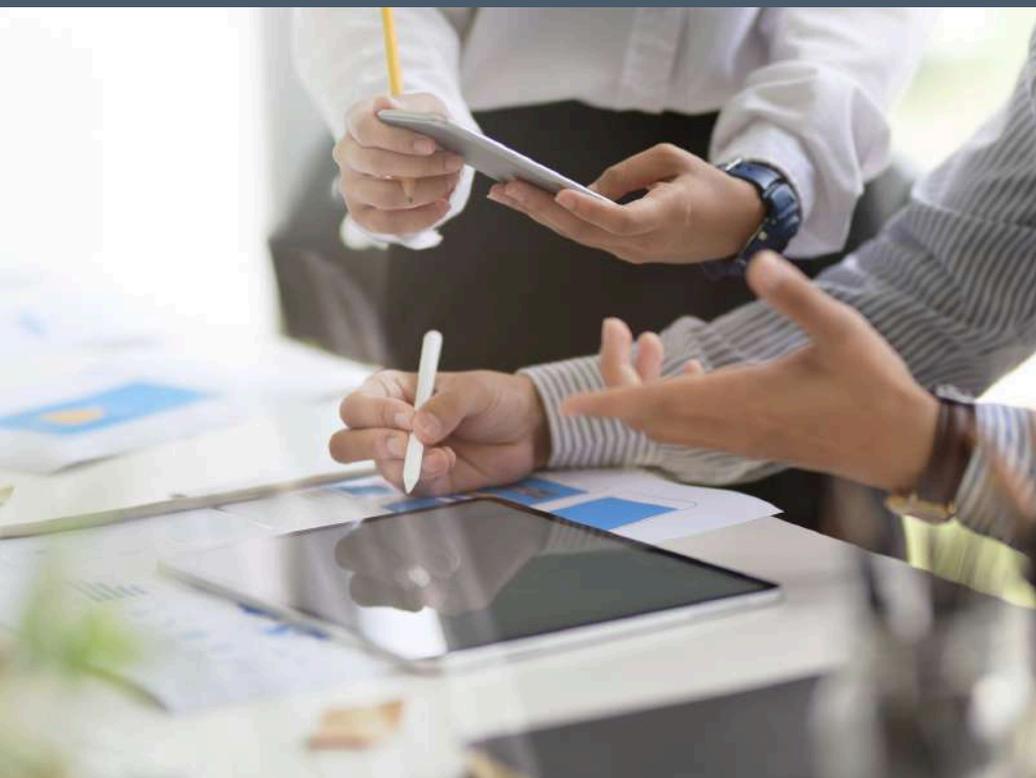


LET'S TALK ABOUT BUSINESS- SERVICES

STIMMUNGSBILD:
RECRUITING VON BUSINESS-SERVICES-EXPERTEN IN
KANZLEIEN



Inhalts- verzeichnis



Executive Summary	02
Ergebnisse im Detail	03
• Herausforderungen im Recruiting	03
• Best Practices im Recruiting	05
• Recruitingprozess im Detail	07
• Tipps zur Verbesserung des Recruitingprozesses	11
• Erfolgreiche Beispiele	12
Fazit und Ausblick	13
Kontakt und Impressum	14

EXECUTIVE SUMMARY

Wichtige Erkenntnisse

- Kanzleien ringen um passende Kandidaten aufgrund der quantitativen Verfügbarkeit und langen Recruitingprozesse.
- Mehr als **80%** der Befragten **definieren** ein fachliches und persönliches **Anforderungsprofil vor der Veröffentlichung** einer Stellenausschreibung.
- Die meisten Kanzleien benötigen **sechs Wochen** oder weniger für die Besetzung ihrer Positionen.

Statistiken und Zusammenfassung

- Mehr als **90%** der Befragten nutzen **keine** eignungsdiagnostischen Tools.
- Knapp **60%** der Befragten **nutzen Personaldienstleister** bei der Besetzung von Business-Services-Positionen.
- **Größte Herausforderung:** Mangel an Bewerbern mit Kanzleierfahrung.



HERAUSFORDERUNGEN IM RECRUITING

Verfügbarkeit von Kandidaten

Die größte Herausforderung liegt für rund zwei Drittel der Befragten darin, dass **zu wenig Bewerber** mit Kanzleierfahrung verfügbar sind.

