



# advokat KODEKS

DANSKE ADVOKATER

## 2017 RAPPORT

DANSKE  
ADVOKATER



## Vi kendes på

- Åbenhed
- Social ansvarlighed
- Håndtering af etiske dilemmaer
- Fokus på kunder og medarbejdere
- Mangfoldighed og diversitet

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>advokatKODEKS handler om tillid.....</b>	<b>4</b>
	Målet med advokatKODEKS.....	5
<b>2</b>	<b>En tydelig plads i samfundet.....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>De væsentligste resultater af advokatKODEKS arbejdet.....</b>	<b>9</b>
	Prioritering af de fem principper i advokatKODEKS.....	10
	Moderne ledelse med fokus på medarbejdere.....	11
	Moderne ledelse med fokus på kunderne.....	12
	advokatKODEKS påvirker branchens omdømme.....	14
	Åbenhed.....	15
	Socialt ansvar.....	18
	Etiske dilemmaer.....	20
	Diversitet.....	21
<b>4</b>	<b>Gør advokatKODEKS til en naturlig del af din forretningsstrategi.....</b>	<b>23</b>
	Sådan tiltrædes advokatKODEKS.....	24
<b>5</b>	<b>Bilag.....</b>	<b>25</b>



**Danske Advokaters opgave som brancheforening er at samle, repræsentere og udvikle advokatvirksomhederne i Danmark. Det er det nye advokatKODEKS et eksempel på. Det er resultatet af et langt forarbejde og sigter på at give omverdenen indblik i, hvad vi laver.**

Alle medlemsvirksomheder kan deltage, blandt andet fordi ordningen tager udgangspunkt i den enkelte medlemsvirksomheds virkelighed. En enkelmandsvirksomhed drives på en anden måde, end den meget større virksomhed. Men begge er de samfundsansvarlige og gavnlige.

Ordnningen tager udgangspunkt i medlemsvirksomhedernes indsats inden for de fem principper, som advokatKODEKS omhandler. Ordnningen er dermed skabt for alle og er ikke lavet med henblik på at tilgodese de virksomheder, som har en størrelse, hvor det er muligt at beskrive en bred vifte af tiltag.

### **En kommunikationsplatform**

advokatKODEKS-ordningen er en platform til at kommunikere med omverdenen om det arbejde, vi som advokatvirksomheder gør i det daglige for at give vores kunder den bedste

rådgivning, men det er samtidig en mulighed for at fortælle om det fingeraftryk, vi i øvrigt sætter på samfundet, hvad enten det er indsatsen i den lokale retshjælp, pro bono arbejdet for en velgørende organisation eller den gratis rådgivning til personer, der ikke selv kan betale. Med den første advokatKODEKS-rapport er det mit ønske at give alle medlemmer af ordningen inspiration til det videre arbejde. Og til de medlemsvirksomheder, der endnu ikke er en del af den frivillige ordning, håber jeg, at rapporten kan medvirke til at give en indsigt, tryghed og nysgerrighed i forhold til advokatKODEKS, så vi sammen kan udvikle branchen og give vores omverden et kvalificeret og mere nuanceret billede af, hvad vi står for og ikke mindst, hvad vi gør.

*Lotte Eskesen, formand for Danske Advokater*



**Over 4.600 ansatte i advokatbranchen og mere end 2.600 jurister er allerede omfattet af advokatKODEKS ordningen.**

# 1. ADVOKATKODEKS HANDLER OM TILLID

Der er bred enighed blandt politikerne, borgerne, kunderne, medarbejderne og i medierne - morgendagens virksomheder skal være samfundsrelevante og tage ansvar for omgivelserne og den verden, de er en del af. Det er ikke længere nok at være dygtig, hurtig og servicemindet. Der skal mere til, og det skal være synligt.

## “for the greater cause”

Advokatbranchens omdømme er helt centralt for alle Danske Advokaters medlemmer. Danske Advokater skal sikre advokatbranchens legitimitet og relevans ved at vise den værdi, branchen skaber. Vi skal bidrage til, at flere i samfundet får en større indsigt i og forståelse for advokatbranchens forhold og advokaters betydning for samfundet på en nutidig, vedkommende og forståelig måde. Derfor har vi advokatKODEKS.

Advokater laver rigtig meget værdifuldt og samfundsnyttigt arbejde, som vi bør blive bedre til at fortælle omverdenen om. Kommunikerer disse samfundsnyttige gode ikke, risikerer det at blive usynligt. Vi skal derfor arbejde for, at alle dele af samfundet

får en bedre indsigt i og forståelse for advokatbranchens forhold og betydningen for samfundet. Det gælder ikke mindst kunderne men også de politikere og embedsmænd, der lægger rammerne for vores arbejde. Men historien kan bedst fortælles, hvis den er bundet op på fortællinger fra “det virkelige liv”.

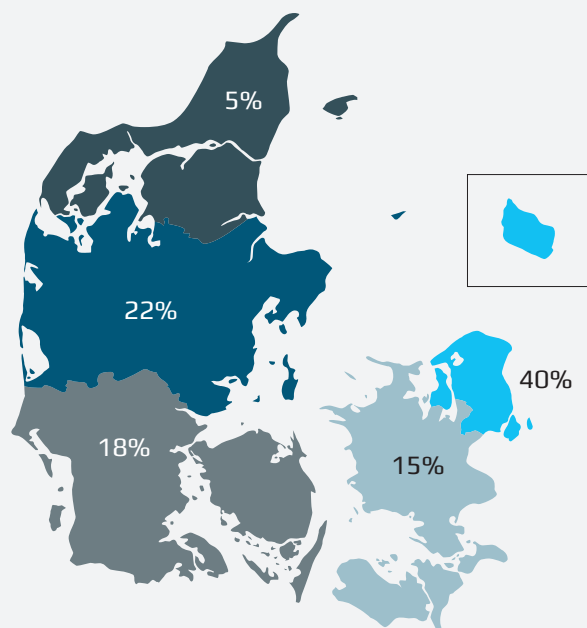
Med advokatKODEKS kan de gode historier blive formidlet, og herved kan vi modvirke en del af fordommene og skabe et mere nuanceret billede af branchen.

advokatKODEKS er en naturlig platform til at synliggøre de gode historier og på en struktureret måde rapportere om branchens samfundsansvar. Vi har derfor som mål, at endnu flere tilslutter sig advokatKODEKS, og at det bliver et mere synligt bevis for advokatvirksomhedernes samfundsansvar.

”

Vi ønsker at fortælle den usynlige historie om alt det positive, vi som advokater bidrager med.

## Fordeling af medlemsvirksomheder, som har tiltrådt advokatKODEKS



Kun medlemmer af Danske Advokater kan tiltræde advokatKODEKS

## Hvem har tiltrådt?

**78 virksomheder** har tiltrådt ordningen.

Over **4.600 ansatte** er beskæftiget i disse.

Over **2.600 jurister** er ansat i disse.

Listen over de virksomheder der har tiltrådt kan ses på [www.advokatkodeks.dk](http://www.advokatkodeks.dk)

## Målet med advokatKODEKS



### Vi skal skabe tryghed, når der skal vælges rådgiver.

Det er vores mål, at alle relevante kunder til advokatvirksomheder har tillid til ordningen, og at den giver dem tryghed i valg af en advokatvirksomhed fremfor andre typer af rådgivere.

Tilliden skal skabes gennem en øget transparens og kommunikation om, hvorfor vi som advokatvirksomheder agerer, som vi gør. Vi skal vise, hvorfor faglighed, etik, efteruddannelse, uafhængighed og samfundsgavnlighed er vigtige for vores kunder og for branchen som helhed.

Samtidig skal advokatKODEKS være med til at differentiere os i forhold til de mange andre typer af rådgivere, som opererer på markedet for juridiske ydelser.

Danske Advokater har sat sig som mål, at 50 % af medlemsvirksomhederne er omfattet af advokatKODEKS ved udgangen 2020. Målet er en direkte følge af branchens "Vision 2020", der blev lanceret i 2012.

45 % af de ansatte i alle medlemsvirksomheder er i dag under ordningen

40 % af alle juristerne i branchen er i dag omfattet af advokatKODEKS

11 % af medlemsvirksomhederne i Danske Advokater har tiltrådt ordningen

Det er således i vid udstrækning de større medlemsvirksomheder, der i første omgang har tiltrådt ordningen.



Jeg ser logoet som et kvalitetsstempel. Måske kan de fem principper på et tidspunkt blive en del af kriteriet, når der udbydes offentlige rådgivningsopgaver", siger en direktør i sundhedssektoren.

## Case

### Novo Nordisk

**Vi har spurgt Susanne Stormer, Vice President, Corporate Sustainability hos Novo Nordisk, om hvilke krav, store internationale virksomheder stiller til de advokater, de arbejder sammen med? Er advokatKODEKS et mærke, der vil gavne danske advokater i deres forhold til multinationale selskaber?**

Den danske medicinalgigant, Novo Nordisk stiller høje krav til sig selv, og derfor stiller de også høje krav til de samarbejdspartnere, de gør brug af. Susanne Stormer fortæller, at Novo Nordisk i årevis har stillet krav om, at deres leverandører skal leve op til en række krav inden for miljø, bæredygtighed, arbejdsmiljø og forretningsetik.

"Når vi skal vælge en ny leverandør, udarbejder vi en liste over mulige kandidater. Hvis du ikke lever op til Novo

Nordisks krav, kommer du slet ikke i betragtning." I den proces gør advokatKODEKS det gennemsigtigt for virksomheder som Novo Nordisk, når de skal vurdere potentielle nye samarbejdspartnere.

#### Advokaten er mere end juridisk rådgiver

Susanne Stormer henviser bl.a. til The United Nations Global Compacts 10 principper for ansvarlig forretnings-

praksis, som afspejler de holdninger, Novo Nordisk har på området.

Den verden, virksomhederne opererer indenfor, stiller større og større krav til, at virksomhederne har en holdning til gennemsigtighed, ansvarlighed, troværdighed, ledelse og generelt at oparbejde en "social license to operate". Her spiller advoka-

katen som rådgiver en betydelig rolle.

"For at tillidsmærket skal blive godt og brugt, så skal det være stjerneklart, hvordan man kan få det. Derfor skal kriterierne være objektive og tydeligt kommunikeret. Og gerne hænges op på et eksisterende framework", siger Susanne Stormer som ser advokatKODEKS som et tydeligt signal til markedet.



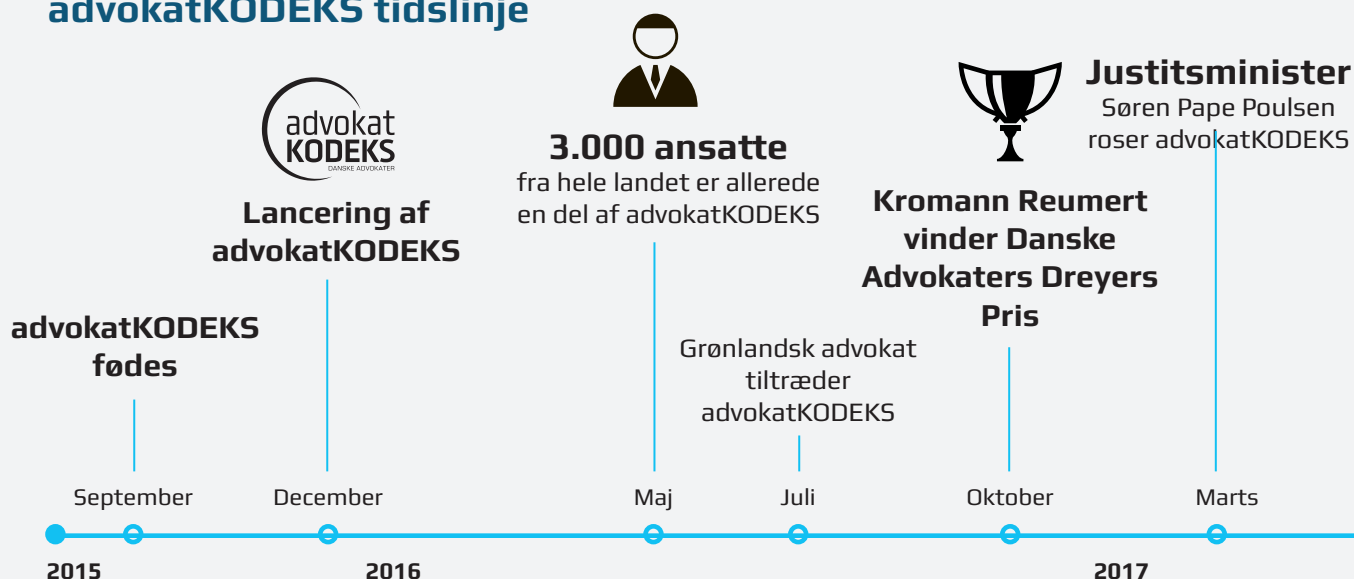
**Hvis kodekset for alvor bliver legitimt og får etableret sig som troværdigt, bl.a. gennem tydelige principper, så vil det definitivt være et plus.**



**Vi er overbevist om, at åbenhed og gennemsigtighed er afgørende for at løfte branchens image og advokaters omdømme.**



## advokatKODEKS tidslinje



## 2. EN TYDELIG PLADS I SAMFUNDET



Advokaten er blevet en betroet rådgiver og juridisk ekspert, som ikke bare bistår i forhold til domstolene, men også forebygger konflikter, sikrer kontrakter og vejleder inden for de rammer, som fastlægges i lovgivningen. En, som værner om værdier, tager hånd om nødlidende virksomheder og private. En, som sammen med virksomheder baner vej for vækst og internationalisering. Det er en rolle, som forpligter.

