



KANZLEI IMPULS

Teamdynamik in der Steuerberatung: Wie die Angst vor Veränderung überwunden wird.

Effiziente Methoden zur Bewältigung von Widerständen, Ängsten und Reaktionen im eigenen Team.

Seite 7



FUHRUNG

TOP-SKILLS für erfolgreiche Mitarbeiterführung in der Steuerberaterbranche!

Seite 14

RÜCKBLICK

FEEL-GOOD beim Prisma TAXday am 11. Juli 2024

Zu Gast auf dem Prisma TAXday im Porschemuseum in Stuttgart.



Seite 34

Zusatz-Feature
in dieser Ausgabe:

Kennst Du Deine Rolle?

Tipps für ein professionelles Rollenverständnis
Gewinne mehr Klarheit über Deine verschiedenen Rollen („Hüte“) im Leben

Seite 30

VORWORT

Verantwortlich für die Inhalte:

tax | GeBeCe powered by

MELITADINE

GeBeCe Gesellschaft für Beratung
und Mentoring mbH

Düsseldorfer Str. 85
40667 Meerbusch

Kontakt:

Telefon: +49 2132 51 68 696

E-Mail: support@gebece.gmbh





Liebe Leserinnen und Leser,

**Entwicklung bedeutet, in Bewegung zu bleiben.
Auch wir entwickeln uns und lernen ständig dazu.**

In den vergangenen Jahren lag unser Schwerpunkt im FEEL-GOOD Management, um Steuerkanzleien bei der Entwicklung ihrer Unternehmenskultur und den damit verbundenen Möglichkeiten in Bezug auf Bereiche wie z. B. Mitarbeiterbindung, Kommunikation und Stressmanagement den Weg in eine planungssichere Zukunft aufzuzeigen. Mit dem jetzigen Kenntnisstand ist uns bewusst, dass das FEEL-GOOD Management einen wichtigen Baustein im Kanzleikosmos darstellt, das standfeste Fundament einer nachhaltigen und erfolgreichen Zukunft allerdings bereits einen Schritt vorher gelegt werden muss. Wenn das Ziel nicht klar vor Augen liegt, sind Wege oft irreführend, undeutlich und mit Stolpersteinen übersät.

Situationsbedingte ad hoc Entscheidungen als Reaktion auf Probleme und Vorkommnisse innerhalb der Kanzlei sorgen, wenn überhaupt, nur kurzfristig für Entlastung, da sich in Stresssituationen der Ursprung des Problems nicht immer in Gänze offenbart. Eine planungssichere Zukunft lässt sich nicht durch kurzfristiges, punktuellles Eingreifen schaffen. Es bedarf an dieser Stelle eines ganzheitlichen Ansatzes, der den Weg vom Start bis zum Ziel auf allen Ebenen beleuchtet. Ohne das klare Engagement zur strategischen zukünftigen Ausrichtung Deiner Kanzlei bleibt Dein Ziel unerreicht, kostet Zeit, Geld und Lebensenergie und schadet auf Dauer dem von Dir aufgebauten Lebenswerk - Deiner Kanzlei.

An dieser Stelle greift die strategische Personal- und Organisationsentwicklung - kurz POE. Egal, ob Einzelkämpfer oder im Verbund einer partnerschaftlich geführten Kanzlei, Klarheit ist der Beginn von allem. Nur wenn die Ziele der Kanzlei klar definiert sind, können sie gemeinsam erreicht werden. Dabei ist es entscheidend, die Mitarbeiter auf diesem Weg mitzunehmen und gezielt weiterzuentwickeln, um sowohl ihre Potenziale auszuschöpfen als auch die Kanzleiziele nachhaltig zu realisieren. Eine Zusammenarbeit im Bereich der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung beruht auf Klarheit und gegenseitigem Vertrauen und um herauszufinden, ob es für Dich und Deine Belange passt, habe ich ein Starterpaket entwickelt, in dem Du ohne langfristige Bindung herausfindest, ob eine enge und nachhaltige Zusammenarbeit infrage kommt.

Mein Anliegen ist es, auch unsere Entwicklung transparent zu machen und Euch auf diesen Weg mitzunehmen. Und für alle diejenigen, die den wichtigen Bereich der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung bisher nicht für sich und die Zukunft ihrer Kanzlei entdeckt haben, ist dieses Magazin gedacht. Lass Dich informieren und inspirieren – ich wünsche Dir viel Spaß beim Lesen.

Herzliche Grüße, **Deine**

Luella

INHALT



TITELSTORY

7

„Teamdynamik in der
Steuerberatung:
Wie die Angst vor Veränderung
überwunden wird“

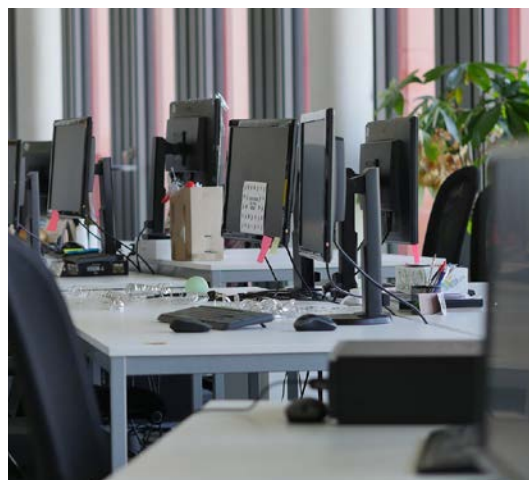
Effiziente Methoden zur Bewältigung von
Widerständen, Ängsten und Reaktionen im
eigenen Team.

IM FOKUS

15

Von 15 aufwärts:

Weshalb eine Personalabteilung in mittelgroßen
Steuerkanzleien den Unterschied macht.



4

INTERVIEW

18

Ema Weltz im Interview

FEEL-GOOD- sowie People & Culture Managerin bei Weltz & Partner PartG mbB Steuerberatungsgesellschaft in Kassel.



26



Rollen und Nutzen

Die unterschiedlichen Rollen und deren Bedeutung.

RÜCKBLICK

34



À PROPOS

22

Rollenbewusstsein:

Klare Abgrenzungen zwischen Coaching, Training, Beratung und Mentoring – Aufklärungsarbeit, die mir am Herzen liegt.



FEEL-GOOD beim Prisma TAXday am 11. Juli 2024

Zu Gast auf dem Prisma TAXday im Porschemuseum in Stuttgart.

DER PODCAST auf Spotify

Stelle Dich den neuen Herausforderungen dieser Zeit. Die Belange eines jeden Einzelnen entscheiden oftmals über den Erfolg und das Standing der Kanzlei. Mit neuen Lösungsansätzen in Deinem Unternehmen erlangst Du Deine Leidenschaft zurück, weckst den Team-Spirit der Mitarbeiter und stärkst die Kanzlei vor äußeren Einflüssen. Mit einem Online-Coaching kannst Du Deine Mitarbeiter zu verantwortungsvollen Feel Good Managern schulen lassen, damit sie Dir im stressigen Arbeitsalltag den Rücken freihalten.

Diese und weitere Themen in unserem Podcast - tax talk



tax talk WEIL WERTE ZÄHLEN!



Bild: Bildmontage / © pixabay/unsplash

„Teamdynamik in der Steuerberatung: Wie die Angst vor Veränderung überwunden wird“

Effiziente Methoden zur
Bewältigung von Widerständen,
Ängsten und Reaktionen im
eigenen Team.

