

A woman in a white coat and black shoes is walking past a car. She is holding a black bag handle. The image is overlaid with a blue tint.

Delphi

I samband med internationella kvinnodagen presenterar vi:

**Delphi role
models.**

Innehåll

Förord	3
Karin Elliöth Olsson	5
Elisabeth Werner	8
Agnes Hammarstrand	11
Annika Melin Jakobsson	14
Frida Rydin	18
Cecilia Lundh	21
Sophia Lagerholm	24
Elisabeth Eklund	27

Förord

Internationella kvinnodagen.

En dag då vi vill ta tillfället i akt att särskilt uppmärksamma och lyfta fram några av våra kvinnliga förebilder hos oss på Delphi. Kvinnor som har olika roller, olika erfarenheter och olika bakgrunder. Det de har gemensamt är att de gör karriär på advokatbyrå.

Vi vill inspirera dig till en karriär på advokatbyrå. Vi vill visa på några olika karriärvägar och roller som finns, och dela med oss av tips och råd som vi önskar att vi hade fått längs vägen. Vi vill visa att det går att arbeta på advokatbyrå och samtidigt få barn och prioritera familjen, eftersom det är något som vi fortfarande får många frågor om när vi möter studenter. Vi anser inte att det är svårare att göra hos oss än på någon annan arbetsplats.

Att jämna ut ojämlikheter är givetvis ett strukturellt problem och aldrig upp till en enskild individ, man var och en kan skapa de bästa förutsättningarna för sig själv och sin karriär utifrån rådande läge. Det här är därför berättelser om några kvinnor som förhoppningsvis kan bana väg för andra personers framtida karriärer på advokatbyråer.

Jämställdhet på Delphi

På Delphi har vi i många år arbetat aktivt med jämställdhetsfrågor. Det är ett långsiktigt arbete som behöver vara strategiskt och ske på flera plan samtidigt för att ge effekt. Vi är väl medvetna om att vi inte är bäst i klassen och vi har en lång väg att vandra innan vi har en jämn könsfördelning på ledande positioner och i organisationen i övrigt. Vi har endast X % kvinnor i chefsposition, vilket inte på något sätt är föredömligt, men vi arbetar aktivt för att förbättra våra siffror och vi vill skapa en mer jämställd arbetsmiljö för alla personalgrupper.

Läs gärna mer om hur vi jobbar med jämställdhet och mångfald på vår [hemsida](#).

57%

kvinnliga
medarbetare

xx%

kvinnliga
chefer

19%

kvinnliga
partners

31%

kvinnor i
styrelsen

83%

kvinnor i
ledningen



Karin Ellioth Olsson

HR & Talent Manager

**“Lorem ipsum dolor sit amet,
consectetur adipiscing elit.
Aenean commodo ligula eget.”**

1989 var Delphi en liten affärsjuridisk advokatbyrå med unga delägare som vågade sticka ut och ville driva Sveriges modernaste advokatbyrå. Ambitionen att bygga en modern byrå med nya arbetssätt var något av motsatsen till vad som gällde i advokatvärlden på den tiden. Det lockade Karin Ellioth Olsson, som såg Delphis annons – bara det var ovanligt i slutet på 80-talet – och sökte jobbet som biträdande jurist. När Karin började var de fyra biträdande jurister, och vi kan avslöja att två av dem är kvar idag.

Karin jobbade på Delphi i ett par år och via en roll på ett utbildningsföretag nischat mot jurister och ett internship på en advokatbyrå i New

York, hamnade hon sedan på en mellanstor affärsjuridisk byrå och blev advokat. Därefter flyttade Karin till Tyskland med sin man och började jobba med leasingfinansieringar för tåg, tunnelbana och kraftverk på en multinationell verkstadskoncern. När de flyttade vidare till Zürich för nya tjänster inom koncernen blev Karin gravid med deras tredje barn, hon bestämde sig då för att vara hemma med barnen under de kommande åren som de fortfarande skulle bo utomlands. Familjen hann också med en flytt till São Paulo i Brasilien innan de kom hem till Sverige igen 2005.

– Jag blev grym på att skruva ihop Ikea-möbler

under åren utomlands, skrattar Karin. Vi flyttade mycket och köpte alltid möblerna på Ikea, det känns som att det var ett konstant skruvande under tio års tid – men nu är jag proffs!

På ett bananskal halkade hon in på HR

Hemma i Sverige igen blev Karin kontaktad av grundaren till advokatbyrån som hon hade arbetat på innan de flyttade utomlands, och de ville ha någon som kunde hjälpa dem med både kommunikation och personalfrågor.

– Jag insåg när jag kommit hem igen att jag inte skulle jobba med juridik, efter att ha varit borta så pass länge skulle det vara svårt att komma tillbaka. Det hinner hända väldigt mycket under en så lång tidsperiod när man inte har hållit sig à jour med juridiken, därför kändes det aldrig aktuellt för mig att gå tillbaka till rollen som advokat. Så jag tackade ja till erbjudandet om att börja jobba med HR, och på den vägen är det.

Sedan dess har Karin jobbat med HR och talent management på olika advokatbyråer. För hennes del blev det mycket learning by doing i början. Då var det vanligt i branschen att det var en delägare som vid sidan om klientarbetet var ansvarig för personal och rekrytering, det gjorde att det inte riktigt fanns en HR-organisation på plats. Karin fick börja med att sätta upp strukturer och processer för bland annat employer branding, rekrytering och kompetensutveckling. Hon upplever att hon har en stor fördel i att hon är jurist och känner till advokatbranschen inifrån.

– Det blir enklare om man förstår organisationen och branschen, det gör att man vet vad som kommer att fungera och inte. I kontakt med studenter vet jag till exempel exakt hur och vad man arbetar med inom de olika rättsområdena, jag har redan från start med mig nödvändig bakgrundsinformation som absolut inte är omöjlig att skaffa sig som icke-jurist, men det tar längre tid. Däremot saknade jag ju istället HR-bakgrund, därför har jag under åren gått olika utbildningar inom HR, det behövs om man ska jobba med personal. Men jag tycker absolut att min bakgrund har varit, och är, till stor nytta.

Idag är Karin tillbaka på Delphi som HR & Talent Manager i Stockholm. Det innebär att hon är HR-chef och ansvarig för rekrytering, employer branding, kompetensutveckling, on boarding och off boarding.

– Det är ett jätteroligt jobb, jag lär mig nya saker hela tiden. Jag uppskattar att man får utrymme

att komma med sina tankar och idéer, sen kanske ledningen inte alltid köper precis allt – men det är högt i tak på det sättet att man alltid kan föra fram sina förslag. Branschen är under stor utveckling just nu inom många områden, jobbar man då på en större byrå som Delphi som är väldigt progressiv så finns det verkligen potential att påverka, förändra, förbättra och utveckla, det tycker jag är jätteroligt. Jag gillar också människor och är väldigt social, så det passar verkligen mig att jobba med människor på det här sättet.

En mer jämställd bransch

Som HR-chef är Karin är ytterst delaktig i vårt jämställdhetsarbete och hon har en tydlig bild av vad hon tror krävs för att vi ska få en mer jämställd bransch.

