

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](#) » [Strategie](#)

Darf Arbeit glücklich machen?

Wie Sie mit einer glücklichen Unternehmenskultur gewinnen können

Glück bei der Arbeit scheint ein sensibles Kriterium, ja sogar zu soft, wenn es im Zusammenhang mit Steuerberatungskanzleien genannt wird. Aber eine wachsende Zahl von Beweisen unterstützt die These, dass glückliche Mitarbeiter engagierter und produktiver arbeiten und weniger versuchen, eine Arbeit zu finden, die finanziell lukrativer ist oder bessere Karrierechancen bietet.

Eine US-amerikanische Befragung von Kanzleiinhabern, Partnern und Mitarbeitern zu Fragen der Kultur in der Kanzlei ganz allgemein, zu Schlüsselfaktoren für Glück am Arbeitsplatz und wie sich ihre Kanzlei darin verbessern könnte, kam zu erstaunlichen Ergebnissen. Sowohl Inhaber und Partner als auch Mitarbeiter wählten exakt dieselben Kriterien, wenn es um die Bestimmung ging, was für sie ausschlaggebend ist, damit Glück bei der Arbeit empfunden werden kann:

- (1) Herausfordernde Aufgaben
- (2) Flexible Arbeitszeitgestaltung
- (3) Ansteigende Entlohnung

Auf die generalisierende Aussage: "Ich fühle mich glücklich bei der Arbeit" antwortete eine große Mehrheit der Befragten mit "Ich stimme zu" und auch "Ich stimme stark zu". Allerdings, wenn man die Ergebnisse der Studie differenzierter betrachtet und genauer analysiert, zeigen sich einige deutliche Unterschiede im Grad der Zustimmung zwischen Mitarbeitern und Inhabern bzw. Partnern von Kanzleien.

Besonders groß waren die Differenzen im Grad der Zustimmung bei folgenden Aussagen:

Meine persönlichen Lebensziele und meine Karriereziele sind völlig übereinstimmend.

Ich kenne die Werte meiner Kanzlei und fühle mich dadurch inspiriert.

Diese Differenzen sind es letztlich, die darüber entscheiden, ob Mitarbeiter hochmotiviert in Kanzleien arbeiten oder ihr Glück lieber woanders suchen. Für Kanzleiinhaber sind diese Studienergebnisse mehr als bedeutsam. Gerade wenn Sie eine Kultur der Motivation und des Engagements etablieren und vor allem auch ihre besten Talente langfristig an die Kanzlei binden wollen.

Glück am Arbeitsplatz

Wie erwartet, stimmen Chefs der Aussage: "Ich fühle mich glücklich in meiner Kanzlei" stark zu. Es wäre schon sehr seltsam, wenn es anders wäre. Auffällig niedriger sind hier die Zustimmungsraten der Mitarbeiter. Ohne hier die Zahlenspielerereien der Studie wiederholen zu wollen, legen die Ergebnisse aber nahe, dass nahezu 70%! der Mitarbeiter sich an ihrem Arbeitsplatz nicht wirklich gut bzw. glücklich fühlen. Was wiederum dazu führen könnte, dass sie sich anderweitig umsehen – alarmierend genug?

Wenn Sie wollen, dass das in Ihrer Kanzlei anders ist, dann geht es direkt hier zu [Glück im Team](#).

Am wenigsten Zustimmung von den Mitarbeitern erhält die Aussage: "Ich denke, dass ich gute Karrierechancen in der Kanzlei habe" – hier sollten nun wirklich alle Kanzleihinhaber hellhörig werden.

Auf den Punkt gebracht: Je mehr die Mitarbeiter einer Kanzlei wissen und dies auch von ihren Chefs zu hören bekommen, dass ihr Beitrag und ihre Leistungen geschätzt werden, desto eher werden sie bereit sein höhere Leistungen zu erbringen, desto qualitativ hochwertiger wird die Arbeit sein und sie werden ein deutlich höheres Engagement in Richtung Klienten und Kanzlei zeigen.

Engagement und Beteiligung

Es ist wie mit dem berühmt-berüchtigten Henne-Ei-Problem. Ist jemand glücklich, weil er sich mehr engagiert, oder engagiert sich jemand mehr, weil er glücklich ist?

