



Insider-Tipps für die ideale Mitarbeitersuche

Erfolgreiche Rekrutierung in Anwaltskanzleien

In der dynamischen und oft hektischen Welt der Rechtsberatung ist die Auswahl des richtigen Teams von entscheidender Bedeutung. Für Anwaltskanzleien kann die Einstellung des idealen Mitarbeiters den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg ausmachen. Die Frage, die sich viele Kanzleien stellen, lautet: Wie finde ich die perfekten Kandidat:innen, die sowohl fachlich als auch menschlich in unser Team passen?

1. Das ideale Profil definieren

Der erste Schritt auf dem Weg zur idealen Besetzung einer Stelle ist die klare Definition des gesuchten Profils. Dabei sollten Kanzleien nicht nur die fachlichen Qualifikationen und Erfahrungen, sondern auch die sozialen Kompetenzen und persönlichen Eigenschaften berücksichtigen.

Überlegen Sie: Welche Fähigkeiten und Erfahrungen sind für die Position unerlässlich? Welche Werte und Einstellungen sollten die Kandidat:innen mitbringen, um sich harmonisch in das Team einzufügen? Ein detailliertes Anforderungsprofil hilft dabei, gezielt nach den richtigen Talenten zu suchen.

2. Gezielte Personalakquise:

Die Bedeutung eines starken Netzwerks

In der Juristenwelt ist ein starkes berufliches Netzwerk Gold wert. Nutzen Sie Verbindungen zu Universitäten, juristischen Fakultäten und Berufsverbänden, um Zugang zu vielversprechenden Kandidat:innen zu erhalten. Regelmäßige Besuche von Karriereveranstaltungen und Messen können ebenfalls eine wertvolle Quelle sein, um junge Talente zu entdecken. Darüber hinaus sollte Ihre Kanzlei eine ansprechende Online-Präsenz pflegen. Potenzielle Bewerber:innen recherchieren oft vorab, und ein gut gestalteter Webauftritt kann Interesse wecken. Teilen Sie Erfolge, veröffentlichen Sie Blogartikel oder bieten Sie Einblicke in den Kanzleialltag, um ein authentisches Bild zu vermitteln.

3. Headhunting: Direktansprache der Top-Talente

Headhunting, also die gezielte Ansprache von potenziellen Mitarbeiter:innen, die bereits in anderen Kanzleien oder Unternehmen tätig sind, ist eine weitere effektive Methode. Es erfordert jedoch Fingerspitzengefühl und Diskretion. Bevor Sie Kandidat:innen direkt kontaktieren, sollten Sie sicherstellen, dass Ihre Kanzlei & Ihr Angebot attraktiv genug sind, um diese zu einem Wechsel zu motivieren.

Stellen Sie sicher, dass Sie ein faires und attraktives Angebot machen können, das nicht nur ein wettbewerbsfähiges Gehalt, sondern auch andere Vorteile wie flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen und ein positives Arbeitsumfeld umfasst.

4. Der Auswahlprozess: Auf Herz und Nieren prüfen

Ein strukturierter Auswahlprozess ist essenziell, um die besten Talente zu identifizieren. Neben den klassischen Bewerbungsgesprächen sind auch Assessment-Center oder Case-Studies eine gute Möglichkeit, die Fähigkeiten der Kandidat:innen in der Praxis zu testen. Achten Sie darauf, dass der Auswahlprozess fair und transparent gestaltet ist, um eine diverse Bewerber:innengruppe zu fördern. Bei der Beurteilung sollten nicht nur die fachlichen Qualifikationen im Vordergrund stehen. Ein großes Augenmerk sollte auch auf die zwischenmenschlichen Fähigkeiten und die Passung zur Unternehmenskultur gelegt werden. Ein Mitarbeiter, der hervorragend ins Team passt, kann oft wertvoller sein als eine rein fachliche Spitzenkraft.

5. Integration neuer Mitarbeiter:innen: Der Schlüssel zum Erfolg

Der Auswahlprozess endet nicht mit der Vertragsunterschrift. Eine sorgfältige Einarbeitung und Integration neuer Mitarbeiter:innen ist entscheidend, um deren Potenzial voll auszuschöpfen. Ein gut durchdachter Onboarding-Prozess, der sowohl fachliche als auch soziale Aspekte abdeckt, hilft neuen Kolleg:innen, sich schnell einzugewöhnen und ihre Fähigkeiten effektiv einzubringen.

Fazit

Die Suche nach den idealen Mitarbeiter:innen ist eine Herausforderung, die sich mit den richtigen Strategien jedoch meistern lässt. Ein klar definiertes Anforderungsprofil, eine gezielte Personalakquise, Headhunting und ein fairer Auswahlprozess sind die Schlüssel zum Erfolg. Dabei sollte immer auch die langfristige Integration und Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen im Fokus stehen, um ein starkes und engagiertes Team aufzubauen.

Indem Sie diese Tipps und Tricks befolgen, können Sie sicherstellen, dass Ihre Kanzlei nicht nur fähige, sondern auch motivierte und loyale Mitarbeiter:innen gewinnt – ein unschätzbare Wert für den langfristigen Erfolg Ihrer Kanzlei. Wir freuen uns, Sie bei diesen Prozessschritten begleiten und unterstützen zu dürfen.



ELISA WINKLER
Geschäftsführerin
ARTUS people & culture