– Det handlar om flera olika saker. Vi måste få fler kvinnliga delägare som kan agera förebilder och visa att det går, det krävs att det är jämställt hemma och att ens partner tar lika stort ansvar för att hämta, lämna, vabba, laga mat, tvätta och städa, och vi behöver göra delägarskapet mer attraktivt för att fler kvinnor ska vilja bli delägare – jag upplever att många unga idag inte vill vänta i tio år på ett delägarskap och då väljer dem hellre en annan väg. Det är också viktigt att tidigt visa de biträdande juristerna vad som krävs i en senior roll på byrå och ge dem utbildning och stöd i till exempel marknadsföring och att bygga upp sitt nätverk, för att de ska förstå att det ingår i rollen och ge dem möjligheten att lära sig det tidigt.

– Vi har ett stort problem i att vi förlorar seniora kvinnor. De går ofta till bolag och det är inte alltid så att de får jobba mindre, men deras arbetsdagar kanske blir mer förutsägbara och de slipper sälja och marknadsföra sig. Det är en utmaning för oss som arbetsgivare att underlätta för våra medarbetare att kombinera konsultrollen med familjeliv eller fritid och vi tycker att det är jätteviktigt att ge förutsättningar för balans i livet. Vi har genomfört många åtgärder som har gjort det bättre, ett konkret exempel är att varje team har fått en staffingansvarig som ska se till att arbetet fördelas så jämnt som det går och vi har infört ett system för att rapportera varje persons arbetsbelastning för att försöka få till en jämnare arbetsfördelning i gruppen.

Vi fokuserar oftast på vad som inte har hänt och vad vi saknar, men Karin som har varit med i branschen ett tag vill framhäva att det också har blivit stora förändringar. Antalet kvinnliga delägare

och kvinnor i ledningen på de affärsjuridiska byråerna har ökat och det har även blivit mer jämställt i hemmen, det är fler män som tar ut föräldradedighet och vab. Det här gör att det blir en mer jämställd miljö på byråerna, vilket också skapar goda förutsättningar för det fortsatta arbetet framåt.

– Den största skillnaden mot när jag började på byrå, är att det inte fanns någon form av fadder- eller mentorskapsprogram, det fanns inget utbildningsprogram, ingen coaching eller

utvecklingssamtal, man fick bara börja jobba och hoppas att det man gjorde var bra. Där har branschen utvecklats otroligt mycket på ett positivt sätt, som också skapar förutsättningar för jämställdhet. Idag värnar man om sina anställda och vill att de ska vara kvar och utvecklas på ett helt annat sätt än då. Branschen i stort har blivit mycket bättre, även om vi fortfarande kan göra mer. Det känns roligt att ha varit en del av den utvecklingen och att ha varit med och bidragit till att sätta HR på kartan.

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aenean commodo ligula eget.”

Karins bästa tips till studenter:

- Försök att läsa retorik eller argumentationsteknik vid sidan av juristlinjen. Man lär sig inte så mycket om det när man pluggar juridik, men det är något du kommer att ha stor nytta av när du kommer ut i arbetslivet.
- Fundera över vad du är intresserad av och tycker är roligt, det kommer att guida dig i rätt riktning. Om du till exempel vill jobba på en affärsjuridisk byrå så behöver du vara affärsinriktad och tycka att det är roligt att nätverka.
- Det finns hur många karriärmöjligheter som helst förutom att bli domare, åklagare och advokat. Du kan jobba som bolagsjurist, med compliance på bank, på en start-up, en ideell organisation, med upphandling på en myndighet eller kommun, på ett försäkringsbolag eller med arbetsrätt på en arbetsgivarorganisation. Det finns också massvis av möjligheter till helt andra yrken, jag vet jurister som idag jobbar med inköp, ekonomi, HR, kommunikation, utbildning, management consulting – det finns verkligen hur många möjligheter som helst bara man tittar utanför boxen!

A portrait of Elisabeth Werner, a woman with long blonde hair, smiling. She is wearing a dark blazer over a light-colored top. The background is a blurred outdoor setting with greenery and warm-toned lights.

Elisabeth Werner

Counsel och Advokat - Miljörätt

– Jag har världens roligaste jobb, utbrister Elisabeth under intervjun.

Hon hade turen att redan som ung veta att hon ville bli jurist, och lyckligtvis visade det sig passa henne perfekt när hon väl började på

juristlinjen. Efter examen ville hon sitta ting och sökte aktivt till en domstol som hade mark- och miljödomstol (dåvarande miljödomstol). Det var ett val som grundade sig delvis på ett intresse för naturkunskap och miljö – hur allt hänger ihop – och delvis ett strategiskt beslut då

Elisabeth anade att det kunde bli en eftertraktad kompetens i framtiden. Hon fick en kombinerad tingsjämsgöring på Vänersborgs tingsrätt och miljödomstolen, och där fick hon på riktigt upp intresset för miljöretten.

– Efter tinget började jag på en affärsjuridisk byrå. Som ung jurist får man ofta arbeta ganska brett, vilket jag även gjorde, men efter hand blev det mer och mer inriktning mot fastighetsrätt för mig. I efterhand har det varit perfekt, eftersom fastighetsrätt och miljöretten ofta går hand i hand. I fastighetstransaktioner till exempel så kommer miljöretten ofta in som en del i transaktionen, eller om du behöver söka tillstånd för en verksamhet så kanske du måste arrendera mark, då är det bra att ha den biten med sig. Efter några år på byrå blev det möjligt att specialisera sig och jag valde då att satsa på miljöretten som jag tycker är absolut roligast och sedan 2010 har jag arbetat heltid med det.

Efter att ha jobbat på två olika advokatbyråer i cirka tio år ville Elisabeth testa något annat. Hon var intresserad av rollen som bolagsjurist för att få ett annat perspektiv och vara med hela vägen från beslutsfattandet, till att driva igång ett projekt och sedan slutföra det. Det var också otroligt

spännande och intressant att få vara delaktig i de affärsstrategiska besluten på ett tidigt stadium.

– Det var väldigt lärorikt att vara på bolag för att få se att juridik bara är ett av flera verktyg för att hitta vägen framåt – det är inte det som betyder mest. På en advokatbyrå kretsar mycket kring juridik, medan juridik på ett bolag bara är en av pusselbitarna. Det är en otroligt bra erfarenhet att få beställarens perspektiv och inse vad som är viktigt för klienten när de köper juridiska tjänster. Jag har stor nytta av det i min roll som rådgivare idag.

Variation och utmaning ger stimulans

När Elisabeth några år senare blev kontaktad av Delphi hade hon inga tankar på att lämna sin roll som bolagsjurist, men allt eftersom samtalen med Delphi löpte på, blev hon mer och mer nyfiken. Elisabeth uppfattade Delphi som en modern byrå med sunda värderingar och fokus på jämställdhet. Hon tyckte att det kändes som en klockren match för henne och det gjorde att hon valde att ansluta till oss.

– Jag kan verkligen rekommendera alla att arbeta på advokatbyrå, det är otroligt stimulerande och varierande – ingen dag är den andra lik. Du

“Jag har världens roligaste jobb”

blir väldigt allmänbildad genom att få möta så många människor och få lära känna olika företag och branscher. Du utmanas hela tiden, vilket jag tycker är utvecklande. Hos oss på Delphi är det dessutom väldigt trevlig stämning och vi har en härlig gemenskap!

Advokatrollen är i mångt och mycket anpassningsbar, även om kravet på tillgänglighet ibland får gå före ens fritid.