### Synlighed, medansvar og differentiering

Danske Advokater har udviklet og etableret advokatKODEKS for at skabe en platform, hvorfra vi sammen kan vise omverdenen, at medlemsvirksomhederne tager ansvaret på sig og arbejder til gavn for vort fælles samfund. Samtidig skal advokatKODEKS bruges til at differentiere branchen fra øvrige rådgivergrupper.

advokatKODEKS har derfor fokus på fem områder, der synliggøres gennem konkrete handlinger, fortællinger og cases:

- Socialt ansvar
- Moderne ledelse
- Etiske dilemmaer
- Åbenhed
- Diversitet

### Hvad hitter i regionerne?



■ Moderne ledelse med fokus på kunder

■ Moderne ledelse med fokus på medarbejdere

■ Åbenhed og moderne ledelse med fokus på medarbejdere

Det siger de virksomheder, som har tiltrådt advokatKODEKS.

Første rapport om advokatKODEKS udgives

December

2018



Case-historier omtales i pressen og på nettet

Flere tiltræder advokatKODEKS

advokatKODEKS markedsføres i hele Danmark

2019



50% af Danske Advokaters medlemmer har tiltrådt advokatKODEKS

2020



advokatKODEKS er et anerkendt tillidsmærke

## Justitsminister Søren Pape Poulsen (K) ser positivt på Danske Advokaters nye branchekodeks

---

//

Advokater spiller en meget vigtig samfundsmæssig rolle. Derfor er de også underlagt en meget stram regulering med retsplejeloven og de advokatetiske regler, og sådan bør det også være. Det er meget positivt, at advokatbranchen selv iværksætter et kodeks, så borgere og virksomheder kan se, hvilke etiske værdier de advokatvirksomheder, der har tilsluttet sig advokatKODEKS, arbejder med. Advokatens rolle i retssamfundet er helt central, og det forpligter naturligvis. Derfor glæder jeg mig til at følge arbejdet i advokatKODEKS, som jeg mener bygger på nogle fornuftige samfundsansvarlige værdier.

//

Vores mål er at skabe et synligt tillidsmærke, der skaber tryghed, løfter vores image og får kunderne til at anbefale advokater mere end andre rådgivere.



### 3. DE VÆSENTLIGSTE RESULTATER AF ADVOKATKODEKS ARBEJDET

**Danske Advokaters første rapport for advokatKODEKS giver grundlag for stor optimisme til ordningen, de tiltrådte virksomheder og branchen samlet set.**

Rapporten tegner rigtig godt for fremtiden og ordningen. Der arbejdes struktureret og ihærdigt med at virke til gavn for samfundet og være en nyttig bidragsyder til glæde for vores branchens mange interessenter.

Advokatvirksomheder er sandsynligvis en af de største frivillige samfundsstøtter, hvor pro bono arbejde, støtte til lokalforeninger og samfund, donationer og velgørenhedsindsatser samt sikring af retssamfundet gennem frivilligt arbejde er en del hverdagen.

En anden meget væsentlig pointe er, at advokatvirksomheder over en bred kam investerer væsentlige ressourcer i kompetenceudvikling med henblik på at kunne tilbyde alle kunder en høj faglig kvalitet i deres rådgivning. Samtidig hermed er vi en branche, der er skarpt reguleret og som ofrer store ressourcer på at være i compliance med gældende regler og takle de mange etiske dilemmaer, vi står over for.

Mange virksomheder er i gang med en transformation fra at være virksomhed

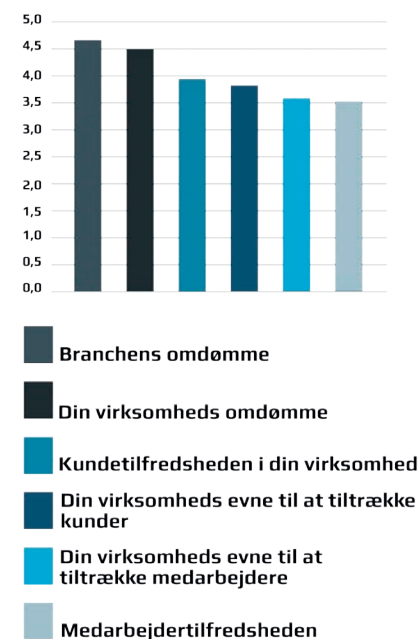
baseret på en "profession" til at blive moderne drevne erhvervsvirksomheder med et langt større kundefokus og fokus på at udvikle medarbejdere og attraktive arbejdspladser.

Vi har meget at være stolte af, og det skal vi fortælle omverdenen. Sidstnævnte er klart det område, hvor vi har det allerstørste potentiale. Ikke bare markedsæssigt, men også faktisk og reelt, som rapporten også viser.

Flere områder kalder på forbedringer og åbner dermed for et enormt urealiseret potentiale for branchen og for de enkelte virksomheder.

Rapporten slår også fast, at der er meget stor tiltro til advokatKODEKS-ordningen, og at denne vil kunne få stor indflydelse på de enkelte virksomheders image og branchen omdømme samlet set.

#### AdvokatKODEKS påvirkning



**Det siger de virksomheder, som har tiltrådt advokatKODEKS.**

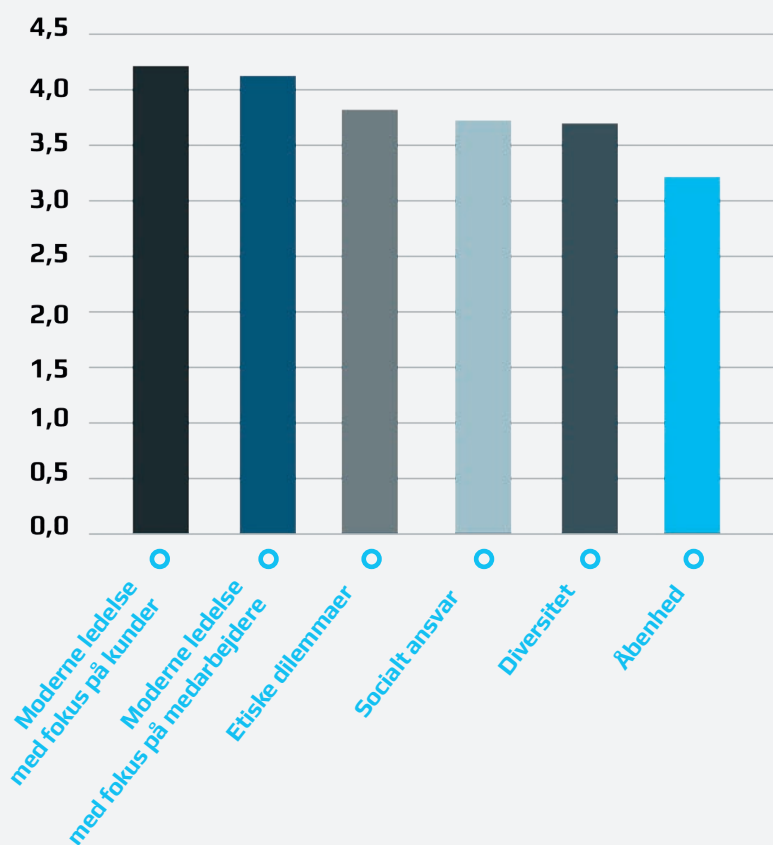


## Prioritering af de fem principper i advokatKODEKS

Vi har spurgt alle tiltrådte virksomheder om, hvordan de prioriterer de fem principper med de seks hovedområder på en skala fra 1-5. I alt har 63 ud de 78 tiltrådte virksomheder svaret, og i denne del af analysen bliver virksom-

hederne delt op på geografi og demografi. Først ses det samlede resultat fra undersøgelsen. Derefter deles virksomhederne op geografisk, og til sidst fordeles de på virksomhedsstørrelse.

Gennemsnit af prioritering af de seks hovedområder



Kilde: Danske Advokater

Klar overvægt til de mest forretningsorienterede områder med største fokus på at drive moderne drevne virksomheder med fokus på ledelse. Det er et sundhedstegn for branchen.

Ikke overraskende fylder "etiske dilemmaer" meget i vores branche og tillige det sociale ansvar, som begge er områder, der er en del af advokaters DNA.



Godt tænkt, men husk at fortælle og vise, at I rent faktisk gør det, som kodekset står for", siges der i kundenanalysen om privatmarkedet.



## Moderne ledelse med fokus på medarbejdere

- **80 %** af virksomhederne tilbyder faglig relevant efteruddannelse til alle medarbejdergrupper
- **75 %** af virksomhederne giver medarbejderne indflydelse på deres daglige arbejdsliv og virksomhedens udvikling
- **74 %** afholder sociale arrangementer for medarbejderne
- **72 %** tilbyder fleksible ansættelsesforhold i form af flextid, personlig ferieplanlægning og hjemmearbejdsplads
- **70 %** af virksomhederne tilbyder sundhedsordning mv.
- **67 %** af virksomhederne indretter den enkelte arbejdsplads med fokus på, at medarbejderne trives
- **57 %** har klare mål og retning og kommunikerer dette til medarbejderne
- **42 %** beskriver, hvordan den obligatoriske efteruddannelse efterleves
- **38 %** gennemfører medarbejdertilfredshedsundersøgelser
- **25 %** gennemfører ledelsesevalueringer

## Moderne ledelse med fokus på kunderne

- **81 %** tilbyder kunderne flere forskellige måder at komme i kontakt med advokaten på
- **75 %** giver kunder en personlig rådgiver, som sikrer en personlig og direkte betjening
- **70 %** af virksomhederne beskriver de kompetencer, de har til at løse kundens problem
- **60 %** af virksomhederne arbejder med at synliggøre og forklare værdien af deres rådgivning
- **54 %** oplyser om omfanget af rådgiveransvarsforsikringen og hvordan, der evt. kan søges erstatning
- **44 %** synliggør de sager eller emner, der har haft offentlighedens interesse på hjemmesiden
- **33 %** måler og følger op på, hvor tilfreds kunden er med opgaveløsningen
- **29 %** beskriver honorarstruktur og samarbejdsformer på hjemmesiden
- **11 %** synliggør resultater af kundetilfredshedsmålinger

## Case

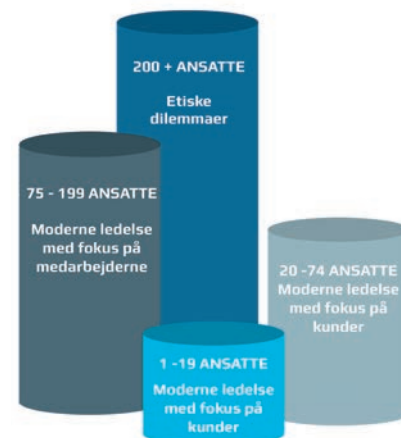
### Advokatfirmaet Wittenborn ApS



Det er fuldstændig afgørende, at man som advokatvirksomhed har klientens behov som absolut højeste prioritet. Den målsætning er imidlertid kun realistisk, hvis medarbejdernes forhold og virke matcher advokatvirksomhedens målsætninger. Derfor sættes prioriteringen af klientens og medarbejderes behov lige.

Vi har løbende dialog med kunder omkring kundens oplevelse af samarbejdet med kontoret og medarbejderne.

## Prioritering af de seks hovedområder i forhold til antal ansatte



Det siger de virksomheder, som har tiltrådt advokatKODEKS.

## Case

**Joe Domino, advokat og partner i Kaiser & Domino Advokatfirma, om tankerne bag virksomhedens advisory board**

---



Advokatvirksomheder har som alle andre virksomheder brug for input udefra. På jurastudiet lærer man ikke meget om at drive virksomhed eller udvikle strategier for virksomheder. I dag er det ikke længere nok blot at levere det juridiske arbejde til kunderne. Vi skal også give rådgivning og service, som passer til kundernes forventninger og forventninger. Det er en udvikling, som kræver nytænkning.

Det er vigtigt, at vi har kendskab til vores kunders virksomheder for at kunne rådgive dem på den bedste måde. Derfor vil vi gerne matche vores kunders virksomhed mest muligt. Det hjælper erhvervsfolkene i advisory board'et os med. Vi kender til problematikker og udfordringer, som ligger uden for juraen, men som er en del af dagligdagen, når man driver en moderne virksomhed. Det betyder, at vi kan rådgive kunderne på en måde, der er vedkommende og med fokus på det, de har brug for.



## Case

### Familieiværksætter version 3.0

I Skanderborg Kommune hjælpes de førstegangsfødende til en god og tryk start på livet som familie.

---



Advokat Paul Lorenzen fra Advokatfirmaet Adelgade 78 er med på rådgiverholdet. Alle kommunens førstegangsfødende tilbydes et "iværksætterkursus" og rådgives af jordemoderen, sundhedsplejersken og advokaten gennem en række små "gå hjem-møder".

"Det er sjovt at være med. I 2017 har jeg haft 6 forløb og derved rådgivet ca. 60 familier", fortæller Paul Lorenzen. De emner, som drøftes, udløser en del debat, "mange af deltagerne har ikke tænkt over fremtidens forpligtelser som familie før nu, hvor den vordende mor er højgravid".

