



Coaching: Akquisestruktur in einer Patentanwalts-Kanzlei

Wie Sie ein Stärken- und Schwächenprofil Ihrer Kanzlei erstellen!

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



Hier lesen Sie das stark didaktisierte **Protokoll** eines **fünf-stufigen Anamnesegesprächs** mit einem Patent - Anwalt. Er engagiert einen Coach, weil er die **Akquisestruktur** seiner Patentanwaltskanzlei optimieren will. Sie erfahren, wie er sich selbst durch das **Einstiegsgespräch eine Struktur** erarbeitet und der Coach eine **sinnvolle Interventions-Richtung** vorschlagen kann.

Coaching: Akquisestruktur in einer Patentanwalts-Kanzlei

Ein Patentanwalt trägt vor, dass es **in vielen Teilen seiner Akquise ganz gut läuft**; in anderen dagegen hakt es. Sein Ziel: eine **Akquisestruktur zu schaffen**, durch die **Ressourcen geschont** und **Marktchancen erhöht** werden.

Er will lernen, seine Erfolge **unabhängig von Zufällen** und Marktentwicklungen zu sichern und **selbst zu steuern**.

I. Vorrede: Ihr Gehirn ist in fünf hierarchischen Stufen organisiert

Sie erfahren jetzt - in Vorbereitung einer **Stärken-Schwächen-Liste** in einer Patentanwaltskanzlei - etwas über die **Hierarchie Ihrer mentalen Organisation**. Fünf Stufen verdeutlichen diese.

- **Identität / Rolle:** Wer sind Sie am Markt? Dies ist die **höchste** und **mächtigste** Stufe: **Die Rolle, die Sie am Markt spielen** (Ich bin Fachanwalt für Arbeitsrecht und verrete ausschließlich Mitarbeiter und Betriebsräte).
- **Werte / Motivation / Grundüberzeugungen:** Was motiviert Sie / denken Sie über sich? Der **innere Wert, der Sie antreibt**, antwortet auf die Frage: **Warum bin ich genau das?** Mein Antrieb ist „Anerkennung“. (Ich tue das, weil ich Anerkennung will).
- **Fähigkeiten:** Was können Sie? Was noch nicht? Ihre **Fähigkeiten, die Sie in dieser Rolle einsetzen**, sind Durchsetzung und Verhandlungsgeschick. Fähigkeiten, die noch fehlen, sind?
- **Tätigkeiten / Verhalten:** Was tun Sie? Was haben Sie schon getan? Ihre **Verhaltensweisen entstehen durch Ihre Fähigkeiten** und durch den sie **stützenden Wert:** Ich lerne alles zu Kündigungsschutzverfahren und halte Vorträge vor Betriebsräten.
- **Umwelt Umgebung:** Wo spielt sich das ab? Mit wem? Wann? Bis wann? Am Schluss kommen **Umgebung und Zeit, in der das alles geschieht:** Ich tue das im Gericht, im Betrieb meines Mandanten und in meinem Büro.

II. Interview in fünf Stufen:

In einem Coaching wird der Zielinhaber durch genau **diese fünf Stufen** geführt.

Die Antworten machen deutlich, an welcher Stelle (auf welcher Stufe!) in diesem Projekt **Hindernisse und Defizite** liegen.

Im folgenden, **verkürzten und stark didaktisierten Protokoll** eines **Anamnesegesprächs** zur **Einrichtung einer Akquisestruktur** berichtet ein Patentanwalt über den **Akquise-Ist-Zustand** in seiner Kanzlei.

Sie lesen dazu jeweils den **Kommentar** des Coachs.

Diese Kommentare werden später **Bestandteil des Protokolls** und leiten **unterschiedliche Arbeitsschritte** ein.

1. Identität / Rolle

Coach: „**Welche Rolle spielen Sie im Moment am Markt?** Als wer sind Sie bekannt?“

Patentanwalt: „Besonders in China, bei den Gegnern unserer Mandanten, aber auch bei den Mandanten selbst, habe ich selbst das **Image des Wadenbeißers**. Ich bin ein **Super Berater**, wenn die Mandanten erst mal da sind, allerdings **kein guter Akquisiteur** vorher. Ich eigne mich nicht als **Versicherungsvertreter**“.

***Kommentar:** Der Coach hört **vier Rollen** heraus. In der Rolle des passiven Akquisiteurs (=Berater) sieht er **sich selbst gut aufgestellt**. Von den positiv oder negativ besetzten Rollen seiner angestellten Kollegen berichtet er bisher noch nicht.*

*Seine **bislang negativ empfundene Rolle** „aktiver Akquisiteur“ („Versicherungsvertreter“) wird in einem **Coaching** angefüllt werden durch weitere Überzeugungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten, die er **mit seiner Persönlichkeit vereinbaren kann**.*

Die Rolle des „Abwartenden“ wird vermutlich modifizierbar sein durch Teile der bereits positiv geschilderten Rolle „Wadenbeißer“.

