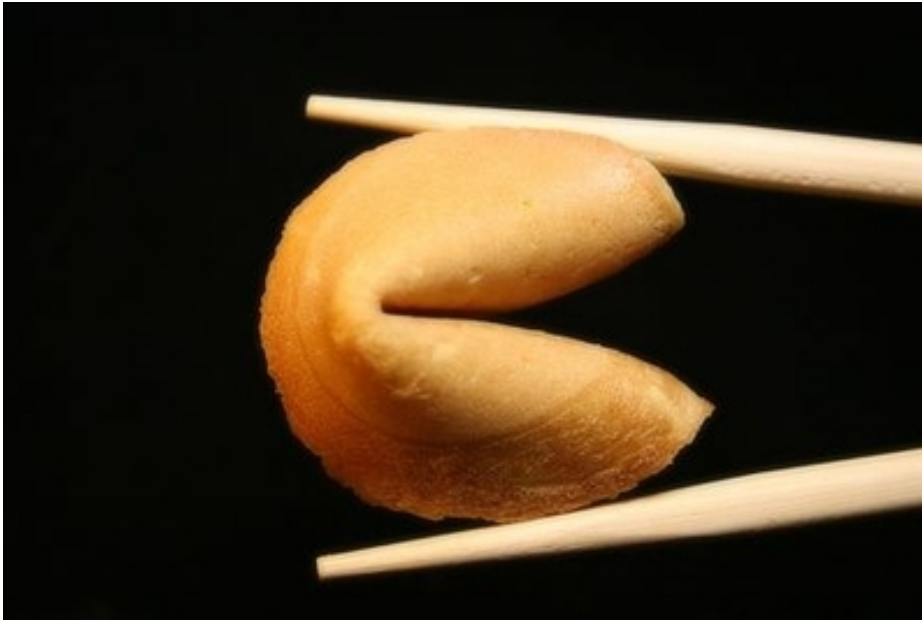




Coaching in einer Anwaltskanzlei - 7 Informationen

Was ist "Coaching in einer Anwaltskanzlei"?

busmann training@ - Johanna Busmann
www.anwaltskanzlei-strategie.de --- www.anwalts-akquise.de --- www.anwalts-coach.de



Anwälte haben nicht gelernt, sich selbst zu führen. Sie machen sich **abhängig** von äußeren Faktoren, wirken in einigen ihrer **Rollen** ungeübt und verstehen oft nicht, wodurch sie sich selbst unter **Stress** setzen. Sie richten unangemessene **Prioritäten** ein und wundern sich, dass ihre **Mitarbeiter** ihnen nicht folgen. Sie haben nicht gelernt, Boss über sich und ihre Kanzlei zu sein.
Ändern Sie das!

Coaching - auch für mich sinnvoll?

Ein Coach ist kein Seminarleiter. Ein Coach begleitet Sie, häufig im **Zweiergespräch**, wenn Sie **ein Unternehmen, ein Team** oder **sich selbst** besser als bislang **führen, motivieren** oder **erweitern** wollen.

Spitzensportler haben einen, Künstler haben oft einen, viele Führungskräfte wollen einen - und so mancher Wirtschaftsboss hat sogar zwei:

Der Coach gehört für viele Leistungsträger zum Arbeitsalltag.

Lesen Sie hier in 7 Kapiteln:

1. Was ist ein **Coach**?
2. **Was ist ein** guter Coach?
3. **Was ist ein** Coaching?
4. Was ist der **Unterschied** zwischen Coaching und Seminar?
5. Typische **Coaching – Indikationen** für Rechtsanwälte
6. Coaching bei **intra- und interpersonellen Konflikten** in der Kanzlei
7. **Wie teuer** ist ein Coaching?

1. Was ist ein Coach?

Ein Coach ist **professioneller Begleiter, analytischer Strukturierer, empathisch-kritischer Zuhörer** und **lösungsorientierter Frager** in einer Person. Er muss nicht Chemiker sein, um eine Führungskraft in der Chemieindustrie helfen zu können. Im Gegenteil: **Distanz zur Sache** ist seine Stärke, **Empathie zur Person** ist sein Geschick - und **Verhaltensmuster** sind sein Hebel.

