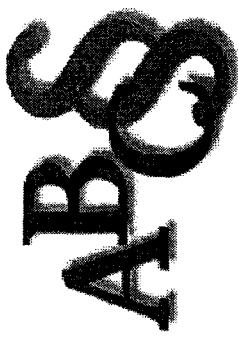


DeutscherAnwaltVerein

**58. Deutscher Anwaltstag
17. bis 19. Mai 2007
Mannheim**

Arbeitsgemeinschaft Anwaltsmanagement

**Erfolgreiche Mitarbeiterführung
Ilona Cosack, ABC AnwaltsBeratung Cosack, Mainz**



Erfolgreiche Mitarbeiterführung

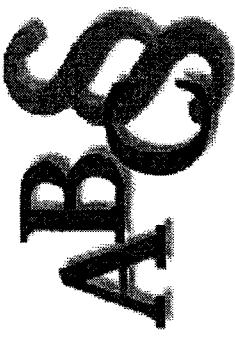
oder

Pferdeflüstern für Rechtsanwälte

und
Wie der Fred-Faktor auch Ihre Kanzlei noch erfolgreicher macht

Inhaltsverzeichnis:

- 04 Referentin
- 05 Pferdeflüstern für Rechtsanwälte
- 06 Managen und Führen
- 07 Team
- 08 - 09 Organigramm
- 10 Stellenbeschreibung
- 11 - 14 Traumkanzlei und Wirklichkeit
- 15 Zitat Eugen Roth
- 16 - 18 Delegation
- 19 - 20 Mitarbeitermotivation
- 21 Wertschätzung
- 22 Mitbestimmung



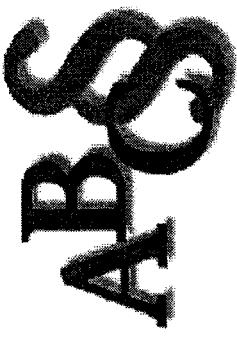
Inhaltsverzeichnis:

- | | |
|---------|-------------------------------|
| 23 | Fort- und Weiterbildung |
| 24 | Mitarbeiterführung |
| 25 | Mitarbeitergespräch |
| 26 - 28 | Gehaltsgespräch |
| 29 - 30 | Der Fred-Faktor |
| 31 | Rezept zur Mitarbeiterführung |
| 32 | Zitat Henry Royce |
| 33 | Literaturempfehlungen |
| 34 | Vielen Dank |
| 35 | Autor |

Ihre Referentin:

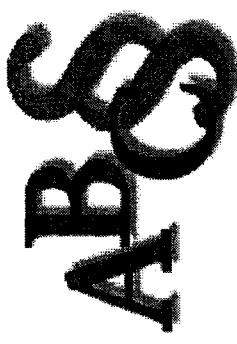
Ilona Cosack, Inhaberin ABC AnwaltsBeratung Cosack

Dozentin für Anwaltvereine,
RAK, Forum Junge Anwaltschaft,
Deutscher Juristinnenbund u.a.
Autorin verschiedener Fachbeiträge,
u.a. Berliner Anwaltsblatt, HAV Info,
Management Handbuch Rechtsanwaltspraxis (MHR)



Pferdeflüster für Rechtsanwälte:

- „Pferde sind auch nur Menschen“.
- Es gibt viele Parallelen im Verhalten von Pferden und Menschen.
- Diese Erkenntnisse können wir für eine erfolgreiche Mitarbeiterführung einsetzen.