*Der Patentanwalt wird **lange staunen über die Frage:** „Welche Bestandteile Ihrer erfolgreichen und aktiven Rolle ‚Wadenbeißer‘ könnten Sie auch für Ihre aktivere Akquise nutzen?“*

2. Werte / Motivation / Grundüberzeugungen

Coach: **Was treibt Sie an? Was glauben Sie über Ihr Geschäft? (Ihre Reputation? Ihre Chancen? Ihren Optimierungsbedarf?) Was motiviert Sie?**

Patentanwalt: „Wir glauben, dass wir es durch unsere **Reputation am Markt** und durch unsere gleich bleibende Qualität schaffen können. Wir wollen unseren Ruf allerdings nicht durch zu **aufdringliche Werbung** beschädigen. Und auf keinen Fall laufen wir hinter unseren Mandanten her! Vielleicht ist die **Zeit nicht reif** für prophylaktisches Denken im Mittelstand?“

***Kommentar:** Auf der Ebene der „Werte, Motivation und Grundüberzeugungen“ ist hier die **Grundüberzeugung: „Wir schaffen es“**.*

*Die Überzeugung „Die Zeit ist vielleicht noch nicht reif für...“ **externalisiert allerdings eine Begründung für bisherige Niederlagen**.*

*Diese Grundüberzeugung kann sich als ein **Hindernis für weitere Bemühungen** erweisen und wird auf den **Prüfstand** gestellt werden.*

Leitfrage wird dabei sein: „Welche Grundüberzeugungen hätte ein erfolgreicher Akquisiteur?“

Auch die bisherigen Definitionen von „zu aufdringliche Werbung“ und „hinterher laufen“ werden durch Leitfragen **spezifiziert**:
„Aus wessen Sicht aufdringlich?“ und „Was würden zukünftige Mandanten schätzen?“ und „Welche Werbung würde zu Ihrer Kanzleistrategie passen?“
Vor allem wird hier der **Perspektivwechsel** den Definitionen von „aufdringlich“ und „hinterher laufen“ eine realistische Linie geben:
„**Wenn Sie der mittelständische Produzent X wären, wodurch würden Sie eine Ihnen bis dahin unbekannte Patentanwaltskanzlei interessant finden?**“

3. Fähigkeiten

Coach: Was sind Ihre Ressourcen? Was können Ihre Teams besonders gut? Was müssen Sie nachladen?

Patentanwalt: „Wir sind gut aufgestellt. Ich habe meine Kollegen so **zusammen gesucht**, dass Patentrecht, Geschmacksmusterrecht und Markenrecht sehr spezialisiert angeboten werden können.

Wir haben zusammen genommen **57 Jahre Erfahrung** auf diesen Gebieten und sind besonders **durchsetzungsstark** in Sachen Produktpiraterie, besonders in China.

Vor Patengerichten verfügen wir ebenfalls über **ausgewiesene Erfahrungen**.

***Kommentar:** Auf der Ebene „Fähigkeiten“ klingt der Patentanwalt zufrieden. Hier kann eine weitere Anamnese ansetzen. Ein Verhandlungstraining mit interkulturellem Touch wäre denkbar.*

4. Tätigkeiten / Verhalten

Coach: Was haben Sie schon unternommen? Wie reagierten Sie auf X? Welche Aktionen haben Sie geplant? In welchen Bereichen stehen Sie gut da?

Patentanwalt: Wir sind sehr gut in der **prophylaktischen Beratung**, da wir den Markt exzellent kennen. Wir **verhandeln** äußerst effizient mit unseren asiatischen Partnern und haben dort viel gelernt. Unser Nachwuchs durchläuft regelmäßig **interkulturelle Trainings**. Im Moment bieten wir **Mandarin Sprachkurse** an. Wir gehen gut mit Mittelständlern um und **kennen ihren Bedarf**. Gegenüber Gegnern haben wir vor allem bei Europäischen Patentgerichten einen **guten Stand**. Verhandlungen verlieren wir gelegentlich, wenn es um **große Konflikte** geht. Wir müssen unsere **Taktik optimieren**.

***Kommentar:** Auf der Ebene „Verhalten, Tätigkeiten“ sieht der Patentanwalt **ressourcenintensive, allerdings bisweilen folgenlose Anstrengungen**. Er signalisiert auf dieser Ebene Ratlosigkeit: Was soll ich tun? Hier kann später ein **Training** bereits ansetzen.*

*Weitere **Tätigkeiten und Verhaltensweisen** jedes Kollegen werden ermittelt werden, die den Erfolg derzeit behindern und in Zukunft ermöglichen.*

5. Stufe: Umwelt / Umgebung

Coach: Wo findet das ganze statt? In welche Gebiete möchten Sie expandieren? Wo können wir Lieferanten treffen? Wer könnten Kooperationspartner sein? Wo sind Standorte betroffen?

Patentanwalt: „Im 100 km Radius der Stadt X gibt es nicht einen einzigen weiteren Patentanwalt, allerdings zwölf mittelständische Unternehmen, davon acht produzierend, also siedelte ich mich dort vor drei Jahren an mit meiner patentrechtlich ausgerichteten Kanzlei mit drei angestellten Kollegen.“

Kommentar: Der Patentanwalt hat auf der Ebene „Ort, begleitende Personen, Zeit“ eine **unternehmensstrategische Entscheidung getroffen**, die eine gute Erfolgsbasis darstellen kann, da sie bereits an obere Stufen (Rolle und Wert) gekoppelt zu sein scheint.
An dem Ort muss voraussichtlich nichts modifiziert werden.



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