In der schnelllebigen und sich ständig wandelnden Welt der Steuerberatung ist Veränderung nicht nur unvermeidlich, sondern auch notwendig, um wettbewerbsfähig zu bleiben und den wachsenden Anforderungen des Marktes und der Mandantschaft gerecht zu werden. Somit werden auch interne Prozesse und Abläufe im Zuge dessen hinterfragt, um

die Stellschrauben zur Optimierung zu justieren. Angefangen mit der Digitalisierung bis hin zur Maßnahmenergreifung, um Personalstruktur und Aufgabenverteilung sowie Bewältigung bestens aufeinander abzustimmen.

Dennoch bleibt die Einführung von Veränderungen in einer Steuerkanzlei eine komplexe Herausforderung, besonders wenn die Kanzleileitung selbst mit der Angst konfrontiert ist, wie diese Veränderungen vom Team aufgenommen werden könnten. Diese Angst kann lähmend wirken und den Fortschritt behindern, was letztlich die gesamte Organisation in ihrer Entwicklung hemmt.

Eine der Hauptursachen dieser Angst liegt in der Natur des menschlichen Verhaltens:

Menschen neigen dazu, sich gegen Veränderungen zu sträuben, vor allem wenn sie sich in ihren bisherigen Routinen und Arbeitsweisen sicher fühlen. In der Steuerberatung, wo Präzision und Kontinuität essenziell sind, kann der Gedanke an Veränderungen, Unsicherheit und Widerstand hervorrufen. Dies gilt sowohl für die Führungsebene als auch für die Mitarbeiter. Die Kanzleileitung sorgt sich möglicherweise, dass geplante Veränderungen die Harmonie und Produktivität des Teams stören könnten. Gleichzeitig haben Mitarbeiter oft Angst vor dem Unbekannten, vor zusätzlichen Anforderungen oder gar vor dem Verlust ihrer Positionen.

Um diese Angst vor Veränderungen zu überwinden, ist es entscheidend, dass die Kanz-

leileitung eine klare, offene und empathische Kommunikationsstrategie entwickelt. Zunächst sollte sie die Notwendigkeit und die Vorteile der geplanten Veränderungen transparent darlegen. Indem die Leitung darstellt, wie die Veränderungen langfristig zu einer besseren Arbeitsumgebung, höherer Effizienz und mehr Erfolg führen können, wird das Team besser verstehen, warum diese Maßnahmen erforderlich sind.

Ein weiterer wichtiger Schritt besteht darin, die Mitarbeiter aktiv in den Veränderungsprozess einzubeziehen. Dies kann durch regelmäßige Meetings, Workshops und Feedback-Runden geschehen, in denen die Bedenken und Vorschläge der Teammitglieder ernst genommen und diskutiert werden.

Wenn sich die Mitarbeiter gehört und wertgeschätzt fühlen, sind sie eher bereit, sich auf neue Wege einzulassen und die Veränderungen aktiv mitzugestalten. Die Kanzleileitung sollte auch darauf achten, die individuellen Persönlichkeiten und Bedürfnisse der Teammitglieder zu berücksichtigen. Jeder Mitarbeiter reagiert anders auf Veränderungen – während einige den Wandel als Chance sehen, fühlen sich andere möglicherweise überfordert oder bedroht.

DIE VIER... ROLLEN

Im Veränderungsprozess gibt es grundsätzlich 4 verschiedene Rollen.

Mitarbeiter, die Veränderung befürworten, Mitarbeiter, die sofort ablehnen, Mitarbeiter, die ihre Meinung offen vertreten und Mitarbeiter, die eher zurückhaltend sind. Daher heißen die Rollen im Change wie folgt:



UNTERSTÜTZER

VORANTREIBER

GEGENSPIELER

SKEPTIKER

Für die Führungskräfte als auch für die Kanzleileitung eine echte Herausforderung, wie mit den unterschiedlichen Typen umgegangen wird.

FEEL-GOOD Management als Lösungsansatz.

Durch maßgeschneiderte Unterstützung können diese unterschiedlichen Rollen und Reaktionen gemanagt sowie Konflikte und Ängste abgebaut werden. Der Einsatz eines FEEL-GOOD Managers ist hierbei ein Beispiel, mit

dessen Hilfe die Kanzleileitung, die Anpassung an Veränderungen optimal vollziehen kann. FEEL-GOOD Manager verfügen über das Werkzeug, professionell und individuell auf die unterschiedlichen Rollen und Persönlichkeiten einzugehen. Er fungiert als Vermittler zwischen Führungsebene und Team, um Sorgen und Anregungen zu kanalisieren und konstruktive Lösungen zu entwickeln.

Durch gezielte Maßnahmen und Kommunikation fördert er das Engagement und die Akzeptanz der Mitarbeiter für Veränderungen, wodurch der Übergang reibungsloser und erfolgreicher gestaltet wird.

„Beispiele für die Etablierung des Feel-Good Managements aus der Praxis:

Glaubwürdigkeit stärken:

Transparente Unzufriedenheitsfaktoren aufdecken

Problem: Die Kanzlei kommuniziert nicht klar und verständlich, dies führt dazu, dass Mitarbeiter das Gefühl haben, Informationen werden zurückgehalten oder nicht offen kommuniziert. Dies führt schnell zu Misstrauen. Auch Versprechungen, die nicht eingehalten werden, tragen zur Unglaubwürdigkeit bei.

Kommunikation & Feedback-Kultur:

Bewusste und richtige Botschaften setzen

Problem: In der Kanzlei herrscht eine formelle Kommunikationskultur, die es Mitarbeitern schwer macht, offen Feedback zu geben oder ihre Meinung zu äußern.



Konfliktmanagement

Zusammenhänge und Konflikte erkennen

Problem: Missverständnisse, die nicht offen geklärt werden, eskalieren und führen zu größeren Konflikten. Wenn sich Kanzleimitarbeiter oder Kanzleileiter zurückziehen und problematische Themen nicht aktiv angesprochen werden, trägt das zur Verschlimmerung der Situation bei. Beispiel: Ein Steuerberater bemerkt, dass ein Kollege wiederholt Fehler in der Bearbeitung von Mandantenunterlagen macht. Anstatt das offene Gespräch zu suchen, wird der Vorgang selbst übernommen und der Fehler behoben. Dies führt dazu, dass die Fehler weiterhin auftauchen und sich die Fehlerquote deutlich erhöht. Das wiederum führt zu Frustration aller Beteiligten.

Change Management:

Widerstände aufgreifen

Problem: Die Überforderung, welche durch die unterschiedlichen Reaktionen der Mitarbeiter hervorgerufen wird, wenn der Veränderungsprozess nicht vorbereitet wird. Dies verursacht Unruhe und Widerstände und hindert die Kanzlei daran, die Veränderungen voranzutreiben.

Führungskultur

Ziele und Orientierung geben

Problem: Kanzleien fehlt häufig die Kompetenz in der Mitarbeiterführung. Dies führt dazu, dass beispielsweise Mitarbeitergespräche gar nicht oder nur einmal im Jahr durchgeführt werden. Mitarbeiterziele bleiben dadurch auf der Strecke.

Informationsmanagement

Meinungen und Informationen bündeln & zusammenführen.

Problem: In Kanzleien werden unterschiedliche Kanäle wie z. B. Chats über Teams als Informationsmedium eingesetzt. Das macht es den Mitarbeitern oft schwer, die Flut an Informationen herauszufiltern, welche für die jeweilige Person von Bedeutung sind. Häufig gibt es zu viele Informationskanäle, was dazu führt, dass wichtige Mitteilungen übersehen werden: Intranet, Mails, interne Chats etc.