Der Härtestest für Engagement ist wohl die Zustimmung zur Aussage: "Jeden Morgen, wenn ich aufwache, freue ich mich darauf zur Arbeit zu gehen." Was an Dramatik eigentlich schon beunruhigend genug ist, nur 1 von 5 Führungskräften stimmt dieser Aussage stark zu. Dies wird nur noch von der schwachen Zustimmung übertroffen, dass nur 1 von 10 Mitarbeitern stark zustimmen.

Der Weg, diese Zahl zu erhöhen, scheint in der Zustimmung zu den folgenden detaillierteren Aussagen zu liegen:

"Die Kultur in meinem Unternehmen ermuntert mich mein absolut Bestes zu geben."

"Ich weiß sehr genau, was von mir erwartet wird."

"Meine Gedanken und Ideen zum Erfolg der Kanzlei werden gerne gehört und wertgeschätzt."

Wer gefordert wird, gut zu sein und auch noch weiß, was von ihm genau erwartet wird, der stimmt dieser Aussage stark zu. Viele Chefs tun das, allerdings sehr viel weniger Mitarbeiter stimmen hier stark zu. Ebenso sagen Mitarbeiter, dass ihre Ideen kaum gefragt sind – schade drum!

Weitere Ideen & Anregungen finden Sie in dem Beitrag [5 Fragen und 20 Ideen](#)

Leistung und Erfolg

Es liegt in der Natur der Sache und ist daher auch nicht weiter verwunderlich, dass die Kultur von Steuerberatungsunternehmen durch den Leistungsgedanken geprägt ist. Viele Aussagen zur Kategorie Leistung erreichen hohe Zustimmungsraten bei Inhabern, Partnern und Führungskräften.

"Mein Bestes geben zu können, bringt der Kanzlei Erfolg."

"Ich sehe eine starke Verbindung zwischen meiner Arbeitsleistung und dem Erfolg der Kanzlei."

"Ich denke, ich kann mein volles Potenzial ausschöpfen."

Gänzlich anders beurteilen wiederum die Mitarbeiter diese Aussagen. Nur wenige geben hierzu eine starke Zustimmung. Nur wenige sehen die Verbindung zwischen ihrer Arbeitsleistung und dem Gesamterfolg der Kanzlei. Aus Sicht der Mitarbeiter können viele auch nicht ihr volles Potenzial entfalten – und Kanzleihinhaber, Partner und Führungskräfte jammern über wenig motivierte Leute?

Beziehungen und Kommunikationskultur

Ganz wesentlich sind Freude und Glückseligkeit bei der Arbeit von der Unterstützung der unmittelbaren Vorgesetzten und von der Möglichkeit zur Kommunikation untereinander wie auch zum Klienten abhängig. Die wahrgenommenen

Unterschiede sind in dieser Kategorie allerdings dramatisch hoch. Die Aussagen hierzu erhalten schon wenig Zustimmung von den Chefs und noch weniger von den Mitarbeitern:

"Ich fühle mich von den Führungskräften im Unternehmen unterstützt."

"Die Führungskräfte im Unternehmen unterstützen meine persönliche Entwicklung."

"Die Kommunikation mit den Führungskräften ist effektiv."

"Ich werde ermuntert, mit Klienten gute Beziehungen aufzubauen."

Soweit, so schlimm!

Der Beitrag [Was Kanzleihinhaber, Partner und Führungskräfte in der Hand haben](#), zeigt Ihnen eine Fülle von Anregungen, die Kultur in Ihrer Kanzlei zu gestalten.

Die zentralen Ergebnisse: Wie Kanzleien dennoch gewinnen können

Wie eingangs schon erwähnt, sind die Kriterien, welche Inhaber, Partner, Führungskräfte und Mitarbeiter ursächlich für das Glück am Arbeitsplatz halten, eindeutig dieselben:

- (1) Herausfordernde Aufgaben
- (2) Flexible Arbeitszeitgestaltung
- (3) Ansteigende Entlohnung

Die Ergebnisse sollten eigentlich ein Weckruf für alle Kanzleihinhaber sein, genau jetzt zu reagieren. Identifizieren und schenken Sie den Motivatoren und Bedürfnissen Ihrer Mitarbeiter die ihnen gebührende Aufmerksamkeit. Finden Sie Wege die Lücken zu schließen, welche die Mitarbeiter zwischen dem, was sie suchen, und dem, was sie erhalten – wahrgenommene Lücken oder reale – sehen. Andernfalls wird der Berufsstand genau vermehrt jene Talente verlieren, welche er am dringendsten benötigt, und zu einer Zeit, in der es sich die Branche am wenigsten leisten kann.

