

In der Digitalisierung die Attraktivität als Arbeitgeber steigern: Wie das gelingen kann.

von Florian Gößmann-Schmitt

Datum: 3. Juli 2018

Viel zu lang hat sich unser Berufsstand darauf verlassen, dass die geringen Risiken für qualifizierte Kanzleimitarbeiter, jemals dauerhaft arbeitslos zu werden, für stetigen Nachschub an Auszubildenden und damit auch für ausreichend Fachkräfte sorgt.

Aber die Wünsche und Erwartungen der Mitarbeiter haben sich geändert:

Gerade die für den Weg in die Digitalisierung gefragten Mitarbeiter der Generationen Y und Z möchten keinen Job mehr, der einfach nur „sicher“ ist. Wichtig ist auch, dass der Job abwechslungsreich und flexibel ist, Spaß macht – und natürlich gut bezahlt wird.

Auch bei Mitarbeitern mit Kindern oder auch zu betreuenden Eltern ist das Thema „Flexibilität“ immer höher im Kurs.

Viele Arbeitnehmer haben zudem erkannt, dass unser Berufsstand sich verändert: Natürlich bekommen sie mit, dass Start-Ups immer wieder mit „disruptiven Ideen“ in unser Arbeitsfeld vorzudringen. Oder dass der Mandant zu einem Kollegen wechselt, der digitale Lösungen bietet. Gerade für jüngere Mitarbeiter Grund genug, sich neu zu orientieren und sich gezielt nach Kanzleien umzuschauen, die sich den neuen Herausforderungen stellen und somit weiterhin einen „sicheren“ Arbeitsplatz bieten.

Und nach wie vor ist es natürlich so, dass qualifizierte Mitarbeiter nicht nur bei anderen Kanzleien gefragt sind, sondern auch von Betrieben anderer Branchen „mit Kusshand“ begrüßt werden – und häufig mit attraktiven Gehaltsangeboten.

Was also tun, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft zu halten? Hier einige Aspekte aus meiner Kanzlei praxis:

1. Beispiel Homeoffice

Technisch war ein Homeoffice-Arbeitsplatz noch nie so leicht zu einzurichten wie heutzutage: Mit entsprechenden Telefonanlagen und gezieltem Einsatz von Video-Konferenz-Tools kann eine Kommunikation ermöglicht werden, die fast wie von Büro zu Büro anmutet.

Durch die Digitalisierung der Buchhaltungsbelege und durch die Nutzung von z. B. DATEV-DMS müssen keine Papierbelege mehr mit nach Hause genommen werden. Alle Daten liegen zentral auf dem Server. Es liegen auch keine Daten mehr lokal auf dem PC bzw. Laptop des Arbeitnehmers. Selbst bei einem Diebstahl kann so ein Datenverlust vermieden werden.

Gerade Mitarbeiter, die Kinder haben oder ihre Eltern betreuen, schätzen die Flexibilität eines Homeoffice natürlich sehr.

Wir konnten aber auch das Einzugsgebiet für potentielle Mitarbeiter maßgeblich erweitern: Wir bieten unseren Mitarbeitern nach entsprechender Einarbeitung die Möglichkeit, 40% Ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus zu leisten. Bedeutet: Vollzeitkräfte müssen dann nur noch 3 Tage die Woche anwesend sein. Wenn die „Schmerzgrenze“ bei insgesamt 120 km in der Woche für eine einfache Entfernung liegt bedeutet das: Die „hingenommene“ Entfernung kann dann 40 km je Tag im Vergleich zu bisher 24 km liegen. Man erweitert sein Einzugsgebiet somit um 2/3!

Für Kanzleien in ländlichen oder eher strukturschwachen Regionen kann das ein unschätzbare Vorteil sein.

Aber auch für uns Arbeitgeber bedeuten Heimarbeitstage letztlich mehr Lust als Last: Die Produktivität steigt laut mehreren Studien um 10 bis 15%. Das klingt zunächst nicht viel. Skaliert man das aber für 10 oder 20 Mitarbeiter hoch, kommen hier schnell einige zehntausend Euro zusammen.