Mangelnde Attraktivität der Positionen

Etwa die Hälfte der Befragten sieht mangelnde Attraktivität der Positionen, oft aufgrund **fehlender Entwicklungsperspektiven**. Besonders betroffen sind Rollen mit 3-5 Jahren Erfahrung ohne Führungsverantwortung.

Gehaltsvorstellungen der Kandidaten

38% der Befragten nennen **hohe Gehaltsvorstellungen** als Herausforderung. Die Erwartungen variieren stark: Kandidaten mit wenig Erfahrung verlangen oft ähnlich hohe Gehälter wie stark erfahrene Bewerber, was durch die Branche und persönliche Faktoren beeinflusst wird.

Abstimmung über Benefits zwischen HR und Fachabteilung

Nur **60%** der Kanzleien **stimmen** die Benefits für Positionen **zwischen HR und Fachabteilung ab**. Eine engere Abstimmung könnte die Flexibilität bei der Kandidatenauswahl erhöhen und qualifizierte Bewerber aus anderen Branchen anziehen.

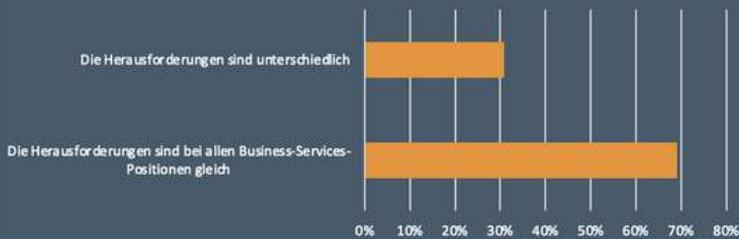
www.legal-recruitment.jobs

HERAUSFORDERUNGEN IM RECRUITING

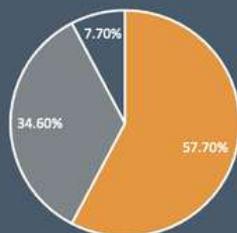
Frage: Was ist Ihre größte Herausforderung bei der Rekrutierung von Business-Services-Experten?



Frage: Bei welchen Business-Services-Positionen haben Sie aktuell die größten Herausforderungen im Recruiting?



Frage: Stimmen sich Human Resources/Recruiting und Fachabteilung ab, welche Vorteile die Position bietet (also warum sich Kandidaten bewerben sollten)?



■ Ja ■ Nein ■ Manchmal

BEST PRACTICES IM RECRUITING

Definition von Anforderungsprofilen

Mehr als **80%** der Befragten definieren vor der Veröffentlichung der Stellenausschreibung ein fachliches und persönliches Anforderungsprofil.

Einsatz eignungsdiagnostischer Tools

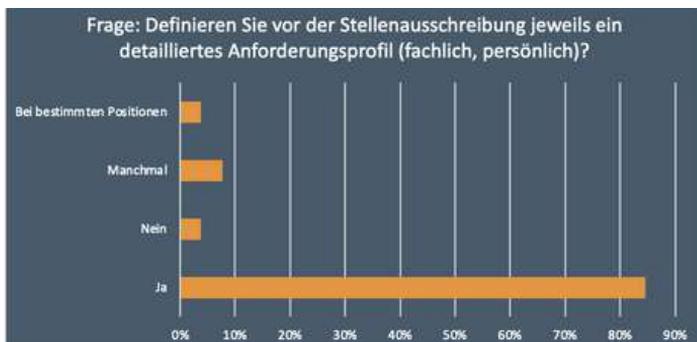
Mehr als **90%** der Befragten nutzen keine eignungsdiagnostischen Tools für die **persönliche Eignung**; bei der **fachlichen Eignung** nutzen **80%** keine diagnostischen Tools.

Erfahrene Führungskräfte sind oft ungerne bereit, Tests zu absolvieren. Alternativ können im fortgeschrittenen Recruitingstadium **Referenzen, Business Cases** oder **fachliche Diskussionen** zur Eignungsprüfung genutzt werden.



BEST PRACTICES IM RECRUITING

Definition eines Anforderungsprofils vor Stellenausschreibung (fachlich, persönlich).



RECRUITINGPROZESS IM DETAIL

Dauer und Phasen des Prozesses

Der Großteil der Befragten etwa **42,3%** gibt eine Dauer von **vier bis sechs Wochen** für den durchschnittlichen Recruitingprozess an. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen sich der Prozess über mehrere Monate zieht. Bei Prozessen über acht Wochen steigt das Risiko, dass Kandidaten abspringen.

Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern

Knapp **60%** der Befragten **nutzen Personalberater** bei der Besetzung von Business-Services-Positionen. Die größte Herausforderung hierbei sind nicht passende Kandidatenvorschläge.

Nutzung von Recruitingtools

Mehr als **60%** der Befragten **nutzen kein Recruitingtool**. Genannte Tools umfassen: Haufe Umantis, CV Mail, Perbit, legalhead, Talention, Personio, Loga und Workday.

Involvierte Parteien im Recruitingprozess

Über **80%** der Befragten **binden HR und Fachabteilung ein**, drei Viertel auch Partner. 10% involvieren zudem Teammitglieder, um den „Fit“ in Persönlichkeit und Zusammenarbeit besser zu beurteilen.

www.legal-recruitment.jobs

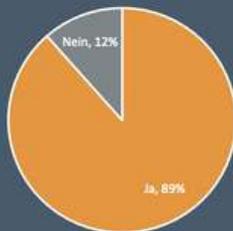


RECRUITINGPROZESS IM DETAIL

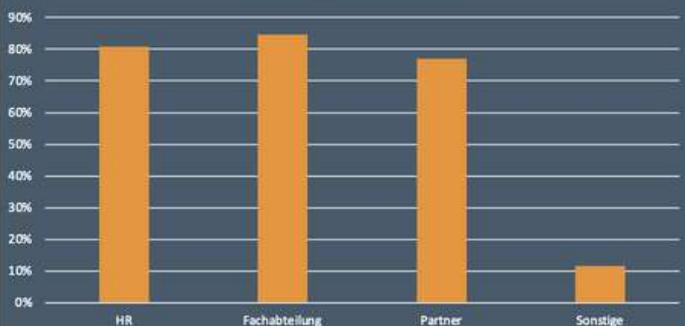
Frage: Wie lange dauert im Durchschnitt ein Recruitingprozess (vom Eingang der Bewerbungsunterlagen bis zur Vertragsunterschrift)?



Frage: Definieren Sie vor der Stellenausschreibung einen Prozess, wie viele Gesprächsrunden es geben wird und wer die Teilnehmer aus Ihrem Unternehmen sein werden?



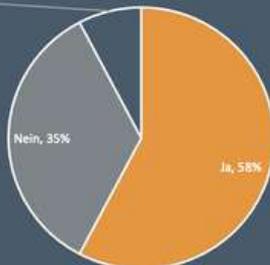
Frage: Welche Parteien sind in den Recruitingprozess normalerweise involviert?



RECRUITINGPROZESS IM DETAIL

Frage: Beauftragen Sie Personaldienstleister bei Besetzung von Business-Services-Positionen?

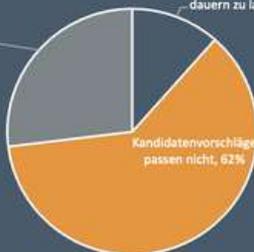
Ja, aber nur bei bestimmten Positionen, 8%



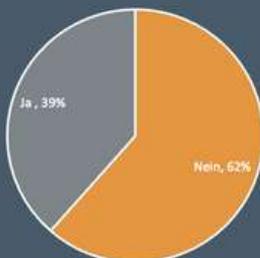
Frage: Was ist Ihre größte Herausforderung bei der Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern?

Fehlendes Verständnis des Personaldienstleisters über die Position und Arbeit in einer Kanzlei, 27%

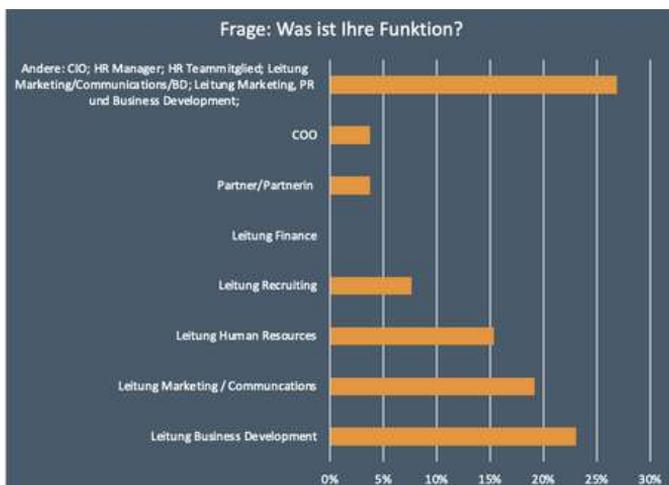
Kandidatenvorschläge dauern zu lange, 12%



Frage: Nutzen Sie ein Recruitingtool?