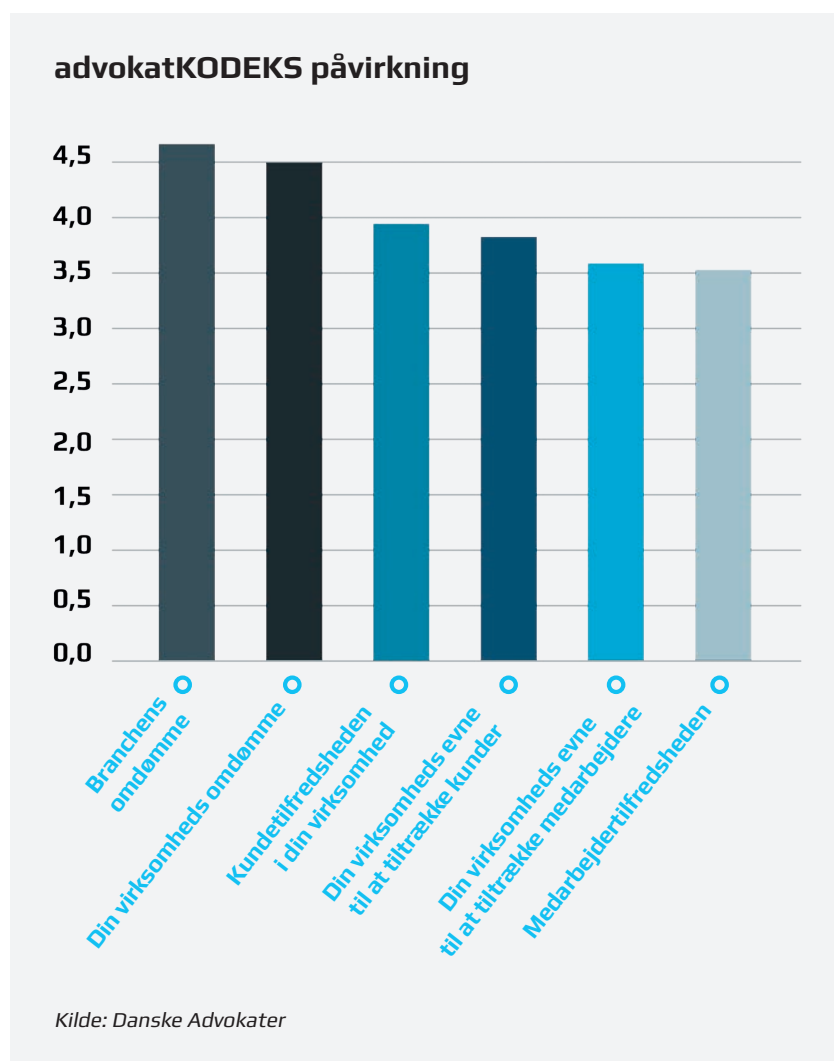
Det at få et barn ændrer på mange forhold for barnets forældre, og der er mange ting, der skal tages højde for. De store spørgsmål har fokus på, hvordan man sikrer den nye familie, barnet og forældrene sammen og hver for sig. Advokaterne i Adelgade giver input om familieøkonomi, forældreret, testamente, samlivsformer og generelt om de emner, som skaber en tryk fremtid for familien.

"Der er rigtig fin overensstemmelse mellem tankerne bag advokatKODEKS og vores måde at drive advokatvirksomhed på. Vi har et medansvar for det lokalsamfund, vi er en del af, og ved at være en aktiv medspiller opstår der et tillidsforhold, som er med til at underbygge vores position som betroet rådgiver", understreger Paul Lorenzen.



## advokatKODEKS påvirker branchens omdømme

Vi har tillige spurgt ind til, hvordan virksomhederne ser, at advokatKODEKS kan påvirke deres virksomhed og branchen som helhed på en skala fra 1-7. Altså hvordan vil ordningen få "kommerciel" indflydelse. Disse svar er beregnet til et gennemsnit.



De virksomheder, der har tiltrådt advokatKODEKS, har et meget positivt syn på, det bærende i kodeksordningen, nemlig at ordningen på sigt skal forbedre advokatvirksomheders image og branchens omdømme som helhed. Det er det klare sigte med kodeksordningen, at vi via en fortælling om de gode historier, vores store samfundsmæssige gavn og dermed langt større

åbenhed, vil opnå en klar forbedring af på omverdenens syn på advokater og branchen som helhed.

Og glædeligt er det også at konstatere, at der er stor tiltro til, at advokatKODEKS ordningen også vil kunne få en positiv effekt på kundetilfredsheden og evnen til at tiltrække kunder.



Logoet er godt og troværdigt, og lever advokaterne op til de fem principper, så vil det med tiden blive en form for Svanemærke, siger en privat forbruger.



# advokat KODEX

DANSKE ADVOKATER

## Åbenhed

- **70 %** af virksomhederne fortæller om virksomheden herunder medarbejdere, medlemskaber, specialer mv.
- **60 %** tilbyder åbent time-/sagsregnskab eller udførlige regninger
- **46 %** tilbyder en fast kontaktperson eller key account \*
- **43 %** synliggør virksomhedens værdigrundlag, retspolitiske holdninger, presseudtalelser mv.
- **21 %** offentliggør udvalgte referencer, cases og erhvervs-klienter, som virksomheden rådgiver
- **7 %** oplyser om nøgletal fra seneste medarbejder-tilfredshedsmålinger
- **6 %** offentliggør kundetilfredshedsmålinger
- **1 %** viser et udpluk af virksomhedens økonomiske nøgletal på hjemmesiden
- **1 %** offentliggør sagsstatistikker/succesrater på hjemmesiden

\* Resultat afviger fra svar på samme spørgsmål andet sted i rapporten. Forskel skyldes ssv konteksten.

## Case

**DLA Piper offentliggør årsrapport**



**Vi offentliggør f.eks. årsrapport og Global Compact rapport - både nationalt og globalt.**

## Case

### Kammeradvokaten sørger for åben dialog og videndeling med kunder

---



Ordentlighed og kvalitet i løsning af Kammeradvokatens sager er en kerneværdi. Kammeradvokaten giver bl.a. adgang til juridiske paradigmer og udtalelser på en videnportal for staten, hvor kunder, der har tilsluttet sig kammeradvokataftalen, kan få adgang. På samme måde kan private kunder, der har os som primær advokatforbindelse indgå en aftale med adgang til paradigmer og skabeloner, ligesom vi involverer kunder på større sager på bl.a. et extranet. Herudover videndeler Kammeradvokaten gennem 80 årlige kundearrangementer i form af gå-hjem-møder og netværk, ved undervisning og konferencer samt via udsendelse af løbende nyheder om relevant juridisk stof på eksempelvis SoMe. Endeligt bliver der årligt åbnet for hele offentligheden til Kulturnatten med åbent hus ligesom Kammeradvokaten på Folkemødet inviterer alle til en debat og dialog om aktuelle og relevante juridiske emner og dilemmaer.



## Case

### Flemming Boye, advokat og partner i ADVODAN Maribo

---

//

Med advokatKODEKS viser vi vores kunder og vores samarbejdspartnere, at vi lever op til de fem principper om åbenhed, ledelse, diversitet, social ansvarlighed og etik, og derfor er vi tiltrådt. Det er vigtigt, at det er synligt i alle vores afdelinger, så både vores kunder og vi selv er bevidste om kodekset.

Gennem advokatKODEKS gør vi os selv opmærksomme på, hvad vi allerede går og laver i en travl hverdag i forhold til bl.a. ledelse og socialt ansvar. Vi har ikke ændret måden, vi gør tingene på, men vi er blevet bevidste om det, vi gør.

AdvokatKODEKS er fantastisk, men det er kun fantastisk, hvis man efterlever det, man siger.

## Case

### Gorrissen Federspiel offentlig årsrapport

---

//

Inden for området "Åbenhed" kan vi fremhæve følgende: I 2017 offentliggjorde Gorrissen Federspiel sin første årsrapport med økonomiske nøgletal som følge af ændring i selskabsstrukturen til et advokatpartnerselskab. Gorrissen Federspiels Managing Partner deltager løbende i interview i relevante medier vedr. firmaets udvikling og mål og er på denne måde også med til at signalere åbenhed. Også andre repræsentanter fra firmaet deltager i interviews og artikler om brancherelevante emner og er på den måde også med til at signalere åbenhed.



ADVODAN Maribo



## Socialt ansvar

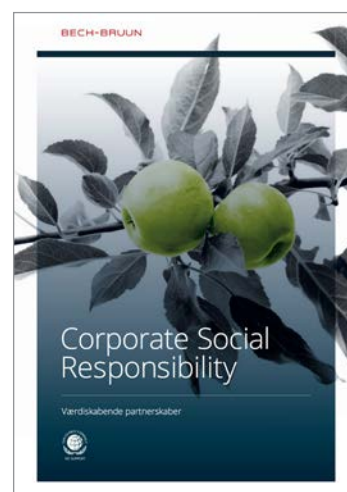
- **70 %** yder frivilligt arbejde i foreninger og organisationer
- **65 %** af advokatvirksomhederne tilbyder gratis advokatvagt og retshjælp
- **60 %** af virksomhederne giver donationer til velgørenhed
- **53 %** løser juridiske opgaver med en prisreduktion til velgørehedsorganisationer, foreninger eller lignende
- **49 %** støtter foreningsliv, uddannelse og kultur
- **44 %** tilbyder fleksjob, virksomhedspraktik og jobtræning
- **29 %** har en politik for pro bono arbejde

## Case

### Bech-Bruun engagerer sig i Retshjælpen og i pro bono sager



I Bech-Bruun Academy deler vi vores viden med klienter, samarbejdspartnere og andre interesserede gennem en lang række arrangementer og kurser. Derudover er vi engageret i Retshjælpen og i pro bono-sager, hvor vi ved at bruge vores kernekompetencer kan gøre en forskel, og vi støtter projekter, der har fokus på uddannelse og udvikling. Vi planlægger i 2017-2018 at: Kortlægge omfanget af vores pro bono-ydelser. Fortsætte vores samarbejde med Røde Kors og WWF. Planlægger nyt ambitiøst CSR fokus fra og med 2018.



## Case

### Plesner støtter lokalsamfundet



Gennem skoleprojektet har vi valgt at indgå længerevarende samarbejder med udvalgte udskolingsklasser på to Nørrebro-skoler, Nørrebro Park Skole og Blågård Skole, hvor mange elever har både sproglige og sociale udfordringer. Samarbejdet omfatter også 'mønsterbrydere', der typisk er af anden etnisk herkomst og fungerer som rollemodeller for eleverne og bidrager med deres personlige historier om at bryde den sociale arv.

Rollemodellerne mødes med eleverne én gang om måneden til arrangementer, der veksler mellem dialog i klasserne og besøg hos udvalgte virksomheder, hvor eleverne får et førstehåndsindtryk af de mange uddannelses- og jobmuligheder. Vi er overbevist om, at skoleprojektet gør en positiv forskel ved at åbne elevernes øjne for de mange uddannelses- og jobmuligheder og hjælpe dem med at afklare, hvilken retning de skal vælge.

Vi har derfor samlet vores erfaringer i en drejebog, der illustrerer konceptet og gør det klart, hvorfor og hvordan en virksomhed kan drive et skoleprojekt.



Plesner indtog 3. prisen for deres "skoleprojekt", da Danske Advokaters Dreyers Pris blev uddelt i september 2016.



## Etiske dilemmaer

- **74 %** af virksomhederne oplyser, at de har interne retningslinjer for "spekulationer, hvidvask, investeringer, skattespekulationer mv.
- **70 %** af advokatvirksomhederne oplyser altid om, at advokater er forpligtigede til at levere uafhængig rådgivning
- **70 %** anbefaler konfliktnedtrappende løsninger
- **56 %** Har et regelsæt eller procedurer for håndtering af etiske dilemmaer, hvis de opstår
- **28 %** har et "etikudvalg" eller en partner med særligt ansvar for etiske dilemmaer

## Case

### Bech-Bruun slår fast, at de som advokatvirksomhed har et stort etisk ansvar

---



Med udgangspunkt i de advokatetiske regler og vores Code of Conduct har vi opbygget et solidt corporate governance-system. Det omfatter blandt andet avancerede konflikt- og hvidvasksøgninger på nye klienter og sager samt politikker og faste retningslinjer for håndtering af insiderviden, interessekonflikter, databeskyttelse og tavshedspligt. Vi har nultolerancepolitik over for bestikkelse og korruption, og vi driver virksomhed på ærlig og etisk vis.

Vi planlægger i 2017-2018 at: Gentage vores årlige e-learning-program i advokatetik og hvidvask.



Keep up the good work  
– og fortæl os, hvad I  
gør, siger en privat  
forbruger.

## Diversitet

- **58 %** arbejder aktivt med at udvikle unge medarbejderes potentiale
- **56 %** arbejder aktivt i faglige netværk på tværs af brancher
- **55 %** har flextids ordninger med fokus på medarbejderes forskellighed
- **39 %** af virksomhederne har en uddannelsesmæssig spredning, hvor forskellige faglige kompetencer udnyttes
- **38 %** har en seniorpolitik med mulighed for nedtrapning mv.
- **31 %** har ansat medarbejdere fra et andet land eller samarbejder med advokater fra andre lande
- **24 %** har en "livsfasepolitik"
- **12 %** har en strategi for at få og fastholde kvinder i ledelsen

## Fakta

Før lanceringen af advokatKODEKS gennemførte Danske Advokater en rundspørge blandt erhvervsvirksomheder og en række fokusgrupper blandt privatforbrugere. Kundernes reaktion på advokatKODEKS var entydig: masser af likes.



