

Suchbegriff eingeben

- str. Strategie
- ma Marketing
- ve Veranstaltungen
- ste stefan.in.motion
- mil Mitarbeiterführung
- ho Honorargestaltung
- bl Blog
- ste stefan.on.air

Suche

# STEFAN LAMI

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)

[Themen](#) » [Mitarbeiterführung](#)

## Millennials

Was prägt die jüngste Generation und welche Erwartungen hat sie an Arbeitgeber in der Steuerberatung?

**Von Sophie Waibl**

Ich bin 1998 geboren – also ein Millennial – und absolviere momentan das Masterstudium Accounting, Auditing & Taxation an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck. Nach diesem Studium möchte ich gerne in einer Steuerkanzlei als Beruflingsanwärter arbeiten und so bald als möglich die Steuerberaterprüfung ablegen. Ich selber könnte mir auch vorstellen, nicht nur Mitarbeiterin in einer Steuerkanzlei zu sein, sondern auch eine Position als Partnerin zu übernehmen oder mich vielleicht in dieser Branche selbstständig zu machen.

Stefan hat mich gebeten, aus meiner Sicht – als Mitarbeiterin – zu schildern, was sich ein potenzieller, junger Arbeitnehmer, wie ich es bin, von seinem Arbeitgeber erwartet und warum Unternehmen mehr junge Arbeitskräfte einstellen sollten.

### **Das Problem der Nachfolgeplanung und Mitarbeitergewinnung**

Durch meine Arbeit bei Stefan Lami erfahre ich öfters, dass Kanzleien mit Mitarbeitergewinnung und Nachfolgeplanung große Probleme haben. Ich denke speziell aus diesem Anlass sollten sich Inhaber und Partner mehr Gedanken darüber machen, wie sie die „Next-Generation“ ansprechen können, wie diese Generation tickt und welche Erwartungen an einen Arbeitgeber bestehen. Auf dieses Thema möchte ich allerdings nicht genauer eingehen, mehr dazu von Stefan in seinem Video [Die Bedeutung der jungen Leute](#).

### **Erwartungen an einen Arbeitgeber**

Wir Millennials werden von der Wissenschaft gerne in einen Topf geschmissen und die Charaktereigenschaften und Erwartungen, die man uns zuschreibt, sind dann anscheinend für alle die gleichen. Ich denke allerdings, man sollte hier differenzieren, da es noch viel mehr Einflussfaktoren, welche die Art eines Menschen beeinflussen, gibt, nicht nur das Jahr, in dem man geboren wurde. Ich z. B. komme aus einer Unternehmerfamilie und wohne in einer vom Tourismus bestimmten Region. Ich denke, dass sich meine Vorstellungen und Erwartungen dadurch schon von jemandem unterscheiden, der in einer Großstadt aufgewachsen ist. Auch den Konflikt zwischen den Denkweisen von Jung und Alt bekomme ich immer wieder im Unternehmen meines Vaters mit. Dass eine jüngere Generation anders tickt als eine ältere, ist einfach normal. Trotzdem müssen sich ältere Arbeitgeber mit den Wünschen und Vorstellungen der Jüngeren auseinandersetzen, denn wir sind die Zukunft für die Unternehmen, egal in welcher Branche.

Meine Generation hat beinahe ihr ganzes Leben in der digitalen Umgebung verbracht. Das hat die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten, maßgeblich beeinflusst und unterscheidet uns wesentlich von unseren Vorgängergenerationen. Das ist eine Eigenschaft, die sich noch allen Millennials zuschreiben lässt. Ich persönlich erwarte mir von meinem späteren Job eine ausgeglichene Work-Life-Balance, bin mir aber auch dessen bewusst, dass

dies vor allem in der Selbstständigkeit oft nur schwer möglich ist. Auch wenn ich vielleicht nicht 50 Stunden in der Woche arbeiten will, bringe ich trotzdem eine hohe Leistungsbereitschaft mit. Auf Aus- und Weiterbildung lege ich sehr großen Wert, weshalb ich von meinem Arbeitgeber erwarte, dass er mich in diesem Punkt unterstützt und dass die Ausbildung und das Wissen, welches ich durch mein Masterstudium bereits mitbringe, auch geschätzt werden. Ich erwarte mir sinnhafte Arbeit in einem angenehmen Umfeld und die Möglichkeit, eigenständig arbeiten zu können. Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist auch für mich von Relevanz, allerdings lege ich mindestens genau so viel Wert auf ein gutes Gehalt, schon allein deshalb, weil ich viel in meine Ausbildung investiert habe, und das soll anerkannt werden. Eine in der Literatur immer wieder erwähnte Charaktereigenschaft meiner Generation ist die Flexibilität. Ich denke, dass sich junge Arbeitskräfte durch ihre Flexibilität und Anpassungsfähigkeit optimal in ein Unternehmen einbringen können.

Um meinen Wunsch nach Aufstiegsmöglichkeiten erfüllen zu können, erwarte ich mir von meinem Arbeitgeber auch, dass er mir die Chance gibt, Verantwortung zu übernehmen und mich in einer Führungsposition zu beweisen. Inhaber und Partner sollten sich früh genug nach einem Nachfolger für eine solch verantwortungsvolle Position umschauchen, damit sich der nachrückende Arbeitnehmer bestmöglich darauf vorbereiten kann.

