Mitarbeiter, die wie Unternehmer denken

Vom Wunsch zur Wirklichkeit

Fast täglich höre ich in meiner Beratungspraxis, dass sich Inhaber und Partner von Steuerberatungskanzleien unternehmerisch denkende Mitarbeiter wünschen. Überraschend ist dieser Wunsch nicht, denn vieles in der Kanzlei funktioniert leichter, schneller, reibungsloser wenn alle im Sinne des Unternehmens bzw. eines Unternehmers denken. Der Weg vom Wunsch zur Wirklichkeit ist gar nicht so lange und beschwerlich, wie er auf den ersten Blick aussieht.

Schrauben Sie nun bitte nicht Ihre Erwartungen in ungeahnte Höhen. Mitarbeiter sind Mitarbeiter und nicht Unternehmer. Wenn sie tatsächlich Unternehmer wären, dann würden Sie nicht mehr für ein Unternehmen – Ihre Kanzlei – arbeiten. Das anzustrebende Ziel liegt darin, dass sich Mitarbeiter in einen Unternehmer hineinversetzen können. Sie beginnen so zu denken, wie ein Unternehmer, und ihre Sichtweise auf Tatsachen in der Wirtschaft der Perspektive eines Unternehmers anzunähern. Damit ist schon sehr viel erreicht.

Der schnelle Weg – schwierig bis unmöglich

Der direkte Weg zu unternehmerischen Mitarbeitern ist, nur unternehmerisch denkende Mitarbeiter einzustellen. Nur jene Bewerber aufzunehmen, die bereits ein kleines „Unternehmer-Gen“ in sich haben. Der Begriff „Gen“ ist wörtlich gemeint. Kinder von (erfolgreichen) Unternehmern, das sind jene die ihre Aufgabe lieben, entwickeln eine besondere Betrachtungsweise zum Wirtschaftsleben, die jungen Menschen ohne Unternehmensbezug ein gutes Stück weit unerschlossen bleibt.

Ein weiterer Hinweis zum unternehmerischen Denken von Bewerbern sind die Aktivitäten, die ein Kandidat außerhalb des typischen Ausbildungsweges nachweisen kann. Organisator von Festen? Funktionen in Vereinen, Verbänden, Organisationen? Engagement bei Übungsfirmen in der Schule? Übernahme von Verantwortung in unterschiedlichen Aufgaben? Halten Sie Ausschau nach Hinweisen, in denen Sie Ansätze für unternehmerisches Denken erkennen können.

Nun werden viele Leser einwenden, dass es schon schwierig genug ist, überhaupt qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Und sie werden auch einwenden, dass ja die vorhandenen Mitarbeiter die echte Herausforderung sind.

Der sichere Weg – einfach umzusetzen

Um Ihre bestehenden Mitarbeiter „unternehmerischer" zu machen, gibt es eine relativ simple Lösung: Lassen Sie all Ihre Mitarbeiter näher an Ihre Klienten – an Ihre besten unternehmerischen Klienten – heran. Gelegenheiten gibt es genug:

- Teilnahme an den Bilanzbesprechungen bis hin zur Verantwortung des Mitarbeiters für das Gelingen der Bilanzbesprechung. Der Mitarbeiter führt die Bilanzbesprechung (Siehe „Die Delegationsautomatik").
- Besuche beim Klienten, um das Unternehmen kennenzulernen. Mitarbeiter lernen nicht nur das Unternehmen, sondern auch den Unternehmer besser kennen. Welche Sorgen beschäftigen ihn? Was macht sein Unternehmen aus? Wie ist sein Geschäftsmodell? Womit verdient der Unternehmer tatsächlich sein Geld?
- BWA-Gespräche zu unternehmerischen Themen, die zu Beginn von Ihnen im Beisein des Mitarbeiters geführt werden und sukzessive auf die Mitarbeiter übergehen.
- Einbindung in die Umsetzung der Vorhaben der Kanzlei. Wohin die Kanzlei sich entwickeln soll, das ist Führungsaufgabe. Wie ihr das gelingt, dafür braucht es ein Team. Jeden einzelnen mit seinen Ideen in seinem unmittelbaren Aufgabenbereich.
- Mehr unternehmerische Themen in den regelmäßigen Besprechungen. Nicht nur fachliches und organisatorisches behandeln!

Erwarten Sie keine Wunder, wenn Sie die eine oder andere Maßnahme setzen. Die Entwicklung zum unternehmerischen Denken braucht Raum und Zeit.

Denken Sie bei dieser Entwicklung auch an die verwendeten Berufsbezeichnungen. Drückt „Sachbearbeiter" etwas Unternehmerisches aus? Eröffnet „Steuerfachangestellter" oder „Buchhalter" unternehmerische Perspektiven. Worte schaffen Wirklichkeit. „Berater" oder „Betreuer Rechnungswesen bzw. Personalmanagement" drücken schon eher die Nähe zum Unternehmer aus.

Und vergessen Sie nicht die Aufgabenbeschreibung der Mitarbeiter. Mehr dazu unter „Aufgaben definieren". Nicht die Erstellung der UVA ist die Kernaufgabe des Buchhalters, sondern die unmittelbare Unterstützung des Unternehmers, damit er seine Ziele erreichen kann, ist die Aufgabe des Betreuers Rechnungswesen!

Sie scheuen sich, Ihren Mitarbeiter derartige Kompetenzen und Aufgaben zu übertragen? Verzeihen Sie mir bitte nun meinen abschließenden Zynismus. Dann wollen Sie letztlich – genauso wie viele andere Inhaber – selbstdenkende, unternehmerische Mitarbeiter, die tun, was man ihnen sagt!

Um diesen Beitrag zu hören, klicken Sie bitte hier>>>

mobile Version

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