## Case

### Plesner om "Kvinder og karriere"

---



Vi har nu en ny generation af kvindelige medarbejdere, og på den seneste workshop med målgruppen og ledelsen kom en række nye ideer frem. Det er blevet mere klart udtrykt, hvordan vi som virksomhed kan skabe bedre rammer for karrierevejen for vores kvindelige talenter. Et af ønskerne har været, at vi fortsætter vores mentorordning for vore kvindelige jurister. Et andet ønske er indførelsen af en "slow period" i sammenhæng med en ny model/plan for før-under-efter barsel. Et hurtigt arbejdende udvalg ledet af vores HR-partner designer denne model. Dette er en del af en række nye initiativer, som vil sikre bedre vilkår for kvindelige talenter, der har ambitioner om at blive partnere i Plesner. Endelig er det sat i system, at der for de kvindelige talenter, der har ambitioner om at gå partnervejen, bliver udarbejdet individuelle planer på et tidligt tidspunkt.



## 4. GØR ADVOKATKODEKS TIL EN NATURLIG DEL AF DIN FORRETNINGSSTRATEGI

advokatKODEKS er et synligt tillidsmærke, der skal give kunderne tryghed for, at de har valgt en samfundsansvarlig rådgiver. En rådgiver der er uafhængig af andre interesser end kundens, og som kerer sig for retssikkerheden for alle borgere og virksomheder i samfundet.

Det er en frivillig ordning, der tilbydes alle advokatvirksomheder, der er medlem af brancheforeningen Danske Advokater. Det koster ikke noget at tiltræde og være en del af ordningen.

Allerede i dag arbejder mange advokatvirksomheder med pro bono arbejde, ligesom mange advokater deltager indi-

rekte i formuleringen af nye love og regler, der forsat sikrer, at Danmark er et samfund med høj retssikkerhed for alle og et samfund med verdens mindste korruption.

Men det handler langt fra alene om pro bono og retssikkerhed.

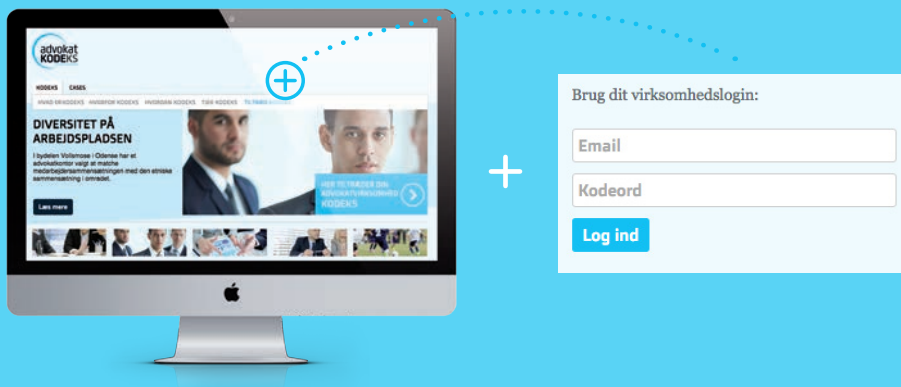
Et synligt og kommunikeret advokatKODEKS viser, hvordan vi driver advokatvirksomhed internt og i forhold til kunderne samt vores rolle i forhold til samfundet generelt.

**advokatKODEKS handler om tillid.**



# SÅDAN TILTRÆDES advokatKODEKS

- 1 Gå ind på **advokatkodeks.dk** og tilmeld KODEKS ved at logge ind med dit virksomhedslogin. Bemærk, at det kun er virksomhedens **politiske kontaktperson**, der kan tilmelde advokatKODEKS på vegne af virksomheden. Er du i tvivl om, hvem det er, kontakt da Danske Advokater.



- 2 **Tilmeld KODEKS** ved at formulere virksomhedens eget indsatsområde, eller vælg en eller flere aktiviteter fra inspirationslisten, som matcher din virksomhed.



Mail: [KODEKS@DANSKEADVOKATER.DK](mailto:KODEKS@DANSKEADVOKATER.DK)  
TEL. 33 43 70 00

## 5. BILAG

**I det følgende gengives samtlige data som tabeller og diagrammer suppleret med Danske Advokaters kommentarer.**

Datagrundlaget er indhentet blandt de advokatvirksomheder, som har tiltrådt advokatKODEKS før 2017.

Regionalt med følgende fordeling: Region Hovedstaden 28 virksomheder, 13 i Region Sjælland, 13 i Region Midtjylland, 13 i Region Syddanmark og 4 i Region Nordjylland.

Efter antal ansatte efter følgende fordeling: 8 virksomheder med 200 ansatte eller over, 8 virksomheder med 75-199 ansatte, 13 virksomheder med 20-74 ansatte og 43 virksomheder med 1-19 ansatte.

---

I alt 78 advokatvirksomheder har tiltrådt advokatKODEKS, som repræsenterer over 4.600 ansatte og over 2.500 jurister fra Danske Advokaters medlemsvirksomheder. Dette betyder, at over 40 pct. af branchens jurister er omfattet af advokatKODEKS ordningen og ca. 63 pct. af juristerne i Danske Advokaters medlemsvirksomheder. Antal af virksomheder er endnu ikke så omfattende, men tallene afspejler, at særligt de største advokatvirksomheder er tiltrådt. Alle virksomheder i ordningen er blevet bedt om at svare på en undersøgelse med det formål at give dem og vores medlemsvirksomheder i øvrigt en status på ordningen og ikke mindst et billede af, hvordan de arbejder med de fem principper i advokatKODEKS ordningen:

- **Socialt ansvar**
- **Etiske dilemmaer**
- **Moderne ledelse med fokus på hhv. "medarbejdere" og "kunder"**
- **Diversitet**
- **Åbenhed**

Det er obligatorisk at indrapportere til Danske Advokater som en del af ordningen. Dette følger af den simple logik, at hele ordningen udspringer af behovet for at være åben omkring de mange gode indsatser, som advokatvirksomheder dagligt gør som en naturlig og integreret del af deres virke. Dette gælder også i forhold til omverdenen. Næste undersøgelse og rapport følger i 2019.

I denne del af rapporten vises resultaterne af undersøgelsen og i første afsnit ser på det overordnede billede af advokatKODEKS i relation til de fem principper, som ordningen arbejder for. Vi har i rapporten opdelt "moderne ledelse" i de to fokusområder henholdsvis "medarbejdere" og "kunder". Under hvert princip har vi tillige valgt at fremhæve, hvor vi umiddelbart ser naturlige forbedringsområder baseret på det indrapporterede. Disse anbefalinger kan give god mening at sætte fokus på i det fremadrettede arbejde med advokatKODEKS ordningen.

Undersøgelsen viser tillige i hvor høj grad de enkelte principper i advokatKODEKS ordningen prioriteres, og hvordan de tiltrådte virksomheder vurderer, at ordningen vil virke forretningsmæssig i fremtiden.

---

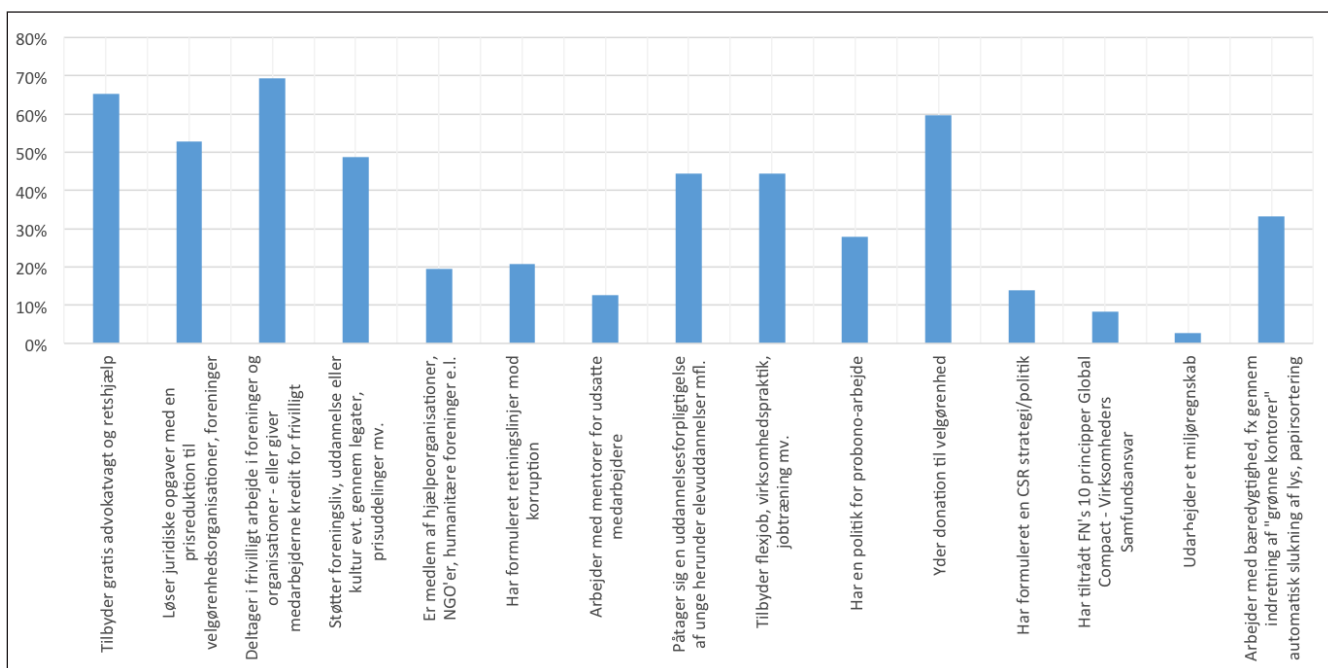
Note: Antallet af besvarelser kan variere i selve undersøgelsen.

## advokatKODEKS på landsplan

I det følgende ses på hvilke initiativer og indsatser, som de tiltrådte virksomheder har angivet i forbindelse med deres tiltrædelse. Kun de virksomheder, der er tiltrådt før 2017, er blevet spurgt ind til, om de har ændringer i forhold til tiltrædelsestidspunktet.

### Socialt ansvar

Figur 1: Andel af virksomheder, som arbejder med emner inden for "socialt ansvar" ved tiltrædelse



Kilde: advokatKODEKS

Mange af virksomhederne, der har tiltrådt advokatKODEKS, ser "socialt ansvar" som en vigtig grundsten i det at drive en advokatvirksomhed. Figur 1 viser, at 65 pct. af advokatvirksomhederne tilbyder gratis advokatvagt og retshjælp, og 53 pct. løser juridiske opgaver med en prisreduktion til velgørhedsorganisationer, foreninger eller lignende. Advokatvirksomhederne viser dermed et stort engagement og interesse for, hvad der foregår i samfundet, hvilket også kan ses i det frivillige arbejde i foreninger og organisationer, hvor ca. 70 pct. af virksomhederne deltager. I forbindelse med dette yder 60 pct. af virksomhederne også donationer til velgørerenhed. Figur 1 viser flere eksempler på, at advokatvirksomhederne yder en indsats inden for "socialt ansvar".

#### Hvor vigtigt er arbejdet med "socialt ansvar"?

I undersøgelsen angiver de tiltrådte virksomheder, at arbejdet med "socialt ansvar" på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst, giver

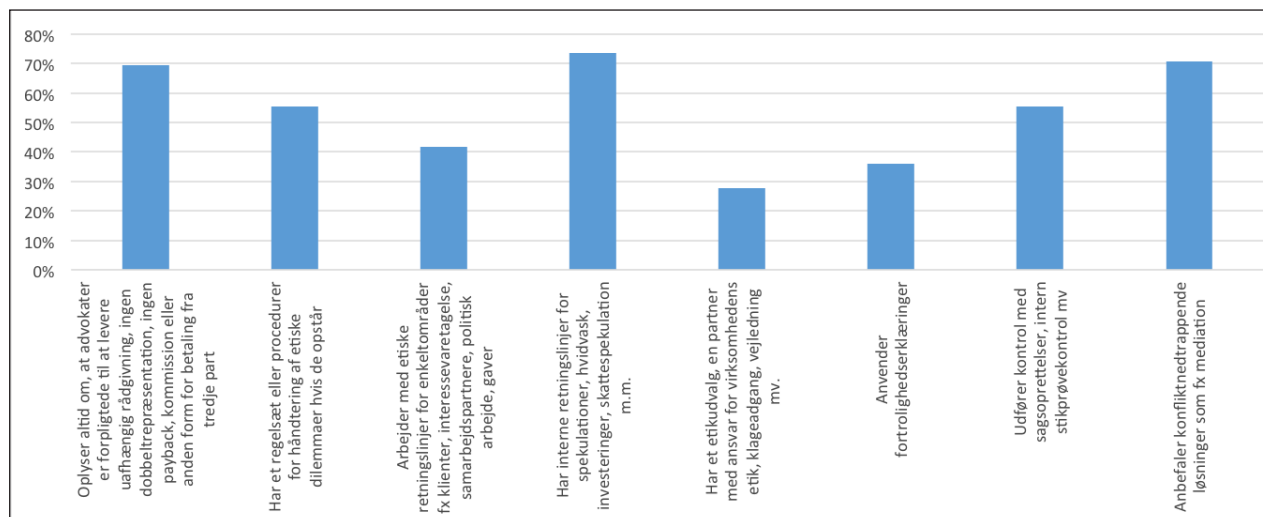
en score på 3,7. Denne del af undersøgelsen bliver analyseret i detaljer senere i rapporten.