Ein guter Coach macht **keine Verhaltensvorschläge**, propagiert keine **Patentrezepte** und interessiert sich für die Vergangenheit nur, wenn diese **für die Zukunft eine Rolle spielt**. Ein Coach macht **behindernde und fördernde Muster** im System seiner Klienten deutlich. Sein **Arbeitscredo** könnte lauten:

Besitzen Sie nur Ihr Gehirn - oder benutzen Sie es schon?

2. Was ist ein guter Coach?

Das Berufsbild eines „Coach“ ist **diffus**, der **Titel ist ungeschützt**, und notwendige **Fähigkeiten, Aus- und Fortbildungen** sind weder national noch international **überprüfbar geregelt**.

Selbst auf sogenannten **Expertenseiten** fehlen durchgängige, für alle verbindliche **Qualitätsstandards**.

Das höchste der Gefühle sind dort „Selbstverpflichtungen zu Weiterbildung und Mentoring“ sowie „Orientierung an“ den ethischen Standards der ICF (International Coaching Foundation).

Jeder Jurist weiß, dass diese Informationen irrelevant für die **Verlässlichkeit solcher Standards** sind.

Meine persönlichen Hinweise, durch die Sie die Spreu vom Weizen trennen könnten, sind vielleicht behilflich: Ein guter Coach

- hat eine zertifizierte **Ausbildung zum Management-Coach** o.ä.
- hat mindestens fünf Jahre Coaching (nicht Training!) **-Erfahrung in Ihrer Branche**
- hat erstklassige **Referenzen in Ihrer Branche / Hierarchiestufe**
- hat **keine private Bindung** an Sie
- erläutert im Erstkontakt **Coachingregeln und -methodik**
- erläutert im Erstkontakt und **Schweigepflicht**
- erläutert im Erstkontakt **Unterschied zu Therapeuten und Trainern**
- erläutert im Erstkontakt **Stundenhonorar und Abrechnungsmodus**
- fragt immer zuerst nach dem **Kunden-Ziel**
- vermeidet **Allianzen** und **Appelle** („Wir könnten ja mal...“, „Wir sollten jetzt...“)
- **vermeidet** alle Arten von **Bewertungen**
- **vermeidet** alle Arten von **Vorschlägen**
- vereinbart niemals für lange Zeiträume **Termine** (Klient bestimmt deren Notwendigkeit, Häufigkeit und Dauer)
- fragt **zukunfts- und lösungsorientiert**, vermeidet „Warum“-Fragen
- bricht ein Coaching sofort ab, wenn **Krankheitswerte** in der Symptomatik, **persönliche Befindlichkeiten** dem Thema gegenüber oder eigene **falsche Herangehensweisen** erkannt werden (im letzten Fall ist nicht immer der völlige Abbruch nötig, wohl aber ein sofortiges Aufzeigen des eigenen Fehlers)
- verlangt nie einen **Vorschuss**
- stellt steuerabzugsfähige **Rechnungen**
- schwatzt dem Klienten **niemals Rahmenverträge** auf (!)

3. Was ist ein Coaching?

Ein Coaching besteht aus mindestens einem vom Klienten gewünschten **Gespräch** zwischen zwei – oder beim Teamcoaching auch mehreren – Personen.
Ein Gespräch mit einem **guten Coach** hat

- verständlich verkündete **kommunikative Methoden** (keine Vorschläge, keine Warum-Fragen, keine Wertungen)
- strenge **ethische Regeln** (Schweigepflicht, keine private Bekanntschaft, Abbruch bei)
- ein sorgfältig heraus gearbeitetes Ziel („Auftragsklärung“),
- ein im Erstgespräch verkündetes **Honorar**
- einen gemeinsam beschlossenen **Zeitplan**
- eine sauber kommunizierte und praktizierte **Abgrenzung** zu **Therapie** und **Seminar**

Der Coach erstellt ein **ausführliches Protokoll**.

