



PHILIPS

Diktieren

eBook

Employer Branding in der Rechtsbranche:
**5 Faktoren, die den
Unterschied machen**



Von hier kommen wir:

- Krasser Personalmangel
- Hohe Standards bei Service-Levels
- Ansprüche der „Digital Natives“
- Hybrides und flexibles Arbeiten
- Umsatz steigern!

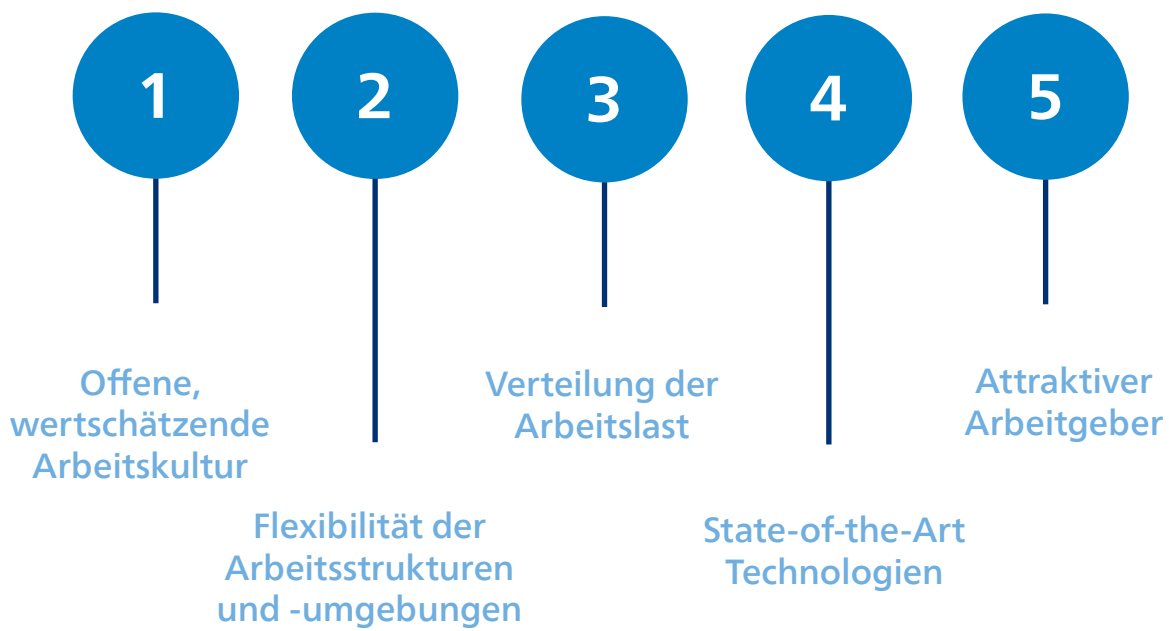
Umfragen beweisen, wie es aktuell in der deutschen Rechtsbranche aussieht: Zwei Drittel aller Befragten beklagen einen eklatanten Personalmangel. Besonders betroffen davon sind REFAs, nach denen vielerorts händeringend gesucht wird, vor allem in KMUs, Rechtsabteilungen von Unternehmen und im öffentlichen Bereich.

Zeitgleich sind neue, junge Mitarbeitende, die „Digital Natives“, schwer zu rekrutieren. Ihre Ansprüche an ihr Arbeitsleben, an zeitgemäße, innovative Technologien, sind nicht mehr wegzudiskutieren.

Und sie sind im Recht:

Digitale Tools sind nicht nur der Game-Changer in Sachen Employer Branding, sondern auch beim Umsatz!

Das sind die 5 Faktoren, die auf Ihr Employer Branding einzahlen



Die vergangenen Jahre haben die Schwachstellen von Arbeitgebern deutlich gemacht: den Fachkräftemangel, zu hierarchische Strukturen für junge ArbeiternehmerInnen, zu unflexible Arbeitsstrukturen, zu wenig Digitalisierung.

Die Folge: Es ist für Unternehmen immer schwieriger, nicht nur neue Mitarbeitende zu finden, sondern auch die bestehenden zu halten. Viele von ihnen leiden unter gesundheitlichen Belastungen durch hohen Workload; das zieht sich durch – vom Senior Partner bis zur Kanzleikraft.



