

STEFAN LAMI

Führung braucht Feedback

Führungskräfte, die erfolgreich sein und sich persönlich kontinuierlich weiter entwickeln wollen, unterscheiden sich von anderen dadurch, dass sie sich regelmäßig Feedback organisieren. Nicht von irgendwem, sondern von denjenigen, die von ihrer Führung direkt betroffen sind. „*Wer fragt, der führt!*“ ist ein Merksatz der Gesprächsführung. In der Mitarbeiterführung gilt auch die Umkehr: „*Wer führt, der fragt*“ – und zwar seine Mitarbeiter, was sie von den Führungsqualitäten ihres Chefs halten.

Manche Dinge im Führungsalltag passieren unbewusst und unreflektiert. Die Einzigen, die es wahrnehmen können, wagen meist nicht, es ihren Chefs zu sagen. Lernen und Entwickeln bedeutet immer Veränderung. Verändern kann man aber nur, was man auch kennt.

Mit dem von mir angebotenen **Führungs-Check** haben Sie die Möglichkeit, Ihre Kompetenzen, aber auch Ihre noch offenen Potenziale und Entwicklungsfelder kennen zu lernen und Ihre Mitarbeiter über die tatsächliche Qualität Ihres Führungsverhaltens zu befragen.

Sie zeigen Ihren Mitarbeitern damit deutlich:

- Ich nehme meine Tätigkeit als Führungskraft ernst.
- Mir ist die Meinung meiner Mitarbeiter wichtig.
- Ich vertraue darauf, dass meine Mitarbeiter mir konstruktives Feedback geben wollen.

▪ Ich bin bereit mich weiterzuentwickeln, die Antworten meiner Mitarbeiter sehe ich als Geschenk.

Kurzanalyse Führungsverhalten Datum: _____
Einschätzung durch den Vorgesetzten (Partner)

Kurzanalyse Führungsverhalten Datum: _____
Selbsteinschätzung durch die Führungskraft

Kurzanalyse Führungsverhalten Datum: _____

Name _____
Name der bewerteten Führungskraft

	1	2	3	4	5	6
1- ...sorgt dafür, dass ich mich für die hohen Leistungsziele anstrenge						
2- ...kümmert sich um langfristige Themen, und nicht nur um kurzfristige Gewinne						
3- ...gibt mir konstruktives Feedback, das mir hilft meine Leistung zu verbessern						
4- ...hat laufend Anregungen und Ideen, wie wir unsere Kanzlei verbessern können						
5- ...hilft mir bei meiner beruflichen Entwicklung						
6- ...leitet Teammeetings auf eine Art und Weise, die dafür sorgt, dass sich alle Beteiligten einbringen						

1. Ich widerspreche stark
2. Ich widerspreche
3. Ich widerspreche einigermaßen
4. Ich stimme einigermaßen zu
5. Ich stimme zu
6. Ich stimme stark zu

Strukturiertes Feedback durch einen differenzierten Führungs-Check

Der Führungs-Check ist ein strukturierter Fragebogen mit 20 speziell auf das Führungsverhalten ausgerichteten Fragen. Zu zentralen Fragestellungen über Ihre alltägliche Führungsarbeit sollen die Mitarbeiter ihre ganz individuelle Einschätzung abgeben. Um weitgehendste offene und ehrliche Bewertungen zu erhalten