#### Forbedringsmuligheder – socialt ansvar

Et emne under "socialt ansvar" hvor der er forbedringsmuligheder, er emnet "Har en politik for pro-bono arbejde". Der er 65 pct. af virksomhederne, som yder pro-bono arbejde, mens der er 28 pct., som har en politik for pro-bono arbejde. Der kan være et muligt potentiale for de virksomheder, som ikke har en sådan politik. En pro-bono politik kan hjælpe virksomhederne til at bestemme, hvilke former for pro-bono arbejde man vælger og fravælger i en forretningsmæssig kontekst. Dette kan sikre, at virksomhedens ansatte ved, hvilke pro-bono sager de skal vælge, og dermed sikre, at man allokerer ressourcer, der hvor de giver mest værdi for virksomheden.

## Etiske dilemmaer

Figur 2: Andel af virksomheder, som arbejder med emner inden for "Etisk dilemma" ved tiltrædelse



Kilde: advokatKODEKS

Hovedemnet "Etisk dilemma" er selvfølgelig også en grundsten i advokatvirksomhederne, da dette område har en stor indflydelse på håndteringen af de mange etiske problemstillinger, som naturligt opstår og som også rækker længere end, hvad de "advokatetiske regler" beskæftiger sig med. Håndteringen af dilemmaerne har betydning for virksomhedens troværdighed, uafhængighed og rådgivningskvalitet.

Figur 2 viser, at ca. 70 pct. af advokatvirksomhederne altid oplyser om, at advokater er forpligtede til at levere uafhængig rådgivning. Denne indsats er med til, at kunder føler, at de får en neutral og troværdig rådgivning, som de kan stole på. Advokater er "kundens mand" og garant for dennes retssikkerhed og bedste rådgivning med udgangspunkt i de særlige krav, som blandt andet reguleringen pålægger advokater.

Hele 74 pct. af virksomhederne oplyser, at de har interne retningslinjer for "spekulationer, hvidvask, investeringer, skattespekulationer mv."

En anden indsats inden for dette område er, at virksomhederne i overraskende stort antal anbefaler konflikt nedtrappende løsninger, hvor ca. 70 pct. af virksomhederne anbefaler en sådan løsning.

### Hvor vigtigt er arbejdet med "etiske dilemmaer"?

I undersøgelsen angiver de tiltrådte virksomheder at arbejdet med "etiske dilemmaer" på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst, giver en score på 3,8. Denne del af undersøgelsen bliver analyseret i detaljer senere i rapporten.

### Forbedringsmuligheder – etiske dilemmaer

Mulige forbedringsområder inden for dette hovedområde kan være "Har et regelsæt eller procedurer for håndtering af etiske dilemmaer hvis de opstår", "Har interne retningslinjer for spekulationer, hvidvask, investeringer, skattespekulation m.m." og "Udfører kontrol med sagsoprettelser, intern stikprøvekontrol mv."

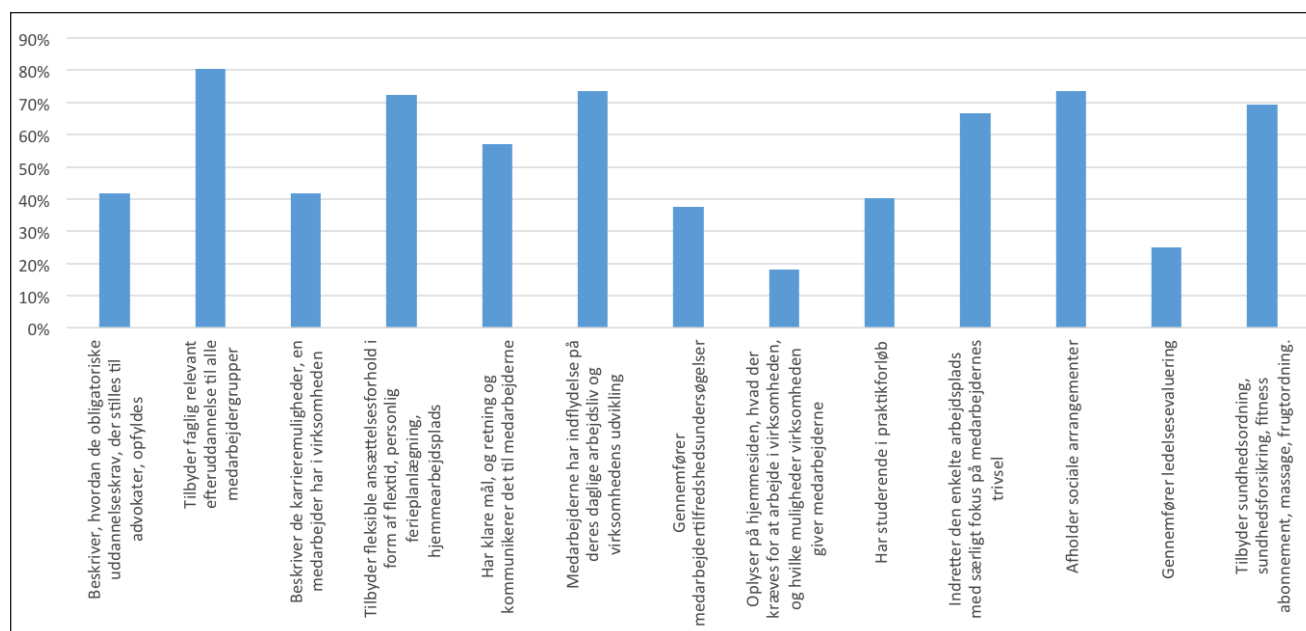
Andelen af virksomheder, som har et regelsæt eller procedurer for håndtering af etiske dilemmaer, hvis de opstår bør være højere. Hvis der dukker en vanskelig sag op, et komplekst etisk dilemma der går videre end de "advokatetiske regler", bør virksomheden overveje at have et regelsæt, eller retningslinjer for hvordan problemet takles og ikke mindst af hvem. Dette er med til at forebygge, og dermed beskytte imod en uforudset hændelse, der kan opstå.

Det forventes, at alle de tiltrådte virksomheder har interne retningslinjer for spekulationer, hvidvask, investeringer, skat-spekulationer m.m.

Den nye persondataforordning giver anledning til forbedringer inden for udførelse af kontrol med sagsoprettelser, intern stikprøve kontrol mv. Her forventes alle virksomhederne at være klar på dette, når den nye forordning træder i kraft i 2018.

## Moderne ledelse – med fokus på "medarbejdere"

**Figur 3: Andel af virksomheder, som arbejder med emner inden for "Moderne ledelse med fokus på medarbejdere" ved tiltrædelse**



Kilde: advokatKODEKS

En essentiel del af enhver virksomhed er medarbejderne. I rådgivervirksomheder er det den vigtigste ressource og kapital. Størst mulig trivsel vil til en hver tid afspejle sig i virksomhedens evne til at levere værdi. Det er derfor heller ikke særlig overraskende at virksomhederne har et meget stort fokus på deres ansattes udvikling og trivsel. Ifølge figur 3 tilbyder ca. 80 pct. af virksomhederne faglig relevant efteruddannelse til alle medarbejdergrupper. Man kan argumentere, at alle virksomhederne bør tilbyde dette, men dette viser, at virksomhederne er interesserede i, at de ansatte udvikler sig. I sam-

menhæng med dette har medarbejderne indflydelse på deres daglige arbejdsliv og virksomhedens udvikling hos 75 pct. af virksomhederne. Det tyder på en stor frihed og indflydelse for den enkelte ansatte i de enkelte virksomheder til at forme sin egen udvikling.

Virksomhederne har også stort fokus på medarbejdernes trivsel. 67 pct. af virksomhederne indretter den enkelte arbejdsplads med fokus på, at medarbejderne trives. Virksomhederne er også opmærksomme på at give studerende chancen for

at komme ind og blive integreret i advokatvirksomhederne. Således har 40 pct. af virksomhederne studerende i praktikforløb. Til sidst tilbyder ca. 70 pct. af virksomhederne sundhedsordning mv., hvilket også viser, at virksomhederne går op i medarbejdernes helbred.

### Hvor vigtigt er arbejdet med "medarbejderne"?

I undersøgelsen angiver de tiltrådte virksomheder, at arbejdet med "fokus på medarbejdere" på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst, giver en score på 4,1. Denne del af undersøgelsen bliver analyseret i detaljer senere i rapporten.

### Forbedringsmuligheder – "moderne ledelse med fokus på medarbejderne"

Forbedringsmuligheder inden for dette hovedområde kan være "Beskriver, hvordan de obligatoriske uddannelseskrav, der stilles til advokater, opfyldes" og "Tilbyder fleksible

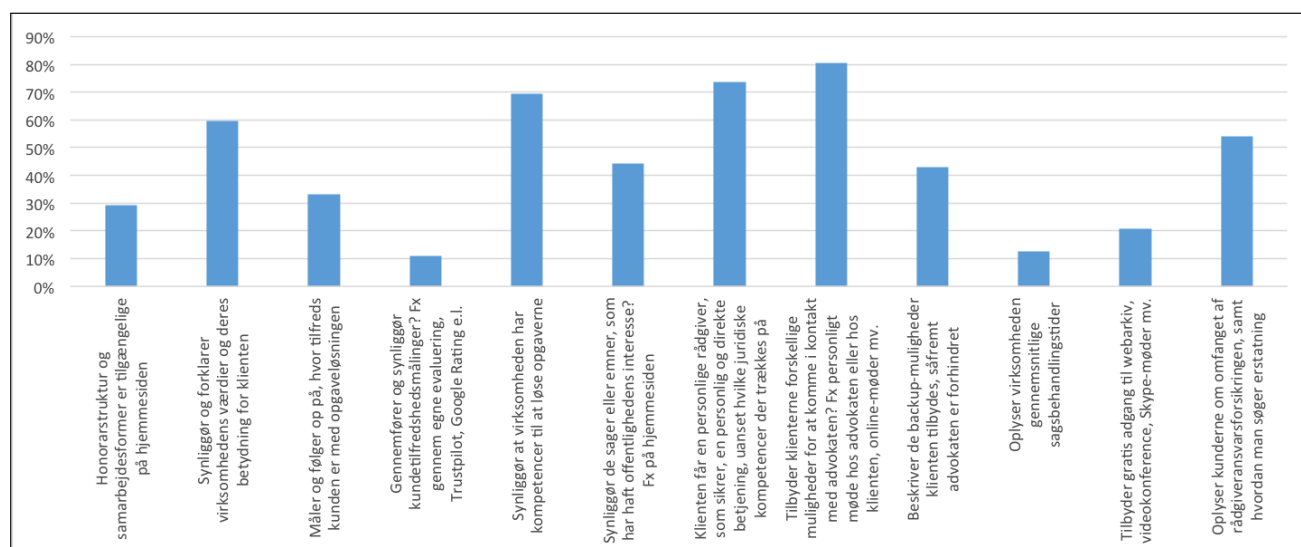
ansættelsesforhold i form af flextid, personlig ferieplanlægning, hjemmearbejdsplads".

Alle virksomhederne bør i princippet beskrive, hvordan de obligatoriske uddannelseskrav opfyldes, idet alle overholder krav om den obligatoriske efteruddannelse. Dette vil understøtte virksomhedernes høje faglighed.

I forhold til fleksibilitet i ansættelsesforhold kan flere virksomheder give mere fleksibilitet for at understøtte worklife balance. Vi er en branche, hvor der arbejdes hårdt, længe og med spændende faglige udfordringer og karrieremuligheder. Men vi er også en branche, hvor der er behov for at arbejde kontinuerligt med at fastholde medarbejdere af begge køn og at kunne tiltrække dygtige medarbejdere.

## Moderne ledelse – med fokus på "kunderne"

**Figur 4: Andel af virksomheder, som arbejder med emner inden for "Moderne ledelse med fokus på kunder" ved tiltrædelse**



Kilde: advokatKODEKS

Et af de områder, hvor der sker allermest i advokatbranchen, er arbejdet med en professionel tilgang til kunderne. Indsatserne sker på mange områder, som det fremgår af fig. 4., hvor det er værd at hæfte sig ved, at 60 pct. af virksomhederne arbejder med at synliggøre og forklare værdien af deres rådgivning. Dette er særligt vigtigt, når der er tale om tillidsydelser, som kunden kan have svært ved at vurdere. Tryghed skabes gennem transparens igennem sagsbehandlingen, ved levering af rådgivningen og via en systematisk opfølgning på leverancerne.

Figur 4 viser, at ca. 70 pct. af virksomhederne beskriver de kompetencer, de har til at løse kundens problem. En anden faktor, som virksomhederne går meget op i er tilgængeligheden og kommunikation med kunden. Mange kunder får en personlig rådgiver, som sikrer en personlig og direkte betjening i ca. 75 pct. af virksomhederne. Flere virksomheder, og det gælder særligt de største advokatvirksomheder, arbejder med "key account management", der sikrer, at kunderne har en primær "account ansvarlig", der sikrer at opgaverne løses bedst muligt via det bagland af eksperter, som virksomhederne kan tilbyde.

Kunderne bliver også tilbudt forskellige måder at komme i kontakt med advokaten på i 81 pct. af virksomhederne. Dette kan være et personligt møde i virksomheden eller hos kunden, et online møde eller et møde på andre digitale platforme. Disse to faktorer understreger, at klienten skal have let adgang til advokaten og kan kommunikere med denne på flere måder.

### Hvor vigtigt er arbejdet med "kunderne"?

I undersøgelsen angiver de tiltrådte virksomheder, at arbejdet med "fokus på kunderne" på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst, giver en score på 4,2, der således er den højeste score for de

principper, advokatKODEKS omfatter. Denne del af undersøgelsen bliver analyseret i detaljer senere i rapporten.