– Det som gör arbetet roligt och varierande är variationen på ärenden och att du ofta får vara en del i komplexa ärenden som måste lösas för klientens bästa. Det är inget 8–17-jobb på byrå och det ska man vara medveten om. Det är inte heller så att man jobbar tolv timmar om dagen varje dag, men man behöver vara beredd

på att hugga i när det väl behövs. Hur och vad man skulle prioritera arbetsmässigt var i början en utmaning, men det är något som faller sig naturligt ju längre man jobbar.

Arbete och familj är inget motsatsförhållande

– Det är verkligen en gammal syn som lever kvar, att det inte skulle gå att ha barn samtidigt som man jobbar på advokatbyrå. Om man har barn så är det ett livspussel, oavsett var man jobbar. Det spelar ingen roll om du är advokat, ekonom eller läkare. För mig funkar det bra eftersom jag kan styra relativt mycket över min egen tid, kan hämta barnen, umgås med dem och sen slå på datorn igen när de har lagt sig.

– Jag har mött förutfattade meningar om att

man inte både kan satsa på karriären och vara en bra närvarande förälder – som att det finns ett motsatsförhållande mellan dessa. Det är beklämmande att höra, för det är ju så mycket annat som spelar in. Jag skulle säga att planering är A och O.

Förebilder är något som Elisabeth tycker är viktigt, både som inspirationskälla och för att se att det går att ta sig långt i karriären på grund av sin kompetens snarare än något annat. Det är

självklart viktigt att som kvinna ha bra kvinnliga, men även manliga, förebilder som visar vägen för yngre medarbetare.

– Erica Nobel, som är delägare på Delphi och jobbar med miljö rätt, är och har tidigare varit en förebild för mig. Det är stimulerande och roligt att arbeta tillsammans med Erica som är så driven, kompetent och respekterad inom miljö rätten och som lagt grunden för miljö rättsgruppen där den är idag på Delphi. Det är väldigt inspirerande!

Elisabeths bästa karriärsråd

- Glöm inte att ha roligt på vägen under tiden du pluggar och därefter! Har man roligt på jobbet och känner ansvar för de ärenden man arbetar i gör man oftast mycket bra ifrån sig också. Som man brukar säga ”har man roligt på sitt jobb behöver man inte arbeta en enda dag till i sitt liv”.
- Ha gärna en mentor (kan även vara informell), någon som du ser upp till och som man kan prata med om funderingar man har kopplat till karriären. Var inte rädd för att fråga för att du tror att du skulle bli en belastning, utbytet kommer att vara utvecklande för din mentor lika mycket som för dig som adept.

Agnes Hammarstrand

Partner och Advokat - Tech & IP

– Är det okej om vi tar intervjun i farten, när jag transporterar mig för att spara tid?

Agnes kalender är väldigt uppbokad, och hon vill få så mycket tid som möjligt till sina klienter och kollegor som behöver stöttning. Förutom klientarbetet och att driva verksamheten framåt genom att vara engagerad som gruppchef för Tech & IP-gruppen i Göteborg är hon en flitigt anlita föreläsare och talare på konferenser, hon deltar i studentevent och mässor, hon håller seminarier och workshops, engagerar sig som handledare för ett stort antal kollegor, blir inbjuden att delta i paneler, skriver artikelsier om jämställdhet, och har tre små barn.

– Jag har väldigt mycket energi och älskar mitt jobb! Jag har tre barn som jag vill umgås med, då krävs det noggrann planering och struktur för att få det att gå ihop med allt annat jag åtar mig. Det hade så klart inte gått utan min man. Det är oerhört viktigt med såväl en stöttande partner som stöttande kollegor för att kunna ha både ett bra arbetsliv och ett bra familjeliv. Jag har tur att vi har ett så pass bra klimat på byrån, vi ställer upp för varandra vilket gör att alla också trivs väldigt bra.

Innan Agnes började på Delphi arbetade hon på en annan advokatbyrå. Där hade hon en handledare som kom att betyda mycket för hennes karriär och hennes eget ledarskap.

– Han lät mig ta mycket eget ansvar, jag fick ta för mig, ta egna initiativ och leda både klientmöten och ärenden. Det passade mig perfekt och gjorde att jag fick en brant utvecklingskurva.

Den ledarfilosofin präglar Agnes idag, hon försöker få varje person i sitt team att ta egna initiativ och våga prova saker. Hon är noga med att dela med sig av sina kontakter och coachar yngre kollegor i affärsmannaskap för att de tidigt ska lära sig att vara klientansvariga.

– Jag har med tiden blivit bättre på att se till vad varje person vill och inte förutsätta att alla vill samma sak eller har samma mål. Jag har tidigare tryckt på ganska mycket för att få de yngre att våga och det har varit både på gott och ont. Det har gjort att jag ibland har pushat någon som inte vill bli pushad, och i andra fall har det varit det som fått personen att ta nästa steg. Min drivkraft är att få mina kollegor att utvecklas och växa och min förhoppning är att få se flera av dem bli

partners på Delphi.

Viljan att förändra

Agnes brinner för jämställdhetsfrågor och hennes engagemang ledde till utmärkelsen Årets Justitia 2019, ett pris som tilldelas en person som gjort stora insatser för jämställdhet i juristbranschen. Tillsammans med sin kollega Emil Andersson skrev hon en artikelserie i branschtidningen "Legally Yours" där de delade med sig av tips för att få mer jämställda advokatbyråer.

– Jämställdhet handlar om att förändra normer, strukturer och omedvetna beteenden. Arbetet måste börja i ledningen och bland delägarna, hos de som faktiskt bestämmer. De måste ta frågan på allvar och viktigast av allt – de måste vilja ha en förändring.

Det är fortfarande långt ifrån en jämn könsfördelning på såväl Delphi som många av de andra stora affärsjuridiska byråerna. Agnes är långtifrån nöjd, men hon är ändå övertygad om att en karriär på advokatbyrå lämpar sig perfekt för både kvinnor och män.

– Att vara advokat och konsult är fantastiskt. Det är alltid nya puckar och roliga saker som händer hela tiden, det kommer nya frågeställningar, nya ärenden och man lär sig ständigt något nytt. Det blir aldrig tråkigt eller enformigt. Att jobba med

att få både människor och företag att växa är riktigt roligt. Har man rätt förutsättningar i form av stöttande kollegor och ett hållbart ledarskap som genomsyrar verksamheten så är utsikterna goda för alla som vill göra karriär på byrå.

Agnes menar att en startpunkt för att skapa förutsättningar för likabehandling är att bli medveten om omedvetna fördomar, "unconscious bias". Hon tror att det är få arbetsplatser som aktivt vill försumma kvinnor och premiera män, men att de genom omedvetna fördomar eller beteenden kan göra det ändå.

– Ett exempel på det är att män ofta rekryteras på potential, medan kvinnor rekryteras på kompetens. Vi måste bli medvetna om att vi alla har olika omedvetna beteenden och fördomar som inte grundar sig i fakta och som kan bidra till att kvinnor blir diskriminerade.

– Jag är en av dem som har gått i bränschen för att män och kvinnor på advokatbyråer ska ha samma möjligheter och många i branschen har betraktat mig som "radikal" och "jobbig" som har drivit på dessa frågor. Jag drivs av en vilja att förändra vår bransch och är stolt över att ha varit "jobbig" eftersom det har bidragit till en normalisering av ämnet som är nödvändig för att vi ska få till en större förändring.