Darauf kommt es jetzt an: Employee Experience

Eine Menge Studien bestätigen all dies, die Aussagen sind in der Regel immer die gleichen:

- Unternehmen wechseln aktuell vom Krisen- in den Chancenmodus
- Employee Experience wird immer wichtiger
- Der menschliche Faktor erhält mehr Gewicht
- Zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten und Teamwork schließen einander nicht aus
- „Die Anwesenheitspflicht ist abwesend.“

Was bis dato eher Provisorium war, wird nun zum Standard: Technologien, Werkzeuge, Tools und Systeme müssen für das „neue Normal“ State-of-the-Art sein.

- Ein „Neues Normal“, in dem alle von überall auf alles zugreifen und alles bearbeiten können.
- Ein „Neues Normal“, das Teams über zeitliche und geografische Grenzen hinweg zusammenarbeiten lässt.
- Ein „Neues Normal“, das Menschen nicht ausbrennt und zudem die Profitabilität der Anwaltskanzleien sicherstellt.



Faktor 1

Arbeitskultur: Fluide Abläufe. Hybrides Arbeiten. Vertrauen.

Arbeiten, wo man will und womit man will, in voller Funktionalität aller (mobilen) Endgeräte. Mitarbeitende haben sich an dislozierte Arbeitsumgebungen gewöhnt. Es ist nicht leicht, sie wieder Vollzeit ins Büro, die Kanzlei, zurückholen. Durchschnittlich 80% aller Unternehmen praktizieren aktuell eine hybride Mischung aus Kanzlei und Home-Office, aus physischer Anwesenheit und digitalem Remote-Arbeiten – *phygital* nennt man das vielerorts.

**Mehr Vertrauen,
mehr Toleranz,
mehr Menschlichkeit.**

Talente fordern „normative Qualitäten“ ein: mehr Vertrauen, vor allem bei der Führung auf

Distanz, mehr Toleranz, mehr Ergebnisorientierung, mehr Menschlichkeit, kurz: eine ausgewogene Balance zwischen Beruf- und Privatleben, zwischen Gerichtssaal und Garten, zwischen Schreib- und Küchentisch. Dabei geht es nicht um das einsame Einzelkämpfertum im Kinderzimmer zuhause, sondern um effiziente, sinnvolle Prozesse der Zusammenarbeit, die ausschließlich mit modernen und innovativen technischen Tools umzusetzen sind. Es geht um mehr Kooperationsfähigkeit, um mehr Kommunikation, um fluideres Arbeiten im Team.



Faktor 2

Flexibilität: New Work. Klare Workflows. Gain Sharing.

„New Work“ – das ist die Kombination aus innovativen Arbeitsmodellen und neuen Visionen für Zusammenarbeit. Hierarchische Modelle haben ausgedient, die Anforderungen von Mitarbeitenden steigen und ihre Wechselwilligkeit auch. Unternehmen sind aufgefordert zu handeln und zwar rasch: Stellschrauben sind die Kultur im Unternehmen und neue, verbindliche Wege in Sachen Personal- und Organisationsentwicklung.

Remote arbeiten Menschen mehr als im Büro

Hybrid arbeiten braucht klare Abläufe und Workflows, eindeutige Rollen und Verantwortlichkeiten und vor allem die technologischen Tools, um all das zu bewerkstelligen. Denn eines ist klar: Arbeitende im Home-Office fühlen sich mindestens genauso produktiv wie im Büro; zudem sinken Fehlzeiten und [Krankenstände](#). Dazu kommt, dass die durch die Fahrtwege eingesparten Zeiten auch dem Arbeitgeber zugestanden werden („gain sharing“).



Faktor 3

Arbeitslast: Balance. Menschlichkeit. Technologie.

„New Work“ bedeutet in erster Linie Balance – Balance zwischen Menschlichkeit und Technologie, zwischen Geräten und Orten, zwischen mobil und Desktop, zwischen Browser und App, zwischen real und virtuell, zwischen digital und sozial, zwischen Konzentration und Kommunikation, zwischen Gericht und Garten.

Smarter statt härter arbeiten

Und das sind die Fragen, die sich jetzt stellen: Welche Verbesserungen sind möglich? Welche technologischen Fähigkeiten helfen bei ihrer Umsetzung?

