

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](#)

Was Kanzleiinhaber, Partner und Führungskräfte in der Hand haben

Fördern Sie, wo immer Sie können, den Teamgeist

Zusammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ein Erfolg.

Dieses Zitat von Henry Ford beschreibt, was geschehen kann, wenn Menschen beschließen, an einem gemeinsamen Ort gemeinsam zu arbeiten. Dass das nicht immer so leicht ist, wie es sich anhört, wissen wir alle nur zu gut. Dass Kanzleiinhaber und Führungskräfte allerdings einiges dazu tun können, dass es so wird und so bleibt, dürfen wir uns gelegentlich alle wieder in Erinnerung bringen. Hier ist eine Auswahl an Möglichkeiten, was Sie tun können, damit Ihr Team weiterhin erfolgreich ist.

Seien Sie sorgfältig bei der Auswahl Ihrer Mitarbeiter.

Die Mitarbeitersuche für Steuerberatungskanzleien ist an und für sich schon eine aufwändige Arbeit. Wer aber mit großer Sorgfalt seine Mitarbeiter auswählt, wird mit besonderen Leistungen belohnt. Beachten Sie dabei die ["3 Regeln der Mitarbeitersuche"](#).

Fragen Sie Ihre derzeitigen Mitarbeiter, was Sie von neuen Kandidaten halten. Schließlich müssen die neuen Menschen ja auch im bestehenden Team willkommen sein.

Fragen, die Ihnen bei der Auswahl helfen können:

- Welche Fähigkeiten besitzt der Bewerber, welche Schwächen?
- Werden die vorhandenen Kompetenzen überhaupt im Team benötigt?
- Wie ist ihr Bauchgefühl?
- Besitzt der potenzielle neue Mitarbeiter ein offenes, kooperatives Wesen oder schätzen Sie ihn eher als verschlossen und unnachgiebig ein?

Sehen Sie dazu auch den Videobeitrag ["Die Kunst der Mitarbeiterauswahl"](#)

Seien Sie großzügig mit Lob und Anerkennung.

Mitarbeiterbefragungen zeigen es immer wieder: Mit Anerkennung wird allorts gespart. Häufig liegt es daran, dass das Loben in Verruf geraten ist. Allerdings fehlt vielen Kanzleiinhabern und Führungskräften schlichtweg die Zeit dazu. Besser gesagt, sie nehmen sich nicht die Zeit für Anerkennung. Wer etwas loben will, muss es zunächst einmal wahrnehmen. Das heißt, ganz bewusst hinschauen, was von wem wie geleistet wird. Und das braucht Zeit!

Sie können aber mit kaum mehr in das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter investieren, als wenn Sie genau das tun. Loben Sie, was das Zeug hält! Einzelne Mitarbeiter für individuelle Leistungen und ganze Teams für Leistungen, die sie erbringen, die gute Zusammenarbeit, die in Teams herrscht, die Loyalität, die viele Mitarbeiter der Kanzlei entgegen bringen. Gerade in schwierigen und herausfordernden Zeiten, wie sie durch Veränderungsprojekte oder beispielsweise durch besondere Arbeitsbelastungen bei Ausfällen von Kollegen durch Krankheit oder sonstige Gründe oft genug entstehen.

Sehen Sie Vertrauen als Investition in die Zukunft.

Mit Vertrauen geht alles schneller und leichter. Wenn Sie in Ihre Mitarbeiter großes Vertrauen setzen, werden diese umgekehrt Ihnen in einem ähnlichen Ausmaß vertrauen. Das ist einfach nur menschlich. Üblicherweise wird Vertrauen selten missbraucht, wo es ehrlich und respektvoll gehandhabt wird. Wo es nur Mittel zum Zweck sein soll, verliert es völlig seine Wirkung. Sie können niemals, auch nicht durch durchgängigste Kontrolle, mehr erreichen. Vertrauen bauen Sie auf, indem Sie regelmäßig Rücksprache mit Ihren Mitarbeitern und Teams halten. Fragen Sie nach, wie die Arbeit in den Teams läuft, erkundigen Sie sich, wo es noch Schwierigkeiten gibt oder Lösungen erforderlich sind. Chefs, die diese Gespräche erst führen, wenn bereits "der Hut brennt", haben dringend Nachholbedarf im Vertrauensaufbau. Lesen Sie zu Vertrauen auch den Beitrag "[Was ist Vertrauen?](#)"

Schaffen Sie Raum und Zeit für Kommunikation.

Kommunikation kann sich entwickeln, wenn es dafür Raum und Zeit gibt. Der Raum im räumlichen Sinn kann eine gemeinsame Kaffeeküche sein, wo schnell einmal Informationen zwischen den Mitarbeitern ausgetauscht werden können. Passende Zeit-Räume können feste wöchentliche Meetings der einzelnen Teams sein. Kurze Stehmeetings morgens oder, wenn sie funktionaler sind, kurz vor der Mittagspause, weil die Teilzeitmitarbeiter nachher die Kanzlei schon verlassen und so noch das Wichtigste des Tages in die Runde berichten können. Interne Kommunikation ist immer Chefsache – bestimmen Sie die Intensität und vor allem die Regelmäßigkeit. Sie werden sehen, die Inhalte kommen von selbst. Mangelt es an der internen Kommunikation, findet der Informationsaustausch schleppend oder gar nicht mehr statt. Damit werden Arbeiten verlangsamt und Entwicklungen behindert.

Lesen Sie dazu auch "[Wirksame Besprechungen](#)" und erfahren Sie mehr im Videobeitrag "[Teammeetings für den Wissensaustausch nützen](#)".

Bleiben Sie sensibel.