Agnes bästa tips för att förändra strukturer:

- Jämställdhet måste vara på agendan i ledningen.
- Se till att börja göra någonting! Gör man ingenting annorlunda kommer inget heller att förändras, gör man någonting har man i vart fall börjat resan mot en förändring.
- Sätt upp konkreta åtgärder, med tydliga mål och en plan för vägen dit.
- Se till att engagera männen. Jämställdhet är en fråga för bägge könen
- Bli medveten om hur omedvetna fördomar, "unconscious bias", påverkar dig, i din roll och vad du behöver göra för att förändra ditt tankemönster.



“Jämställdhet handlar om att förändra normer, strukturer och omedvetna beteenden”

“För mig har ett jämställt förhållande och bra chefer varit en förutsättning för att lyckas”

Vare sig aktiemarknadsrätt eller bolagsrätt var en självklarhet för Annika. Den kurs hon ville gå när det var dags att välja första terminens fördjupningskurser gick inte. I väntan på att få läsa kursen tog hon istället en kurs i börsrätt och en i finansrätt.

– Jag föll direkt för börsrätten och finansrätten, som var en kombination av juridik, ekonomi, affär och strategi. En otroligt entusiasmerande professor, Per Thorell, gjorde dessutom ämnena än mer intressanta.

I slutet av 90-talet var det en förhållandevis liten grupp i Sverige som höll på med börsrätt överhuvudtaget, så när Annika tog examen tackade hon ja till ett erbjudande om att bli forskningsassistent vid sidan av sitt arbete på advokatbyrå. Studieförbundet Näringsliv & Samhälle (SNS) skulle göra en utredning om bankkrisen som hade varit under 80- och 90-talet och Annika fick frågan om att ingå i forskarteamet.

Resultatet av forskningen blev en pamflett för SNS och en bok, men en stor otålighet och ett resultatdriv gjorde att Annika lämnade forskarbanan bakom sig för att istället satsa på rådgivarrollen. Hon började arbeta i

transaktionsgruppen på Tisell, en advokatfirma som hade köpts upp av Ernst & Young. Efter något år bestämde sig Ernst & Young för att bygga upp en Capital Markets-grupp i Sverige och endast 34 år gammal fick Annika frågan om hon ville ansvara för uppbyggande och ledning av den nya gruppen. Den svenska Capital Markets-gruppen blev senare en nordisk enhet som Annika ansvarade för.

– Jag hade otroligt bra chefer som trodde på mig och gav mig möjligheter. Det har betytt extremt mycket för mig och min karriär. Jag tänker särskilt på en chef som aldrig ställde sig framför, utan hela tiden fanns i bakgrunden. Han öppnade massor av dörrar både för mig och för många andra av mina dåvarande kollegor som idag har fina positioner i näringslivet. Det fanns alltid en öppenhet för idéer. Hade du en idé som var genomtänkt och som du kunde argumentera för på ett bra sätt fick du full support att köra.

Hennes tidigare chef har varit, och är, en stor förebild för Annika när det kommer till ledarskap, hon är övertygad om att man lyckas allra bäst om alla i teamet lyckas och växer.

– Något av det absolut roligaste med det här yrket är när man kan bidra till att öppna dörrar



Annika Melin Jakobsson

Specialist Counsel - Capital Markets

och få yngre i teamet att utvecklas. Jag tror att vi som är mer seniora måste se det som en av våra primära uppgifter att hjälpa yngre kollegor att växa, och på så sätt bidra till att den affär vi har varit med att driva är bättre när vi lämnar den än när vi klev in.

Efter ett antal år på EY blev Annika approcherad av KPMG som också ville bygga upp en kapitalmarknadsenhet inom deras Deal Advisory. Annika lämnade då EY och började bygga upp den nya enheten på KPMG, som blev en av företagets mest lönsamma grupper. De arbetade i många stora ärenden, bland annat med stora separationer, nationella och internationella noteringar etc, där team med flera olika kompetensområden och nationaliteter ingick. Annika fick även en styrelsepost i KPMG. När hon lämnade KPMG hade hon byggt upp en verksamhet som gått från att endast vara med i slutfasen av en transaktion till att vara med från start till mål. De arbetade tätt med kunderna och hjälpte till med projektledning och en proaktiv strategi inför en eventuell notering eller separation/integration.

I år anslöt Annika till oss på Delphi efter en vilja att fortsätta utveckla tänket kring skräddarsydda team och kompetenser för att vara mer relevant hos klienterna.

– Det kan låta relativt basic, men jag tror att vi behöver vara mer lyhörda kring var klienten befinner sig och vilket stöd det finns behov av. Även att kunna agera mer som "senior advisor" och strategisksamarbetspartner till våra klienter är viktigt.

Konsultrollen är ett privilegium

När Annika inledde sin karriär var det få kvinnor som jobbade med transaktioner. Hon upplevde att många kvinnor, trots att de var intresserade, inte valde transaktionssidan av en rädsla för att en konsultroll och en transaktionsinriktning inte skulle kunna gå att kombinera med ett familjeliv.

– Jag kan tycka att det är synd att det var så få som vågade testa. Visst är det så att man måste vara flexibel i rådgivarrollen och att det stundtals är en hel del jobb, men till viss del handlar det om att våga sätta gränser och våga ta ansvar för sin egen situation. Jag är fullt medveten om att det inte alltid är lätt. Att vi idag pratar om work-life balance och att vi överlag börjar inse att ett team som består av olika kompetenser och personligheter oftast lyckas bäst är enormt positivt. Spännande är dock att debatten fortfarande till viss del kretsar kring att tjejer vill ha det "lugnare". Lite väl generaliserande tycker jag. Ofta tror jag det handlar om att man behöver flexibilitet och variation, vilket jag inte tror bara gäller för tjejer. Det ligger som sagt ett stort ansvar på oss som är mer seniora att se till att fler och snabbare steg tas i "rätt riktning" dvs för att skapa ett klimat och en arbetsplats som lockar.

Annika vill starkt rekommendera en karriär inom konsultyrket.

– Det är ett enormt privilegium att få lära sig nya saker varje dag och få se olika branscher, företag, kulturer, idéer, kunskaper och personer. Det är en förmån att hela tiden få nya infallsvinklar och utmana sin egen kunskap för att anpassa den

efter olika situationer. Det är samtidigt en stor utmaning med rollen, att ha förmågan att ställa om, vara förändringsbenägen och samtidigt ha integritet. Du behöver vara lyhörd för vilken situation du befinner dig i och vem du möter.

Under åren på EY och KPMG där Annika byggde upp kapitalmarknadsverksamheterna fick hon också två döttrar.

– Jag och min man bestämde tidigt att vår prioritet är familjen. Om arbetet någon gång på riktigt går ut över familjen så ska vi ha en öppen dialog och kunna säga ifrån. Det är lätt att säga, men jag upplever faktiskt att vi för det mesta lyckas ha en öppen dialog. Vi är jämställda när det kommer till familjen. Vi tar lika mycket ansvar och vi växeldrar varandra. När jag har mycket kliver han in och tar en större del av ansvaret hemma och tvärtom. Ett jämställt förhållande, om man lever i en relation, är för mig en förutsättning för att på ett bra sätt kunna kombinera familj med vilket arbete det än är! Båda måste kunna växa.

Chefer som leder vägen

Ytterligare en enormt viktig sak för Annika i hennes karriär har varit de chefer som har öppnat riktiga dörrar och inte gjort någon skillnad på person på grund av kön, utan valt rätt person till rätt plats.