Ein Coaching ist **weder ein Seminar noch eine Therapie**. **Im Gegenteil:** Manche Klienten kommen erst in ein Coaching, nachdem beide anderen Methoden versagt haben.

4. Wann ist ein Coaching indiziert?

Coaching ist stets indiziert, wenn „**nach innen**“ etwas nicht ganz rund läuft, der Probleminhaber das **Problem wirklich loswerden MÖCHTE** (das ist längst nicht immer der Fall...), wenn die Symptomatik **keinen Krankheitswert** hat - und wenn ein **Seminar nicht helfen** würde. Diese **Gegenüberstellung** verdeutlicht den Unterschied:

Indikation „Coaching“:

Ziel finden

Werte flexibilisieren

Karriereplan machen

Angst vorm „Nein“ beheben

Führungs-Rolle kongruent besetzen

Redefurcht überwinden

Teamzusammenhalt stärken

Kreativitätsblockaden lösen

Prüfungsangst beheben

Nicht wissen, wohin

Indikation „Seminar“

Weg finden

Verhalten flexibilisieren

Bewerbung trainieren

Akquisetelefonate lernen / verbessern

Mitarbeitergespräche führen lernen

Fach-Vorträge vor Laien halten

Teampräsentation üben

Kreativitätstechniken lernen

Lerntechniken optimieren

Nicht wissen, wie

5. Typische Coaching – Indikationen für Rechtsanwälte

Anwälte stellten mir folgende Fragen, die ihnen ständig durch den Kopf gingen. Alle **dahinter stehenden Herausforderungen** wurden **durch ein Coaching gelöst**:

- In meinem backoffice ist **Zickenkrieg** wie in der SAT 1 Vorabendserie.
- Hinter meinem Rücken **reden alle über mich**. Ich komme in den Raum, dann sind sie still. Sind sie neidisch auf meinen Aufstieg?
- Meine Sekretärin hat soeben **gekündigt**. Es ist die dritte in diesem Jahr. Der Markt ist wie leergefegt; gutes Personal ist fast nicht zu bekommen.
- Wie werde ich **konfliktfähiger**? Ich raste jedes Mal aus, wenn ich kritisiert werde und kann selber schlecht kritisieren.
- Wie bekomme ich den **Blick fürs Wesentliche** – und was tun mit dem Rest? Ich bin den ganzen Tag mit dem Kopf unter Wasser.
- Ich möchte die **Kanzlei wechseln**, traue mich aber nicht.
- Ich möchte mich **selbständig machen**, weiß aber nicht, wie das geht.
- Am liebsten möchte ich eine Gärtnerei kaufen, bin aber Anwältin. So **richtig Lust habe ich nicht** mehr.
- Ich krieg in meiner Kanzlei nur die **kleinen Mandate**. Die großen sahnen die Herren ab.
- So viel Geld – das **zahlen die Mandanten nicht**.
- Wir haben das dritte Mandat innerhalb von einem Jahr **verloren**. Dabei sind wir hier der Platzhirsch!
- Für die Ernennung zum Partner haben wir **harte Auswahlkriterien** und assessments mit unserem Londoner office. Ich möchte Partner werden, bin aber der jüngste in der Bewerberriege.
- Ich **schaffe die Arbeit nicht**. Jeder Tag müsste 40 Stunden haben, und selbst dann...
- Ich wollte jemandem zum **Partner machen**, der sich aber als unzuverlässig heraus stellte. Jetzt hat er sich hier in der Nähe ein Haus gekauft. Seine Frau ist schwanger. Wie kann ich mich jetzt verhalten?
- Ich kann es persönlich nicht ertragen und geschäftlich nicht tolerieren, dass einer unserer fünf Anwälte fast alle seine **Mandate nach RVG** abgerechnet.
- Mit der Idee eigener in-house Veranstaltungen und neuer Vertriebswege unserer newsletter über das Web 2.0 kann ich mich hier **nicht durchsetzen**. Der Partnervertrag macht den Wechsel schwierig.
- Ich bin in M & A Mandaten gewohnt, über Riesenvolumen zu verhandeln und setze mich auch regelmäßig ganz gut durch. In der Partnerversammlung **ziehe ich dagegen immer den Kürzeren**. Ich habe nach drei Jahren immer noch nur eine halbe Sekretärin.
- In zwei von unseren fünf Standorten **brodelt es gewaltig**. Wir haben überall office manager, alles Rechtsfachwirte mit SUPER Examen, eingestellt. Entweder setzen sie sich gar nicht durch oder terrorisieren alle mit ihren Forderungen.
- Unsere Associates haben einen **fürchterlichen Umgang** mit unseren Sekretärinnen. Es gibt viele Beschwerden.