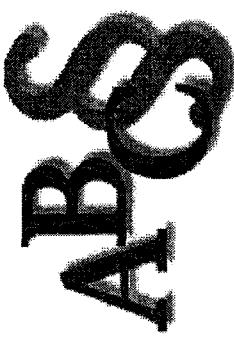


MANAGEN

- Mit objektiven und berechenbaren Größen arbeiten

FÜHREN

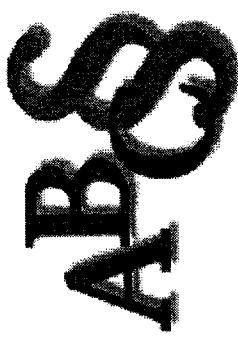
- Mit unberechenbaren menschlichen Größen arbeiten



TEAM

■ Führungsebene

■ Mitarbeiter

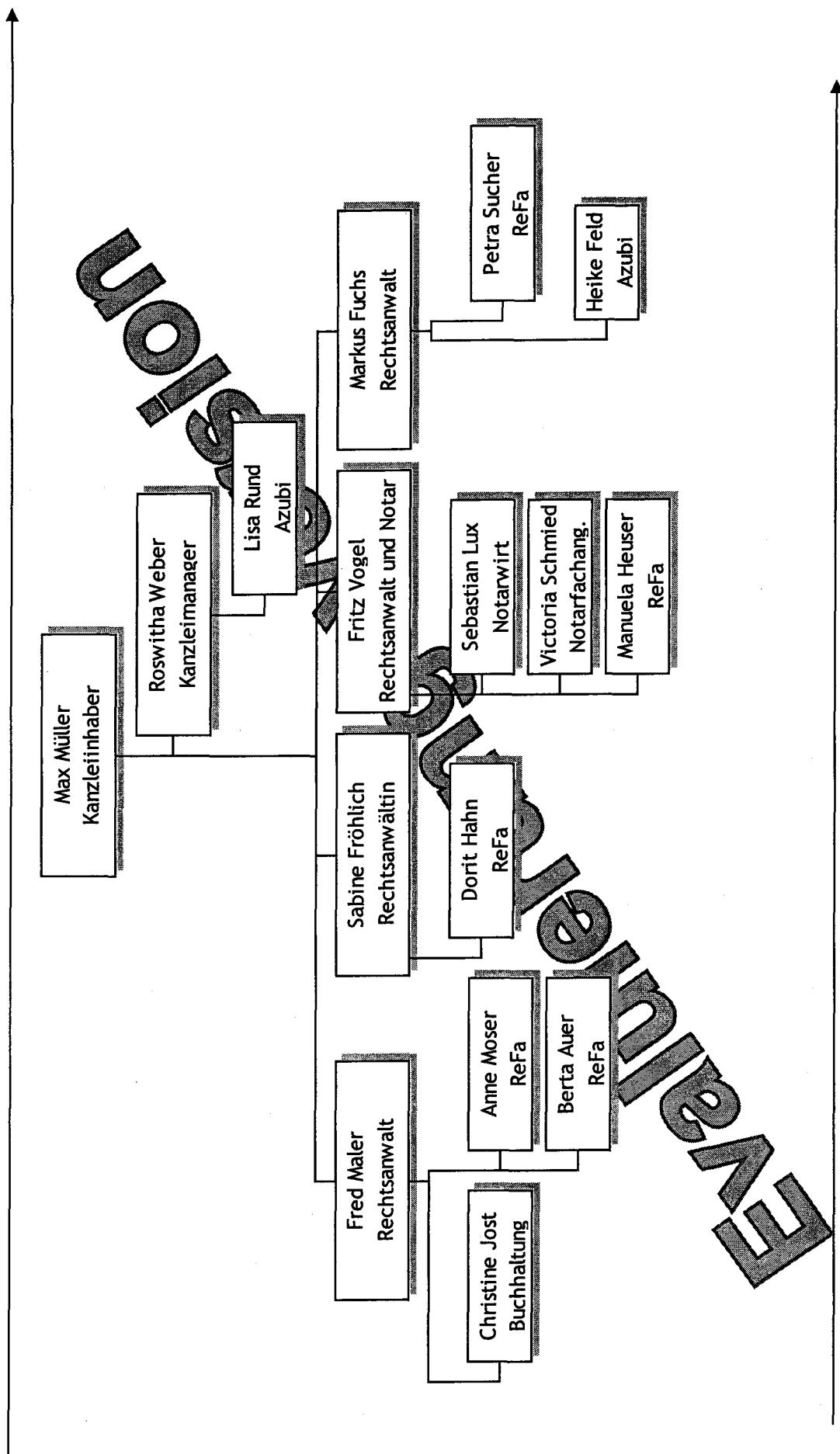


Organigramm (Organisationsschaubild):