– Om det ska ske en riktig förändring vad gäller jämställdhet i branschen så måste även männen engagera sig och vara ambassadörer för förändringen. Jag är kluven till kvotering men

tror att något konkret måste till för att det ska gå lite snabbare och hända något "på riktigt". Varför inte lägga in ett antal faktiska ageranden som partners blir bedömda på, till exempel hur man sätter samman sina team och hur diversifierad partnerkretsen är. Det är viktigt att vi vågar utmana varandra och vågar göra den här typen av åtgärder som skapar incitament för en förändring.

Något annat som Annika tycker är viktigt är att våga och våga göra misstag,

– Jag tycker inte man ska vara rädd för att göra fel, inom rimliga gränser givetvis. Många tjejer jag mött i min karriär har velat ha hängslan, livrem, flytväst och hjälm innan de vågat säga, tycka eller göra något. Killarna däremot är duktigare på att göra sig hörda utan tusen livlinor. Vi behöver våga mer, säga ifrån om vi tycker något är fel, sticka ut hakan och ta för oss. Partners och övriga seniora medarbetare har ett stort ansvar i att vara lyhörda och bygga ett klimat där man vågar göra eller säga fel – jag tror att det är då man får fram de bästa idéerna och bygger de bästa lösningarna.

Annika hade turen att i början av sin karriär ha chefer som tidigt gav henne rådet att vara väl påläst och förberedd men också stå på sig och våga. Det är ett råd hon vill förmedla vidare.

– Våga säg vad du tycker. Våga prova. Våga ha integritet och våga sätta gränser. Det är jätteviktigt för att du ska trivas både på arbetsplatsen och med dig själv.

Annikas förslag på konkreta åtgärder för att få en mer jämställd arbetsplats:

- Få männen att bli ambassadörer för förändringen.
- Sätt upp mätpunkter som partners utvärderas på, till exempel hur man sätter ihop team i projekt, hur blandad partnerkretsen är etc. Det behövs konkreta incitament för att förändra beteenden.

”Våga ha integritet och våga sätta gränser. Det är jätteviktigt för att du ska trivas både på arbetsplatsen och med dig själv”

Frida Rydin

Deputy Managing Director

Redan under högstadiet ville Frida bli jurist. Hon hade till och med så bråttom att hon läste in gymnasiet i snabbare takt och kom in på juristlinjen bara 18 år gammal. Efter examen började hon jobba på en mindre affärsjuridisk advokatbyrå, men det var inte riktigt som hon hade tänkt sig. Rollen som jurist passade inte henne [kan vi säga något om varför? Mer kreativt, bigger picture?], så efter ett år lämnade hon advokatbyrån för att starta upp en företagshälsovård tillsammans med sin bror.

– Vi köpte en befintlig läkarmottagning och anställde personal, skaffade kunder och utvecklade verksamheten. Det var en väldigt rolig tid som jag har stor nytta av idag, att få möjligheten att driva en verksamhet så tidigt i karriären lärde mig mycket om ekonomi, personalansvar... osv

Efter att ha drivit företagshälsovården ett antal år gick Frida vidare till fondbranschen och arbetade som executive assistant och compliance officer för nordan på ett stort internationellt fondbolag. I sin roll gav hon stöd till managing director för norra och södra Europa i form av bland annat extern ekonomisk rapportering, personalfrågor, planering av den dagliga verksamheten och skötte compliancefrågor för det nordiska kontoret.

Därefter fick Frida en roll som kontorschef på ett amerikanskt fastighetsbolag där hon ansvarade för ett etablera och bygga upp kontoret i

Stockholm. 2013 kom hon till oss på Delphi i en roll som administrativ chef, senare blev hon COO och idag är hon vice vd.

– Som vice vd är jag ytterst ansvarig för driften av den dagliga verksamheten och arbetar tätt med managing partner. **KOLLA ARBETSBEKRIVNING OCH Fyll PÅ MED DEN OFFICIELLA VERSIONEN :**

Frida har hunnit samla på sig många erfarenheter från olika branscher under sin karriär, och att vara öppen och våga prova saker är något hon särskilt vill förmedla till någon som är i början av sin karriär.

– Det är lite klyschigt, men alla erfarenheter är bra erfarenheter – även de dåliga. Jag tycker inte att man ska vara rädd för att prova saker, du får alltid med dig någon lärdom som berikar dig på något sätt. Passa på att sommarjobba, jobba extra eller göra praktik för att få testa olika arbetsplatser och roller för att till exempel förstå vad du värdesätter hos en arbetsgivare. Jag kan också varmt rekommendera att ta en utbytestermi om du kan. Jag pluggade själv 1,5 år i England och det utvecklar en mycket som person. Du lär dig stå på egna ben, lär känna nya kulturer och du får lära dig språk.

– Det är också viktigt att gå din egen väg och göra det som du själv tycker är roligt och inte fastna i något, bara för att man har vissa förväntningar på sig eller för att man har pluggat något specifikt. Livet är långt och man tillbringar

mycket tid på jobbet, så det är viktigt att ha ett arbete man trivs med. Jag är glad att jag vågade lämna jobbet på advokatbyrån för en annan karriär och inte stannade kvar bara för att jag hade satsat så mycket på att bli just jurist.

Juristlinjen är en bred och allmänbildande utbildning, vilket öppnar upp för många olika karriärvägar vad man än vill arbeta med.

– Du har alltid nytta av juridiska grundkunskaper, både privat och i arbetslivet. Jag, som idag arbetar på advokatbyrå, har en fördel i att jag har redan från start har en djup förståelse för verksamheten, våra tjänster och juristrollen.

Frida har nu jobbat på Delphi i sju år och trivs väldigt bra i advokatbyråmiljön. Hon uppskattar det sociala och den motivation som ständigt är närvarande.

– Det roligaste med att jobba på byrå tycker jag är att få jobba med alla trevliga, dedikerade och kompetenta kollegor. Eftersom vi är konsulter får vi också förmånen att träffa många spännande personer och företag, det blir många roliga och givande möten med olika människor.

En affärsjuridisk advokatbyrå är en högpresterande miljö där alla har höga krav på leverans och tidvis kan det vara mycket att göra.

Det ser Frida som en av de största utmaningarna med att jobba på byrå.

– Man måste trivas i en driven miljö, gilla att arbeta i ett högt tempo och inte ha något emot att förutsättningarna ibland förändras. I vår bransch kan det komma in ett ärende som gör att du måste planera om din dag helt. Vi är alla olika och trivs med att arbeta på olika sätt, så jag tror att man bör fundera över vilken arbetsmiljö man själv föredrar och utvecklas i.

– Flexibiliteten på byrå gäller ju dock båda vägar – förutom att man måste vara flexibel gentemot klient, så finns det en stor flexibilitet i arbetstider. Ibland jobbar man mer och ibland mindre, det finns inga fasta tider som du måste vara på plats på kontoret. Ju mer senior man blir på byrå, desto mer styr man över sin egen

tid. Behöver man gå tidigt kan man göra det och jobba hemifrån senare. Jag har själv två barn och givetvis är det ett pussel och ibland får man ta hjälp av barnvakter eller morföräldrar, men det funkar.

När det kommer till jämställdhet och hur vi ska få fler kvinnor i ledande positioner på advokatbyråer tror Frida att ett visst aktivt val, som kommer att ha stor inverkan, måste göras ganska tidigt.

