
SÅDAN FASTHOLDER KROMANN REUMERT SINE TALENTER MED EXPECT

22.1.2019

"Advokatbranchen står i disse år over for et vigtigt skifte, når det gælder ledelse," skriver Djøf i en nyligt udgivet artikel. Netop dette skifte har de seneste år været i fokus hos Kromann Reumert med lanceringen af medarbejderudviklingskonceptet EXPECT. Et koncept, der blandt andet bidrager til at udvikle og holde på spirende talenter.

Mandag den 21. januar 2019 udgav Djøf-bladet en artikel på sin hjemmeside, hvori Mathias Krarup, formand for Djøf Advokat, argumenterer for, at den partnerdrevne og -ejede struktur er en udfordring for fokuset på ledelse.

Denne udfordring har vi taget op hos Kromann Reumert, hvor der netop stilles krav til udviklingen af advokaternes ledelseskompetencer – og også partnernes.

Udvikling med mening og formål

HR-chef i Kromann Reumert, Birgitte Brix Bendtsen, nikker genkendende til en af artiklens pointer om, at mange firmaer konfronteres med den yngre generations ønske om en mening og formål med deres arbejde:

"Vores evalueringer viser tydeligt, at vores unge kollegaer vælger os på grund af vores store fokus på deres faglige og personlige udvikling. Og det er ikke blot vores evalueringer, der viser dette – det blev også understreget i sidste års opgørelse fra Universum, der kårede os som de jurastuderendes foretrukne arbejdsplads," siger hun.

I artiklen fra Djøf opfordres der til, at mere erfarne advokater skal agere ledere i dagligdagen – det gør de hos os. Eksempelvis har vi oprettet et lederforum for vores directors, der mødes og sparrer med hinanden om netop ledelseserfaringer og udviklingen af både dem selv og deres yngre kollegaer.

"Som mere erfaren jurist er en del af mit ansvar at være en god rollemodel og være med til at udvikle vores yngre jurister. Det giver mig et kick at være med til at udvikle en kollega og følge transformationen fra ung jurist til flyvefærdig rådgiver," fortæller Maria Holst Levin, director og deltager ved januars Directors Forum.

Fra "good luck" til skræddersyede muligheder

"I gamle dage fik man sin bestalling, og så var det ellers 'good luck'. I dag vil vi gerne sørge for at tydeliggøre forventningerne og udfordringerne, for det skaber et langt større ejerskab og motivation til at tage ansvar," udtaler managing partner Arne Møllin Ottosen til artiklen.

I praksis har det udmøntet sig i vores karrieretrin, der strækker sig fra fuldmægtig til advokat, senioradvokat, director og partner. Til hvert trin følger et

Kontakt

Arne Møllin Ottosen
Managing Partner

Direkte: +45 38 77 44 66
Mobil: +45 20 19 74 62
ao@kromannreumert.com

Birgitte Brix Bendtsen
HR-chef

Direkte: +45 38 77 42 00
Mobil: +45 24 86 00 35
bbb@kromannreumert.com

KROMANN REUMERT

ledelsesudviklingsforløb, der indebærer en øget indsigt i egen ledelsesstil, udvikling af samtale- og feedbackteknikker og undervisning i situationsbestemt ledelse og herunder at uddelegere de rette opgaver til de rette kollegaer.

Arne Møllin Ottosen peger også på et andet skud på EXPECT-stammen: mentorordningen.

"Vi har igangsat et mentorforløb mellem de nyere advokater og udvalgte directors og partnere, hvor de kan sparre om alt fra ambitioner til work-life-balance. Inspireret af vores medarbejdere bygger vi kontinuerligt på ledelsesudviklingsforløbet, fordi vi kan se, at tiltagene gør en stor forskel," fortæller han.

I 2018 modtog Kromann Reumert prisen som European Law Firm of the Year af branchemagasinet The Lawyer, blandt andet på baggrund af vores investeringer i vores medarbejderudviklingsprogram. [Læs hele nyheden.](#)

[Læs artiklen i Djøf: Fokus på lederskab skal holde på unge advokattalenter](#)