### Forbedringsmuligheder – "moderne ledelse med fokus på kunderne"

Vi ser potentielle forbedringer inden for indsatsområderne som "Måler og følger op på, hvor tilfreds kunden er med opgaveløsningen", som kun ca 35 pct. af virksomhederne gør i dag, "Gennemfører og synliggør kundetilfredshedsmålinger" fra f.eks. egen evalueringer eller fra eksterne som Trustpilot, Google Rating e.l." Derudover kan flere virksomheder udvide adgangen for kunderne via "Tilbyder gratis adgang til webinar, videokonference, Skype-møder mv."

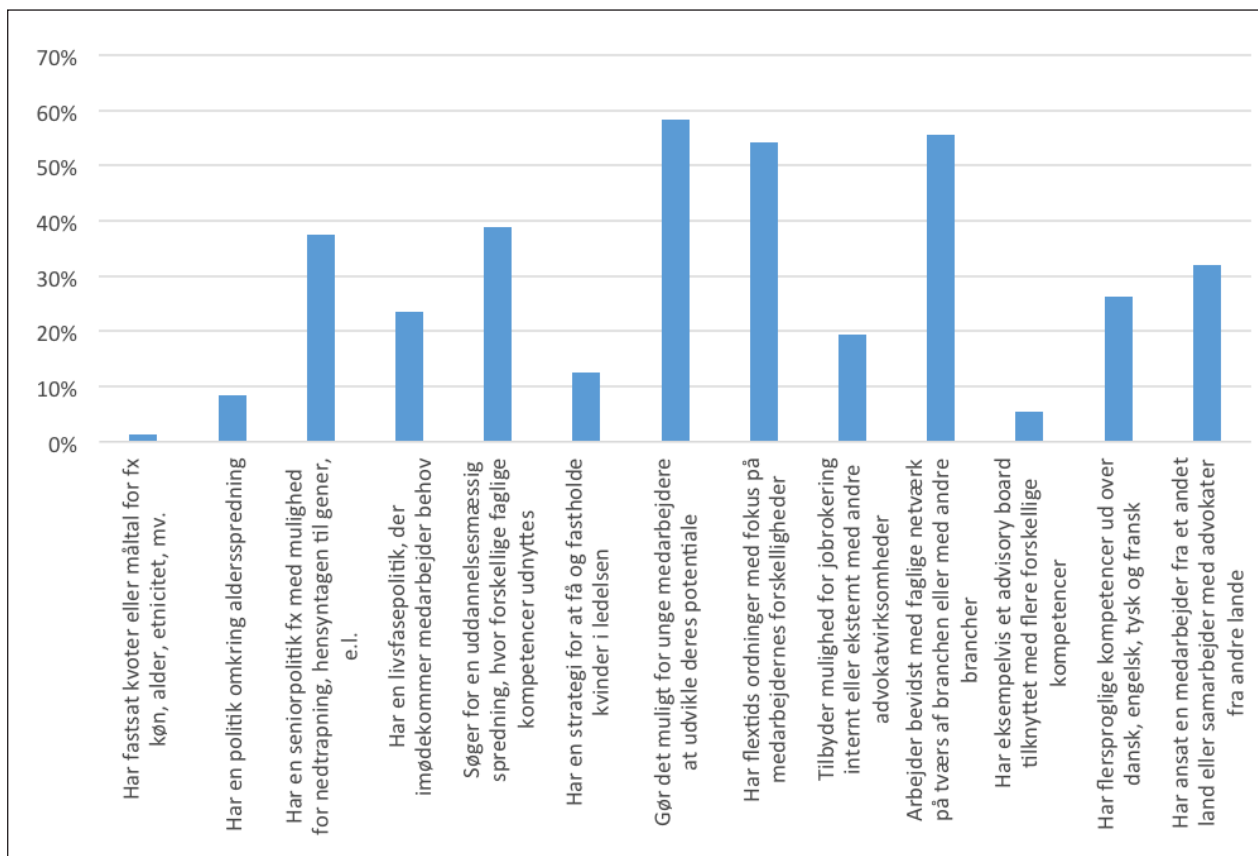
Det bør være vigtigt for virksomhederne, om deres kunder er tilfredse med opgaveløsningen. Ved at benytte kundernes erfaring med ydelsen eller produktet kan man på sigt udvikle måden at løse opgaver og dermed øge kundetilfredsheden.

Når man først laver kundetilfredshedsmålinger, er det en rigtig god ide også at synliggøre disse, så de bliver et aktiv for virksomheden. Det vil underbygge kvaliteten i rådgivningen, fagligheden, kundefokuseringen og understøtte det akkvisitive arbejde.

Flere af virksomhederne bør arbejde for en transparent sagsbehandling for at give kunderne øget tryghed. Det er som udgangspunkt meget svært at forstå for en kunde, hvad der reelt produceres, og hvilken værdi rådgivningen giver i forhold til alternativer.

## Arbejdet med "Diversitet"

Figur 5: Andel af virksomheder, som arbejder med emner inden for "Diversitet" ved tiltrædelse



Kilde: advokatKODEKS

Diversitet i bred forstand afhænger meget af virksomhedens størrelse, hvilket også er gældende i advokatvirksomheder. Dermed skal der ikke konkluderes, at advokatvirksomheder ikke er diversificerede. Således sørger ca. 40 pct. af virksomhederne for en uddannelsesmæssig spredning, hvor forskellige faglige kompetencer udnyttes. Fordelen ved at have en spredning på forskellige faglige kompetencer er naturligvis synergi i forhold til den rådgivning, der ydes og kan udvikles til glæde for kunderne.

Relativt mange virksomheder gør det muligt for unge medarbejdere at udvikle deres potentiale. Således gør ca. 60 pct. af virksomhederne dette muligt. Denne mulighed giver unge en erfaring og flere kompetencer, hvilket hjælper virksomhederne til at få dygtigere medarbejdere på sigt.

Hos særligt de større og allerstørste advokatvirksomheder pågår et meget systematisk arbejde med at fastholde de mange kvindelige jurister i branchen. Det er en kendt faktor – og ikke kun i advokatbranchen – at det er en udfordring at skabe rammer, der sikrer mulighed for at kvinder – men i

stigende omfang også mænd – finder det attraktivt at gøre karriere i branchen. Derfor er der mange individuelle tiltag, der skal sikre, at også kvinderne kan "gå hele vejen" op ad karrierestigen til eksempelvis partnerniveau.

En andel på 56 pct. af virksomhederne arbejder aktivt med faglige netværk på tværs af advokatbranchen eller andre brancher. Derudover har ca. 30 pct. af virksomhederne ansat en medarbejder fra et andet land eller samarbejder med advokater fra andre lande. Disse to faktorer spiller en rolle i udvikling af nye kompetencer og i adgangen til internationale kunder.

### Hvor vigtigt er arbejdet med "diversitet"?

I undersøgelsen angiver de tiltrådte virksomheder at arbejdet med "diversitet" på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst, giver en score på 3,2, der således ikke overraskende er den laveste score for de principper advokatKODEKS omfatter. Denne del af undersøgelsen bliver analyseret i detaljer senere i rapporten.

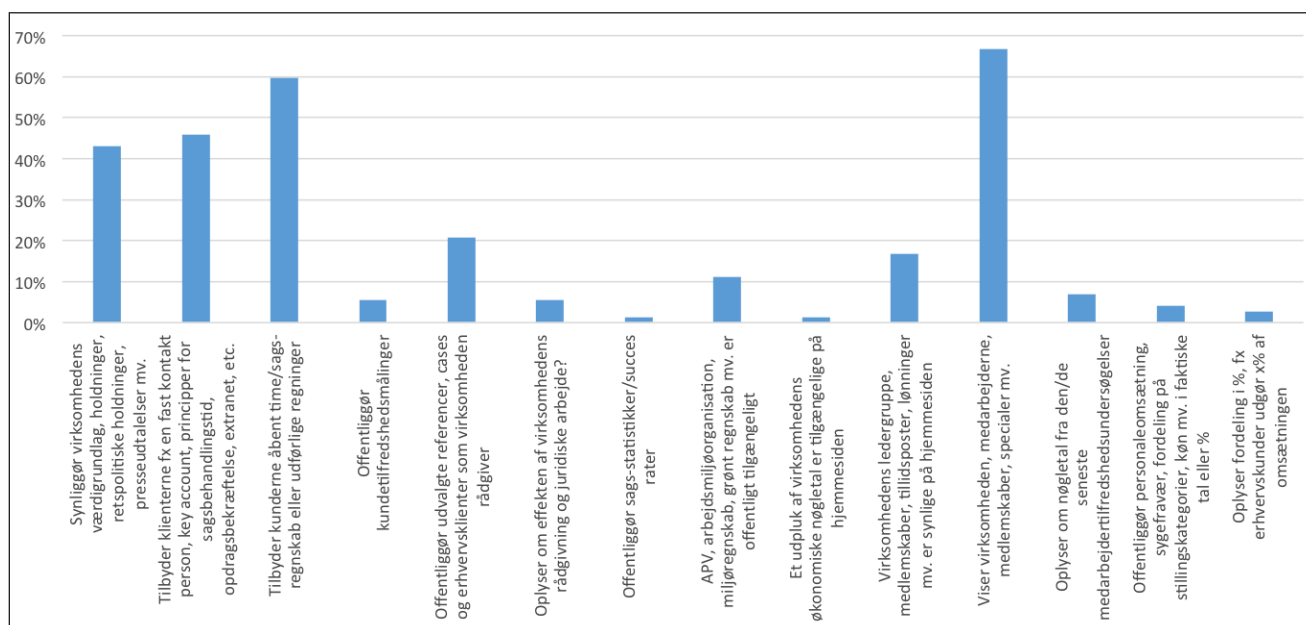
## Forbedringsmuligheder – "diversitet"

Arbejdet med faglige netværk og for den sags skyld også de sociale netværk, bør underkastes en klar stillingtagen til hvorfor er vi med, hvem deltager og hvad skal vi have ud af disse. Er det tværfaglige viden og/eller adgangen til denne, er det relationspleje i forhold til kunder og andre der øver indflydelse på forretningen? Desto flere ansatte der indgår i netværksarbejder, desto større er behovet for at kortlægge og strukturere hvor indsatserne lægges.

I arbejdet med at fastholde medarbejdere er et af de områder, der springer i øjnene fra undersøgelsen de få, som gør brug af en "livsfase politik". Et fokus på netop livsfaser vil også tilgode de særlige udfordringer, som de kvindelige ansatte står overfor.

## Arbejdet med "Åbenhed"

Figur 6: Andel af virksomheder, som arbejder med emner inden for "Åbenhed" ved tiltrædelse



Kilde: advokatKODEKS

Åbenhed over for omverdenen er vigtig for alle advokatvirksomheder, da det først og fremmest giver potentielle kunder et billede af, hvad virksomheden står for og sekundært giver andre interessenter i omverdenen et indblik i, hvordan advokatvirksomheder er "samfundsnyttige og gavnlige".

Hele grundtanken om indførelsen af advokatKODEKS er åbenhed!

Blandt de tiltrådte virksomheder synliggør ca. 40 pct. af virksomhederne deres værdigrundlag, retspolitiske holdninger

og presseudtalelser mv. Samtidig viser ca. 70 pct. af virksomhederne oplysninger om virksomheden, medarbejderne, medlemskaber, specialer mv.

I 46 pct. tilfælde tilbyder virksomhederne deres kunder en fast kontaktperson, key account, principper for sagsbehandlingstid, opdragsbekræftelse, extranet, adgang til egen sagsmappe, vejledning om brug af retssag/mediation/ voldgift osv. Derudover tilbyder 60 pct. af virksomhederne et åbent time/sags-regnskab eller udførlige regninger. Denne form for åbenhed skaber en tryghed hos kunderne i form af, at de nemt kan kommunikere med virksomheden gennem en fast kontaktperson og/eller selv følge med i processen gennem egen sagsmappe. Et åbent time/sags-regnskab eller udførlige regninger vil uvægerligt for mange kunder skabe tryghed for, hvad leverancen består af, og hvordan den er tilblevet.

### **Hvor vigtigt er arbejdet med "åbenhed"?**

I undersøgelsen angiver de tiltrådte virksomheder, at arbejdet med "åbenhed" på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst, giver en score på 3,7. Denne del af undersøgelsen bliver analyseret i detaljer senere i rapporten.

### **Forbedringsmuligheder – "åbenhed"**

Potentielle forbedringsmuligheder kan være i den for

"Offentliggør kundetilfredshedsmålinger", "Offentliggør udvalgte referencer, cases og erhvervsklienter som virksomheden rådgiver" og "Offentliggør sags-statistikker /succes rater".

Mange flere virksomheder bør overveje at arbejde med at give et indblik i udvalgte sager. Det kan ske ved at spørge kunderne, om man må benytte deres sager, og her vil mange, særligt tilfredse kunder, give lov til dette. Der hvor kunder ikke er interesseret i at få deres navn og sag frem, kan der arbejdes med anonymiserede cases. Dette kan ske ved at referere til specifikke brancher og industrier; eksempelvis kunde inden for fødevarerindustrien med løsning af en ansættelsesretslig opgave.

Det vil generelt være oplagt at fortælle om forskellige typer af sager, og hvilken værdi disse har skabt. Dette vil give et mere åbent syn på advokatvirksomheder, idet man viser, at der skabes en samfundsmæssig værdi ved forskellige typer af sager. Igen kan dette anonymiseres ved at vise statistik på brancher, kundetyper eller sagstyper.