– Ett viktigt råd till den som vill göra karriär och bilda familj är att välja sin partner med omsorg. Utan ett jämställt förhållande, där ni båda två tar lika stort ansvar för familj och hem, så kommer det bli svårare att få ihop det. Vi kommer inte ifrån att det här är en viktig utgångspunkt för att män och kvinnor ska kunna göra karriär på lika villkor, men det är lite tabu att prata om det.

“Våga gå din egen väg”

Fridas bästa tips till studenter:

- Om du får möjlighet att åka ett utbytesår – ta chansen!
- Passa på att prova olika arbetsplatser och branscher under studietiden genom till exempel extra-jobb, sommarjobb eller uppsatspraktik.
- Våga gå din egen väg.

Cecilia Lundh

Partner och Advokat - Företagsöverlåtelser

”Hur många timmar i veckan jobbar du?” är den vanligaste frågan som Cecilia får om sitt yrke.

– Visst kan det bli många timmar per vecka under vissa perioder och det är ofta aktiviteter som ligger före eller efter ”normal” arbetstid vilket gör att dagarna kan bli ganska långa. Det kan vara att jag håller i ett frukostseminarium, är på ett kvällsevening med klienter, går på en nätverksträff eller deltar på en konferens. Så i vissa perioder kan det absolut bli mer fokus på arbete än privatliv, men det finns också en flexibilitet i rollen som kan vara en stor fördel i vardagen.

För 12 år sedan bytte hon Stockholm mot Linköping och skatterätt mot företagsöverlåtelser. Sedan ungefär nio år tillbaka är Cecilia partner och numera även styrelseledamot i Advokatfirman Delphi i Östergötland.

– Jag tyckte att de flesta kurserna på juristlinjen var intressanta, men förstod ganska tidigt att det var affärsjuridik som jag skulle inrikta mig mot. Jag läste även en hel del EU-rätt (eller EG-rätt som det hette då) under mitt utbytesår på universitetet i Toulouse i Frankrike, eftersom Sverige ganska nyligen blivit medlem i EG.

Intresset för EU-rätt gjorde att Cecilia valde att skriva sin uppsats i skatterätt med ett EU-rättsligt perspektiv.

– Det som avgjorde hur mitt arbetsliv skulle starta var mitt val av uppsatsämne. Jag fick Kristina Ståhl som handledare, som numera är ledamot i Högsta förvaltningsdomstolen, och hon väckte mitt intresse för internationell beskattning och inspirerade mig till att söka jobb på revisionsbyrå

för att få arbeta med dessa frågor.

Efter examen började Cecilia därför arbeta som skattejurist på en av revisionsvärldens ”big four”. Efter två år kände hon att det var en bra tid för att sitta ting.

– Tingstjänstgöringen var en väldigt rolig och lärorik tid. Förutom att tingstjänstgöringen ger en värdefull kunskap och inblick i samhällets olika delar är det en bra skola för att lära sig att skriva olika typer av texter och bemästra ett arbetssätt som präglas av noggrannhet. Jag träffade också min man på tingsrätten, vilket så klart var en bonus!

Efter tingstjänstgöringen sökte sig Cecilia till advokatbyråvärlden och började jobba på skatteavdelningen på en affärsjuridisk byrå. Att börja på advokatbyrå kändes som ett naturligt steg, inte minst för att få möjlighet att prova på olika delar inom affärsjuridiken. När Cecilia och hennes man väntade sitt första barn bestämde dem sig för att flytta tillbaka till Linköping.

– Att det då blev Delphi var en självklarhet, då det är den ledande affärsjuridiska byrån i regionen och jag ville ju fortsätta jobba med affärsjuridik.

Cecilia tycker att det har varit väldigt lärorikt att prova på flera arbetsplatser och branscher och hon har stor nytta av de olika perspektiven hon fått med sig i sin roll idag.

– Jag har väldigt stor användning av de erfarenheter som jag har samlat på mig från olika arbetsplatser. Framförallt har jag lärt mig att hantera och förhålla mig till olika personlighetstyper och vara ödmjuk inför att

olika människor kan ha olika angreppssätt och inställning till en och samma fråga. Det är en viktig aspekt att ha med sig.

En ny tid med nya värderingar

När Cecilia började arbeta för snart 20 år sedan var det en annan tid och en annan kultur i branschen. Det var till exempel relativt ovanligt att män tog föräldraledighet i någon större utsträckning.

– Det har helt klart förändrats nu och det leder till, tror jag, att frågan om balans i livet och behovet av olika typer av karriärvägar inte bara är en fråga för kvinnor utan även för män. Det är av stor vikt att kulturer och strukturer på arbetsplatser måste vara öppna och lyhörda för medarbetarnas önskemål och situation, och att man tillsammans med medarbetaren planerar

på längre sikt. Min uppfattning är att många organisationer tänker alldeles för kortsiktigt. För oss finns jämställdhetstanken med naturligt i vår arbetsvardag, alla ska ha samma möjligheter oberoende av vem du är och vi ska hjälpa alla att utvecklas utifrån sina förutsättningar. Det tycker vi är en självklarhet i ett modernt, sunt och hållbart bolag.

Mötet med människor, variationen och teamkänslan är det som Cecilia uppskattar mest med att jobba på advokatbyrå, men det finns givetvis också utmaningar.

– Det roligaste med att jobba på advokatbyrå är få träffa så många olika människor, vi har förmånen att få möta personer med olika bakgrunder och kunskaper som arbetar på bolag i alla möjliga branscher. Jag drivs även av att

“Att jämställdhetstanken naturligt finns med i vår arbetsvardag tycker vi är en självklarhet i ett modernt, sunt och hållbart bolag”

hitta lösningar och bidra till att lösa klienternas problem. Det är aldrig långtråkigt på jobbet, och det kanske låter som en klyscha men den ena dagen är verkligen inte den andra lik, vilket gör det stimulerande. Jag trivs också med att jobba i team tillsammans med kollegor, vilket vi gör i stor utsträckning. För mig har det varit, och är fortfarande till viss del, en utmaning att räkna till för de olika åtaganden som jag har. Jag tycker att mycket är roligt vilket ibland leder till att jag tar på mig för många uppgifter. Det kan lätt bli så på advokatbyrå, eftersom det finns så mycket saker man kan engagera sig i och så många möjligheter. Det gäller att kunna prioritera för att navigera rätt.

Under sin karriär har Cecilia träffat på flera

personer som har inspirerat och stöttat henne och som har blivit förebilder i vissa avseenden.

– Det som är utmärkande för dessa personer är att de, på olika sätt, har utmanat mig och fått mig att växa genom att tro på mig och låta mig ta ett ansvar som ibland varit lite för stort eller gett mig en uppgift som varit lite för svår. Gemensamt har dock varit att de alltid funnits till hands om jag behövt hjälp eller vägledning, men de har fått mig att lösa uppgiften på egen hand. Så här i efterhand har jag förstått att det har utvecklat mig mycket och bidragit till att jag inte rädd för att anta nya utmaningar. Det har också präglat min egen syn på ledarskap och idag jag försöker utveckla yngre kollegor på samma sätt.

