

Passgenaue Förderung durch Perspektivwechsel



von Susanne Raff im Interview mit Inka La Ruffa

Mit einer eigenen Akademie zur Mitarbeitendenförderung kann nicht jede Kanzlei aufwarten. Bei GSK Stockmann gibt es diese und darüber hinaus ein ganzes Bündel an Maßnahmen, die Inka La Ruffa, Leiterin Human Resources, im Gespräch mit unserer BECK Stellenmarkt-Redakteurin Susanne Raff ausführt.

Frau La Ruffa, „Your Perspective“ ist ein Leitsatz von GSK Stockmann. Was können wir uns darunter vorstellen?

Als Arbeitgeber haben wir den Anspruch, uns fortlaufend im Hinblick auf attraktive Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln. Ein Wechsel von der Arbeitgeber- zur Mitarbeiterperspektive ermöglicht dies. In Befragungen, Workshops und Interviews mit Mitarbeitenden ermitteln wir regelmäßig verschiedenste Bedürfnisse, die in unser Personalkonzept einfließen. Ein gutes Beispiel ist der langfristige Umgang mit mobilem Arbeiten und generell dem Wunsch nach **Flexibilität**.

Nach dem Zweiten Staatsexamen als Associate starten

Bitte erzählen Sie uns, welche Karriereperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten junge Juristen (m/w/d) bei Ihnen erwarten können.

Schon während des **Jurastudiums** besteht die Möglichkeit, bei GSK Stockmann als Praktikant/in, Referendar bzw. Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter/in zu arbeiten. Nach dem Zweiten Staatsexamen kann man bei uns als Associate starten. Die Associate-Laufbahn umfasst i.d.R. sechs Jahre, ab dem vierten Berufsjahr kann man zum Senior Associate aufsteigen. Nach dem Senior Associate erfolgt dann die Entwicklung über den Local Partner in die Equity Partnerschaft oder alternativ zum Counsel. Auch ein Wechsel vom Counsel zum Local Partner und umgekehrt ist möglich.

Der Aufstieg auf dieser Karriereleiter hängt ausschließlich von der individuellen Entwicklung des Anwalts ab. Mithilfe einer Levelsystematik, also objektiven Kriterien, wird der jeweilige Entwicklungsstand unserer Associates sichtbar. Diese Systematik wurde übrigens gemeinsam mit unseren Associates und Partnern geschaffen.

In Karriereentwicklungsseminaren helfen wir Associates, ihre Kompetenzen zu entwickeln und ihre Motivation zu erkennen und sich so für ihren weiteren Weg zu entscheiden.

Wie viele Partner ernennen Sie pro Jahr?

Das variiert, dieses Jahr haben wir zwei Counsel, neun Local Partner und drei Equity Partner aus den eigenen Reihen ernannt.

Auf die Herausforderungen der Arbeitswelt vorbereiten

Welchen Zweck verfolgen Sie mit der GSK Academy und auf welche Angebote können Ihre Mitarbeitenden dort zurückgreifen?

Ein Ziel ist, alle Mitarbeitenden dauerhaft zu begleiten und auf alle Herausforderungen in ihrer Arbeit vorzubereiten. Derzeit bieten wir in der GSK Academy 30 verschiedene Themenschwerpunkte an, die auch stetig neu- und weiterentwickelt werden. Hierzu führen wir im Vorfeld Befragungen in der Belegschaft durch, welche Wünsche es zu neuen Themen gibt, ob man Themen wiederholen soll und natürlich auch, wie die bisherigen Schwerpunkte ankamen.

Ein weiteres Ziel ist der standortübergreifende Austausch, die Vernetzung untereinander, die wir durch die Verbindung von fachlichem Austausch mit geselligen Events, vor der Pandemie z.B. in Form eines großen Anwaltstreffens auf Mallorca, fördern.

Die Corona-Pandemie hat unser aller Arbeitsleben massiv beeinträchtigt. Haben Sie darauf auch mit Angeboten zum mobilen Arbeiten gezielt reagiert?

Bereits vor der **Pandemie** nahmen wir ein Interesse an mehr Flexibilität bei unseren Mitarbeitern wahr. In der Pandemie haben wir festgestellt, dass mobiles Arbeiten gut mit unseren Arbeitsabläufen vereinbart werden kann. Daher haben wir in unserer Policy nun auch mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatem festgeschrieben. Gleichzeitig ist es wichtig, den persönlichen Austausch mit den Kollegen beizubehalten. Gerade junge Associates finden den Kontakt zu erfahrenen Kollegen in der Kanzlei notwendig.

Nach der Pandemie können Mitarbeitende einen Tag pro Woche mobil arbeiten, was regelmäßig auf zwei Tage ausgeweitet werden kann. Darüber hinaus ist mobiles Arbeiten auf

Basis individueller Teamabstimmung auch möglich.

Inwieweit unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden weiterhin dabei, sich auf die großen Veränderungen des digitalen Zeitalters einzustellen?

Bereits 2018 wurde GSK Stockmann als Legal Tech-Kanzlei anerkannt und im folgenden Jahr ausgezeichnet. Wir haben frühzeitig alle Berufsebenen in diese Entwicklung eingebunden und unterstützen den Know-How-Aufbau mit internen Seminaren oder digitalen Business Lunches. Im Jahr 2020 wurde das Competence Center Digitalisierung gegründet, das u.a. vom Kanzleimanagement gesteuert wird. Ein interdisziplinäres Team entwickelt und vermarktet digitale Rechtsberatungsprodukte, veranstaltet Innovationsworkshops und verantwortet den Ausbau unserer digitalen Mandantenplattform, der „GSK HUB“.