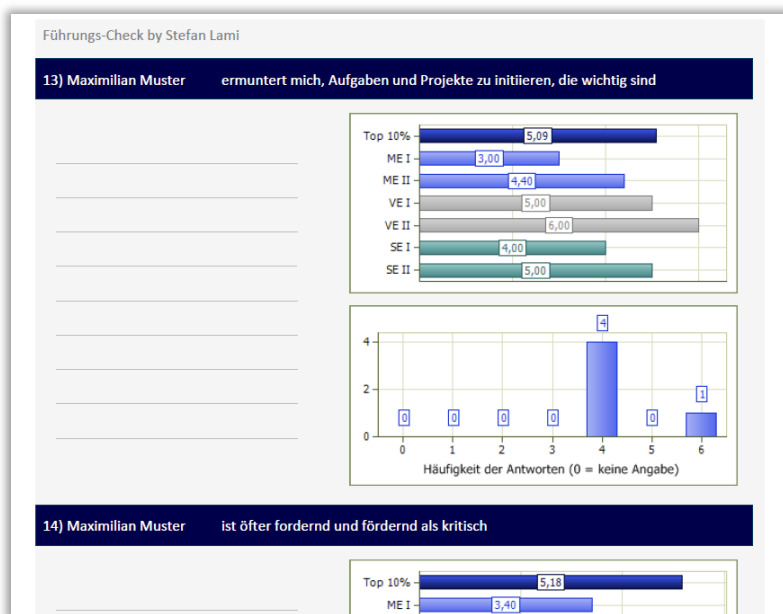
wird die Befragung völlig anonym durchgeführt. Um ein noch differenzierteres Bild der Qualität Ihrer persönlichen Führungsarbeit zu erhalten sind auch Sie selbst eingeladen, eine eigene Einschätzung Ihrer Führungsarbeit zu treffen. Eine abrundende dritte

Dimension erreicht der Führungs-Check, wenn ein weiterer Vorgesetzter die Führungsarbeit einschätzt. Bei Kanzleiinhabern gibt es natürlich keinen weiteren Vorgesetzten mehr, allerdings können Kanzleipartner diese Einschätzung sehr gut übernehmen.

Daraus ergeben sich drei differenzierte Fragebögen mit einem jeweiligen Fokus:

- Selbsteinschätzung
- Mitarbeiterinschätzung
- Vorgesetzten- oder Partnereinschätzung

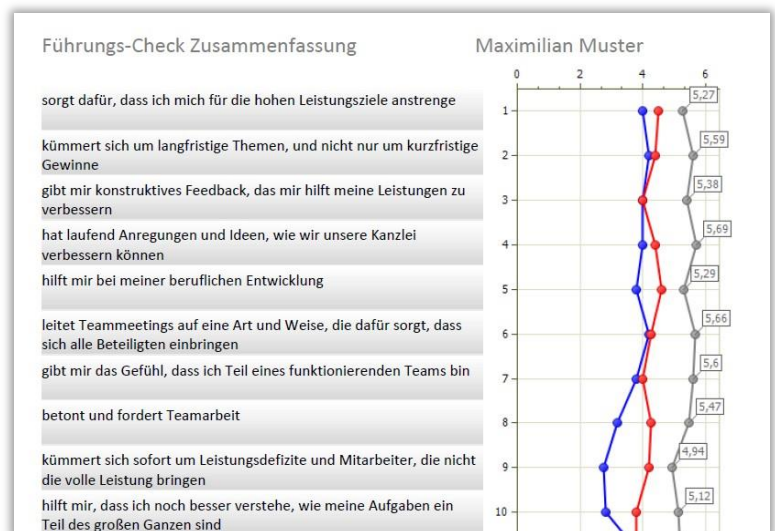
Exklusive Vergleichswerte und Benchmarks in der Steuerberaterbranche



Seit mehreren Jahren führe ich diese strukturierten Befragungen mit Führungskräften in österreichischen und deutschen Steuerberatungskanzleien durch. Immer ist der Führungs-Check fixer Bestandteil von Führungskräfte-trainings. Die Datenbank wird dadurch ständig erweitert. Ihr Auswertungskatalog enthält daher nicht nur Ihre ganz persönliche Analyse, sondern bietet Ihnen einen spannenden Vergleich zu im Moment rund 140 bewerteten Kollegen und Kolleginnen (Stand März 2016).

In der Zusammenfassung sehen Sie in einer anschaulichen Grafik auf einen Blick, wie Sie bewertet worden sind. So können Sie sehr schnell Ihre Kompetenzen in der Führung ablesen. Sichtbar werden auch jene Tätigkeitsbereiche, wo noch weitere persönliche Entwicklung möglich ist. Zusätzlich sehen Sie das **Ranking der Top 10 %** aus allen Befragungen:

Wo liegen die Besten in der Steuerberaterbranche? Wo stehen jene Kollegen, die sich die Führungsarbeit zu Herzen nehmen und wo stehe ich persönlich dazu im Vergleich?