RECRUITINGPROZESS IM DETAIL



TIPPS ZUR VERBESSERUNG DES RECRUITINGPROZESSES

Strukturierung und Planung

Strukturieren Sie den Recruitingprozess am Anfang durch und planen Sie die Dauer und Anzahl der Gesprächsrunden.

Flexibilität bei der Kandidatenauswahl

Zeigen Sie Flexibilität bei der Auswahl der Kandidaten, insbesondere wenn der Markt eng ist.

Flexibilität bei der Kandidatenauswahl

Seien Sie flexibel bei der Kandidatenauswahl. Suchen Sie nach Bewerbern, die die Kriterien erfüllen und für die die Position spannend ist, auch wenn sie nicht exakt dieselbe Erfahrung mitbringen.

Nutzung objektiverer Entscheidungskriterien

Setzen Sie objektivierbare Entscheidungskriterien ein, z.B. durch die Erarbeitung einer kleinen Case Study oder das Einholen von Referenzen.

Position realistisch einschätzen

Schätzen Sie die Position realistisch ein und bieten Sie klare Vorteile. Flexibilität bei den Erfahrungshintergründen kann Ihnen helfen, passende und motivierte Bewerber zu finden.

www.legal-recruitment.jobs

KONKRETE BEISPIELE AUS DER PRAXIS

- **Beispiel 1:** Ein erfolgreicher Recruitingprozess für einen Head of Business Development dauerte exakt acht Wochen.

Im Recruitingprozess für einen Head of Business Development in einer internationalen Kanzlei legten der COO und Head of HR die Interviewrunden fest:

1. Runde mit COO und Head of HR,
2. Runde mit dem internationalen Head of BD,
3. Runde mit dem Managing Partner,
4. Runde mit Teamkollegen.

Die Kanäle: Eigene Website, Stellenportale, LinkedIn und ein Personalberater. Der Prozess dauerte exakt 8 Wochen, mit schnellem Feedback nach jeder Runde.

- **Beispiel 2:** Eine Kanzlei hat einen Pressesprecher aus einem Verband eingestellt.

Eine mittelständische Kanzlei suchte einen Pressesprecher und fand eine ideale Besetzung in einem Bewerber aus einem Verband. Dieser konnte seine Erfahrungen erweitern und erhielt eine Gehaltssteigerung, während die Kanzlei von seiner Expertise profitierte. Beide Seiten gewannen.



FAZIT UND AUSBLICK

Zusammenfassung

Das Recruiting von Business-Services-Experten in Kanzleien ist von Herausforderungen geprägt, insbesondere durch die Verfügbarkeit geeigneter Kandidaten und lange Recruitingprozesse. Eine strukturierte und flexible Herangehensweise kann den Prozess verbessern.

Empfehlungen

- Strukturieren Sie den Prozess: Planen Sie den Ablauf und die Dauer des Recruitingprozesses im Voraus.
- Seien Sie flexibel: Öffnen Sie sich für Kandidaten mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen.
- Nutzen Sie objektive Kriterien: Verwenden Sie eignungsdiagnostische Tools und strukturierte Interviews.
- Schätzen Sie die Position realistisch ein und bieten Sie aussagekräftige Vorteile an.

Mit unserer Unterstützung als Personalberatung optimieren Sie Ihren Recruitingprozess und gewinnen effizient die besten Talente. Kommen Sie auf uns zu, wir beraten Sie gerne!

KONTAKT UND IMPRESSUM

Kontaktinformationen

Bei Rückfragen zu den Inhalten in diesem Stimmungsbild stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung unter:

E: casaretto@inveniens.de

M: +49172 1081976

Gerne können Sie auch direkt einen Gesprächstermin buchen:

<https://go.oncehub.com/Casaretto>

Impressum

- Autor: Inveniens GmbH
- Geschäftsführer: Joachim Trenz
- Adresse: Zeil 127, 60313 Frankfurt am Main
- Telefon: +49 69 8700 7860
- E-Mail: casaretto@inveniens.de

Rechtliche Hinweise

Dieses Dokument wurde erstellt von der Inveniens GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Für weitere Informationen oder Rückfragen wenden Sie sich bitte an die oben genannten Kontaktinformationen.

www.legal-recruitment.jobs