Nur wer das Problem selber mit verursacht hat, kann es auch selber lösen.

6. Coaching bei intra- und interpersonellen Konflikten in der Kanzlei

Ein Coaching in der Kanzlei ist sowohl bei Konflikten innerhalb der **eigene Persönlichkeit** (intrapersonell – der Anwalt selbst) als auch bei konfliktären Konstellationen zwischen **mehreren Personen** (interpersonell – der Anwalt und sein Team) innerhalb der Kanzlei indiziert. Lesen Sie **vier Beispiele**:

- **Interpersonell 1:** (inkongruente Rollenbesetzung) Ein Anwalt, dessen vierte Sekretärin innerhalb eines Jahres gekündigt hat, braucht **mehr als ein Training** in Sachen Mitarbeiterführung. Er müsste seine „Chefrolle beleuchten“, um sie „kongruent zu besetzen“. Durch ein Coaching lernt er, **wie ein Chef** aufzutreten (nicht nur auf dem Papier einer zu sein). Dadurch spart er viel **Geld** und noch viel mehr **Energie**.
- **Interpersonell 2:** (Wertekollision: „Ich muss alles selbst machen“) Ein Anwalt, der sich durchgängig wie im „Hamsterrad“ fühlt, braucht kein Seminar im Zeitmanagement sondern hat sein **Selbstverständnis** in einigen seiner zentralen **Berufsrollen zu überprüfen. Selbstbilder ändern sich nicht durch Üben**. Er könnte seine Kanzlei, deren Arbeitsplätze und vielleicht sogar seine Gesundheit retten, wenn er seine **mentale Struktur flexibilisieren** würde.
- **Intrapersonell 1:** (neue Organisationsstrukturen unerwünscht) Der Managing Partner will „cross selling“ befördern und zu diesem Zweck die Zusammenarbeit im Team stärken, die „practice groups“ zu mehr Austausch bewegen und eine „proliferation fee“ (eine Art „Akquisegebühr“) einführen. Er trifft überall auf Widerstände. Durch ein Coaching gewinnt er **Zielführung, Rollenklarheit** und **Struktur**.
- **Intrapersonell 2:** (Rollenwechsel ungewohnt, gemischt mit interpersoneller Herausforderung!) Eine Anwältin ist erstmals allein für das Kanzlei-Marketing verantwortlich. Sie ist konfrontiert mit **bestehenden Strukturen** (einen Marketingverantwortlichen gab es noch nie) und wittert „**Allianzen einer Männerriege**“. Sie lernt, **taktische Allianzen** zu schmieden (von den männlichen Kollegen lernen, statt sie zu fürchten ☺), das **bestehende Team** für sich zu gewinnen und einige Abteilungen für ihre Zwecke zu **motivieren**.

7. Wie teuer ist Coaching?

In fast allen Fällen ist ein Coaching in der „Erstanschaffung“ **teurer als ein Seminar**.

- Bei mir kostet es **pro Stunde 240 € + MWSt. + Reise + ggfs. Übernachtung**.
- In Ausnahmefällen ist ein **Telefoncoaching** möglich.
- Das **Anamnesegespräch** ist bei mir immer **kostenfrei**.
- Mein **Tagessatz** für ein (Team-) Coaching beträgt 1900 € (+ MWSt. + Reise + ggfs. Übernachtung)



Ich freue mich auf Ihre Fragen:

johanna busmann
busmann training®, hamburg

www.anwalts-akquise.de
www.anwalts-coach.de
www.anwaltskanzlei-strategie.de

tel. 0171 1244321
info@busmann-training.de