

## Checkliste zur Berater/innensuche

Die folgenden Fragen erleichtern Ihnen die zielgerichtete Auswahl und dienen zur Vorbereitung eines Erstkontakts mit den in Frage kommenden Berater/innen.

### 1. Welches Anliegen an eine Beratung habe ich?

|  |   |
|--|---|
| Angebots- / Konzeptentwicklung                   | Zu einem Leistungsauftrag, einer Geschäftsidee, zu einem Verfahren, für eine Dienstleistung, etc. ein entsprechendes Konzept und/oder Angebot entwickeln  |
| Fallbesprechung / Praxisberatung                 | Situationen von Klienten, Patienten oder sonstigen zu Betreuenden regelmässig unter professioneller Begleitung retrospektiv oder prospektiv besprechen  |
| Führung / Management                             | Konzeption und Umsetzung der Funktionen der Managementprozesse Planung, Organisation, Personaleinsatz, Führung und Kontrolle  |
| Genderfragen<br>(Geschlechterspezifische Arbeit) | Chancengleichheit für Frauen und Männer, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Prävention und Bearbeitung von Diskriminierung und sexueller Belästigung innerhalb von Organisationen bearbeiten   |
| Interkulturelle Fragen / Diversity               | Umgang mit kulturellen Eigenheiten und Unterschieden in lokalen und multinationalen Organisationen und Projekten  |
| Konfliktbearbeitung / Mobbing                    | Analyse und Bearbeitung von Konflikten unter organisationspezifischen Aspekten sowie Unterstützung von Personen oder Gruppen welche am Arbeitsplatz von schikaniert, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht werden |
| Laufbahnentwicklung / Karriere                   | Ueberprüfung, Entwicklung und Gestaltung der persönlichen Karriere, sowie Beratung bei Out- und Inplacement von Einzelpersonen und Gruppen  |
| Personalentwicklung                              | Konzepte und Massnahmen erarbeiten, welche die Anforderungen des Unternehmens an die Mitarbeitenden, Mitarbeitergruppen und Organisationseinheiten und deren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Motivation in Übereinstimmung bringt                           |
| Projektentwicklung                               | Zu einem bestimmten betrieblichen Vorhaben ein zeitliche befristete und auf das angestrebte   |

|  |   |
|--|---|
| Qualitätsentwicklung                                     | Ziel gerichtete Projektorganisation einrichten<br>Die Entwicklung und Impementierung von qualitätsrelevanten Strukturen, Prozessen und Ergebnissen in der Organisation                          |
| Schulung / Training                                      | Vermitteln und üben von Inhalten im Bereich der Führungs-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz (überfachliche Kompetenzen)   |
| Selbstmanagement<br>(Burnout, Rollengestaltung, Stress)  | Eigene Handlungen und Aktivitäten im Rahmen persönlicher Ziele, Ressourcen und Potenziale adäquat steuern   |
| Teamentwicklung / Teamtraining                           | Bearbeitung echter und konkreter Zusammenarbeitsthemen in Arbeits- und Projektgruppen (Teams) zur Lösung der aktuellen und/oder zukünftigen Probleme sowie zur Erreichung der gemeinsamen Ziele |
| Unternehmensentwicklung<br>(Strategie, Struktur, Kultur) | Ueberprüfen und entwickeln der Strategie, der Aufbauorganisation, der Prozesse und der Formen der Führung und Zusammenarbeit in Unternehmen / Abteilungen                                       |

2. Welche Ziele will ich mit der Beratung erreichen?
3. Was soll am Ende der Beratung anders und besser sein?
4. Wie viel darf die Beratung kosten?
5. Wie viel Zeit kann ich einsetzen?
6. Welche/s Beratungsformat/e könnte/n geeignet sein?

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Coaching                  | Beratung zu konkreten Fragestellungen aus der beruflichen Praxis mit Fokus auf die Person, deren Position, Rollen und Rollenhandeln  |
| Supervision               | Unterstützung von Einzelpersonen, Gruppen und Teams bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben, der Reflexion beruflichen Handelns und der Weiterentwicklung der fachlichen und psychosozialen Kompetenzen |
| Organisationsberatung /OE | Bündel von Beratungsinterventionen um Organisationen oder Teilbereiche von ihnen zu stabilisieren, zu verändern und auf die gesetzten Ziele hin nachhaltig zu entwickeln                                 |
| Moderation (v. Workshops) | Methode zur gemeinsamen Bearbeitung von Aufgaben und dem Treffen von Entscheidungen in Arbeits- und Projektgruppen   |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Mediation                     | Strukturiertes freiwilliges Verfahren zur konstruktiven Beilegung oder Vermeidung eines Konfliktes mit Unterstützung einer dritten unparteiischen Person (Mediator)                         |
| Projektmanagement/-begleitung | Verschiedene Formen der Beratung und Unterstützung bei Gesamtheit der Führungsaufgaben, -organisation, -techniken und -mitteln für die Abwicklung eines Projektes                           |
| Training / Weiterbildung      | Vermitteln und/oder handlungsorientiertes Einüben von fachlichen und methodischen Kompetenzen auf individueller Ebene für die reale berufliche Situation                                    |
| Outdoor-Training              | Erlebnisorientiertes Erlernen von sozialen Kompetenzen in der Gruppe / im Team i.d.R. zur Verbesserung des Team- und/oder Führungsverhalten ausserhalb des gewohnten betrieblichen Umfeldes |

7. Organisatorischer Rahmen: Wer ist dabei? Sitzungsdauer, Häufigkeit, Ort?
8. Welches sind die wichtigsten fachlichen Voraussetzungen bei der Auswahl der Beraterin, des Beraters?  
Branchenkenntnisse, Methodenkenntnisse, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung in der Beratung, eigene Führungserfahrung, Mitgliedschaft in einem Berufsverband, ...
9. Welche persönlichen Eigenschaften sind Ihnen beim Berater, der Beraterin wichtig?  
Geschlecht, Lebensalter, terminliche Verfügbarkeit, Auftreten, persönliche Sympathie, Bereitschaft auch unbequeme Fragen zu stellen, ...
10. Referenzen des Beraters, der Beraterin?
11. Erster Eindruck beim Erstkontakt?
12. Klärt er/sie die Kundenerwartung?
13. Offenlegen von möglichen Interessenskonflikten
14. Bietet er/sie einen schriftlichen Vertrag an?
15. Ist er/sie bereit, eine Offerte zu machen?