- Dient der Abbildung der in der Kanzlei tätigen Personen
- Stellt Verantwortungsbereiche dar
- Zeigt Hierarchien an

Musterkanzlei

ABC



Stellenbeschreibung:

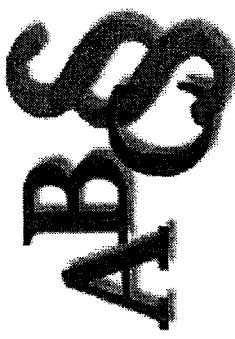
- Dient der Einordnung in die Kanzleistruktur
- Umfasst alle Aufgaben des Mitarbeiters
- Zeigt Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten auf
- Enthält Vertretungsregelungen
- Vermeidet Fristversäumnisse
- Bei Einführung: Vom Mitarbeiter zu erstellen

Die Traumkanzlei

- Meine Kanzlei ist einzigartig.
- Meine Kanzlei macht Freude, und zwar allen: den Mandanten, den Mitarbeitern, dem Chef und allen Dritten.
- In meiner Kanzlei unterstützt jeder jeden, zum Wohle aller.
- Jeder bringt seine besten Talente in die Kanzlei mit und setzt sie dort ein.
- Sowohl die Mitarbeiter als auch der Chef finden ihre wichtigsten Werte in der Kanzlei wieder.

Wie sieht meist die Wirklichkeit in vielen Kanzleien aus?

- Die Kanzlei hebt sich von der Masse nicht ab.
- Das Betriebsklima unterliegt Schwankungen.
- Jeder arbeitet nur seinen Bereich ab.
- Hilfsbereitschaft findet nicht statt.
- „Arbeit nach Vorschrift“ statt Mitdenken.

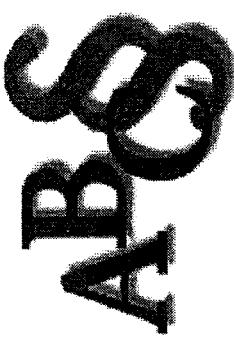


Träumen wir weiter:

- Mitarbeiter sind ein Team und arbeiten im Team.
- Die Kanzlei ist ein Magnet für gute Mandanten und Aufträge.
- Alle haben die Chance, in der Kanzlei zu wachsen, wenn sie das möchten.
- Keiner muss mehr schultern oder verantworten, als er kann.
- Keiner hat das Bestreben, die Kanzlei von sich abhängig zu machen.
- Freude an der Arbeit entsteht jeden Tag.

Und in der realen Welt?

- Die Wertschätzung der Mitarbeiter ist gering.
- Die Personalfluktuation ist hoch.
- Fortbildung findet nicht statt.
- Es wird kritisiert statt zu stärken.
- Vertrauen fehlt.
- Fristen werden auf den „letzten Drücker“ bearbeitet.



Ein Mensch fühlt oft sich wie verwandelt,
sobald man menschlich ihn behandelt.

Eugen Roth, Schriftsteller

Die Kunst des Führens
besteht auch darin, richtig zu delegieren.

„Was man gern macht,
macht man gut“

Beispiel:

- Finden Sie heraus, wo die Stärken Ihrer Mitarbeiter liegen.
- Fördern Sie diese Stärken durch die Übertragung eigenverantwortlicher Bereiche.
- Beispiele: Bestellung von Bürobedarf, Inkasso, Notariat, Unterstützung bei wiederkehrenden Sachverhalten: z.B. ErbR, FamR, MietR, VerkR.