Cecilias bästa råd till någon i början av sin karriär:

- Våga ta mer plats! Vill du något – tveka inte att säga det! Det kan vara allt från att vilja vara med i ett internt projekt, jobba med ett specifikt rättsområde till att kommunicera att man vill (eller inte vill) bli partner. Det finns stora möjligheter att påverka sin egen utveckling och sin karriär på advokatbyrå vilket är en väldig fördel.
- Tänk på att arbetslivet är långt! Jag har – efter 20 år – bara kommit halvvägs. Många tror att man behöver åstadkomma allt mellan man är 30-35 år, "innan det är försent". Det kan röra sig om allt ifrån att göra karriär, renovera hus, skaffa familj, träna osv. Du behöver inte ha så bråttom, arbetslivet är väldigt långt och består av olika faser.



Sophia Lagerholm

Head of Digital & Innovation

Biträdande jurist, advokat, Head of Knowledge Management och Head of Digital & Innovation. Sophia har haft flera olika roller hos oss på Delphi. Direkt efter examen från juristlinjen satt hon ting vid Kristianstads tingsrätt och två år senare började hon på Delphi – det gör att hon i år firar 20 år med oss.

När Sophia började på Delphi bestod kontoret i Malmö av nio delägare och två biträdande jurister, det innebar att hon fick arbeta brett med många olika rättsområden. I början på 2000-talet fanns det ingen riktig struktur för kunskapsdelningen varken inom eller mellan kontoren, och det var något som Sophia saknade i sitt arbete. Hon

“Ta ansvar för din egen karriär”

började så småningom driva frågan internt om att utöka utbildningsverksamheten och att på ett mer strukturerat sätt börja dela kunskap och möttes då av motfrågan om inte hon ville ta sig an det uppdraget.

– Först sa jag tvärt nej, jag var ju advokat och trivdes bra i den rollen! Men när jag väl började tänka på det så började det kännas lockande. Jag var intresserad av frågorna, jag skulle få jobba mot alla Delphis kontor, jag skulle få bygga upp någonting från grunden och driva förändring och utveckling. Jag började fundera på frågor som hur man delar kunskap i en organisation, hur man återanvänder kunskap och sprider den vidare i organisationen. Det kändes som en spännande utmaning – så jag tog mig an den.

Sophia fick utveckla sin egen roll som knowledge manager och började bygga upp kunskaps- och utbildningsverksamheten på ett mer övergripande och strukturerat plan. Hon skapade ett utbildningsprogram och satte upp kunskapsbanker och samarbetsytor som gjorde att våra kontor lättare kunde arbeta över kontorsgränserna och dela kunskap med varandra.

– Jag var supernöjd med min nya väg i karriären och tyckte att det var en jättehäftig utmaning, men jag möttes av många höjda ögonbryn som tyckte att jag gjorde ett nerköp. Folk hade svårt att förstå att jag inte tänkte satsa på att bli partner, utan valde den här vägen istället. Det finns så många förväntningar kring vad man borde vilja med sin karriär och det är otroligt viktigt att inte bry sig om vad alla andra tycker utan att lyssna till vad man själv vill och tycker är kul.

Att Sophia är jurist i grunden och jobbade brett med många olika rättsområden var en stor fördel för henne i rollen som knowledge manager.

– Knowledge management syftar ju i grund och botten till att öka klientnyttan, dels genom att utveckla våra medarbetare och deras kunskaper, dels genom att leverera våra tjänster på nya och mer effektiva sätt. Om jag ska

kunna stödja våra medarbetare med specifika behov inom de olika rättsområdena är det nödvändigt att förstå hur man arbetar inom de olika områdena, vilka utmaningar man har och vad man bistår klienterna med. Man behöver också ha en branschförståelse och kunskap om organisationen som gör att man kan utveckla juristernas sätt att arbeta. Det kan man så klart lära sig, men jag har definitivt ett försprång i det.

Digitalisering som skapar mervärde

Under de nio år som Sophia jobbade med knowledge management pågick samtidigt en utveckling mot ett alltmer digitaliserat samhälle, vilket så klart även påverkade advokatbranschen. I takt med att Sophias tid gick mer och mer åt till att implementera olika digitala lösningar och utvärdera nya innovativa verktyg för KM och learning, insåg hon att det fanns ett glapp mellan advokatverksamheten och IT-avdelningen som skulle behöva överbryggas om byrån skulle kunna fortsätta att leverera klientnytta och utveckla affären på bästa sätt. Hon framförde därför önskemålet internt om att få ta ett helhetsgrepp över Delphis digitala resa.

– Jag är en person som gillar att bygga upp och utveckla, så jag tog initiativet till min nya roll som Head of Digital & Innovation och fick förtroendet att ta mig an och utveckla den. Rollen innebär att jag ska driva Delphis digitalisering framåt och min uppgift är att se till att effektivisera såväl juristernas som affärstödets arbetssätt och hitta digitala lösningar och innovationer som kan skapa mervärde för våra klienter. Det är en väldigt spännande roll med tanke på att den tekniska utvecklingen går fort framåt just nu, det dyker hela tiden upp nya lösningar och de befintliga verktygen utvecklas och blir bättre. Det gäller att hänga med och hålla sig à jour med utvecklingen för att inte hamna efter.

Just nu pratas det mycket om AI och att AI kan komma att ersätta biträdande jurister på advokatbyråerna i framtiden, Sophia som har koll på de flesta AI-verktygen som rör juristbranschen håller inte riktigt med om det.

– Ett AI-verktyg kan visserligen analysera stora mängder information, snabbare än en människa, timme efter timme. Men de AI-verktyg som än så länge finns på marknaden har relativt smala tillämpningsområden och är framförallt användbara då det finns ett exakt svar. Som jurister vet vi ju att svaret oftast inte är svart eller vitt, utan finns någonstans på en gråskala. Enklare uppgifter där det finns ett tydligt svar kan och kommer definitivt att automatiseras med hjälp av AI-verktyg, men att ersätta jurister helt med AI-verktyg ser jag inte som särskilt sannolikt i dagsläget då den rådgivning vi ger är baserad på en sammanvägning av komplex juridik, erfarenheter, bransch- och affärsförståelse etcetera. AI kan inte heller ersätta förtroenderollen där den personliga kontakten spelar stor roll för tilliten till en advokat.

Ta ansvar för din egen utveckling

Sophias främsta tips till någon som är i början av sin karriär är att själv ta en aktiv roll i sin egen utveckling. Det finns många olika karriärvägar för jurister, men alla yrken är inte för alla. Ett yrke kan visa sig innehåller moment som man kanske inte har tänkt på under studietiden, men som man upptäcker när man väl börjar arbeta. Att vara advokat innebär till exempel att du, förutom att vara duktig på juridik, måste vara bra på att sälja, nätverka och upprätthålla klientkontakter. När man har arbetat ett tag inser man sina styrkor, svagheter, vad man tycker är roligt och mindre roligt och kanske upptäcker man att det finns något annat som man hellre vill göra.

Sophias bästa råd till någon i början av sin karriär:

- Ta för dig och våga tala om vad och vart du vill! Ingen roll har trillat i knät på mig, vill man något så måste man ta egna initiativ.
- Våga ta steget och byt inriktning om du känner att du vill prova något annat. Bara för att du har gett dig in på någonting behöver du inte göra det resten av ditt liv, och man kan faktiskt gå tillbaka också, om man skulle ångra sig. Vi har flera medarbetare som har kommit tillbaka till oss efter att ha provat andra saker, det är inte konstigt.
- Bry dig inte om vad andra tycker, våga följa din egen riktning. Jag hade aldrig varit där jag är idag om jag hade brytt mig om andras åsikter.

