

# WAS BEDEUTET EIGENTLICH "CHANGE" IN ANWALTSKANZLEIEN?

Wir werden oftmals gefragt, was mit "change" eigentlich gemeint ist, also "Veränderung", und was das für Kanzleien bedeutet!

Unsere Sichtweise ist: Veränderung ist, wenn hinterher etwas anders oder etwas anderes getan wird.

Das kann die Änderung des Gewinnverteilungsmodus sein.

Oder die Einführung einer besseren Entscheidungsstruktur.

Oder die Etablierung von funktionierenden Praxisgruppen.

Oder die Refokussierung der Partnerschaft auf eine gemeinsame Strategie.

Oder... Oder...

Veränderung ist auch in Kanzleien ein Lernprozess. Das bedeutet, dass das Unbekannte erst erobert werden will. Das heißt sich zu öffnen für Neues. Erfolgreiche Veränderung gelingt also nur, wenn bei allen Partnern Lernbereitschaft vorhanden ist, die Lernbereitschaft auch eingesetzt wird, und das Lernen dann in ein neues Verhalten übersetzt wird. All das ist nicht selbstverständlich. Gute Veränderungsprozesse zeichnet sich dadurch aus, dass sie die Neugier wecken, Lernbereitschaft hervorrufen, das Lernen ermöglichen es, was immer auf Freiwilligkeit beruht, und schließlich ermöglichen, dass das Lernen in ein neues Verhalten umgesetzt wird. Erfolgreiche Veränderung kann man also nur bedeuten, dass anders als vorher gehandelt wird. Das trifft sowohl für Individuen als auch für Organisationen zu.

Das Ziel muss immer sein: eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit, was oftmals mit verbesserten Gewinnchancen zu tun hat, aber auch Umgang, Kultur, Akzeptanz von Führung etc. können wichtige Ziele sein. Immer geht es dabei darum, die Chancen und Risiken abzuwägen, mit Fokus auf die Chancen.

Gerade Partnerschaften von Rechtsanwälten, Patentanwälten oder Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern tun sich darin schwer. Sie schauen vor allem nach innen, sichern ihre "Komfortzone" ab, möchten sich nicht von den Mit-Partnern "beurteilen" lassen, und wollen doch Veränderungen. Sie spüren den Wind des Wettbewerbes jeden Tag, aber diesen für Veränderungen der Kanzlei zu nutzen, fällt ihnen oftmals schwer. Je größer die Kanzlei, umso aussichtslos erscheint das Unterfangen. Aber nur wenn man Betroffene zu Beteiligten macht, gelingt die Veränderung nachhaltig.

Aber alle Organisationen, genauso wie Kanzleien, müssen ihre erlernten Routinen ändern, also die Sicherheit des Bekannten gegen die Unsicherheit des NEUEN eintauschen. Das geht nur, wenn es einen sicheren Raum dafür gibt, und wenn die Schlüsselstellen des Lernprozesses bekannt und alle Betroffenen in die Lösung eingebunden werden. Den Prozess so zu organisieren, dass dies möglich wird, ist unsere Kernleistung in der Beratung. Dabei kennen wir uns wie sonst niemand im Markt mit Partnerschaften jeder Größe aus, und haben sowohl die Moderationskompetenz als auch das fachliche Verständnis vom Kanzleienmarkt und den Anforderungen des Wettbewerbs.