Wenn der Kanzlei-Flurfunk Ihnen wieder unangenehme Nachrichten übermittelt, gehen Sie sensibel damit um. Sie müssen nicht auf alles und jedes reagieren, ganz und gar nicht. Aber leider wird viel zu oft mehr über jemanden geredet, als dass erwachsene Menschen aufeinander zugehen und Klärung betreiben. Wenn Sie das Gefühl haben, dass bereits ein Konflikt entstanden ist, sollten Sie unbedingt einschreiten und alle Betroffenen zu Beteiligten machen. Ein reinigendes Gewitter wirkt nicht nur in privaten Beziehungen wahre Wunder.

Wenn Sie das Sagen haben wollen, müssen Sie auch darüber reden.

Vielen Kanzleiinhabern und Führungskräften fällt es schwer, klare Entscheidungen zu treffen, und sie tun sich nicht leicht damit, ebenso klare Erwartungen auszusprechen. Dabei ist das aber eine Ihrer entscheidenden Führungsaufgaben. Die anderen, Mitarbeiter oder Teammitglieder, können einfach nicht Gedanken lesen. Teams können nur wirklich erfolgreich arbeiten, wenn sie wissen, was von ihnen erwartet wird und welchen Teil ein jeder dazu beizutragen hat. Konflikte unter Teams entstehen häufig dadurch, dass unausgesprochene Erwartungen von Teammitgliedern unterschiedlich erfüllt werden, und zu allem Übel bei einer Kritik des Chefs dann auch noch die Verantwortlichkeiten auf die Kollegen abgeschoben werden.

Seien Sie und bleiben Sie immer Vorbild!

Ob Sie das nun wollen oder nicht, Sie als Kanzleihinhaber oder Führungskraft werden immer beobachtet. Sie bestimmen mit Ihrem Handeln, Ihrem Tun und Ihrer Kommunikation die Kultur in Ihrer Kanzlei. Wenn Sie wollen, dass Menschen offen, ehrlich und kooperativ zusammenarbeiten, dann sollten Sie dringend damit beginnen.

Sorgen Sie für gemeinsame Unternehmungen.

Arbeit ist anstrengend und macht nicht immer nur Freude. Gemeinsam schwierige Situationen zu meistern und dann auch noch die Erfolge gemeinsam zu feiern, bringt Menschen allerdings zusammen. Gelegentlich daher nach Feierabend eine Runde auf dem Christkindmarkt gemeinsam zu drehen oder in der Kanzlei auch einmal ein Fläschchen Prosecco zu öffnen, zeigt Ihren Mitarbeitern eine Wertschätzung, die durch Geld nicht zu beweisen ist. Das monatliche Pizzaessen in großer Runde oder bei gefühlten 30 Grad im Schatten den Eisverkäufer einzuladen, hebt nicht nur die Stimmung, sondern schließt Teams auf ganz besondere Weise zusammen. Ich treffe immer wieder Kanzleien, die regelmäßig ein gemeinsames Frühstück oder Mittagessen organisieren. Es geht hier nicht so sehr um das Essen, sondern um die gemeinsam verbrachte Zeit.

Unbestritten sind natürlich gemeinsame Betriebsausflüge die Höhepunkte der gemeinsamen Unternehmungen in Kanzleien. Außerhalb des Büros kann man die stille Kollegin auf einmal ganz anders kennenlernen als im straffen Kanzleialltag. Die Kommunikation läuft auf einmal wie von selbst und die Verbindungen unter den Kollegen werden gefestigt. Es telefoniert sich einfach wesentlich leichter mit der Kollegin aus der Buchhaltung, wenn man gemeinsam einen Berg erwandert oder einen Fluss auf einem Floß überquert hat.

Sie fragen sich, welche besondere Unternehmung für Ihr Team passt?

Hier eine Idee, deren Umsetzung völlig stressfrei ist, weil wir für Sie so gut wie alle Vorbereitungen übernehmen. Mit doppeltem Gewinn, weil der Kanzleiausflug mit Fortbildung kombiniert wird und die vorgetragenen Inhalte Ihr Team im Berufsalltag noch enger zusammenschweißen und die Stimmung dauerhaft heben – [Das Kanzlei-Summercamp >>>](#)

Sorgen Sie für eine gute Stimmung im Team.

Natürlich sind Sie nicht alleinverantwortlich für eine gute Stimmung in Ihrem Team, aber Sie können einiges dafür tun, dass dies möglich ist. Menschen verbringen einen Großteil ihrer Wachzeit am Arbeitsplatz. Es wäre schade, wenn dort alles nur mühsam und anstrengend wäre. Gute Stimmung kommt nicht von alleine, aber sie geht von alleine.

Viele Kleinigkeiten machen das Berufsleben bunt und angenehm:

- Der Kaffee, der kostenfrei und von guter Qualität ist
- Die Getränke, die man frei wählen darf.
- Es gibt auch was zum Naschen, wenn die Energie am Auslaufen ist.
- Es gibt jemanden, der regelmäßig dafür sorgt, dass frisches Obst für alle da ist.
- Respekt und Wertschätzung sind nicht nur Worthülsen, sondern werden von allen gelebt.
- Arbeitsmittel sind ausreichend vorhanden.
- Freundlichkeit gibt es nicht nur für die Klienten.
- Unterstützung gibt es für alle, die sie brauchen.
- Wir reden miteinander, nicht übereinander
- ...

Fragen Sie nach, was Ihren Mitarbeitern wichtig ist, und machen Sie Ihr ganz persönliches Kanzleistimmungsbarometer daraus. Wenn es irgendwo die Meldung gibt, dass Ressourcen zu Ende gehen und damit die Stimmung zu sinken droht, haben Sie gleich eine Menge Ideen zur Hand, wie Sie sie wieder heben können.

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