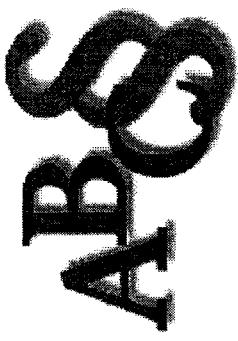
Mitarbeiter

■ Die richtige Person am richtigen Arbeitsplatz:

- Diktat
- Telefon
- Mandantenbetreuung
- Buchhaltung
- Sachbearbeitung
- Zwangsvollstreckung
- Aus- und Fortbildung

„Qualitätssteigerung durch Spaß an der Arbeit“

Erfolgreiche Mitarbeiterführung
Anwaltstag Mannheim - 17. Mai 2007
Arbeitsgemeinschaft Anwaltsmanagement



Mitarbeitermotivation:
Was das Engagement von Mitarbeitern steigert

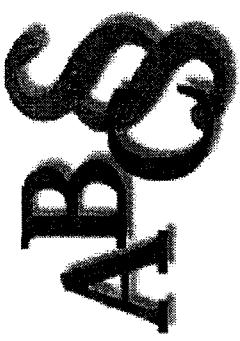
Rang

1. Interesse am Wohlergehen des Mitarbeiters
2. Förderung der beruflichen Fähigkeiten
3. Vorbildliches Agieren der Unternehmensführung im Sinne der Unternehmenswerte
4. Ausreichende Entscheidungsfreiheit, um gute Arbeitsergebnisse zu liefern
5. Der Ruf des Unternehmens als Arbeitgeber
6. Ein anspruchsvolles Aufgabenspektrum
7. Teamarbeit in der eigenen Arbeitsgruppe
8. Hohe Kundenorientierung des Unternehmens
9. Allgemeines Arbeitsklima
10. Nachvollziehbare Festlegung des individuellen Gehalts

Quelle: Talent Report, Towers Perrin 2004, Osterhammel: Pferdeflüstern für Manager

Mitarbeitermotivation

- Wertsschätzung des Mitarbeiters
- Mitbestimmung am Arbeitsplatz
- Fort- und Weiterbildung
- Monetäre und nicht monetäre Vergütung
- Erfolgsorientierte Vergütung

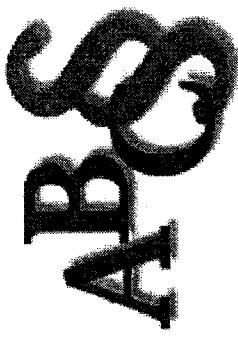


Wertschätzung des Mitarbeiters

- Freundlichkeit im Umgang
- Ehrliches Interesse an der Person
- „Fürsorgepflicht“ auch über den Beruf hinaus
- Urlaubsplanning unter Berücksichtigung der Belange (Schulferien etc.)

Mitbestimmung am Arbeitsplatz

- Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Einbeziehung bei Anschaffungen:
neuer Bürostuhl, Technik: EDV, Kopierer etc.
- Festlegung von Arbeitszeiten

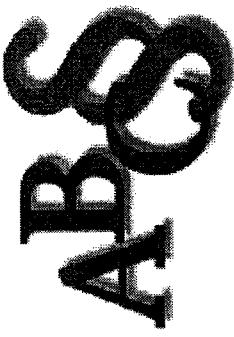


Fort- und Weiterbildung

- Interne Fortbildung:
Wissen weitergeben, Standard setzen
- Externe Fortbildung:
Fortbildungsplan erstellen und umsetzen
 - Neues Wissen nutzen und weitergeben
 - Fortbildung zu Motivationszwecken einsetzen

Mitarbeiterführung

- Ziele vereinbaren
- Vertrauen in Mitarbeiter setzen
- Aufgaben delegieren
- Rückmeldung erhalten
- Lob spornt an
- Kritik: konstruktiv und unter vier Augen

