KOLUMNE

Steht Ihre Weiterbildungsplanung für 2019 schon?

von StB Jens Henke, Berlin

| Das Anforderungs- und Kompetenzprofil wandelt sich stetig. Nur wenn die Mitarbeiter professionell auf der Höhe der Zeit sind, können sie lukrativ eingesetzt werden. An dieser Stelle ist es ratsam, planvoll vorzugehen. |

Um die Weiterbildung planen zu können, müssen Sie die Aufgaben, Kompetenzen und Ziele Ihrer Mitarbeiter kennen. Nutzen Sie den Herbst für Mitarbeiterjahresgespräche und finden Sie die Ziele und Bedarfe Ihrer Mitarbeiter heraus. Hilfreich ist das Instrument der Potenzialanalyse.

Das Weiterbildungskonzept selbst sollte auf drei Säulen aufgebaut sein, zu denen ich Ihnen einige Tipps geben möchte:

- **Fachliche Weiterbildung:** Organisieren Sie die laufende Fortbildung kanzleiintern (z. B. durch Literaturarbeit und fachlichen Austausch). Nutzen Sie das finanzielle und zeitliche Budget in erster Linie für die fachliche Spezialisierung. So schärfen Sie das Profil Ihrer Kanzlei.
- **Hardware, Software und Prozesse:** Nur wer mit seinen Werkzeugen gut umgehen kann, setzt diese optimal ein. Analysieren Sie mit Ihren Mitarbeitern die alltäglichen Arbeiten und hinterfragen Sie gemeinsam, wo Schulungsbedarfe sind. Schulungen sollten Sie inhouse organisieren, und zwar an den bei Ihnen eingesetzten Systemen. In einer sterilen Schulungsumgebung funktioniert in der Regel alles reibungslos. Ob Buchhalter, zertifizierter Fibu-Trainer oder Fachkraft für Digitalisierung. Mittlerweile gibt es verschiedene Weiterbildungsangebote auf dem Markt, die Ihre Mitarbeiter auf die Rolle in einer digitalisierten Kanzlei und die damit verbundenen neuen Aufgabengebiete vorbereiten.
- **Persönlichkeitsentwicklung:** Stress im Büro, Konflikte im Team, Unsicherheiten am Telefon oder im Mandanten-Gespräch, eine neue Rolle durch eine Beförderung. Ihre Kanzlei hat gute Produkte, aber wie bringen Sie diese an den Mandanten? Wie präsentieren Sie sich oder führen Preisgespräche? Erstellen Sie für sich und Ihre Mitarbeiter einen persönlichen Entwicklungsplan, denn für nahezu jede dieser Fragen gibt es das passende Training. Den passenden Trainer finden Sie auf Empfehlung der Verbände, der Kammern oder der Kollegen.

■ Auf den Punkt gebracht

Die Weiterbildungsplanung ist ein wesentlicher Baustein der Kanzleientwicklung. Operative Fragen (Wer geht wann wohin? Inhouse oder extern durchgeführt? Webinar oder Präsenz, Seminar oder Kongress) beantworten sich bei stringenter Planung von selbst. Veranstaltungen, bei denen man mit hunderten Kolleginnen und Kollegen zusammensitzt, um sich den Inhalt des Jahressteuergesetzes, neue Richtlinien und aktuelle BFH-Rechtsprechung vorlesen zu lassen, sollte man besser zum Netzwerken nützen.

Mitarbeiter-
gespräche
nutzen

Viel lässt sich
kanzleiintern
vermitteln

Den Porsche nicht im
ersten Gang fahren

Nur fachlich fit zu
sein, reicht nicht

Baustein der
Kanzleientwicklung