2. Digitale Arbeitsunterlagen: Nutzen Sie das Potenzial!

Der Austausch von digitalen Belegen zwischen Mandanten und Kanzleien nimmt – leider gerade über die „zweifelhaften“ Kanäle E-Mail und WhatsApp – immer mehr zu.

Und wir werden das höchstens etwas besser kanalisieren, aber nicht mehr aufhalten können.

Daher gilt: Investieren Sie rechtzeitig Zeit und Geld in die Etablierung sicherer Austauschkanäle – und ein leistungsfähiges Dokumentenmanagement.

Für Belege bieten sich hier verschiedene Lösungen und Plattformen an: DATEV Unternehmen Online, Lexoffice, Candis, beleg-anbei etc. – hier kann man die individuellen Wünsche des Mandanten berücksichtigen.

Für die Kommunikation und den Austausch aller sonstigen Belege eignen sich Plattformen für die interne und externe Kommunikation wie z.B. Kanzlei One, oder die für nächstes Jahr angekündigte Plattform der DATEV. Diese Plattformen ähneln einem Intranet mit dem schnell Daten bereitgestellt, oder Aufgaben/Projekte realisiert werden können. Das bietet mehrere Vorteile ggü. über der bisherigen Kommunikation per E-Mail.

Denn strukturiert ausgezeichnete und abgelegte Belege verringern die Recherchezeiten in der Kanzlei ungemein und erleichtern, die Schlüssigkeit der digitalen Dokumentablage zu sichern.

Das schont die Nerven und macht die Kanzlei – aber auch Mandantentermine – ungemein produktiver!

3. Neue Tätigkeitsfelder – Wegfall unqualifizierter Tätigkeiten durch Automation – persönliche Weiterentwicklung

Gerade für Fachkräfte kann die Tätigkeit in einer Kanzlei durch die Digitalisierung wieder attraktiver werden: Digitale Werkzeuge bieten die Möglichkeit, „unqualifizierte“ bzw. „langweilige“ Tätigkeiten wie das Erfassen von Belegdaten zu automatisieren.

Vielmehr wird es darum gehen, die erzeugten Daten zu managen und sie fachlich zu beurteilen: Passt der Buchungsvorschlag, den die künstliche Intelligenz vorgeschlagen hat? Liegt ein Reihengeschäft vor? Sind alle Rechnungsangaben vorhanden? Diese fachlichen Herausforderungen sind es doch, wofür unserer Fachkräfte ausgebildet wurden!

Auch die fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten werden sich für Mitarbeiter ebenfalls verbreitern. Denn die Beratungsfelder werden zunehmen (müssen): Nur Kanzleien denen es gelingt, neben der deklaratorischen Tätigkeit dem Mandanten auch als betriebswirtschaftlicher Berater und Coach zur Seite zu stehen, werden sich behaupten können.

In einer solchen zukunftsorientierten Kanzlei können (und müssen) sich Fachkräfte in Bereiche wie Prozessanalyse, betriebswirtschaftliche Beratung, Mahnwesen, Unternehmensberatung, Planungswesen u.v.m. einarbeiten.

Unterstellt, dass die Mitarbeiter grundsätzlich bereit sind, die Kanzlei aktiv dabei zu begleiten, auch zukünftig wirtschaftlich erfolgreich zu sein, können solche Veränderungen auch für die Mitarbeiter eine wichtige Erfahrung bieten: Nämlich dass es lohnenswert ist, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln und sich zu verändern.

Dies könnte Sie auch interessieren:

- [DMS – Der optimale Assistent für die digitale Mandatsbearbeitung!](#)
25. August 2017 von Alexandra Buba
- [Der Mitarbeiter der Zukunft – die Eier legende Wollmilchsau?](#)
6. Februar 2018 von Cordula Schneider
- [Die Basis muss stimmen: Das elektronische Bankbuchen](#)
19. September 2017 von Cordula Schneider