktivt gennem de medarbejderundersøgelser og interviews, vi løbende gennemfører.

Gennemgående i tilbagemeldingerne er et ønske om en øget fleksibilitet i hverdagen. I nogle livsstadier er fleksibiliteten et grundlag for at skabe balance med andre ligestillede prioriteringer i livet som familieliv og fritidsinteresser. I andre livsstadier er andre aspekter af fleksibilitet muligheden for at begrænse antallet af arbejdstimer, selv kunne tilrettelægge arbejdstidens fordeling over uger, eller for andre igen, at have arbejdstiden lagt i faste rammer for ikke at have usikkerhed om fx afhentning af børn.

Tilmed ved vi fra tilbagemeldingerne, at der i nogle livsstadier og for nogle medarbejdere er både plads og lyst til en høj arbejdsintensitet, og dette skal vi som virksomhed naturligvis også både imødekomme og honorere. Vi er meget opmærksomme på, at ønsker til fleksibilitet og arbejdsintensitet ikke er statiske størrelser, men ofte skifter i takt med de livsfaser, vi befinder os i. Martin Lavesen, Managing Partner, DLA Piper, udtaler:

*“Det er altafgørende, at vi som advokatvirksomhed læser og forstår de skift i livsværdier, der er i tiden. Vi har på tværs af generationer det til fælles, at vi er ambitiøse og er bidt af juraen, men som partnere og ældre generationer skal vi respektere, at de yngre ser anderledes på, hvor stor del af deres tid, de vil dedikere til jobbet, og vi skal reflektere det i den måde, vi indretter vores virksomhed på.”*

## Fra ambitioner til handling

Som videns- og rådgivningsvirksomhed er medarbejderen vores vigtigste ressource. Vores succes afhænger af vores evne til kontinuerligt at tiltrække, motivere og udvikle de dygtigste, mest dedikerede og ambitiøse jurister. Vi er imidlertid også en del af en branche, der har en kultur med mange arbejdstimer og lange dage og som kan opleves som et sted, hvor der ikke er plads til familieliv eller andre interesser.

Den opfattelse vil vi gerne afmontere. Vi ønsker at være en arbejdsplads, hvor det at være en ambitiøs og dedikeret jurist ikke står i modsætning til at gå kl. 16.00.

Samtidig er vi også en global advokatvirksomhed med en global samarbejdsflade og internationale kunder, så dedikeret og ambitiøs i en anden versioner den, hvor en jurist er til rådighed, selvom mødet ligger efter kl. 18.00. Martin Lavesen, Managing Partner, udtaler:

*“I DLA Piper har vi en ambition om at være en fantastisk arbejdsplads og sætte nye standarder for trivsel i branchen. Det kan måske lyde som en kliché, men er ikke desto mindre den ambition og ledestjerne, vi bestræber os på at tænke ind i alle medarbejderforhold; kultur, udvikling, karriere og ligestilling for at nævne nogle af de vigtigste. En*

*arbejdstids- og vederlagsmodel for jurister, der er i harmoni med tendenserne, er et af mange skridt mod at indfri ambitionen.”*

Baseret på dialog med vores medarbejdere har vi udformet tre nye arbejdstids- og vederlagsmodeller, som imødekommer de mange forskellige livssituationer og deraf behov og ønsker, vi har lyttet os frem til. Modellerne indeholder flere aspekter og afspejler fx også, at vores jurister lægger vægt på muligheden for at kunne dedikere en del af arbejdstiden til interne udviklingsprojekter og pro bono-arbejde. De tre nye arbejdstids- og vederlagsmodeller kan kort beskrives som følger:

- En model som imødegår jurister, der prioriterer fast arbejdstid og for hvem sikkerheden for at kunne gå på et bestemt tidspunkt, er det afgørende forhold.
- En model hvor friheden til at tilrettelægge arbejdstiden fleksibelt på tværs af uger er den vigtigste faktor, fordi det eksempelvis passer bedst i familier med deleordninger, hvor partneren rejser meget, eller hvor man blot har en ambition om at være en dygtig og værdifuld advokat uden nødvendigvis at skulle arbejde væsentligt mere end normal arbejdstid.
- En model som imødekommer og anerkender jurister, der gerne vil have en høj arbejdsintensivitet, fordi det passer til deres ambitionsniveau og / eller giver mulighed for at optimere egen indtjening.

Uanset hvilken model en jurist i DLA Piper vælger, er der ikke tale om et statisk valg – en af grundtankerne bag den nye arbejdstids- og vederlagsstruktur er netop, at den skal afspejle, at vores behov og prioriteringer skifter i takt med de livsfaser, vi befinder os i.

[1] Fremtidens jurist, 2022, Brancherapport, Karnov Group