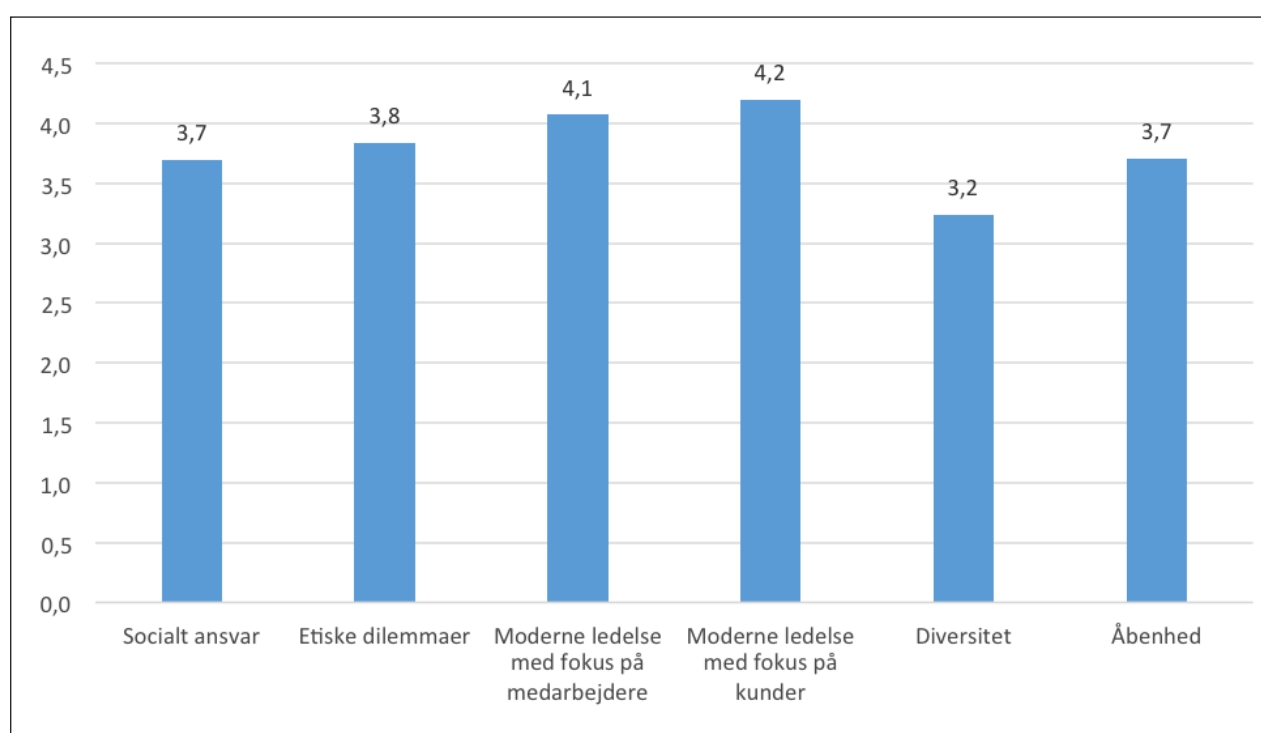
Som tidligere beskrevet bør man kommunikere om kundetilfredshedsmålingerne, og dermed hvad disse betyder for kunderne.



## Hvordan prioriteres de "5 principper" i advokatKODEKS ordningen?

Vi har spurgt alle tiltrådte virksomheder, hvordan de prioriterer de fem principper, med de seks hovedområder, på en skala fra 1-5. I alt har 63 af de tiltrådte virksomheder svaret her, og i denne del af analysen bliver virksomhederne delt op på geografi og demografi. Først ses det samlede resultat af undersøgelsen. Derefter deles virksomhederne op geografisk, og til sidst fordeles de på virksomhedsstørrelse som i forrige afsnit.

Figur 7: Gennemsnit af prioritering af de seks hovedområder



Kilde: Danske Advokater

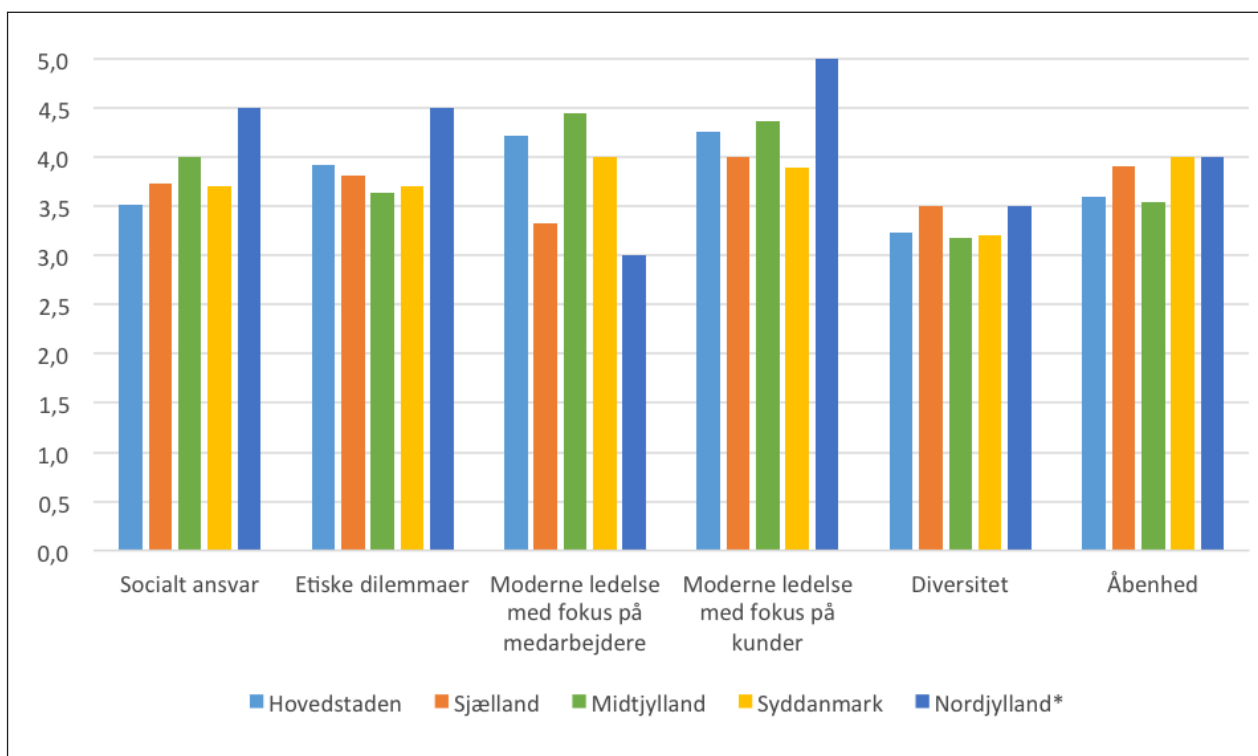
Ud fra figur 7 ses det, at virksomhederne prioriterer den forretningsmæssige del mest i form af moderne ledelse med fokus på såvel medarbejdere som på kunderne, hvor de i gennemsnit er 4,1 og 4,2. Dette viser tydeligt, at virksomhederne har stor opmærksomhed rettet imod at give deres kunder en god service, hvor kunderne kan forvente høj kvalitet og faglighed i virksomhedernes ydelser. Dette tegner et klart billede af en stor bevidsthed om, at tilfredse medarbejdere skaber bedre resultater og service til kunderne.

Diversitet er prioriteret mindst med 3,2, hvilket som tidligere beskrevet naturligt dækker over de forskelle, der er på indsatserne hos de forskellige virksomhedsstørrelser. Socialt ansvar, etisk dilemma og åbenhed ligger alle i midten og scorer ca. det samme.

## De regionale vurderinger af ”prioriteringen af advokatKODEKS ordningens principper”

I denne del af undersøgelsen deles virksomhederne op på regioner.

Figur 8: Gennemsnit af prioritering af de seks hovedområder fordelt på regioner



Kilde: Danske Advokater

Anm: \*Der er i Region Hovedstaden 27 virksomheder, 11 i Region Sjælland, 12 i Region Midtjylland, 10 i Region Syddanmark og 2 i Region Nordjylland. Region Nordjylland indeholder to advokatvirksomheder, hvilket ikke giver et retvisende billede hvis man laver en sammenligning med de øvrige regioner.

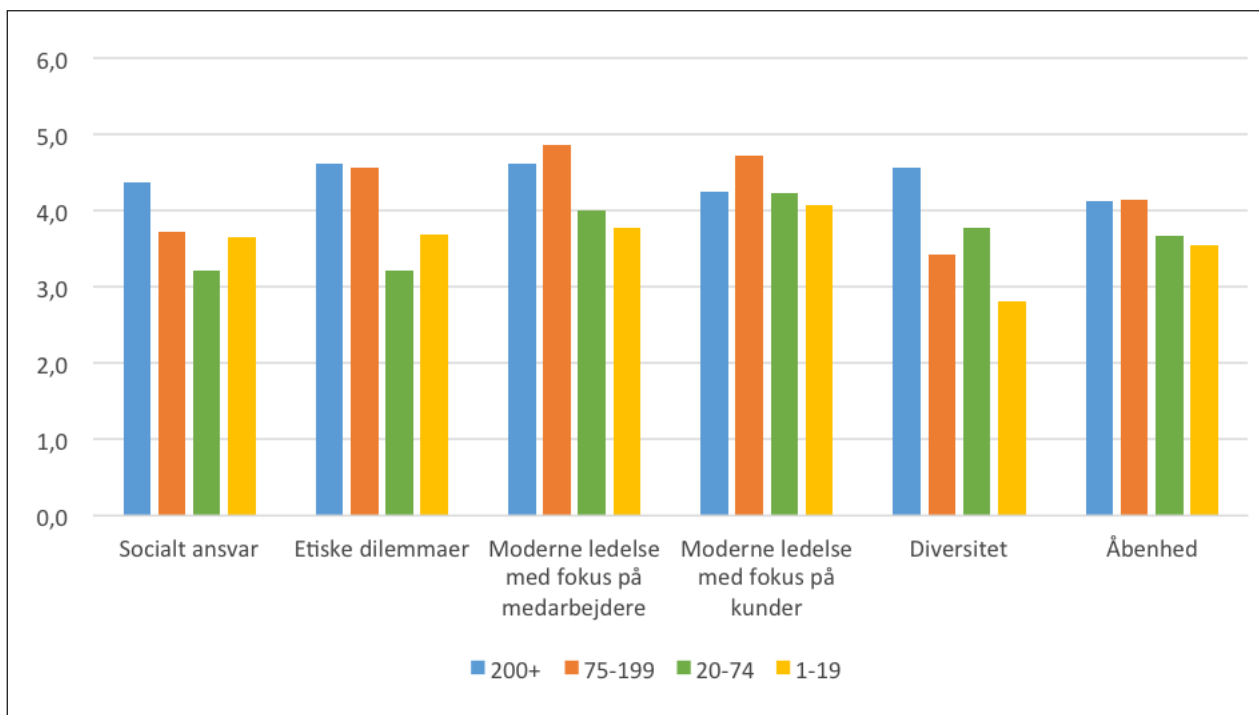
Ud fra figur 8 ses det, at Region Hovedstaden prioriterer moderne ledelse med fokus på medarbejdere og kunder højest. Dermed fokuseres der i Region Hovedstaden mest på den forretningsmæssige del af det at drive en advokatvirksom-

hed. Region Sjælland fokuserer højest på kunder, mens Region Midtjylland og Region Syddanmark prioriterer medarbejderne højest.

## ”Prioriteringen af advokatKODEKS ordningens principper” fordelt på virksomhedsstørrelser

I sidste del af dette afsnit vil der fokuseres på virksomhedsstørrelser, og disse størrelser er opdelt, som i afsnittet før.

Figur 9: Gennemsnit af prioritering af de seks hovedområder fordelt på virksomhedsstørrelse



Kilde: Danske Advokater

Anm: \*Der er 8 virksomheder med 200 ansatte eller over; 7 virksomheder med 75-199 ansatte, 10 virksomheder med 20-74 ansatte og 38 virksomheder med 1-19 ansatte.