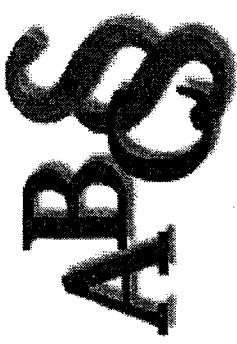


Mitarbeitergespräch

- Jährliches Mitarbeitergespräch führen
- Ziele überprüfen
- Wünsche berücksichtigen
- Motivation fördern:
Wie können wir gemeinsam besser werden?
- Lösungen erarbeiten

Gehaltsgespräch

- Jährliches Gehaltsgespräch führen
- Wie setzt sich die Vergütung zusammen?
- Extras: z.B. Vermögenswirksame Leistungen, Fahrtkostenzuschuss, Betriebliche Altersversorgung, Direktversicherung, Essenzuschuss, Kinderbetreuung
- Erfolgsorientierte Vergütung: Grundgehalt + Bonus.
Bonus wird gewährt, z.B. bei Unterschreitung des Budgets für Bürokosten, positiver Auswertung von Mandantenfragebögen, Prämie bei Überschreiten des geplanten Umsatzes etc.



Gehaltsgespräch

- Auswertung der bundesweiten Gehaltsumfrage 2006/2007:
RENOpraxis 4/2007 vom 15.04.2007 S. 50-53

- Wochearbeitszeit: überwiegend 40 Wochenstunden
- Tatsächliche Arbeitszeit: bis zu 9 Mehrarbeitsstunden pro Woche
- Urlaubsanspruch: zwischen 24-26 Werk/Arbeitstage
- Jahresbruttogehalt: 12 Gehälter: 72,1 %
 - 13 Gehälter: 27,0 %
 - 14 Gehälter: 0,9 %

Gehaltsgespräch

- Auswertung der bundesweiten Gehaltsumfrage 2006/2007:
RENOpraxis 4/2007 vom 15.04.2007 S. 50-53

- Jahresbruttogehalt (auf 40 Std. umgerechnet):

1 bis 5 Berufsjahre:	zwischen	10.936	und	56.800 EUR
6 bis 10 Berufsjahre:	zwischen	12.632	und	51.000 EUR
11 bis 15 Berufsjahre:	zwischen	13.440	und	72.000 EUR
mehr als 15 Berufsjahre:	zwischen	14.300	und	73.684 EUR