Teambuilding & Soziale Aktivitäten

Organisation von Teambuilding-Events und sozialen Aktivitäten

Problem: Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung fehlt oft die Zeit für die Gemeinschaft. Die Distanz zu Kollegen erweitert sich in Kanzleien durch remotes Arbeiten. Dies wiederum führt zu weniger Kontakt und sozialem Austausch.

Der Feel Good Manager verbessert durch die Implementierung solcher Maßnahmen nicht nur das Arbeitsklima erheblich, sondern auch die Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöht sich deutlich.

Das führt zu einer höheren Produktivität und trägt zu einer erfolgreichen Ein- und Durchführung des Veränderungsprozesses bei.



TIPPS



Menschen stärken, Kanzleien entwickeln –

Dein Partner für nachhaltigen Erfolg.

Neue Workshops für 2025:

<https://tax-gebece.de/veranstaltung>



Tipps für den Umgang mit den 4 Rollen in Veränderungsprozessen:

1. Der Unterstützer:

Die Eigenschaften des Unterstützers sind positiv eingestellt und bereit, die Veränderung aktiv zu unterstützen.

Handlungsempfehlung: Einbeziehen. Nutze die positive Einstellung der Unterstützer, indem er frühzeitig in den Prozess einbezogen wird.

2. Der Vorantreiber:

Regelmäßiger Kontakt ist wichtig, um die Fortschritte und Entwicklungen zu informieren.

Handlungsempfehlung: Kommunikation. Verantwortung übergeben und sichtbare Rolle im Veränderungsprozess an das Team kommunizieren. Dies trägt dazu bei, dass andere Mitarbeiter für die Veränderung motiviert werden. Die Ressourcen für das Vorantreiben müssen gegeben sein. Ansonsten steigt der Frustpegel.

3. Der Gegenspieler:

Gegenspieler stellen sich aktiv gegen die Veränderung und leisten Widerstand.

Handlungsempfehlung: Verstehen. Es gilt, Interesse zu zeigen und die Gründe der Widerstände zu verstehen. Es könnten berechtigte Bedenken geben. Offenen Dialog führen – zuhören und reden lassen, nicht be- oder abwerten. Die Expertise des Gegenspielers in den Prozess einbeziehen und nutzen.

4. Der Skeptiker:

Skeptiker sind oft unsicher und zögerlich gegenüber Veränderungen. Sie sind nicht unbedingt dagegen, aber sie haben Zweifel.

Handlungsempfehlung: Informationen bereitstellen. Detaillierte Informationen, sprich Zahlen, Daten, Fakten, helfen dem Skeptiker, um seine Zweifel zu beseitigen. Hierzu wird Zeit benötigt, damit der Skeptiker sich mit den Informationen auseinandersetzen kann und sich mit den neuen Anpassungen und der Situation vertraut macht.

In einer Steuerkanzlei, in der Veränderungen vorangetrieben werden, ist es entscheidend, eine klare Vision zu kommunizieren und die spezifischen Bedenken jedes Rollentyps zu verstehen und zu adressieren.

Eine gezielte und empathische Herangehensweise erleichtert den Übergang und die Akzeptanz innerhalb des Teams wird gestärkt.





FÜHRUNG

TOP-SKILLS für erfolgreiche Mitarbeiterführung in der Steuerberaterbranche!

11. bis 13. März 2025

3 Module – 3 Tage in Präsenz

Zielgruppe:

Kanzleileitung, angehende Kanzleileitung

Ort:

Steuerakademie, Mainzer Landstraße 211, 60326 Frankfurt am Main

11.03.2025 10:00 Uhr – 17:00 Uhr
12.03.2025 10:00 Uhr – 17:00 Uhr
13.03.2025 10:00 Uhr – 17:00 Uhr

Max. Teilnehmerzahl 15

1

Neu in Führung – erfolgreiche Führungsmethoden für Steuerberater

2

Fit in Führung – Führungskompetenzen für Steuerberater

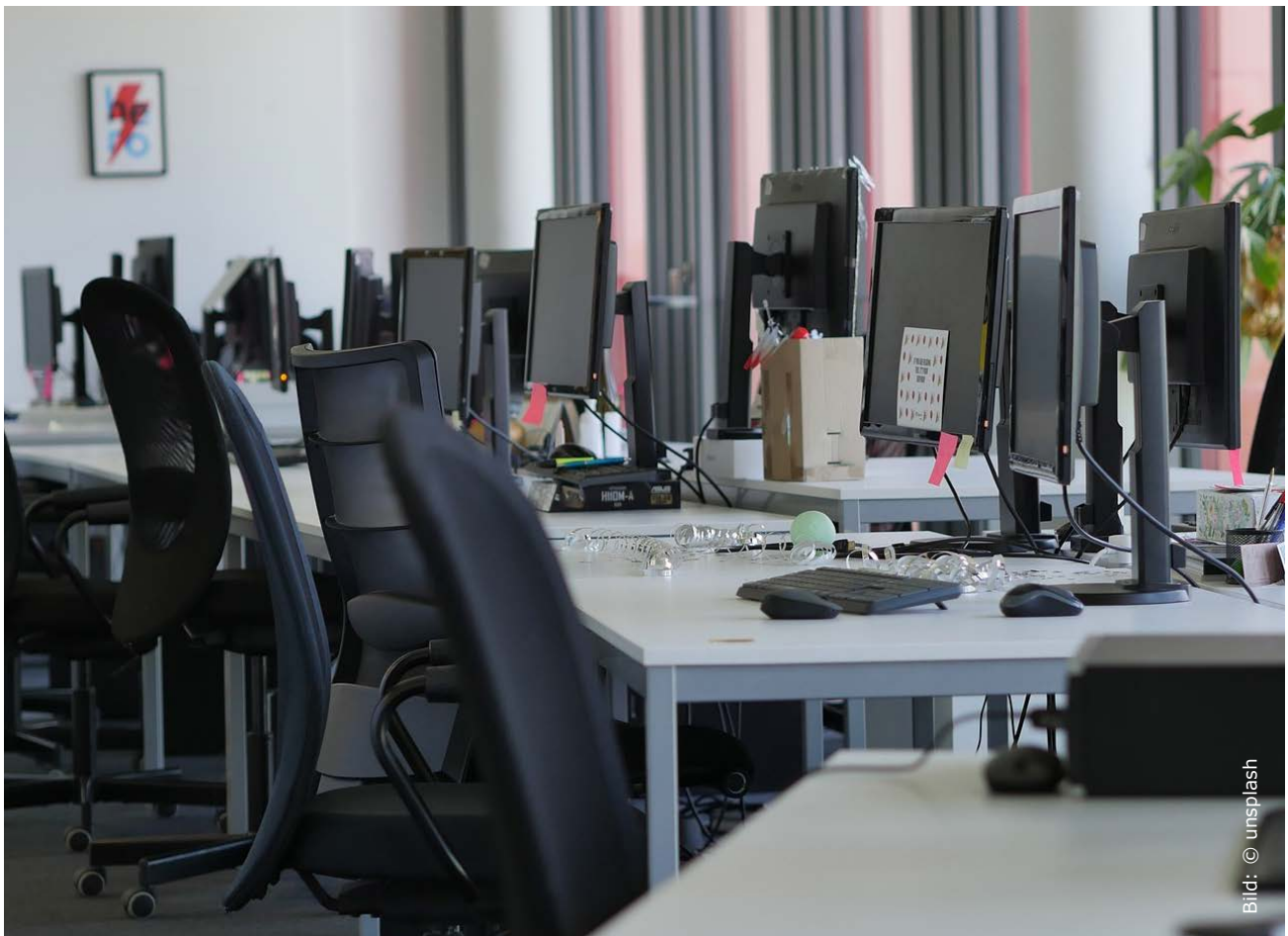
3

Führungstransformation – Navigieren im Wandel



Informieren & anmelden unter:

<https://steuerakademie-hessen.de/seminare-und-lehrgaenge/seminarsuche/53903-fuehrungskraefte-coaching-top-skills-fuer-erfolgreiche-mitarbeiterfuehrung-in-der-steuerberaterbranche-1242064/>



Von 15 aufwärts:

Weshalb eine Personal-
abteilung in mittelgroßen
Steuerkanzleien den
Unterschied macht.

