

IN THE SPOTLIGHT

Innovativt ledarskap och framtidens strategi med Jan Dernestam på Mannheimer Swartling

I dagens artikel tar Liv Gorosch, Senior Partner på Navigio, oss med bakom kulisserna i sin vardag. Denna gång möter hon Jan Dernestam, VD för Mannheimer Swartling, som leder en av Sveriges mest framstående advokatbyråer – gång på gång rankad som den mest attraktiva arbetsplatsen för jurister. Under hans ledning har byrån inte bara behållit sin position som branschens toppaktör, utan också ständigt utvecklat en företagskultur präglad av samarbete, innovation och hållbarhet. Liv får här en inblick i de nyckelfaktorer som driver byråns framgång, Jans egna ledarskapsprinciper samt hans syn på framtidens utmaningar och möjligheter för advokatbranschen.

Mannheimer Swartling rankas år efter år som den mest attraktiva advokatbyrå att arbeta på. Vilka nyckelfaktorer ser du som avgörande för att skapa en framgångsrik och attraktiv arbetsplats?

Jan Dernestam förklarar att den viktigaste faktorn bakom Mannheimer Swartlings framgång inte bara är företagets starka rykte utan framförallt dess företagskultur. Han menar att en av de viktigaste anledningarna till att byrån år efter år har rankats som den mest attraktiva arbetsplatsen för jurister är just den kollegiala och stöttande miljön som har byggts upp genom åren.

"Vi har haft privilegiet att studenter i Universums undersökning har röstat fram oss som den mest attraktiva advokatbyrå i 23 år i rad. Men vi kan inte luta oss tillbaka och vara nöjda. Vi måste hela tiden utveckla oss och tänka nytt, annars är våra duktiga konkurrenter snabbt ikapp oss", säger Jan.

Han betonar att byrån är den enda i Sverige som tillämpar det som kallas Pure Lockstep, vilket innebär att alla delägare delar lika på vinsten varje år – utan att hänsyn tas till hur mycket man arbetar eller fakturerar. Detta skapar en fantastisk kollegial arbetsmiljö där alla hjälps åt och motiverar varandra att nå gemensamma mål.

"Det gör att våra medarbetare kan lägga tid på affärsutveckling, ledarskap och pro bono-arbete utan att känna stress över att nå en viss intäktsnivå", säger Jan.

Hur skulle du beskriva din ledarstil, och vilka principer anser du är viktigast för att bygga en stark och hållbar företagskultur?

När det gäller ledarskap understryker Jan att han inte gillar att recensera sig själv – det får andra göra. Däremot menar han att det viktigaste när man leder ett kunskapsföretag är att skapa en arbetsmiljö där medarbetarna känner sig hörda, trygga och uppskattade.



Liv Gorosch, Navigio och Jan Dernestam, Mannheimer Swartling

"Det jag tycker är viktigast om man leder ett kunskapsföretag där medarbetarna är företagets enda tillgång, är att ha ett empatiskt, inlyssnande, inkluderande och coachande ledarskap", säger han.

Jan lyfter fram att hans ledarskap handlar om att skapa en långsiktigt hållbar och trygg arbetsmiljö för de högpresterande människor som arbetar på byrån.

"Vi anställer extremt högpresterande människor och vi måste ta hand om dem. Vi måste skapa en miljö där de, trots en hög arbetsbelastning, mår bra och får tid att ta hand om sig själva – och dessutom ha roligt på jobbet", förklarar han.

Han poängterar att det handlar om att få medarbetarna att känna sig som generösa lagspelare som tillsammans bygger varumärket Mannheimer Swartling ännu starkare.

Mångfald och inkludering är alltmer centrala frågor i näringslivet. Hur arbetar ni på Mannheimer Swartling för att främja en mer diversifierad och inkluderande arbetsmiljö?

Jan påpekar att partnerägda företag, som advokatbyråer, inte alltid har haft ett starkt track record när det gäller mångfald och inkludering. Men i dag ser det helt annorlunda ut, och han betonar att det är nödvändigt för företag att återspegla samhället i stort. En mångfaldig arbetsmiljö är inte bara en moralisk fråga, utan också en lönsamhetsfråga.

IN THE SPOTLIGHT

"Alla vet att företag som har en stor mångfald är mer lönsamma än de som inte har det", säger Jan.

