

Suchbegriff eingeben

strategie Strategie
marketing Marketing
veranstaltungen

Veranstaltungen

stefaninmotion stefan.in.motion
mitarbeiterfuehrung

Mitarbeiterführung

honorargestaltung

Honorargestaltung

blog Blog

stefanonair stefan.on.air

Suche

STEFAN LAMI

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)

[Themen](#) » [Mitarbeiterführung](#)

Neue Wege der Mitarbeitergewinnung

Quereinsteiger - mehr als eine Alternative?

Mitarbeiter für die Kanzlei zu gewinnen ist eine der größten Herausforderungen der Steuerberaterbranche. Vor allem für jene Kanzleien, die dynamisch wachsen. Dem Thema Mitarbeitersuche habe ich bereits mehrere Beiträge auf meiner Homepage gewidmet. Wie z.B. den Videobeitrag „[Professionelle Mitarbeitersuche](#)“. Bitte beachten Sie auch die dort genannten Beiträge, sodass Sie einen umfassenden Blick zu den Möglichkeiten für die Mitarbeitersuche erhalten. Im Videobeitrag „[Die zukünftige Attraktivität des Berufsstandes](#)“ hebe ich die Bedeutung der Führungskräfte hervor, um die Aufgaben in der Steuerberatung für Mitarbeiter attraktiv zu gestalten und damit die Zukunft zu sichern.

Kein Fachkräftemangel

Mit meiner etwas provokanten Aussage bei Vorträgen, dass es keinen Fachkräftemangel gibt, ecke ich naturgemäß unter der Berücksichtigung der Rahmenbedingungen einer sich ändernden Altersstruktur in der Bevölkerung, rückläufigen Ausbildungszahlen, weniger Kandidaten für die Steuerberatung und abnehmenden Zahlen von bestandenen Steuerberaterprüfungen an. Mein Argument für die These, dass es keinen Fachkräftemangel gebe, ist, dass – wenn es denn so wäre – die Branche deutlich mehr für die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern tun würde. Unzweifelhaft tue ich hier doch einigen Kanzleien unrecht. Nämlich jenen, die Mitarbeiterentwicklung sehr ernst nehmen und sich in ihrem Personalmanagement äußerst professionell aufstellen. Flächendeckend betrachtet verfügt allerdings das Engagement für Mitarbeiterentwicklung – so meine Einschätzung – einiges an Entwicklungspotenzial. Ein heißes Thema in diesem Zusammenhang ist auch die Gehaltshöhe in der Branche, die im Durchschnitt betrachtet deutlich unter jener der Industrie und des Gewerbes liegt. Ich kann Ihren Aufschrei „Wie sollen wir uns das leisten können?“ fast schon hören. Effektives Arbeiten und die Anpassung der Honorare sind nur zwei der möglichen Antworten. Für beide Ansätze bieten Ihnen die Beiträge auf meiner Homepage eine Fülle von konkreten Verbesserungsmöglichkeiten.

Ausbilden, ausbilden, ausbilden

Wer die Zukunft der Kanzlei erfolgreich gestalten möchte, kommt um die Ausbildung junger Leute nicht herum. Trotz aller Vorbehalte, wie z.B. der Kosten. Vor allem jener Kosten für die routinierten Mitarbeiter, die die Ausbildung der jungen Leute übernehmen. Und auch trotz der oft gehörten Meinung, dass die in der Kanzlei ausgebildeten Leute dann weg oder zur Konkurrenz gehen. Was ist denn die Alternative zu gut ausgebildeten Mitarbeitern, die möglicherweise die Kanzlei verlassen? Schlecht ausgebildete, die sicher bleiben?

Zu „Ausbildung“ finden Sie mehrere Beiträge auf meiner Homepage. Unter anderem den Beitrag [Hochleistungsteams](#)

Von anderen Branchen lernen

Die vielfältigen Verwerfungen, die die Pandemie in der Wirtschaft verursacht hat, machten natürlich nicht vor dem Arbeitsmarkt halt. So gibt es unter anderem die Initiative, dass sich [Flugbegleiter zu Pflegefachkräften ausbilden](#) (umschulen) lassen. Natürlich werden das nie so viele neue Pflegefachkräfte sein können, dass sich damit der Mangel an Pflegepersonal decken ließe. Erstaunlich ist allerdings der doch gravierende Unterschied zwischen den beiden Berufen. Insbesondere in der gesellschaftlichen Wahrnehmung.

In der Eventbranche arbeiten sehr oft IT-affine Mitarbeiter, die mit der technischen Seite von Veranstaltungen zu tun haben. Sie verfügen meist über sehr großes IT-Know-How und Verständnis. In der Hotellerie sind Rezeptionsmitarbeiter Buchungsroutinen gewöhnt. Kundenorientierung, gepflegtes Auftreten u.v.m. bringen diese Mitarbeiter auch noch mit. In diesen und vielen anderen Branchen finden sich derzeit viele – meist jüngere – Leute, die eine krisensichere Alternative suchen. Nur denken sie dabei an die Steuerberaterbranche?

In der Beratungsbranche selbst sind berufsfremde Kandidaten gesucht und gewünscht. Die Boston Consulting Group wirbt mit unter ohnebwf.bcg.de

Dort finden Sie unter anderem die Aussage

„... bereichere auch du die Group mit deinem Wissen aus Naturwissenschaften, Jura, Psychologie, Medizin oder was du deine Lieblingsdisziplin nennst. Was zählt, ist dein Blick über den Tellerrand. Alles andere bringen wir dir bei.“

Der letzte Satz ist aus meiner Sicht so wichtig: „alles andere bringen wir Dir bei“.

Quereinsteiger – eine Alternative?

Werfen Sie bitte einen Blick auf den [Online-Beitrag von brand eins](#). Natürlich hat sich die Situation in der Gastronomie seit dem Jahr 2014 gravierend verändert. Allerdings, der zu Grunde liegende Gedanke, dass Quereinsteiger Chancen bieten, Vorzüge und Eigenschaften mitbringen, die ein von der Schule kommender Lehrling niemals haben kann, sind immer noch gültig.

So what?

Welche Schlüsse können aus diesen Entwicklungen und Überlegungen gezogen werden:

- Im Recruiting auch branchenfremde Kandidaten ansprechen
- Ausbildungs- und Einarbeitungskonzepte auf Quereinsteiger anpassen; z.B. intensives fachliches Training und noch früherer Klientenkontakt im Vergleich zum Schulabgänger
- Klar definieren, was Quereinsteiger mitbringen müssen; z.B. eine schnelle Auffassungsgabe, Lösungsorientierung, und ja natürlich einen Bezug zur Zahlenwelt ... „alles andere bringen wir Dir bei“
- Gehaltsmodelle für Quereinsteiger-Azubis anpassen

Natürlich wird der Fokus der Mitarbeitergewinnung weiterhin bei den bisher üblichen Zielgruppen bleiben. Bei der Lehrlingssuche an Schulen, bei der Suche von Absolventen von Handelsakademien (in Österreich), Fachhochschulen, Universitäten in den typischen Studienrichtungen sollten Kanzleien nicht lockerlassen und ihr dortiges Engagement weiter professionalisieren. Die Ausdehnung der Recruiting-Aktivitäten auf Quereinsteiger sehe ich als sinnvolle – und notwendige – Ergänzung, besonders in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit.

[mobile Version](#)

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