

Lieber keinen neuen Mitarbeiter einstellen ...



Zur Person:

Stefan Staib, (42) Geschäftsführer

Zum Unternehmen:

D+H Dr. Dedy + Heister Steuerberatungsgesellschaft mbH

www.dedy-heister.de

Branche: Steuerberater

Mitarbeiter: 50

Unserem Unternehmen geht es gut – und wir wollen wachsen. Wir wissen: Das wird nur mit vorzüglichen Mitarbeitern gelingen. Deshalb haben wir uns entschieden, Beratung in Anspruch zu nehmen. Nicht, weil wir in der Krise wären; nicht, weil wir als Firma mit unserem Latein am Ende sind – nein, ganz ohne Druck, weil wir eine bessere Zukunft wollen.

Wir sind eine Steuerberatungskanzlei mit knapp 50 Mitarbeitern. In Sachen Digitalisierung spielen wir bereits ganz vorne mit. Die Folge: Die Hälfte unserer Kunden wohnt mehr als 100 Kilometer von unserem Standort in Bergisch Gladbach entfernt. In Zeiten von Internet, Scannern und sicherer elektronischer Datenübermittlung ist das kein Problem.

Ich bin überzeugt: In zehn Jahren wird es den klassischen Steuerberater so nicht mehr geben. Wer alle Dokumente noch von Hand abarbeitet, anstatt den digitalen Datenaustausch mit seinen Kunden effizient zu gestalten, hat keine Zukunft. Wir haben zudem unser Portfolio erweitert, machen für einige Kunden zusätzlich die kaufmännische Verwaltung und bieten über eine Tochtergesellschaft einen IT-Service für unsere Mandanten an.

Auf das Thema „[Die besten Mitarbeiter finden und binden](#)“ bin ich über einen Podcast aus dem Hause tempus gestoßen. Ich kaufte mir danach Professor Jörg Knoblauchs Buch „[Die Personalfalle](#)“ – und inzwischen haben wir uns für eine Zusammenarbeit entschieden. Mithilfe eines TEMP-Beraters haben wir Beurteilungen und Gespräche sowie einen ausgefeilten Einstellungsprozess eingeführt.

Wurde früher nicht selten nach Bauchgefühl eingestellt oder in der Hoffnung, dass ein wackliger Kandidat nach ein paar Wochen schon noch die Kurve kriegen würde, so sage ich heute knallhart: Lieber keinen neuen Mitarbeiter einstellen als den falschen! Bei den Einstellungsgesprächen sind inzwischen nicht nur die Chefs dabei, sondern auch Teammitglieder. Alle müssen sich sicher sein, sonst kriegt der Kandidat keinen Vertrag.

Der Prozess hat sich schon an vielen Stellen gelohnt. Mancher Mitarbeiter ist aus einer Art Dornröschenschlaf aufgewacht und bringt heute viel mehr als früher. Wir hatten sogar einen C-Mitarbeiter, der nach den Gesprächen wie ausgewechselt war und inzwischen die meisten Mängel in seiner Performance abgestellt hat. Großartig! Von dem Berater haben wir übrigens auch gelernt, unserem Team bessere Fragen zu stellen. Das ist immens wichtig, um unsere Mitarbeiter richtig zu verstehen und ihnen dadurch zielgenau helfen zu können.

Ein wichtiger Effekt: Die Fluktuation ist in unserem Haus deutlich zurückgegangen. Das schont nicht nur meine Nerven als Verantwortlichem fürs Personal. Es ist auch gegenüber den Mandanten ein sehr viel besseres Signal, wenn die Zuständigen nicht permanent wechseln und stattdessen vertrauensvolle und dauerhafte Beziehungen von Mensch zu Mensch aufgebaut werden können.