Die Aufmerksamkeit zielt einerseits auf Prozess-, andererseits auf Ergebnis-Optimierung. Der Mitarbeiter und seine Ergebnisse zählen. Eine Lösung dafür sind die vielfältigen Sprache-zu-Text-Lösungen von Philips, welche die Zusammenarbeit, Dokumentenerstellung und Workflows schnell, zuverlässig und benutzerfreundlich gestalten.



Faktor 4

Technologie: Sprechen statt tippen. Desktop und mobil. Browser und App. Und zwar SICHER.

Wir sprechen dreimal schneller als wir tippen.

Zu dieser „neuen Normalität“ der Arbeitswelt gehören mehr denn je Sprachtechnologie-Lösungen, wie sie in der Rechtsbranche schon lange Tradition haben. Führende Analysten sprechen davon, dass die jährlichen Wachstumsraten für Sprachtechnologien im Business-Umfeld ca. 20% betragen und laufend steigen.

Neben der Innovation ebenfalls wichtig: der Datenschutz und die Erfüllung globaler Sicherheitsstandards (z.B. Ende-zu-Ende-Verschlüsselung, benutzerbasierte Zugriffsregelungen etc.). Von überall arbeiten, mit dislozierten Teams arbeiten, auf verschiedenen Geräten arbeiten. Dazu braucht es die Sicherheit, dass Prozesse, oftmals Cloud-Lösungen, den wichtigen und stetig wachsenden legalen Anforderungen der Rechtsbranche genügen.



Faktor 5

Attraktiver Arbeitgeber Rechtsbranche: Neudefinition. Arbeitswelt. Ergebnisse.

Entscheidend für Mitarbeiter von heute und morgen ist die Neudefinition von Arbeitswelt, der physischen wie der digitalen. Das Büro, die Kanzlei, als Ort von Tradition und Innovation, Routine und Kreativität, Konzentration und Networking. Mobiles oder disloziertes Arbeiten auf Basis von standardisierten Prozessen und klar verteilten Aufgaben und Rollen. Es sind die Ergebnisse, die zählen. Ergebnisse von Menschen, die mit modernen, innovativen Technologien arbeiten, auf Basis von Kollaboration und Vertrauen.

Die Kanzlei als Ort von Tradition und Innovation, Routine und Kreativität, Konzentration und Networking

Sprachtechnologie-Lösungen sind definitiv ein Point of Entry, wenn es um das Streamlinen von Abläufen und damit um die Entlastung von Mitarbeitenden geht.

Philips bietet eine breite Palette an Softwarelösungen, die Sprachtechnologie-Lösungen in effektive Workflow-Prozesse integrieren. Auf diese Weise wird der hybride Arbeitsalltag von heute zugunsten der Mitarbeiter (und des Umsatzes!) erleichtert.

Use Case: Von Akte zu automatisch

Wie ein Vorarlberger Rechtsanwalt Philips SpeechLive lieben lernte

Er war der traditionelle Vieldiktierer, der mit Aktenstapel und Kassetten – klassisch „alte Schule“ – arbeitete. Seit der Installation von SpeechLive, der browser-basierten Spracherkennungslösung von Philips Anfang 2022, sind Rechtsanwalt Mag. Matthias Kucera und sein sechsköpfiges Kanzlei-Team überzeugte Fans von digitalen Lösungen. Aus guten Gründen:

„Unsere aktuelle Cloud-Lösung für Spracherkennung erleichtert unseren Arbeitsalltag ungemein: Sie ist billiger als unsere Serverstruktur davor, perfekt für mobiles und flexibles Arbeiten auf unterschiedlichen Endgeräten vorbereitet und sicher. Diese State-of-the-Lösung zahlt definitiv auf unser Employer Branding ein.“





Abläufe werden zunehmend über Smartphones, Tablets oder ähnliche Geräte abgewickelt. Die Sprachlösungen von Philips ermöglichen daher gleichermaßen die Arbeit im Büro und an entfernten Standorten, indem sie volle Funktionalität auf all diesen Geräten bereitstellen. Wenn Sie mehr über die Sprachtechnologie- und Spracherkennungs-lösungen von Philips wissen wollen, besuchen Sie unsere Webseite oder wenden Sie sich an info.de@speech.com.

