

# Checkliste: Zehn gute Fragen zur Beraterauswahl

## Zehn gute Fragen zur Beraterauswahl

Im Rahmen der Auftragsklärung entscheiden Sie sich für einen Berater. Sie sollten diese Entscheidung sorgfältig treffen, denn bei größeren Projekten wird er Sie länger begleiten. Folgende Fragen im Erstgespräch können Ihnen bei der Entscheidungsfindung helfen.

### **Frage 1:**

#### **Welche fachlichen und persönlichen Kompetenzen qualifizieren Sie für die Begleitung von Change Projekten?**

Stellen Sie diese Frage zu Beginn. Allerdings nur, wenn Sie nicht schon in der Vorauswahl ausreichend beantwortet wurde.

### **Frage 2:**

#### **Woran kann ich erkennen, dass sich für mich die Zusammenarbeit mit Ihnen lohnt?**

Mit dieser Frage finden Sie heraus, ob der Berater in der Lage ist, Ihnen klare Erfolgskriterien und für Sie nachvollziehbare Nutzenargumente nennen kann.

#### **Alternativ: Was würde es für mich bedeuten, wenn ich mich nicht von Ihnen beraten und begleiten lassen würde?**

Hierbei handelt es sich prinzipiell um die gleiche aber etwas provokanter gestellte Frage, die auf den „entgangenen“ Nutzen zielt.

### **Frage 3:**

#### **Was ist Ihnen in unserer Zusammenarbeit wichtig?**

Mit dieser Frage erhalten Sie Informationen über die Werte und Überzeugungen des Beraters. Sie können prüfen, ob der Berater anschlussfähig an Ihr Wertesystem ist. Abweichungen sind dabei nicht unbedingt ein Ausschlusskriterium, sie sollten allerdings auch nicht zu groß sein. Was Sie nicht brauchen, wäre ein JA-Sager, der nach der Maxime arbeitet: „Wessen Brot ich esse, dessen Lied ich singe!“ Und auch nicht den Guru, der bei Ihnen alles auf den Kopf stellen möchte.

### **Frage 4:**

#### **Unter welchen Umständen würde für Sie keine Zusammenarbeit zustandekommen?**

Hierbei handelt es sich prinzipiell um die gleiche Frage. Aber Sie finden damit zusätzlich heraus, ob es Bedingungen gibt unter denen der Berater bereit wäre, auch auf den Auftrag zu verzichten. Sie sollten den Eindruck gewinnen, dass es für den Berater Grenzen gibt für eine Zusammenarbeit. Ansonsten wird er unzureichend in der Lage sein Ihnen auch „unangenehme“ Botschaften offen mitzuteilen. Was Sie für echte Veränderungen brauchen ist eine „unabhängige Instanz“.

### **Frage 5:**

#### **Welche Rollen können Sie bei der Veränderung übernehmen?**

Mit dieser Frage finden Sie heraus, ob der Berater zwischen unterschiedlichen Rollen differenziert (Coach, Trainer, Moderator, Personalentwickler) und die Rollen in Bezug zu Ihrem Thema setzen kann. I.d.R. werden in einem Veränderungsprojekt unterschiedliche Rollen benötigt.

**Frage 6:**

**Was ist Ihr Berateransatz? Was sind Ihre theoretischen Grundlagen?**

Der Berater sollte Ihnen erläutern können, nach welchen Prinzipien und Grundsätzen er arbeitet. Vielleicht wird er Ihnen den Unterschied zwischen Fach- und Prozessberatung darstellen und deutlich machen, dass er nach systemisch-konstruktivistischen Prinzipien arbeitet. Was das konkret bedeutet, sollte er Ihnen an Beispielen verdeutlichen können. Handelt es sich um einen reinen Fachberater, sehen Sie von einer Zusammenarbeit ab. Der ist primär am Verkauf seiner Konzepte interessiert.

**Frage 7:**

**Wie verhalten Sie sich in konfliktären Situationen?**

Change Beratung ist mehr Prozess- denn Fachberatung. Sie sorgt für Impulse und Einsichten, so dass alle involvierten Personen das eigene Unternehmenssystem anders wahrnehmen und bewerten können, ohne das Einzelinteressen dominieren. Die Rolle des Change Beraters ist im Konfliktfall die eines neutralen Mediators. Er unterstützt die Entwicklung einer gemeinsamen Sicht bei allen Beteiligten. Natürlich orientiert auch er sich hierbei an dem übergeordneten Unternehmenszweck der Organisation. Das sollte er deutlich machen.

**Frage 8:**

**Wofür übernehmen Sie als Berater Verantwortung?**

Mit dieser Frage finden Sie heraus, ob der Berater bereit und in der Lage ist, auch für den Umsetzungsfortschritt Rechenschaft abzulegen und sich selbst immer wieder kritisch zu reflektieren. Wenn Veränderung gelingen soll, dann reicht ein Konzept auf einer Hochglanz-Powerpoint-Präsentation nicht aus. Sie benötigen jemanden, der die Umsetzung begleitet, immer wieder die Finger in die Wunde legt und auch bereit ist, sich selbst zu korrigieren. Seien Sie skeptisch, wenn er Ihnen konkrete messbare Erfolgskennzahlen und ein Patentrezept vorschlägt. Er sollte Ihnen jedoch Kriterien nennen können, an denen der Fortschritt für sie „fühlbar“ wird (z.B. durch konkrete und beobachtbare neue Verhaltensweisen).

**Frage 9:**

**Mit welchen Methoden arbeiten Sie in der Beratung und Begleitung ganz konkret?**

Mit dieser Frage finden Sie heraus, inwieweit der Berater über ausreichend Methodenkompetenz verfügt und eine methodische Vorgehensweise schlüssig und präzise beschreiben sowie begründen kann. Stellen Sie diese Frage tendenziell am Ende des Gesprächs.

**Frage 10:**

**Welche Fragen kann ich Ihnen beantworten, damit Sie sich ein gutes Bild von mir und meinem Veränderungsthema machen können?**

Wenn Sie einen Profi vor sich haben, wird er sich über diese Frage freuen und Sie können sich auf viele überraschende Fragen freuen. Sie werden anhand der Fragen merken, wieviel Sie erwarten dürfen. Denn: Die richtigen Fragen zu stellen ist der erste Qualitätsnachweis für eine gute Change Begleitung. Und wenn Sie bei einigen Fragen schon in's Schwitzen kommen, dann ist das ein gutes Zeichen.

# Veränderung **EINFACH** machen



Damenweg 14  
49082 Osnabrück

Tel. 0049 541 99899601  
Mobil 00 171 9586718

[www.change-it-easy.de](http://www.change-it-easy.de)  
Mail: [info@change-it-easy.de](mailto:info@change-it-easy.de)