Die positiven Ergebnisse der Studie sind, dass die 3 Hauptmotivatoren sowohl von Inhabern, Partner und Führungskräften als auch von Mitarbeitern einstimmig als solche gesehen werden. Beschäftigen Sie sich intensiv mit diesen Bereichen und finden Sie heraus, was Sie für Ihre Kanzleien hier noch entwickeln oder weiter verbessern können.

(1) Mitarbeiter aller Bereiche sehnen sich nach herausfordernden Aufgaben – Ihre To-Dos:

- Weiterbildung in technischen Fähigkeiten
- Soft-Skills - und Persönlichkeitstrainings als Muss, nicht nur als Option
- Funktionsübergreifende Teams - um fachübergreifende Themen besser bearbeiten zu können und einen idealen Arbeitsablauf zu finden
- Delegationskaskaden: Kanzleien können ihren Leverage deutlich verbessern, wenn alle Beteiligten ihre gesamten Potenziale ausschöpfen können. Vom Kanzleihinhaber, Partner abwärts müssen daher alle lernen, [wie man Arbeit delegiert](#) und an den richtigen Mitarbeiter auf der nächsten Ebene weitergibt. Das ist eine andere Aufgabe, als Mitarbeiter zu entwickeln und dafür zu sorgen, dass alle Teammitglieder ihr Bestes geben.

(2) Flexibilität ist ein Schlüsselfaktor für Glück – Ihre To-Dos:

- Kanzleien sind gut beraten zu beobachten, welche Auswirkung es auf die Freude an der Arbeit der Mitarbeiter hat, immer und überall erreichbar zu sein.
- Beispiele, um hierfür Lösungen zu finden, könnten sein, dass Teams eigene Arbeitszeitmodelle erarbeiten, um die „Hochzeiten“ gut geregelt zu bekommen.
- Beispielsweise auch einmal Samstagsarbeitstage zuzulassen. Oder die Ergebnismessung von Teams nicht an anwesender Arbeitszeit, sondern an den Resultaten usw.

(3) Das Gehalt ist und bleibt ein Thema in allen Bereichen – Ihre To-Dos:

- Kanzleien müssen sich in Zukunft vermehrt umhören, was eine marktübliche Entlohnung ist. Die Steuerberaterbranche gilt gemeinhin als nicht gerade großzügig, was die Höhe der Gehälter anbelangt. Wenn Sie aber wollen, dass Talente nicht anderswo ihr Glück suchen, sollten Sie an der Entwicklung ihrer Mitarbeiter interessiert sein. Hochqualifizierte Mitarbeiter verdienen auch eine entsprechende Entlohnung.
- Die Entwicklung ihrer Mitarbeiter ist langfristig Teil der Entwicklung ihrer Kanzlei. Hochqualifizierte Mitarbeiter können herausfordernde Arbeit leisten, das bedeutet mehr Fortschritt und Möglichkeiten für alle Beteiligten – Herausforderung als ein Schlüsselfaktor für Freude an der Arbeit!

Fazit

Freude an der Arbeit ist eine individuelle Gleichung für jeden Menschen. Zu verstehen, was die Trends in der Steuerberater-Branche sind, ist eine Seite der Erfolgs-Medaille in der Zukunft. Zu verstehen, was jeden einzelnen ihrer Mitarbeiter motiviert, warum sie in genau ihrer Kanzlei sind und was sie für ihre Zukunft wollen, ist der nicht weniger wichtige Anteil am zukünftigen Erfolg. Kanzleien, die ihren Fokus auf das Glück ihrer Mitarbeiter legen, haben eine gute Ausgangsposition, den Kampf um die Talente zu gewinnen, weil sie attraktiv genug sind, die Besten für sich zu gewinnen und langfristig zu binden. Kanzleien mit glücklichen, klugen und motivierten Leuten haben gute Chancen, kreative und innovative Lösungen zu finden, um heute den Herausforderungen zu begegnen, die in Zukunft belohnt werden.

Um diesen Beitrag zu hören, klicken Sie bitte [hier>>>](#)

Sehen Sie dazu auch [Die Bedeutung von Teamevents](#)

Lesen Sie dazu auch [Warum unglückliche Mitarbeiter schlecht für Ihr Marketing sind](#)

[mobile Version](#)

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