Der Fred-Faktor

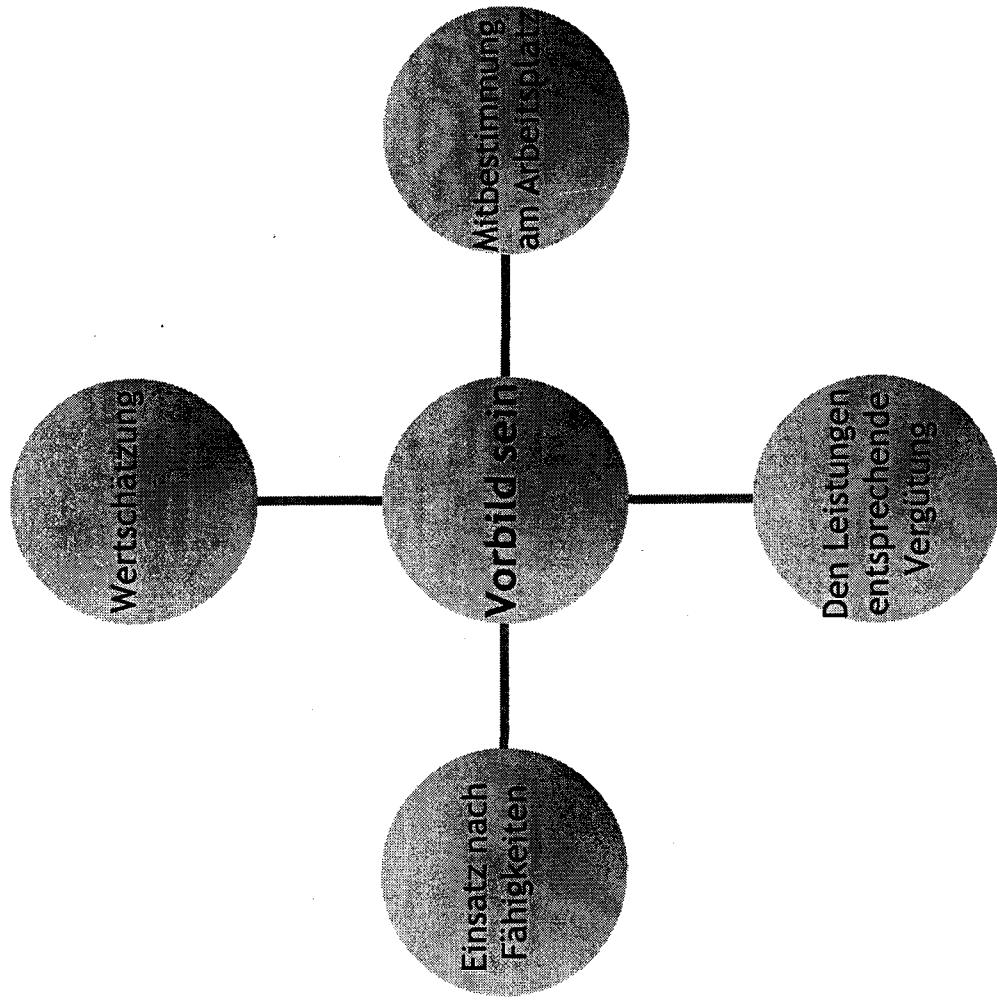
- Menschen, mit viel Freude am Beruf, engagieren sich weitaus mehr als üblich.
- Hat der Mitarbeiter das Gefühl, dass auch geringwertige Arbeiten zum Kanzleierfolg beitragen, wird er sie mit Freude ausführen.

Alleinstellungsmerkmal (USP)

Der Fred-Faktor

- Unabhängig von der Art der Tätigkeit:
 - ob Rechtsanwalt, Reno, Auszubildende oder Reinigungskraft
 - Freiwilliges Engagement der Mitarbeiter erhöht die Qualität
 - Dadurch bekommt der Mitarbeiter selbst ein gutes Gefühl
 - Verhalten löst positives Erstaunen bei den Mandanten aus
 - Wo können wir für unsere Mandanten noch besser werden?

Rezept
zur
erfolgreichen
Mitarbeiter-
führung:



Kleinigkeiten sind es,
die Perfektion ausmachen.
Aber Perfektion ist
alles andere als eine Kleinigkeit.

Henry Royce (1863-1933).
Zusammen mit Charles Rolls Gründer der Rolls-Royce Ltd.

Literaturempfehlungen:

Bernd Osterhammel:

Pferdeflüstern für Manager, Wiley VCH Verlag, Weinheim

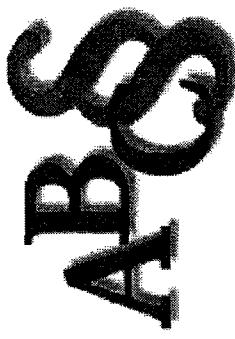
ISBN: 3-357-50195-9

Mark Sanborn

Der Fred-Faktor, Ein Motivationsbuch, mvg Verlag, Frankfurt

ISBN: 3-636-06121-6

Vielen Dank für Ihr Interesse
und Ihre Aufmerksamkeit



Ilona Cosack

ABC AnwaltsBeratung Cosack

Fachberatung für Rechtsanwälte und Notare

Dresdener Straße 10, 55129 Mainz

Telefon: 06136 . 76 05 651

Telefax: 06136 . 76 05 652

Kostenlose Serviceline: 0800 ABC ANWALT
www.abc-anwalt.de