Die Wirkung des Führungs-Checks ist unbestritten schon bei der ersten Fragerunde vorhanden. Sie zeigen Ihren Mitarbeitern damit deutlich, dass Ihnen ihre Meinung wichtig ist. Genau hier startet der Veränderungsprozess. Sie schaffen damit ein neues Bewusstsein über die Tätigkeit des Führens, für sich und für Ihre Mitarbeiter.

Interessant für Sie sind nicht nur die absoluten Werte, sondern noch mehr, wie Sie Ihr Führungsverhalten verbessern konnten. Die Empfehlung lautet daher, die Befragung mit dem **Führungs-Check II** nach ca. 6 Monaten zu wiederholen.

Führungs-Check I – Leistungsumfang

- Vorbereitung der Fragebögen in individualisierter Form für Ihre Kanzlei
- Anleitung und Tipps für die Durchführung der Befragung – sie erhalten eine Vorlage für einen Brief an die Mitarbeiter sowie Vorschläge zur Gestaltung eines Zeit- und Ablaufplanes
- Erhebung des Führungsverhaltens mittels Fragebogen durch Differenzierung in
 1. Selbsteinschätzung
 2. Mitarbeiterereinschätzung
 3. Vorgesetzten- oder Partnereinschätzung
- Einmalige Auswertung der Fragebögen
- Darstellung in grafischer Form in einem Analysekatolog
- Differenzierte Analyse der Ergebnisse
- Telefon-Coaching-Gespräch zur Interpretation der Ergebnisse
- Beratung und Tipps für Ihre ganz persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten
- Vorschläge und Maßnahmen zur Verbesserung des Führungsverhaltens

Führungs-Check I – Ihre Investition

Kanzlei bis 10 Mitarbeiter	Euro 750,--
Kanzlei 11 bis 30 Mitarbeiter	Euro 950,--
Kanzlei über 30 Mitarbeiter	Euro 1.250,--

Bonusangebot: Pro weiterer Führungskraft (z.B. Partner oder Teamleiter aus derselben Kanzlei) 70% des Grundpreises

Führungs-Check II – Leistungsumfang und Investition

- Vorbereitung, Erhebung und Auswertung der Fragebögen ebenso wie beim Führungs-Check I
- Differenzierte Analyse der Ergebnisse für direkte Vergleichswerte zum Führungs-Check I
- Telefonische Besprechung der Ergebnisse
- Beratung und Tipps zu Maßnahmen für die weitere Verbesserung des Führungsverhaltens
- Honorar pro Führungskraft (unabhängig von der Zahl der auszuwertenden Mitarbeiter): Euro 750,--

Erfolgreiche Führung holt sich Feedback!

Wenn auch Sie daran interessiert sind, Ihre Kompetenzen in Sachen Führungsarbeit weiter zu entwickeln und sich qualitatives Feedback von Ihren Mitarbeitern zu holen, zögern Sie nicht und machen Sie den Führungs-Check.

Also nicht warten, jetzt starten!

Wenn Sie mehr über den Führungs-Check erfahren möchten, kontaktieren Sie mich bitte jederzeit gerne per Telefon unter **+43 664 221 23 24** oder per E-Mail unter **stefan@stefanlami.com**.

Ich werde mich schnellstmöglich um Ihre Anfrage kümmern und Sie bei der Vorbereitung für Ihren persönlichen Führungs-Check unterstützen. Bei Interesse sende ich Ihnen auch gerne einen Musterbericht zur Veranschaulichung zu.

Mit den allerbesten Grüßen

A handwritten signature in blue ink, reading "Stefan Lami". The signature is fluid and cursive, with the first name "Stefan" and the last name "Lami" clearly distinguishable.