

De markt knokt om juridisch talent



LEONARD BOENDER (l)
EN **PIETER SMITS** (r)
DVDW

‘Voor millennials zijn sfeer, uitdagend werk, begeleiding, ont-plooiing en werk-privébalans het meest bepalend bij de keuze voor een werkgever’

De huidige ‘war for legal talent’ is geen nieuw fenomeen. De toename in het aantal vacatures voor juridische professionals zorgt echter wel voor nog meer schaarste op de arbeidsmarkt en lijkt voorlopig nog niet voorbij. Het invullen van vacatures voor de ‘zij-instromers’ kan soms maanden duren. Dit komt ook doordat in de zoektocht naar een geschikte kandidaat een goede match met het team nauw luistert.

Over het algemeen zijn de kantoren nog steeds succesvol in de werving van advocaat-stagiaires. Veel kantoren kiezen daarom vaak als strategie dat de nieuwe aanwas met name moet komen uit de startersgroep. Wanneer de budgetten minder groot zijn of het aantal te werven kandidaten kleiner is, zijn studentstages of werkstudentenschappen voor de student en het kantoor een effectieve manier om elkaar goed te leren kennen. Stimuleer daarnaast de jongere advocaten van kantoor om zelf kandidaten aan te dragen, nu zij vaak nog met één been in de studentenwereld staan.

“Wij besteden veel aandacht aan recruitmentactiviteiten binnen het kantoor om zoveel mogelijk direct in contact te komen met studenten. Het doel is om studenten op een inhoudelijke manier kennis te laten maken met ons en ons kantoor, zodat zij een goed beeld krijgen van wie we zijn en wat onze cultuur is. Bij de kennismaking hebben vooral jongere advocaten een belangrijke rol en zijn zij bij uitstek geschikte ambassadeurs van kantoor”, aldus Leonard Boender, managing partner bij DVDW Advocaten.

Voor millennials zijn sfeer, uitdagend werk, begeleiding, ont-plooiing en werk-privébalans het meest bepalend bij de keuze voor een werkgever. Wat verder opvalt, is dat jonge juristen in hun eerste baan meteen een rol van betekenis willen vervullen. Om talent te werven is het daarom belangrijk om in de arbeidsmarktcommunicatie hieraan aandacht te besteden. “In onze arbeidsmarktcampagne met de slogan *‘Maar jij zat toch een jaar onder mij?’* benadrukken wij onze unieke

selling points, die relevant zijn voor jonge professionals. Ook delen wij de verhalen en ervaringen van onze mensen om zo een goed beeld te geven van hoe het er in de praktijk echt aan toe gaat.

We laten zien dat er bij ons naast uitdagend werk, voldoende ruimte is voor ontwikkeling en opleiding en dat je carrière snel verloopt waarbij de leercurve hoog is. Over populariteit hebben we niet te klagen met een verdubbeling van het aantal stagiaires in de afgelopen periode”, stelt Pieter Smits, directeur bij DVDW Advocaten.

Om juridische professionals te behouden is ook een goed retentiebeleid belangrijk. Daarvoor is in de eerste plaats een goed onboardingprogramma relevant. Hiermee wordt de basis gelegd voor een goede start bij het kantoor. Duidelijk is dat de professionals meer dan vroeger op zoek zijn naar persoonlijke en professionele ontwikkeling en groei.

“Naast begeleiding door hun leidinggevende, worden ervaren advocaten bij ons intensief begeleid door een loopbaanbegeleidingscommissie. Het doel van deze commissie is om de ontwikkeling van onze advocaten kantoorbreed actief te volgen en senior medewerkers en salary partners op het gebied van hun loopbaan te ondersteunen”, meldt Smits.

Dat niet elke medewerker een partnerambitie heeft, is niet nieuw en dat hoeft geen probleem te zijn. Het advies is om vroegtijdig met medewerkers in gesprek te gaan over hun ambities en waar hun talenten liggen en om goed te luisteren naar wensen en behoeften. “Er is bij ons kantoor ruimte voor zowel advocaten die partner willen worden als advocaten die een meer inhoudelijke gespecialiseerde rol verkiezen”, vervolgt Boender.

Uiteraard heeft de cultuur een grote invloed op de vraag voor welk kantoor een professional kiest. Bij DVDW begint dat met een open werksfeer waarin het geven van waardering en feedback onderdeel uitmaakt van de cultuur. Een werkomgeving waar medewerkers zich ook welkom voelen ongeacht hun culturele, etnische of religieuze achtergrond, gender of seksuele oriëntatie.

Medewerkers geven vandaag de dag aan dat ze behoefte hebben aan frequente feedback. In plaats van één keer per jaar een beoordelingsgesprek, willen zij liever gedurende het jaar feedback ontvangen. Steeds meer kantoren kiezen daarom voor een andere opzet van hun HR-cyclus. Het doel ervan is de ontwikkeling van medewerkers, het gesprek over deze ontwikkeling en de gestelde doelen van de medewerker centraal te stellen. Een online tool helpt de medewerker bij het opstellen, volgen en regelmatig evalueren van diens persoonlijke ontwikkelplan. Zo werk je als medewerker continu aan je persoonlijke ontwikkeling en leerproces. “De deelname aan onze eigen DVDW Academy draagt daar ook zeker aan bij” stelt Smits.

Tot slot is de onderlinge cohesie en samenwerking minstens zo belangrijk, alsook plezier en ontspanning. “We merken dat onze keuze om ‘postcorona’ weer zoveel mogelijk samen vanuit kantoor te werken hieraan bijdraagt en bevorderlijk is voor onze cultuur van sterke verbondenheid, onderlinge interactie en samenwerking, coaching en begeleiding en kennisdeling”, aldus Boender.