– Man måste känna efter vad som är rätt och bra för en själv, det är din karriär det handlar om och du måste ta ansvar för att ta dig dit du vill. Du måste ta för dig, våga komma med förslag och fråga om du kan få prova att göra saker som är i linje med dit du vill. Du måste också se till att vara på en arbetsplats där det finns utrymme för att ta plats och utvecklas. Det har varit helt avgörande för min karriär att jag har varit på en arbetsplats där det är en öppen kultur med det klyschiga ”högt i tak”, där det har funnits möjlighet att själv påverka sin utveckling.

Att Sophia trivs på advokatbyrå är det ingen tvekan om efter 20 år, hon uppskattar den spännande och utmanande miljön, de varierande arbetsuppgifterna och det höga tempot. Men självklart finns det också utmaningar.

– För mig, i min nuvarande roll, är en av utmaningarna att driva förändring. Att få människor att förändra något i en miljö där man ofta jobbar mot någon form av deadline är svårt, eftersom det inledningsvis kan kännas krångligt och ta lite mer tid när man ska göra något på ett nytt sätt även om man på sikt inser att man kommer att få ett bättre resultat, spara tid etcetera. I vår bransch finns det också många gamla rutiner och strukturer som behöver ruckas på. Att få våra medarbetare att förändra arbetssätt är något jag brottas med ofta, men att utmana gamla strukturer och arbetssätt är också en del av det roliga med min roll. Det är liksom både spännande och trögt!

Elisabeth Eklund

Partner och Advokat - Konkurrensrätt

Det var kombinationen av ett stort samhällsintresse och möjligheter att arbeta med internationella frågor som fick Elisabeth att välja juridiken. Under ERASMUS-året i Frankrike halkade hon in på konkurrensrätten, vilket ledde till ett års fördjupning hemma i Stockholm och en master i EU- och konkurrensrätt i Florens efter juristexamen. Idag är Elisabeth en av Sveriges främsta experter inom området. Under sin karriär har hon hunnit med att sitta ting, vara föreläsare vid Stockholms universitet och att arbeta på flera advokatbyråer.

– Jag trivs mycket bra på advokatbyrå och har nu varit på Delphi sedan 2005. Som advokat arbetar jag mot många olika slags klienter, både på lång sikt och i kortare uppdrag. Jag uppskattar att få lära känna så många intressanta bolag och organisationer, och så klart människorna i dessa. Variationen i att få möjlighet att hjälpa dem med allt från strategiska utmaningar och utredningar hos myndigheter till domstolsprocesser och remisskrivande är något jag uppskattar. Att ständigt utmanas av nya frågeställningar är givande, men kan också bli tufft när vi ibland

ställs inför flera komplexa och brådskande ärenden som behöver hanteras samtidigt. Då är jag glad över att ha ett bra team som ställer upp för varandra och hjälps åt.

Vikten av förebilder

Något som har varit viktigt för Elisabeth under hennes karriär har varit de personer som hon har sett upp till och inspirerats av.

– Jag har haft flera förebilder som har haft stor betydelse för mig. Det har varit olika beroende på vilken utmaning och situation jag har stått inför, när jag började min karriär på advokatbyrå var det till exempel viktigt med de kvinnliga förebilder som fanns.

– Lika viktigt som det är med goda exempel kan det också vara att identifiera hur man inte vill vara som ledare. Att möta personer som rent av är dåliga föredömen kan lära en mycket om hur man själv vill uppfattas som ledare och hur man vill behandla sina medarbetare. Det är oftast inte särskilt roligt just när det händer, men det ger mycket efteråt i form av reflektion kring din egen ledarfilosofi.

När Elisabeth var nybliven advokat blev hon också ensamstående småbarnsförälder, men tack vare att det var många närvarande föräldrar på Delphi såg hon det aldrig som ett problem i sig. Det innebar självklart en hel del planering och hon fick vid behov hjälp från sina egna föräldrar, men hon såg det aldrig som ett hinder för karriären.

– Jag har tidigare ofta fått frågor om hur det fungerade att vara ensamstående förälder och arbeta på advokatbyrå, och för mig har det gått bra. Att vara advokat på en affärsjuridisk byrå är ganska fritt, du sätter din egen agenda och jag har kunnat hämta och lämna på förskolan och istället jobba hemifrån efter att ha nattat min dotter. Samtidigt är det viktigt att sätta sina egna gränser och vara tydlig med dessa. Det krävs mycket planering och struktur, men det gäller egentligen oavsett var man jobbar och oavsett om man är ensamstående förälder eller vad du har för livssituation. Idag hjälper min sambo också till mycket på hemmaplan.

Elisabeth engagerar sig mycket i jämställdhetsfrågor och arbetar både med frågorna internt på Delphi och genom plattformen WizWomen, där ett tjugotal delägare och vd:ar från olika slags konsultverksamheter gemensamt har gått ihop för att verka för att få fler kvinnor på ledande positioner inom professional services.

– Man måste komma ihåg att detta inte bara är utmaningar för advokatbyråer utan för alla delar av konsultbranschen, och jag är väldigt glad och stolt över att få jobba med dessa frågor både genom WizWomen och genom att sitta i styrelsen för Delphi i Stockholm. Hos oss på Delphi är jämställdhet givetvis en

styrelsefråga och även något vi arbetar med i vår jämställdhetsgrupp och diskuterar på alla delägarmöten och personalmöten. Nyligen hade vi en uppskattad workshop om unconcious bias för hela Stockholmskontoret med en extern föreläsare. Jag tror att det krävs ett mycket aktivt arbete både inifrån oss som företag och genom att klienterna visar att det är viktiga frågor även för dem. Vi behöver även diskutera frågorna och utmaningarna över branschgränserna för att lära och inspireras av varandra.

Utvecklande mentorskap

– Ett av mina bästa råd till någon i början av karriären är att delta i ett mentorskapsprogram, jag har själv varit både adept och mentor och det har utvecklat mig mycket och utökat mitt nätverk. Det är skönt att ha ett forum där man kan ta upp frågor som rör karriär och kunna få ett transparent svar, och ha någon som kan hjälpa en på vägen. Än idag är det minst lika givande för mig att få vara mentor som det var för mig att vara adept, det är givande att få ge tillbaka och hjälpa någon annan att utvecklas.

Elisabeths tips till den som deltar i ett mentorskapsprogram, vare sig man är adept eller mentor, är att planera och förbereda i förväg samt att vara nyfiken och öppen. Mentorskapet blir ett utbyte för båda parter som genom att lyssna får lära av den andra.

– Idag är jag stolt om jag kan vara en förebild för yngre kollegor. Jag hoppas att jag kan inspirera till att stanna kvar i branschen eller våga prova advokatbyrå även om man har en helt annan karriär bakom sig. Jag tycker att advokatycket är fantastiskt utvecklande, roligt och flexibelt!

Elisabeths tips för att hitta en mentor:

- Kontakta en person du inspireras av och ställ frågan!
- Om du pluggar kan du höra efter om ditt universitet eller en studentförening erbjuder mentorskapsprogram.
- Du kan också hitta en mer informell mentor genom att fråga en senior kollega på jobbet eller någon annan person i ditt nätverk.
- De allra flesta är öppna för att ge tillbaka och hjälpa yngre personer framåt i karriären – bara man vågar fråga.



“Jag hoppas att jag är en förebild för yngre kollegor”



Advokatfirman Delphi
www.delphi.se