

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](#)

## Leistungskriterien für Partner

Eine solide Grundlage, um gegenseitige Erwartungen zu klären

In einigen Beiträgen habe ich bereits über die Herausforderungen einer gelungenen beruflichen Partnerschaft geschrieben (Lesen Sie dazu "[Partnerschaften - ein Erfolgsmodell](#)" und "[Wieso kommen Partner nicht zurecht?](#)")

Immer wieder begegne ich Situationen, in denen sich Partner sehr schwer tun, sich gegenseitig Feedback zu geben. Unausgesprochene Erwartungen und nicht durchgeführte Gespräche über die Leistung der Partner sind tickende Zeitbomben für Partnerschaften.

Mit der folgenden Sammlung an Leistungskriterien für Partner verfügen Sie über einen Katalog an Themen, die Sie in der Partnerrunde besprechen können. Selbst wenn diese Leistungskriterien keinerlei Auswirkung auf die Gewinnverteilung haben, das Gespräch darüber kann - und wird - dafür sorgen, dass die Wahrscheinlichkeit auf höhere Gewinne steigt ... und dann fällt jede Verteilung des Gewinns leichter.

### Führung

- Ergebnisse/Leistung als Führungskraft
- Einfluss auf das Verhalten der zu führenden Mitarbeiter
- Glaubwürdigkeit als Führungsperson bei Mitarbeitern und Partnern
- Verbesserung der Fähigkeiten der zu führenden Mitarbeiter
- Erkennen von Herausforderungen und schnelles Lösen
- Fähigkeit, dass Mitarbeiter „folgen“ (sich für die Ziele einsetzen)

### Führungsfähigkeiten

- Fähigkeit zur Gestaltung von Beziehungen
- Entwicklung von Nachwuchs-Mitarbeitern (Mentor von High-Potentials)
- Fähigkeit, Menschen zu Höchstleistungen zu führen

## Kanzleientwicklung

- Wie gelingt es dem Team des Partners, neue Aufträge zu gewinnen?
- Wie gelingt es dem Team, das Leistungsangebot bei bestehenden Klienten auszudehnen?
- Weiterempfehlungsquote (qualifizierte Empfehlungen, nicht beliebige)
- Netzwerker?

## Klientenentwicklung

- Kliententreue – bleiben die Klienten, falls der Partner geht?
- Übergabe von Klienten an Mitarbeiter und/oder andere Partner
- Weitergabe von (implizitem) Wissen

## Quantitative Kriterien

- Umsatzverantwortung (Team in erster Linie, persönlich sekundär)
- Forderungsmanagement
- Halbfertige Arbeiten
- Realisierter Stundensatz (Team + persönlich)
- Deckungsbeitrag (des Teams + persönlich)

## Servicefähigkeiten

- Klientenbindung an die Firma
- Erkennen von Klientenwünschen und -erwartungen
- Ausdehnung des Leistungsangebots

## Teamwork

- Formen eines starken Teams
- Viele Kontaktpunkte der Klienten mit dem Team (in die Kanzlei insgesamt)
- Zusammenarbeit mit anderen Teams
- Empfehlungen zwischen den Teams

## Allgemeines Verhalten

- „Guter“ Partner
- Respekt gegenüber anderen (generell – Partner, Mitarbeiter, Klienten, Behörden, Kooperationspartner, Banken, etc.)
- Leben der Werte und Prinzipien der Firma
- Einhalten von Standards
- Wirkungsvolle Kommunikation
- Reaktionszeit auf Anliegen anderer
- Termintreue
- Zuverlässigkeit
- Sich verantwortlich fühlen + Verantwortung übernehmen

Gespräche über die Leistungskriterien sind nicht leicht, allerdings wirksam. Bitte beachten Sie, dass es in der gegenseitigen Partnerbeurteilung NIE um eine Generalabrechnung geht, sondern um kritisches und konstruktives Feedback, das die Chance für die Weiterentwicklung des Partners ermöglicht.

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