In der Welt der Steuerberatung sind die Anforderungen an Flexibilität, Fachkenntnisse und Effizienz kontinuierlich gestiegen. Viele Steuerkanzleien, die über 15 Mitarbeiter beschäftigen, stehen vor der Herausforderung, die Balance zwischen administrativen Aufgaben, fachlichen Anforderungen und einer erfolgreichen Personalentwicklung zu wahren. Hier kommt die Bedeutung einer dedizierten Personalabteilung ins Spiel. Aber warum genau ist eine eigene Personalabteilung gerade ab einer Größe von 15 Mitarbeitern sinnvoll?

Effizientes Recruiting und Onboarding

Eine der wichtigsten Aufgaben der Personalabteilung ist die Rekrutierung neuer Mitarbeiter sowie deren strukturierte Einarbeitung. Ab einer gewissen Unternehmensgröße nehmen diese Aufgaben nicht nur an Häufigkeit zu, sondern sie werden auch komplexer.

Gezielte Rekrutierung: Eine professionelle Personalabteilung kann gezielt und effizient nach den passenden Talenten suchen, was den gesamten Rekrutierungsprozess verkürzt.

Strukturiertes Onboarding: Neue Mitarbeiter werden systematisch und schneller integriert, was deren Produktivität und Zufriedenheit von Anfang an erhöht.



Mitarbeiterbindung und Motivation

Es ist bekannt, dass zufriedene und motivierte Mitarbeiter länger im Unternehmen bleiben und produktiver sind. Eine Personalabteilung kann gezielt Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterbindung und -motivation entwickeln und umsetzen.

Individueller Karrierepfad: Durch personalisierte Entwicklungspläne und regelmäßige Gespräche werden Mitarbeiter gefördert und ihrer Leistung entsprechend entwickelt.

Arbeitszufriedenheit: Eine professionelle Betreuung und Konfliktlösung durch die Personalabteilung steigern die allgemeine Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und Compliance

Gerade in der Steuerberatung ist die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Compliance-Richtlinien von zentraler Bedeutung. Eine spezialisierte Personalabteilung hat den Überblick über arbeitsrechtliche Bestimmungen und sorgt dafür, dass das Unternehmen durchgehend compliant ist.

Arbeitsrechtliche Beratung: Die Personalabteilung stellt sicher, dass alle Arbeitsverträge, Kündigungen und Arbeitszeiten gesetzeskonform sind.

Schulung und Weiterbildung: Regelmäßige Schulungen sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter stets auf dem aktuellen Wissensstand in Bezug auf Compliance-Themen sind.



Fazit

Ab einer Größe von 15 Mitarbeitern wird der Bedarf nach einer eigenen Personalabteilung in Steuerkanzleien deutlich spürbar. Von effizientem Recruiting bis hin zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften: Die Vorteile liegen auf der Hand. Eine professionelle Personalabteilung trägt zur Erhöhung der Effizienz, Mitarbeiterzufriedenheit und Compliance bei und stellt sicher, dass die Kanzlei optimal für zukünftige Herausforderungen gerüstet ist.

Entlastung des Führungsteams

Ohne eine dedizierte Personalabteilung müssen sich Führungskräfte und Inhaber neben ihren zentralen Aufgaben auch um personalbezogene Themen kümmern. Dies kann zu einer Überlastung führen und die Effizienz der gesamten Kanzlei beeinträchtigen.

Fokussierung auf Kernaufgaben: Mit einer eigenen Personalabteilung können sich Führungskräfte voll und ganz auf ihre Kernaufgaben konzentrieren.

Administrative Entlastung: Verwaltung und Bearbeitung von Personalangelegenheiten laufen reibungslos ab und entlasten das Führungsteam.





kassel-steuer.de



INTERVIEW

EMA WELTZ

FEEL-GOOD- und
People & Culture Managerin
bei Weltz & Partner PartG mbB
Steuerberatungsgesellschaft in Kassel

Für alle diejenigen, die Dich bisher nicht kennen, stelle Dich kurz vor und teile Deine Beweggründe mit, warum die Fortbildung zur/zum Feel-Good-Manager*in für Dich so wichtig war.

EMA: Grüß Dich, hallo! Ich bin Ema, und man könnte sagen, ich habe die Welt ein wenig auf den Kopf gestellt! Ursprünglich komme ich aus dem malerischen Malaysia, aber seit elf Jahren hat Deutschland mein Herz erobert.

Zurzeit arbeite ich als Feel-Good-Managerin bei der Steuerkanzlei Weltz und Partner im Herzen von Kassel. Als mein Chef mich fragte, ob ich Interesse an einer Fortbildung zur Feel-Good-Managerin hätte, waren wir in einem lebhaften Gespräch über die Herausforderungen und Verantwortungen, die auf mich zukommen

würden. Und ich? Ich habe sofort „Ja“ gesagt! Ich konnte die großartige Gelegenheit förmlich riechen, unser Team auf ein neues Level zu heben und eine positive Kanzleikultur zu fördern.

Auf welche Herausforderungen bist Du gestoßen, als Du das Feel-Good-Management in Deiner Steuerkanzlei etabliert hast? Welche spezifischen Widerstände oder Schwierigkeiten traten auf, und wie bist Du damit umgegangen?

EMA: Zum Feel-Good-Management gehört das Vertrauen Deiner Mitmenschen – und ich darf aus erster Hand berichten, dass es nicht einfach ist, wenn man die „Frau vom Chef“ ist! Viel Geduld, Hartnäckigkeit und ein beharrlicher Fokus auf das große Ganze haben mir hier geholfen.

Und hier wird es spannend: Deutsch ist meine vierte Sprache, die ich erst 2013 angefangen habe zu lernen. Eine der wichtigsten Aufgaben war es, eine neue Perspektive zu schaffen, sowohl in Eins-zu-Eins-Gesprächen als auch im Konfliktmanagement. Die richtigen Wörter zu finden, fiel mir schwer. Hier hatte ich nur einen klaren Weg: Üben, üben, üben!

Wenn Du Herausforderungen an der Arbeit oder im Privatleben hast, zögere nicht, Dich selbst ins kalte Wasser zu schmeißen.

Welche konkreten Ideen und Methoden hast Du entwickelt, um die interne Kommunikation, das Teambuilding oder die gelebten Kulturwerte im Kanzleiall-

tag zu verbessern oder sichtbar zu machen? Kannst Du ein Beispiel nennen, wie diese Maßnahmen den Teamspirit gestärkt haben?

