Was sich jeder Kanzleiinhaber wünscht

Der Traum einer sich selbst organisierenden Kanzlei

In nächster Zeit stehen wieder in vielen Kanzleien Strategiemeetings auf der Agenda. Das ist gut so. Das nahende Jahresende ist eine gute Gelegenheit, einerseits zurückzublicken, und andererseits in die Zukunft zu schauen und Ziele für das kommende Jahr zu fixieren. Zum Thema Strategie- und Strategiemeeting finden Sie eine Fülle von Beiträgen auf meiner Homepage.

Bei diesen Strategiemeetings ist der Wunsch nach einer sich selbst organisierenden Steuerberatungskanzlei verständlicherweise groß. Tatsache ist jedoch, dass in vielen Fällen oft gerade das Gegenteil der Fall ist. Eine enorme Anstrengung ist notwendig, um die Kanzlei „zu organisieren" (sie zu entwickeln, sie für die Zukunft fit zu machen, als Kanzlei für Klienten und Mitarbeiter attraktiv zu sein, etc.).

Mit dem folgenden Beitrag möchte ich Sie durch sehr grundsätzliche Fragestellungen bei Ihrem nächsten Strategiemeeting unterstützen und Sie damit der sich selbst organisierenden Kanzlei ein kleines Stückchen näher bringen.

Strategie, Struktur und Kultur

Die entscheidende Voraussetzung, dem Ideal der Selbstorganisation näher zu kommen, ist, dass die Kanzlei über aufeinander abgestimmte Strategie, Struktur und Kultur verfügt. Die folgenden Begriffsbestimmungen, Grundsatzfragen und Analysemöglichkeiten liefern Ihnen gemeinsam mit den anderen Strategiebeiträgen ein gutes Fundament für Ihre - sich nahezu selbst organisierende – Kanzlei.

1. Zu „Strategie"

Bei Strategie geht es nicht um die Entscheidungen in der Zukunft, sondern um die Zukunftswirkung heutiger Entscheidungen. Strategie hat, nach Peter Drucker, prinzipiell offene Zeithorizonte.

3 Fragen:

1. Was benötigt der Markt? bzw. Wofür bezahlt uns der Klient?

2. Worin besteht unsere Überlegenheit? bzw. Was können wir besser als andere?

3. Woher kommt unsere Kraft? bzw. Woran glauben wir?

Analyse der eigenen Situation:

- Inwieweit verfügt Ihre Kanzlei über eine „Strategie“?
- Inwieweit ist diese Strategie in der Kanzlei bekannt und bewusst?
- Inwieweit werden durch diese Strategie bestehende Erfolgspotenziale genutzt?
- Inwieweit werden durch diese Strategie neue Erfolgspotenziale genutzt?
- Welche Methoden der Strategieentwicklung gibt es in der Kanzlei?

2. Zu „Struktur“

Struktur hat mehr mit Prozessen als mit der Aufbauorganisation zu tun. „Wie funktioniert die Kanzlei?", ist die entscheidende Frage.
„We overestimate the event and underestimate the process. Every fulfilled dream occurred because of dedication to a process.”

3 Fragen:

1. Wie müssen wir uns organisieren, damit das, wofür der Klient uns bezahlt, im Zentrum der Aufmerksamkeit steht und von dort nicht mehr verschwinden kann?

2. Wie müssen wir uns organisieren, damit das, wofür wir unsere Mitarbeiter bezahlen, von diesen auch wirklich getan werden kann?

3. Wie müssen wir uns organisieren, damit das, wofür die Firmenspitze (Inhaber, Partner) bezahlt wird, von dieser wirklich getan werden kann?

Analyse der eigenen Situation:

- Inwieweit sind die Kernprozesse der Kanzlei nicht nur definiert, sondern werden sie auch eingehalten?
- Wer sorgt dafür, dass die Prozesse optimiert werden?
- Wer sorgt dafür, dass die Prozesse eingehalten werden?
- Was benötigt der dafür Verantwortliche?

3. Zu „Kultur“

Richtiges Management ist richtige Kultur. Und zwar eine Kultur der

- Wirksamkeit
- Leistung
- Professionalität
- Verantwortung
- spürbaren menschlichen Gemeinschaft

Es gibt nur zwei Möglichkeiten eines wirklich tief greifenden Kulturwandels:

1. Krise
2. Personalentscheidungen

Analyse der eigenen Situation:

- Wie würden Sie die Kultur Ihrer Kanzlei beschreiben?
- Wie würden Ihre Partner die Kultur Ihrer Kanzlei beschreiben?
- Wie würden Ihre Mitarbeiter die Kultur der Kanzlei beschreiben?
- Inwieweit unterstützt bzw. behindert Ihre Kanzleikultur Ihre Strategie und die vorhandenen Strukturen?

Resümee

So individuell jede Kanzlei ist, so unterschiedlich werden die Antworten ausfallen. Wichtig ist, dass Sie sich mit den Fragen überhaupt beschäftigen. Kombiniert mit den typischen Fragestellungen von Strategiemeetings werden Sie dann die für Ihre Kanzlei passenden Antworten finden. Das ist der erste Schritt.

Der zweite und entscheidende Schritt ist dann, dass es den Führungskräften der Kanzlei (Inhabern, Partnern und Teamleitern) gelingt, die für sie wichtigsten Aufgaben aus der Fülle der vorhandenen Aufgaben herauszuschälen. Solange das nicht gelungen ist, bleibt eine sich nahezu selbst organisierende Kanzlei nur ein Traum.

mobile Version

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