### **Die Liste Christine**

Christine, die Lebenspartnerin von Stefan, hat bereits vor 13 Jahren ihre [Erwartungen an einen Vorgesetzten](#) gesammelt und beschrieben. Diese Liste habe ich mit meinen Vorstellungen verglichen und bin zu dem Schluss gekommen, dass viele Dinge heute noch dieselben sind, es aber auch einige Ergänzungen von meiner Seite gibt. Ich stimme Christine absolut zu, dass ich mir von meinem Vorgesetzten Zeit wünsche bei Problemen und Schwierigkeiten und dass gemeinsam in einem respektvollen Umgang eine Lösung gesucht wird. Auch Kompetenz und Verlässlichkeit setze ich bei einem guten Arbeitgeber voraus. Er soll sein Business verstehen und auch hinter seinen Mitarbeiter stehen, wenn es vielleicht Konflikte mit Klienten oder anderen Personen außerhalb des Unternehmens gibt. Christine wünschte sich, dass ihr Arbeitgeber persönliche und private Grenzen respektiert, in diesem Punkt stimme ich ihr zu 100 % zu. Vor allem aber würde ich die Punkte Förderung, Forderung und Herausforderung genauso wieder aufzählen, da mir Bildung – wie bereits erwähnt – sehr wichtig ist und ich mir hier die Unterstützung von meinem Arbeitgeber erwarte.

Nicht nur auf die Person des Vorgesetzten bezogen, sondern auf den Arbeitgeber an sich, erwarte ich mir eine entsprechende Wertschätzung meiner Person und meiner Arbeit, nicht nur durch Lob und konstruktives Feedback, sondern auch durch ein angemessenes Gehalt. Mein Arbeitsplatz soll so eingerichtet sein, dass die Arbeit soweit es geht möglichst einfach gestaltet werden kann, ich wünsche mir also in Bezug auf Technik, dass mein Arbeitgeber mit der Zeit geht, uns zeitgemäße Tools und Anwendungen zur Verfügung stellt und auch die Geräte (PC, Notebook, Monitor, Scanner etc.) ein modernes, einfaches Arbeiten ermöglichen.

Das Thema Sicherheit, welches durch die aktuelle Situation rund um Covid-19 nochmal stark an Bedeutung gewonnen hat, würde ich ebenfalls noch ergänzen. Viele denken, dass meine Generation sehr sprunghaft ist und viele Arbeitsplatzwechsel während ihrer Karriere durchlebt oder auch anstrebt – was auf manche Millennials sicher zutrifft. Allerdings hat diese Pandemie, denke ich, vor allem uns jüngeren Millennials klar gezeigt, wie wichtig es ist, einen sicheren Arbeitsplatz mit Zukunftsperspektive zu haben und diesen auch zu schätzen. Es ist also wichtig, dass mir ein gesicherter Arbeitsplatz geboten wird.

### **Warum ein Arbeitgeber junge Arbeitskräfte einstellen sollte**

Meiner Meinung nach sollten sich Arbeitgeber von dem Gedanken verabschieden, dass jeder Mitarbeiter, der neu eingestellt wird, mehrere Jahre Berufserfahrung haben muss, damit die Einarbeitung schneller geht und man sich nicht allzu lange damit beschäftigen muss. Für junge Studenten ist das wirklich demotivierend, da man das Gefühl bekommt, jahrelang umsonst studiert und sich umsonst mühevoll Fachwissen angeeignet zu haben. Ein junger Arbeitnehmer, z. B. ein Absolvent eines Masterstudiums, kann so viele neue Ideen einbringen, die für viele Unternehmen eine Bereicherung sein können, indem neue Alternativen und Lösungswege geboten werden können. Natürlich fehlt es jungen Arbeitskräften noch an Erfahrung, doch genau das sollten sich Arbeitgeber zu ihrem Vorteil machen. Als Arbeitgeber hat man die Möglichkeit, uns „Rohdiamanten“ so zu schleifen, dass wir schließlich der perfekte Mitarbeiter sind, den man so lange gesucht hat. Natürlich ist dieser Prozess mit hohem Aufwand verbunden, doch man darf dabei nicht die Vorteile vergessen, die eine junge Arbeitskraft mit sich bringt. Auch das Thema Kommunikation zwischen Steuerberatungskanzlei und Klient kann erleichtert werden, wenn z. B. junge Startup-

Unternehmen in der Kanzlei einen Ansprechpartner mit Fachwissen haben, der in ihrem Alter ist und sie somit besser versteht. Es ist oft schwer, sich als junger Mensch von einem Älteren etwas sagen zu lassen – aber auch umgekehrt. Denn es werden nicht nur junge Mitarbeiter nachkommen (müssen), sondern auch junge Klienten. Beide miteinander sind die Zukunft der Steuerberatungskanzlei.

[mobile Version](#)

**Stefan Lami** Bachgasse 29/Top 8, A-6511 Zams M +43 664 221 23 24