EMA: Die Menschheit lebt schon seit Millionen von Jahren in Sippen, und jede Sippe hat ihren Leiter. Nach einigen Monaten nach meinem Abschluss habe ich gesehen, dass die Maßnahmen, die wir für das Team entwickelt haben, nur dann funktionieren, wenn die Führungskräfte sie vorleben. Jetzt treffen sich alle unsere Führungskräfte alle drei Monate zur Mittagspause (ich bereite hausgemachtes Essen vor) und verbringen eine Stunde damit, über Führungsthemen zu sprechen. Sie diskutieren weniger über fachliche Themen, sondern richten ihren Fokus darauf, wie sie als Führungskräfte von Welt und Partner auftreten. Ein weiteres Beispiel ist die einfache Präsenz in den Gesprächen. Mein Gegenüber wahrzunehmen und neue Impulse oder eine andere Perspektive zu schaffen, beeinflusst das Betriebsklima täglich. Auch in stressigen Zeiten kostet ein Lächeln ja schließlich nichts, oder? (Augenzwinkern)

Welche gezielten Maßnahmen zur Förderung der Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung hast Du eingeführt? Welche positiven Veränderungen oder Rückmeldungen von den Mitarbeitenden hast Du dadurch beobachten können?

EMA: In dieser schnelllebigen Welt habe ich mir oft die Zeit genommen, unseren eher Introvertierten den Raum zu geben, sich mitzuteilen. Sie brauchen Warm-up-Zeit, und mit

Geduld sowie der richtigen Fragetechnik erhalten wir als Firma ihre kostbare Meinung, lernen mehr über ihre Bedürfnisse und erhalten auch ihr Feedback zu zahlreichen Themen. Das A und O für nachhaltige Mitarbeiterbindung ist meiner Meinung nach relativ klar: Sie sollen gesehen werden als Personen, die ein wichtiger Teil des gesamten Teams sind, unabhängig von Abteilungen, Arbeitszeiten oder Erfahrungen.

Gibt es ein bestimmtes Projekt oder eine Aktivität im Rahmen des Feel-Good-Managements, das besonders erfolgreich war? Was hat diese Aktivität bewirkt, und wie wurde sie von den Mitarbeitenden aufgenommen?

EMA: Ich habe hier viele kleine, aber feine Beispiele! Als ich angefangen habe, hausgemachtes Essen mit einigen Kolleginnen und Kollegen zu teilen, hat das wie ein kleiner Funke gewirkt – plötzlich fingen auch sie an, ihre eigenen gesunden, leckeren Kreationen im Büro auszutauschen. Mein persönliches Highlight bis jetzt? Definitiv der „Feel-Good Monday“! Ich habe das depressiv machende Konzept des „Monday Blues“ umgedreht und die Frage in den Raum geworfen: „Warum sollte der Montag eigentlich so schlimm sein?“ Klar, der Wochenstart bringt oft seinen eigenen Stress mit sich, aber wir freuen uns auf die neue Arbeitswoche.

Selbstreflektierende Fragen haben dabei eine bedeutende Rolle gespielt und uns geholfen, emotionale Situationen aufzulockern. Statt ein großes, schweres Projekt anzugehen, habe ich beschlossen, mehrere kleinere Initiativen für den Arbeitsalltag einzuführen.

Inwiefern musstest Du Deine konzipierten Feel-Good Maßnahmen an spezielle Strukturen und Anforderungen Deiner Steuerkanzlei anpassen? Gab es spezielle Bedürfnisse von Mitarbeitenden, die Du dabei besonders berücksichtigt hast?

EMA: Ich habe viel hinterfragt. Ich kann ein Projekt nur dann launchen, wenn ich das „Warum“ dahinter verstanden habe. Warum gibt es die Steuerkanzlei Weltz und Partner? Warum ist das Team meinem Chef wichtig? Als ich seine Vision und Ziele als Chef verstanden habe, konnte ich ihn dabei unterstützen, das Team auf die Reise mitzunehmen. Ich sehe die Arbeitszeiten unseres Teams als ihre Investition in die Firma, und jede Investition sollte sich lohnen. Daher ist es mir wichtig, dass ich in meiner Rolle weiterhin agil und flexibel bleibe, immer hinterfrage und jede einzelne Person in unserem Team mitnehme.

Was sind Deine langfristigen Ziele und Visionen für das Feel-Good-Management in Deiner Kanzlei? Wie siehst Du die zukünftige Entwicklung dieser Rolle in Bezug auf Mitarbeiterzufriedenheit und die Unterstützung des Kanzleiwachstums?

EMA: Mein langfristiges Ziel ist eigentlich ganz einfach: Irgendwann soll die Kanzlei ohne mich auskommen! Ich möchte, dass unsere Unternehmenskultur, das Betriebsklima und unser fantastisches Team ganz allein funktionieren. Jeder, der bei Weltz und Partner arbeitet, soll über unsere Kanzleiwerte lernen und diese auf seine eigene, einzigartige Weise leben – und das als Teil eines großen Teams.

Diese Werte sind wie unsichtbare Fäden, die uns alle miteinander verbinden, und es ist mein Ziel, dass sie durch unser Handeln lebendig bleiben. Das wird zwar noch ein paar Jahre dauern, und bis dahin werde ich immer zwei offene Ohren für mein Team haben. Bis zu diesem Tag mache ich genau das, was ich auch unserer Führungskraft ans Herz lege: Sei ein Vorbild! Denn letztendlich geht es nicht nur um mich, sondern darum, dass wir gemeinsam wachsen und uns gegenseitig unterstützen.

Liebe Ema, wir danken ganz herzlich für dieses Interview und wünschen nur das Beste für Dein weiteres Wirken.



Rollenbewusstsein:

Klare Abgrenzungen zwischen Coaching, Training, Beratung und Mentoring – Aufklärungsarbeit, die mir am Herzen liegt



In den letzten zwei Jahren sind Begriffe wie Coach, Trainer, Berater und Mentor von vielen Verantwortlichen aus Steuerkanzleien in den Mund genommen worden.

Allerdings fehlt mir hierbei im Kontext häufig das klare Verständnis hinter den unterschiedlichen Begrifflichkeiten – meist geschuldet der Tatsache, dass die jeweilige Bedeutung der unterschiedlichen Begriffe vom Anwender nicht ausreichend verstanden wird. Dies ist mir nach näherem Nachfragen immer wieder bewusst geworden.

Es gibt viele Steuerberater, die sich neben ihrer eigentlichen Tätigkeit auch als Coach ausgeben. In diesem Beitrag möchte ich die wesentlichen Merkmale und Abgrenzungen dieser Ansätze beleuchten, um eine bessere Orientierung für Unternehmen und Einzelpersonen zu schaffen.

À PROPOS

Ein zentrales Anliegen in meinem Beitrag ist es, die verschiedenen Rollen zu benennen und aufzuzeigen, wie wichtig es ist, diese klar zu definieren.

Besonders in der Coaching-Szene, welche sich in den sozialen Medien stark hervor- tut und verbreitet, gibt es eine Vielzahl von Angeboten und Ansätzen. Hierbei ist es für viele Menschen oft nicht greifbar, an wel- chen Qualitätsmerkmalen sie festmachen können, ob ein Coach professionell arbei- tet, diese Rolle lebt und vor allem der Rich- tige für meine individuelle Situation ist und mir helfen kann.

Unklare Begrifflich- keiten und deren Auswirkungen

Der Begriff „Coach“ ist nicht geschützt. Was bedeutet, dass dieser von nahezu jedem verwendet werden kann. Sei es ein Fußballtrainer, ein Fitness-Coach oder halt auch von denjenigen, die sich mit ihrer in- dividuellen Passion schlicht selbst als Coach bezeichnen. Diese Vieldeutigkeit führt zu einer starken Irritation und einem Mangel an Vertrauen in die professionellen Angebo- te innerhalb der Branche. Für Steuerberater, Führungskräfte und Mitarbeiter ist es von Be- deutung, zu verstehen, welche Qualifikationen und Erfahrungen ein professioneller Coach mitbringen sollte, um tatsächlich den Mehr- wert zu bieten, den ein Coach ausmacht.