Auf Ihrer Karriereseite erwarten Sie „herausragende Talente“ als Bewerber. Was genau verstehen Sie darunter – wer passt zu GSK Stockmann und was sollten Bewerber mitbringen (außer hervorragender Examina)?

Hervorragende juristische Kenntnisse bilden natürlich eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere bei GSK Stockmann. Darüber hinaus sollten Bewerber Teamfähigkeit für ein proaktives Miteinander, Engagement, Initiative, Verlässlichkeit und insbesondere eine hohe Auffassungsgabe mitbringen. Alles in allem muss das Gesamtpaket stimmen: Wir suchen nach Persönlichkeiten, die ihre Karriere mitgestalten, auf hohem Qualitätsniveau arbeiten und Dinge mit Leidenschaft bewegen und vorantreiben wollen.

Mentoring ist bei GSK Stockmann auch ein wichtiger Aspekt. Warum ist ein gutes Mentorenprogramm gerade für Berufsanfänger so essenziell?

Unsere Anwälte absolvieren eine enorme Entwicklungskurve, die ohne Mentor kaum möglich wäre. Ab Tag 1 werden unsere Anwälte über ihre gesamte Anwaltslaufbahn von einem oder mehreren Mentoren begleitet. Beim Aufstieg in die Partnerschaft ist es sogar noch bedeutender, Mentoren zur Seite zu haben. Daher gibt es bei GSK Stockmann auch eine Mentoren-Policy, in der u.a. ein Mentorentaining festgelegt ist. Mentor kann man nur freiwillig werden, denn dazu braucht es Interesse und Motivation für diese verantwortungsvolle Aufgabe. Ein Mentor ist im regelmäßigen Austausch mit seinem Mentee, berät ihn und reflektiert mit ihm die Arbeitsergebnisse und die Gesamtentwicklung.

Inwieweit sind bei Ihnen Berufseinsteiger in die Mandatsarbeit eingebunden?

Ab dem ersten Tag wird der Nachwuchs in die Mandatsarbeit einbezogen und nimmt auch an Terminen teil. Er soll ja die Aufgaben und Verantwortung im Laufe der Associate-Laufbahn möglichst frühzeitig weitestgehend eigenständig übernehmen. Wichtig ist hier auch die Einbeziehung in bereichs- oder standortübergreifende Mandate, um eine frühzeitige Vernetzung innerhalb der Kanzlei herzustellen. Wir bieten als Kanzlei damit von Anfang an die Möglichkeit, sich zu einer eigenen Anwaltspersönlichkeit zu entwickeln.

Mehrdimensionale Feedbacks und Coaching

Mehrdimensionale Feedbacks und persönliches Coaching sind wesentliche Bausteine im Rahmen der individuellen Karriereförderung bei GSK Stockmann. Bitte beschreiben Sie

uns, was Nachwuchsjuristen und -juristinnen hier erwarten dürfen.

Feedbacks sind ein wesentliches Ausbildungselement, vor allem durch den Mentor, aber auch von weiteren Kollegen und anderen Feedbackgebern, nach dem Motto „viele sehen mehr als einer“. Je weiter ein Mitarbeiter vorangeht, umso institutionalisierter wird die Feedbackkultur. In unserem sog. 270°-Programm geben eine Vielzahl von Kollegen und Vorgesetzten anonymisiert, möglichst offen und ehrlich ihre Rückmeldung. In einem jährlichen Feedbacktraining von Feedbackgebern und -empfangenden lernen sie diese nicht ganz einfache Aufgabe.

Diese Feedbackkultur ist in der Kanzleiwelt noch kein sehr weit verbreitetes Instrument – es muss gut kommuniziert und interpretiert werden, damit ehrliches Feedback gegeben und auch angenommen werden kann. Wir werden hierbei von einem externen Dienstleister unterstützt. Eine Umfrage unter unseren Local Partnern hat ergeben, dass unser 270°-Programm enorm hilft und ein gewinnbringendes Instrument darstellt.

Das persönliche Coaching ist vor allem bei der Entwicklung eigener Business Cases unserer Local Partner von Bedeutung. Es wird einmal jährlich von externen Coaches durchgeführt.

Welchen Karriere-Ratschlag würden Sie ambitionierten Nachwuchsjuristen (m/w/d) an die Hand geben, die in einer Wirtschaftskanzlei durchstarten wollen?

Auf jeden Fall sollten sie bereits während ihrer Ausbildung Kontakte knüpfen, z.B. im Referendariat oder über Praktika. So finden Associates oft den Weg zu uns, da sie uns bereits kennengelernt haben. Weitere Möglichkeiten der Kontaktaufnahme sind Karrieremessen oder Inhouse-Events, wo man einen ersten Eindruck von der Kanzleikultur erhält. Sehr wichtig ist auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion, um festzustellen, ob man diese Laufbahn überhaupt gehen möchte. Denn nur mit Leidenschaft für das, was man tut und mit Lust auf die Herausforderung und die eigene Entwicklung in diesem Bereich wird man erfolgreich sein.

Über die Interviewpartnerin:



Inka La Ruffa

leitet die Personalarbeit bei der
Wirtschaftskanzlei GSK Stockmann