Han berättar att Mannheimer Swartling har satt ett mål för att uppnå jämställdhet bland delägarna – ett mål som kallas 40/40/20. Detta innebär att senast år 2032 ska minst 40% av delägarna vara kvinnor, 40% män och 20% ska vara en flexibel kvot.

Jan menar också att man måste gå bortom jämställdhet och även fokusera på mångfald i ett bredare perspektiv. För att främja detta är han själv aktiv i projekt som *CEOs for D&I*, ett initiativ som syftar till att öka mångfalden och inkluderingen både inom hans eget företag och i näringslivet i stort.

"Jag är också involverad i vårt eget projekt som heter Studera för Livet, ett studie- och mentorsprogram som hjälper gymnasieelever från utsatta områden att nå högre akademiska studier. På sikt hoppas vi att detta kan leda till ökad mångfald och inkludering på svenska universitet och i näringslivet", berättar Jan.

Juridikbranschen är känd för sitt höga tempo och höga krav. Hur balanserar ni ambition och prestation med medarbetarnas välmående och långsiktiga hållbarhet?

Jan återkommer till att det viktigaste bakom Mannheimer Swartlings framgångar är företagets medarbetare. För honom är det avgörande att tilltala, utveckla och behålla de bästa talangerna, vilket inte är möjligt om medarbetarna inte mår bra och trivs. Han är medveten om att arbetsplatsen ibland kräver mycket stora arbetsinsatser i en intensiv miljö, men han betonar att det är företagets ansvar att säkerställa att medarbetarna både kan hantera de stressiga perioderna och få den återhämtning de behöver.

"Vi är fullt medvetna om att en arbetsplats som denna ibland kräver stora insatser och höga prestationer. Det är vår skyldighet som arbetsgivare att se till att våra medarbetare kan hantera perioder av intensiv arbetsbelastning samtidigt som de får möjlighet till återhämtning", säger Jan.

Han påpekar att företaget anordnar utbildningar inom mindfulness, stresshantering, sömn och träning för att säkerställa bästa möjliga förutsättningar för medarbetarnas hälsa och välmående.

Jan lyfter också fram att den moderna ledarskapsrollen innebär att vara sårbar och visa att även ledare ibland tycker att arbetet är utmanande. Genom att visa detta öppet kan man skapa en arbetsmiljö där alla stöder varandra, utan intern konkurrens och prestige.

"Vi vill inte ha en gammal macho-kultur där det är prestige att jobba dygnet runt och att ställa in privata aktiviteter. Om arbetet blir intensivt, är det vår skyldighet att göra allt vi kan för att våra medarbetare ska må bra och dessutom ha roligt på jobbet", säger han.

Vilka utmaningar och möjligheter ser du för advokatbranschen de kommande åren, och hur förbereder ni er för att ligga i framkant?

Jan anser att en av de största utmaningarna för advokatbranschen är att fortsätta attrahera de bästa och mest talangfulla juridikstudenterna. För att kunna ligga i framkant på lång sikt är det grundläggande att rekrytera de bästa talangerna, men det handlar också om att hela tiden utveckla byråns tjänster och förmåga att möta nya behov.

"Vi måste hela tiden utveckla våra tjänster och ligga ett steg före våra konkurrenter. För oss handlar det om att förutspå vad våra klienter kommer att behöva hjälp med i morgon", säger Jan.

För att hålla sig konkurrenskraftiga har Mannheimer Swartling varit pionjärer inom flera områden. De var till exempel den första byrån i Norden att anställa en hållbarhetschef 2014, följt av en chefsekonom 2017, och i år anställdes en geopolitiskt rådgivare.

"För att vara i framkant måste vi disrupta oss själva och vårt sätt att tänka", förklarar Jan.

En viktig del av denna framtidsinriktade strategi är AI. Förra året köpte Mannheimer Swartling ett AI-företag och anställde grundaren som AI-chef. De utvecklar nu egna digitala verktyg som enligt Jan är kraftfullare än de flesta applikationer på marknaden.

"AI kommer att vara en game changer för hur vi arbetar och för hur vi kan erbjuda våra klienter ännu bättre och mer effektiva lösningar", säger Jan.

En annan del av deras strategi är *MSA Innovation Lab*, som de har drivit i sex år. Labbet består av tre delar: en inkubator för legal-tech startups, den egna AI- och digitala utvecklingen samt samarbeten med forskare för att stärka kopplingen mellan akademi och näringsliv. Denna kombination av innovation, forskning och teknik gör att Mannheimer Swartling inte bara möter dagens behov utan också är förberedda för framtidens utmaningar.