Die verschiedenen Rollen im Überblick:

Coach:

Das Coaching zielt auf einen individuellen Entwicklungsprozess ab, um persönliche und berufliche Kompetenzen zu fördern. Ein professioneller Coach im Business-Kontext verfügt über fundierte Kenntnisse im Bereich der Personalentwicklung und hat eine abgeschlossene Ausbildung an einem anerkannten Institut. Ziel des Coachings ist es, den Coachee (Kunden) bei der Selbstreflexion und der Zielverwirklichung zu unterstützen.

Mentor:

Mentoren haben eine langfristige Beziehung, in der erfahrene Fachleute ihr Wissen an weniger erfahrene Kollegen weitergeben. Auch in der Steuerberatung ist dies eine sehr wertvolle Rolle, um den Nachwuchs in ihrer Karriere zu unterstützen und ihnen wertvolle Einblicke in die Praxis zu geben. In meiner Rolle des Mentors unterstütze ich junge Coaches und frisch fortgebildete Feel-Good Manager mit all meiner Erfahrung innerhalb der Branche, um einen sinnvollen Transfer in den Arbeitsalltag zu ermöglichen und um optimale und zielorientierte Resultate zu erzielen.

Business Trainer:

Business Trainings - wozu auch Workshops zählen, konzentrieren sich auf die Vermittlung spezifischer Fähigkeiten und Kenntnisse. Trainer bringen oft umfangreiche Fachkenntnisse mit und sind darauf spezialisiert, Gruppen zu schulen. Der Fokus liegt hierbei auf der praktischen Anwendung und dem Wissensaustausch. Die fundierte Ausbildung zum Business Trainer lehrt, ein Training zu konzipieren und das Training pädagogisch sinnvoll und aktiv zu gestalten.

Berater:

Meine Rolle des Beraters bezieht sich auf die „strategische Personal- und Organisationsentwicklung“. Hierbei bin ich mit den Partnern bzw. Kanzleihinhabern in einer Geschäftsbeziehung, um spezifische Herausforderungen zu lösen. Ich analysiere Situationen, gebe Empfehlungen und unterstütze bei der Umsetzung von Lösungen. Hierbei ist die Expertise in strategischer Personalentwicklung im Fokus, die mit der strategischen Kanzleientwicklung Hand in Hand gehen muss.

Mein Ziel und der Zweck dieser Aufklärungsarbeit:

Es ist mir ein persönliches Anliegen, die Aufklärungsarbeit in diesem Bereich voranzutreiben. Ein besseres Verständnis der verschiedenen Rollen und deren Abgrenzungen ist für alle Akteure in der Steuerberaterwelt von großer Bedeutung. Es hilft, die Erwartungshaltung für die jeweiligen Situationen besser einzuschätzen. Damit sparen wir uns viel Aufklärungsarbeit und Unzufriedenheit – und das von Anfang an.



Durch ein tiefes Verständnis zur Sache ist es uns gemeinsam möglich, in der Steuerberaterbranche die Standards anzuheben und sicherzustellen, dass die richtigen Ressourcen zur richtigen Situation passen und entsprechend eingesetzt werden. Ich habe in den letzten 2 Jahren vermehrt gehört, wie viel Geld für etwas ausgegeben wurde, was die Erwartungshaltung in keiner Hinsicht erfüllt hat. Das sorgt bei allen Beteiligten für Unsicherheit und erspart auf beiden Seiten viel Zeit und Geld.

Standards

Ich lege Wert auf Transparenz und Qualität. Mir ist wichtig, dass Du von vornherein weißt, dass ich fundiertes Wissen aus allen benannten Bereichen mitbringe und Zertifizierungen, Fort- und Weiterbildungen, sowie langjährige Erfahrung habe. Ein weiteres Qualitätsmerkmal ist außerdem die lange und enge Zusammenarbeit mit den Steuerberaterverbänden.

Wir sind Mitglied im dvct (Deutscher Verband für Coaches und Trainer), ich bin zertifizierte Trainerin für das persolog® Persönlichkeits-Modell und EnergyFaktor-Modell und als systemischer Coach und Change Managerin habe ich an dem Ineko Institut, angeschlossen an der Universität zu Köln, meine Coachingausbildung vor vielen Jahren erfolgreich abgeschlossen. Des Weiteren hat mich die Business-Trainer-Fortbildung darin bestärkt, professionelle Trainings zu konzipieren und umzusetzen.

Sicherheit schafft Vertrauen.



IN EIGENER SACHE

Rollen & Nutzen

Rolle:

Coach

Durch gezielte Fragen und Tools unterstütze ich Dich, Deine passenden Lösungen zu finden.

Perspektivenwechsel: Du steckst in einer Sandwichposition und möchtest alle Akteure und Ziele sowie Hindernisse im Blick haben und halten? Um möglichst viel Klarheit zu gewinnen, schauen wir gemeinsam auf die verschiedenen Akteure und beleuchten die unterschiedlichen Perspektiven im Detail.

Energie-Aufladestation: Die Energieräuber nagen zu sehr an Deinem Akku? Das Verhältnis zwischen „Aktiv“ und „Passiv“ stimmt nicht mehr? Der Wunsch besteht, Deine Energielieferanten wieder aufzuladen und innere Kräfte zu stabilisieren. Machen wir!

Bewusstsein erweitern: Das Feststecken in einer Situation bringt Dich nicht weiter? Du hast ein Thema und gleichzeitig keine Lösungsansätze? Vielleicht bist Du gerade nicht in der Lage, das Problem überhaupt zu benennen, kannst es nicht artikulieren oder gedanklich greifen? Gemeinsam schaffen wir mehr Bewusstheit und holen Dich aus dem Tunnel heraus.

Beziehungen stärken: Die Kommunikation im Team, im Projekt oder bei Vorgesetzten läuft nicht so wie gewünscht? Es hakt gelegentlich? Wir optimieren den Wissensaustausch, legen Kommunikations- und Informationsflüsse bzw. deren Behinderungen offen und schauen uns an, wie das kollektive Miteinander um Dich herum funktioniert.

Rollenwechsel – vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten: Der Rollenwechsel bringt nicht nur neue Aufgaben, sondern insbesondere auch Veränderungen im Verhalten Menschen gegenüber mit. Du bemerkst Veränderungen im menschlichen Miteinander, Kollegen distanzieren sich und kommunizieren nicht mehr so viel wie vorher? Du wirst

mit neuen Aufgaben konfrontiert und brauchst neue Kompetenzen, um in die neue Rolle hineinzuwachsen? Das Coaching begleitet Dich darin, Dein Rollenverständnis und das Rollenbewusstsein zu entwickeln.

Zustandsmanagement: Du fühlst Dich gestresst, verloren und/oder durcheinander? Du fühlst zu viel Druck und Erwartungen aus Deinem Umfeld? Das Erwartungskarussell verändert Deinen eigenen Zustand und die Gedanken kreisen in immer wiederkehrenden Intervallen um das, was andere von Dir erwarten. Gemeinsam schauen wir, welchen Erwartungen Du wie gerecht werden kannst - und welchen Erwartungen Du ein Nein erteilen kannst.

Persönlichkeit stärken: Erkenne Deine Stärken und Schwächen anhand der DISG Persönlichkeitsanalyse. Im Coaching schaffst Du Dir ein Bewusstsein darüber, wie Deine Bedürfnisse, Erwartungen und Ängste Dich von innen treiben und Druck verursachen können. Für ein besseres Verständnis Dir selbst und anderen gegenüber findest Du mehr Ruhe und Gelassenheit und bestimmst selbst, in welchem Tempo Du Dich wie entwickeln magst.