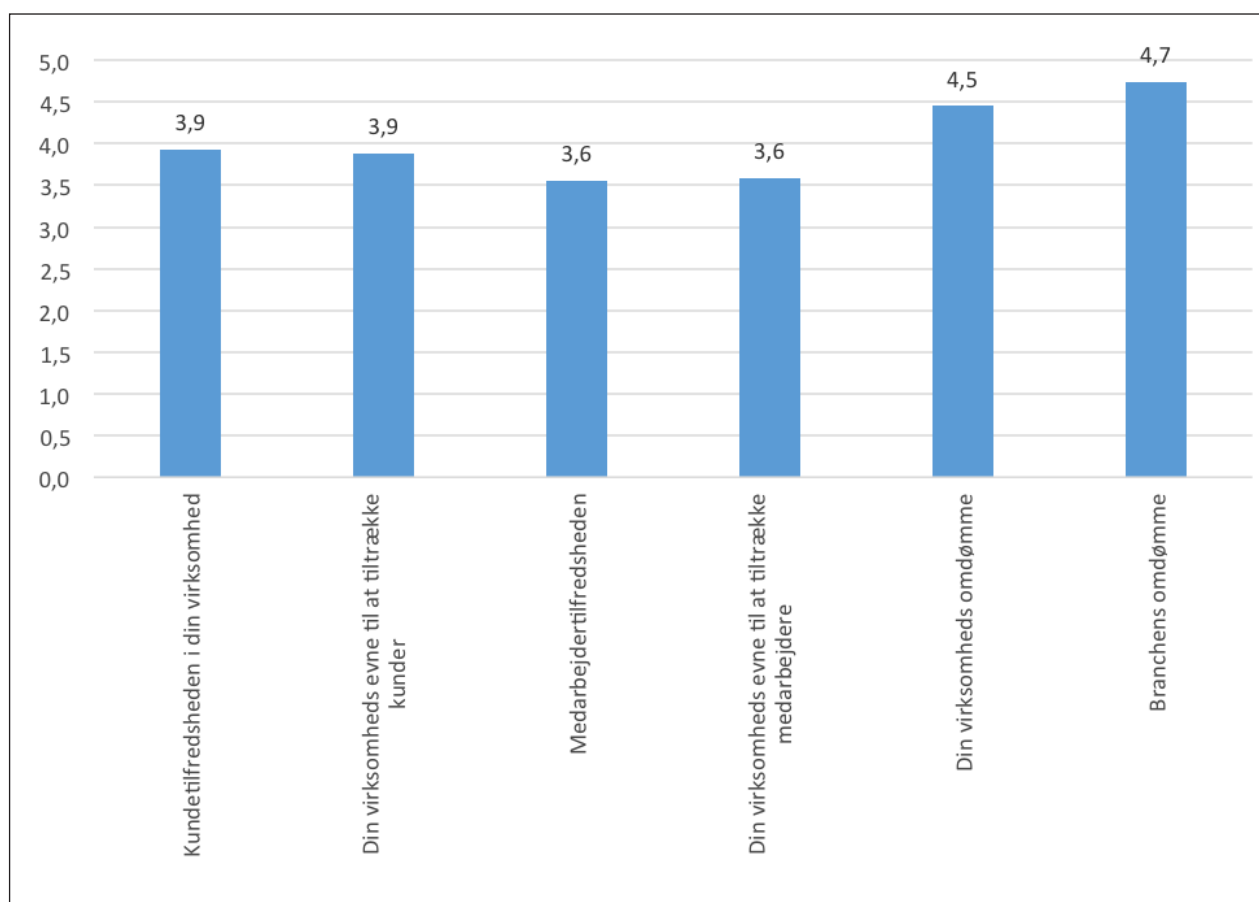
De største virksomheder prioriterer ”etisk dilemma”, ”moderne ledelse med fokus på medarbejdere” og ”diversitet” lige højt, som det fremgår af fig. 9. Prioriteringen afspejler såvel størrelsen og udviklingstrinene for virksomhederne, som typisk i takt med at virksomheden vokser, giver sig udslag i et såvel et behov for og ressourcer til

en øget professionalisering. Dette ses tillige af scoren på ”moderne ledelse med fokus på medarbejdere” og indsatsen for ”socialt ansvar”, hvor de også ligger højest. For de mindre virksomheder er arbejdet med ”fokus på kunder”, der, hvor vi ser den højeste prioritering, hvorefter de andre områder følger; stadig med en relativ høj score.

## Hvordan vurderes advokatKODEKS ordningen at få ”kommerciel” indflydelse?

Vi har tillige spurgt ind til, hvordan virksomhederne ser, at advokatKODEKS kan påvirke deres virksomhed og branchen som helhed på en skala fra 1-7. Det vil sige hvordan vil ordningen få ”kommerciel” indflydelse. Disse svar er beregnet til et gennemsnit.

Figur 10 : Gennemsnit af advokatKODEKS’ forretningsmæssige påvirkning

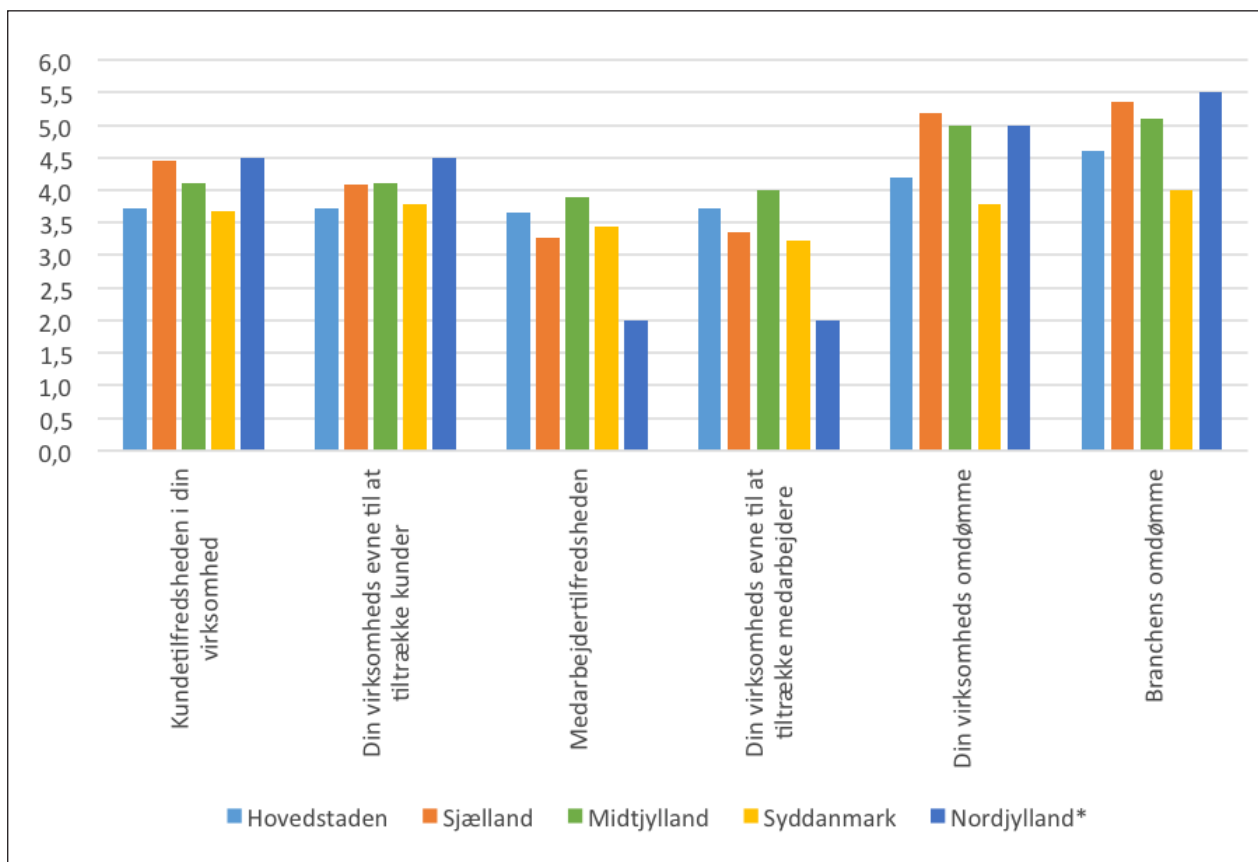


Kilde: Danske Advokater

De tiltrådte virksomheder mener, at advokatKODEKS vil påvirke deres virksomheds omdømme og branchens omdømme mest positivt med henholdsvis 4,5 og 4,7, jf. figur 10. Det, som virksomhederne mener, at advokatKODEKS vil påvirke mindst, er medarbejdertilfredsheden og virksomheden evne til at tiltrække medarbejdere med 3,6.

Med fokus på kunderne mener virksomhederne, at advokatKODEKS vil påvirke kundetilfredsheden og evnen til at tiltrække kunder positivt med 3,9. Dermed kan man argumentere for, at et bedre virksomhedsomdømme vil have en positiv effekt på kundetilfredsheden og evnen til at tiltrække kunder. Dette vil samlet set påvirke branchens omdømme.

**Figur 11: Gennemsnit af advokatKODEKS' forretningsmæssige påvirkning fordelt på regioner**



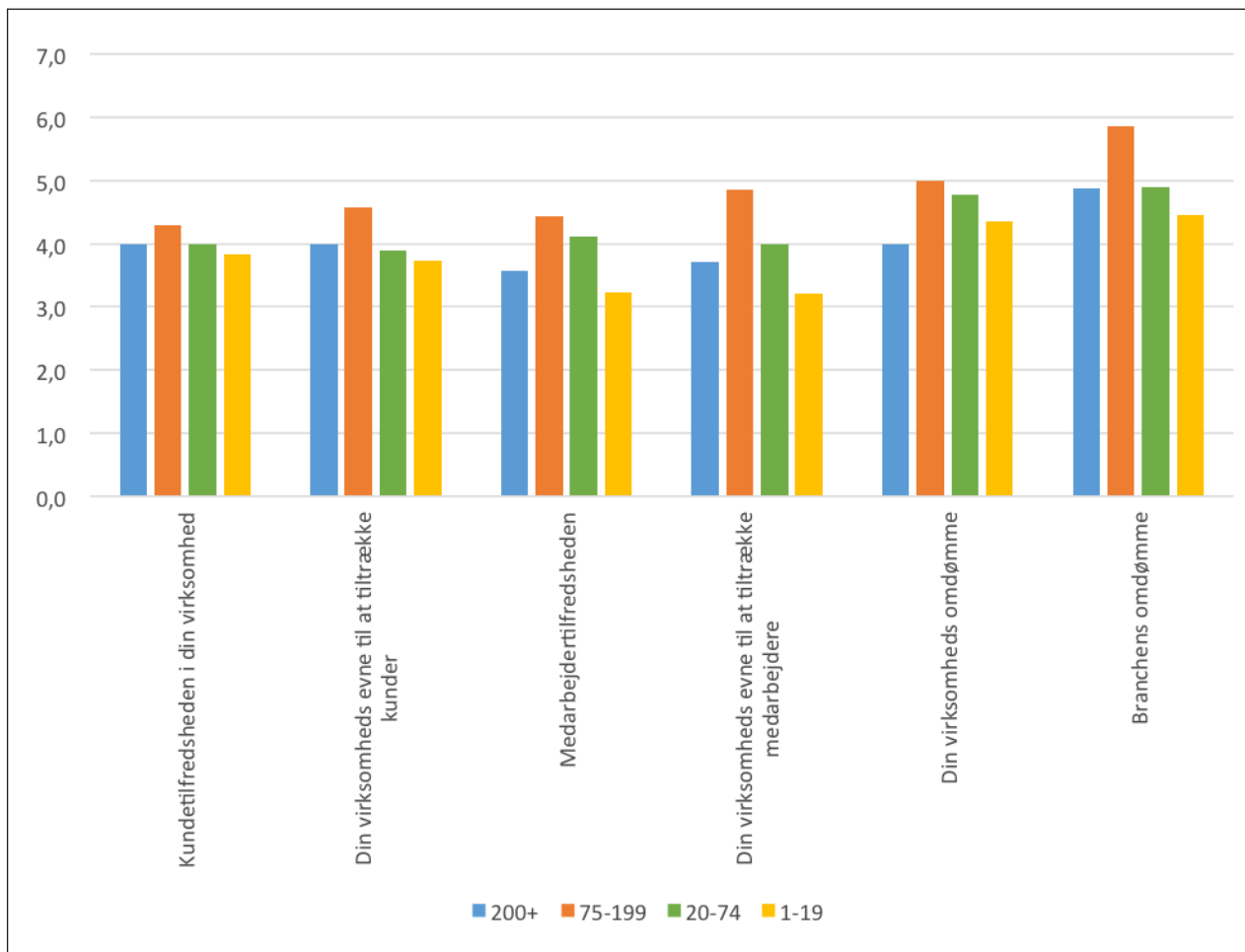
Kilde: Danske Advokater

Anm: \*Region Nordjylland indeholder to advokatvirksomheder, hvilket ikke giver et retvisende billede, hvis man laver en sammenligning med de øvrige regioner

Der er ikke de store forskelle i regionerne på, hvad virksomhederne mener, at advokatKODEKS vil påvirke mest, jf. fig. 11, når vi ser bort fra Region Nordjylland som følge af et lille statistisk grundlag. Generelt set ligger Region Hovedstaden dog lidt lavere end de øvrige regioner, bortset

fra "evnen til at tiltrække medarbejdere. Region Sjælland er marginalt mere positive i forhold til ordningens forretningsmæssige indflydelse. På tværs af regionerne mener virksomhederne også, at advokatKODEKS vil have størst indflydelse på eget omdømme og branchens omdømme.

**Figur 12: Gennemsnit af advokatKODEKS' forretningsmæssige påvirkning fordelt på virksomhedsstørrelse**



Kilde: Danske Advokater

Ligesom i den geografiske fordeling mener virksomhederne fordelt på størrelse også, at advokatKODEKS vil have størst indflydelse på eget og branchens omdømme jf. fig. 12. Virksomheder med 75-199 ansatte er generelt set dem, som har den højeste score og dermed vurderer den potentielle forretningsmæssige indsats af advokatKODEKS højest. Generelt vurderes advokatKODEKS at have mindre indflydelse på medarbejdertilfredsheden. Derimod vurderer virksomheder med

75-199 ansatte, at der vil være en betydelig positiv indflydelse på evnen til at kunne tiltrække medarbejdere.

Undersøgelsen bekræfter således, at der er rigtig gode forventninger til, at advokatKODEKS ordningen vil få en positiv effekt på virksomhedernes eget omdømme og branchens samlet set. Det er også det helt primære sigte med ordningen.



Danske Advokater er en brancheforening, der samler og repræsenterer uafhængige advokatvirksomheder. Vi ønsker med høj faglighed og troværdighed at sikre en sund og moderne advokatbranche, der styrker retssikkerheden for borgere og virksomheder.

Danske Advokater  
Vesterbrogade 32  
1620 København V  
Tel. 33 43 70 00  
[kodeks@danskeadvokater.dk](mailto:kodeks@danskeadvokater.dk)

DANSKE  
ADVOKATER