Wertehierarchie: Gemeinsam finden wir heraus, wofür Du brennst und ob Deine derzeitige Lebenssituation und Deine Werte zueinanderpassen. Gemeinsam finden wir heraus, welche Deiner Bedürfnisse mit welchen Werten in Konflikt stehen und welche Werte in Deine derzeitige Lebenssituation passen.

Du hast ein Thema, das hier nicht aufgezählt wird? Coachingthemen sind so vielfältig und ganz individuell.

Buche Dir hier Dein Coaching –

<https://tax-gebece.de/kennenlernen>

Wie läuft ein Coaching ab?

- Coaching ist freiwillig
- Du als Coachee bestimmst das Thema
- Du findest Deine eigenen Lösungen
- Die eine Wahrheit gibt es nicht
- Vertraulichkeit, soweit Du möchtest.
- Im Coaching werden keine Ratschläge erteilt!
- Kein therapeutischer Ansatz!
- Wir schauen in die Zukunft, nicht in die Vergangenheit!

Weitere Themen wie: Kommunikationsworkshops, Stressmanagement und Führung sind nach individueller Anfrage für Kanzleien grundsätzlich möglich. Bitte schau auf unserer Eventseite auf:

www.tax-gebece.de/veranstaltung

Dort kannst Du Dir zu verschiedenen Themen ein Kanzlei- und Einzelticket für ein Online-Format buchen.

Rolle:

Trainer



Melita Dine ist Mitglied im dvct - Deutscher Verband für Coaching & Training e.V., sowie zertifizierte Trainerin für das persolog® Persönlichkeits-Modell und EnergyFaktor-Modell.

Trainings/Workshops:

Als Businesstrainer gebe ich unterschiedliche Workshops für Kanzleien und Teams. Einer meiner Spezifikationen ist der Workshop: Wie tickst Du? Wie ticke ich? Mit dem DISG Persönlichkeitsmodell, - sich selbst und andere besser verstehen.

Die Workshops gebe ich nach Wunsch in Präsenzformat live in Deiner Stadt, in Deiner ausgesuchten Location mit Deinem Team. Ist ein Online-Format für Dich und Dein Team interessanter, bieten wir auch das für Euch an.



Rolle:

Mentor

Mentoring: Der verantwortungsvolle Transfer in den Kanzleikosmos: Fallbeispiele aus dem Alltag, Hilfestellung u. Begleitung, Wissenstransfer und planbare Umsetzung für ein gelebtes FEEL-GOOD in der ganzen Kanzlei. Mit dem Feel-Good-Manager Mentoringprogramm unterstütze ich in wöchentlichen Calls jeweils 1 Stunde in der Woche Feel-Good-Manager, die aus der Praxis Fälle mitbringen, die wir gemeinsam beleuchten und mit Erfahrungswerten unterstützen.

Rolle:

Berater

Berater: Der Begriff „Beratung“ wird heutzutage oft leichtfertig benutzt und die Tragweite der Beratung sowie die Zusammenarbeit mit dem Berater unterschätzt. Gerade in Kanzleien mit mehreren Entscheidern gibt es viele Gedankengänge in Bezug auf Strategie, Umsetzung und der genauen Zieldefinition. Aufgabe hierbei ist es, die unterschiedlichen Gedanken und Ansätze zu vereinen und in Form zu bringen. Hier bieten wir einen Rahmen für

„**Schwierigkeiten
haben ihren
Ursprung in
mangelndem
Vertrauen.**“

Lucius Annaeus Seneca
(ca. 4 v. Chr. - 65 n. Chr.)

die Strategie von partnerschaftlich geführten Kanzleien oder Einzelkämpfern. Um Klarheit zu erlangen, ob hier die vertrauensvolle Basis geschaffen werden kann, um Vision und Mission Deiner Kanzlei zu benennen und zu prägen, haben wir ein Starter-Paket ins Leben gerufen. In diesem Format der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung, bieten wir Kanzleien im ersten Schritt strategische Unterstützung an, mit dem Ziel, einer langfristigen Zusammenarbeit. Projektbezogen betreuen wir im Nachgang Kanzleien eng im Aufbau ihrer Vision und Mission und der stringenten Umsetzung erarbeiteter Strategien für einen nachhaltigen Erfolg.



ROLLEN- BEWUSSTSEIN

Kennst Du Deine Rolle?

Tipps für ein professionelles Rollenverständnis

Gewinne mehr Klarheit über Deine verschiedenen Rollen („Hüte“) im Leben

Melita Dine

Mein eigenes Rollenbewusstsein:

Ich bin heute in der Lage, meine verschiedenen Rollen klar abzugrenzen. Meine Erfahrung in der Vergangenheit hat aufgezeigt, dass ich oftmals unzufrieden, frustriert und manchmal verunsichert und irritiert über Gespräche, Kommunikationsinhalt und Menschen war.

Damals war mir nicht bewusst, wo das herkommt, doch eine fatale Sache war, dass ich meinen Ärger und all meine Gefühle auf Menschen und Situationen projiziert habe. Förderlich war diese Verhaltensweise nicht. Ich habe durch meine verschiedenen Fortbildungen und Coaches, die ich in Anspruch genommen habe, herausgefunden, was zu diesem Verhalten geführt hat. Es lösten sich viele Knoten durch die Erkenntnis, meine Rollen klar abzugrenzen und zu verstehen, welche Rollen ich in meinem Leben erfülle. Ferner durfte ich mir Gedanken machen, welche Rollen ich unbewusst an mich gezogen hatte, bewusst oder unbewusst, lassen wir dahingestellt sein.

Auch heute erkenne ich in meinen Coachings und im Austausch mit Menschen, dass sie überhaupt nicht wahrnehmen, dass sie ihre Gefühlslagen selbst in der Hand haben, indem sie ihre Kommunikation anpassen. Dafür muss jedoch erst ein Bewusstsein geschaffen werden, in welche Rolle ich wem, was kommuniziere. Diese Erkenntnis löst bei vielen Menschen den Knoten und eine Erleichterung tritt ein. Ich lade Dich herzlich dazu ein, Dein Bewusstsein dahingehend zu erweitern. Die folgende Übung hilft Dir dabei. Ich wünsche Dir viel Spaß und spannende Erkenntnisse.

Praktische Übung für das erste Auseinandersetzen der eigenen Rollenklarheit:

Meine Lebenshüte zum Rollenverständnis

Ziel der Übung:

Du gewinnst jetzt noch mehr Klarheit über Deine verschiedenen Rollen („Hüte“) im Leben und prüfst individuell, ob Du (in einigen Situationen) zu viele Hüte auf einmal zu tragen versuchst.

So gehst Du vor:

- 1.** Schreibe zu jedem Hut die passende Bezeichnung (= deine Rolle).
 - Denke dabei an alle Lebensbereiche
 - Mach Dir dabei bewusst, welche Rollen Du im professionellen Bereich, in der Organisation und im privaten Bereich hast.
- 2.** Gibt es Rollen, die Du gewollt oder ungewollt angenommen hast - sowohl in der Organisation/im Büro als auch im privaten Bereich?
- 3.** Betrachte anschließend jeden Hut bzw. jede Rolle und suche Dir die für Dich wichtigen Hüte aus dem beruflichen Bereich (max. 3).
- 4.** Notiere Dir zu dieser Auswahl die Definition und Aufgaben und schätze realistisch Deinen Zeiteinsatz für diese Rolle ein.

Hilfreiche Fragestellungen zur Ausarbeitung:

- Welches sind aktuell meine Hauptaufgaben im Leben?
- Welches sind aktuell meine Hauptaufgaben im Job?
- In welchen verschiedenen Rollen verbringe ich die meiste Zeit? Passt der Zeitaufwand zu meinen Hauptaufgaben?
- Wie gebe ich mich in der jeweiligen Rolle nach außen? (Verhalten, Kommunikation)
- In welcher Funktion stehe ich und was wird von mir erwartet?
- Was erwarte ich selbst von mir in der jeweils ausgeübten Rolle? Passt die Erwartungshaltung mit meiner Rollendefinition überein?

MEINE LEBENSHÜTE

Rolle / Bezeichnung



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10

Meine Notizen:

Meine 3 wichtigsten Rollen:

--	--	--

Wie fühlt sich dieser Hut/diese Rolle für mich an?

(z.B. angenehm, gleichgültig, unangenehm, ...)

--	--	--

Meine Definition der Rolle

--	--	--

Meine Aufgaben in dieser Rolle

--	--	--

Wenn mir das bewusst ist – welcher Zeitumfang beinhaltet diese Rolle -
an einem Tag / in einer Woche / in einem Monat?

--	--	--



FEEL-GOOD beim Prisma TAXday am 11. Juli 2024

Zu Gast auf dem Prisma TAXday im Porschemuseum in Stuttgart.

Wenn Menschen ihre Profession teilen und andere mitreißen, ist das ein tolles Erlebnis. Vor allem dann, wenn es gelingt - den Blickwinkel auf wichtige Dinge zu erweitern. FEEL-GOOD Management ist so viel mehr, als viele annehmen. Gerade im Bereich der Kanzlei- und Personalentwicklung kann FEEL-GOOD Management ein wichtiger Ankerpunkt sein. Wenn das Mitarbeiter-Team Verantwortung übernimmt, wenn Kulturwerte geschaffen- und vor allem



auch gelebt werden, schafft das Vertrauen in das Unternehmen, sorgt für Transparenz und steigert den Team-Spirit.



Die „Sogwirkung“ ist enorm und die Arbeitgebermarke wird gestärkt - im Innen und Außen.

Die ganze Veranstaltung bot eine hervorragende Plattform für den Austausch von Wissen und Erfahrungen in der Steuerberatung und zeichnete sich durch eindrucksvolle Vorträge und Solution Partner aus. Innovative Lösungen und Produkte, die die Effizienz und Qualität in der Steuerberatung steigern können.

Ein zusätzliches Highlight des Tages war das Networking und come together in der beeindruckenden Atmosphäre des Porsche-Museums. Hier wurde die Gelegenheit genutzt, sich zwischen den beeindruckenden Exponaten der Automobilgeschichte auszutauschen, neue Kontakte zu knüpfen und bestehende Netzwerke zu pflegen. Der gegenseitige Austausch war nicht nur interessant und informativ, sondern führte auch zu neuen Ideen

und Kooperationsmöglichkeiten.



Feel-Good Manager - Das Fortbildungsprogramm für Kanzleihinhaber und Mitarbeiter

Start Sept. 2025

Unsere hybride Fortbildung zum Feel-Good Manager bietet Dir alle Werkzeuge, um:

- Zufriedenheit der Kanzleihinhaber und Mitarbeiter zu steigern
- Stress zu reduzieren
- Motivation und Teamarbeit zu fördern
- Die Mitarbeiterfluktuation zu senken
- Die Mandantenzufriedenheit zu erhöhen
- Kulturwerte in der Kanzlei zu etablieren

Diese praxisorientierte Fortbildung dauert vier Monate mit einem maximalen Zeitaufwand von drei Stunden pro Woche. Am Ende verfügst Du über ein maßgeschneidertes Konzept für Deine Kanzlei!

Verpasse nicht die Chance, Teil dieser innovativen und zukunftsweisenden Fortbildung zu werden! Melde Dich noch heute an und bringe Deine Kanzlei auf Erfolgskurs.

Jetzt informieren und die Zukunft Deiner Kanzlei gestalten!

<https://feelgood.tax-gebece.de>

Wir freuen uns auf Deine Teilnahme!

Du hast Fragen?

Vereinbare ein Erstgespräch:

<https://tax-gebece.de/kennenlernen>



Start: September 2025

Dauer: 4 Monate

Aufwand: max. 3 Stunden pro Woche

tax-GeBeCe - Die Feel Good Manager Macher®

UNSERE WERTE

Wir, die GeBeCe - Gesellschaft für Beratung und Mentoring mbH, haben uns zur Aufgabe gemacht, dem höheren Frieden zu dienen. Insbesondere durch das Wirken von Melita Dine sind vielfältige Dienstleistungen und Angebote entstanden, welche Themen wie Zufriedenheit und Wertesysteme in den Fokus stellen.

Unser tägliches Bestreben, Zufriedenheit in der (Arbeits-)Welt zu schaffen, wird durch Leistungen in den Bereichen Coaching, Training und Beratung in der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt.

Während der Zusammenarbeit mit unseren Kunden ist aufgefallen, dass es in unterschiedlichen Bereichen der Kanzleien immensen Klärungsbedarf gibt, sodass wir dies alleine nicht mehr bewerkstelligen können. Das hat vor drei Jahren dazu geführt, eine maßgeschneiderte Fortbildung zum Thema Feel-Good Management zu entwickeln, die speziell auf die Bedürfnisse der Steuerberatungsbranche zugeschnitten ist. Hierbei steht die Unternehmenskultur im Vordergrund. Diese ist ausschlaggebend dafür, wie in einem Unternehmen gehandelt und gearbeitet wird.

In unserem Handeln leiten uns täglich folgende Werte:

Lebendigkeit – Wir bringen mehr Freude und Farbe ins Leben und transformieren das, was nicht lebendig und leicht ist.

Intuition – Wir handeln aus der Kraft der Intuition und schenken dieser inneren Weisheit mehr Vertrauen, weil wir überzeugt sind, dass es keine Standardlösungen gibt.

Entwicklung – Die Bereitschaft zur persönlichen und beruflichen Entwicklung ist für uns zentral, denn wir lernen mit jedem Kunden und jedem Projekt dazu. Wir arbeiten mit Menschen und Unternehmen zusammen, die bereit sind, sich weiterzuentwickeln.

Begeisterung – Ein wacher Geist ist für uns der Schlüssel zu Begeisterung. Wir sind mit allen Sinnen präsent und engagiert.

Eleganz – Strahlende Augen sagen mehr als tausend Worte. Das Funkeln in den Augen verleiht dem Leben eine besondere Eleganz und Schönheit.

Wir hoffen, Dir hat die 1. Ausgabe unseres Magazins gefallen und wir konnten Dich ein wenig inspirieren.

Wir legen großen Wert auf Nachhaltigkeit und Kontinuität im Handeln.

Gerade im Bereich der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung ist es wichtig, den Fokus zu behalten, Vertrauen zu entwickeln und projektübergreifend zu agieren, um gesetzte Ziele kurz-, mittel- und langfristig zu erreichen. Wenn Du noch unsicher in der Umsetzung bist, helfen Dir unsere Starterpakete in den Bereichen Coaching und der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung dabei, Deinen Weg zu finden.

Du hast Fragen oder Anregungen zu einzelnen Themen oder Inhalten? Du kommst an einer bestimmten Stelle nicht weiter?

Schreibe uns einfach eine E-Mail, kontaktiere uns über LinkedIn oder buche Dir hier ein kostenloses Erstgespräch:

<https://tax-gebece.de/kennenlernen>



Die Ausgabe 1/2025 erscheint am:

11. März 2025

**Schwerpunkt:
Führungskompetenzen in
der Steuerberaterkanzlei**