

BeraterInnen und TrainerInnen-Check¹

Das Auswahlgespräch

Beratung und Weiterbildung sind Dienstleistungen, die massgeblich von den beteiligten Personen abhängig sind. Es ist deshalb unbestritten, dass es das direkte Gespräch braucht, bevor es zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit kommen kann.

Eine gute Übereinstimmung zwischen dem Kunden mit seinem konkreten Bedarf und seiner spezifischen Unternehmenskultur UND der Fachperson (z.B. Berater, Trainerin, Coach) mit ihrem einzigartigen Profil ist eine der zentralen Bedingungen für gutes Gelingen.

Durch die kriteriengestützte Vorauswahl haben sich ein bis drei potenzielle Anbieter herauskristallisiert, die zu einem Gespräch eingeladen werden.

Der Gesprächseinstieg

Sie sollten zu Beginn des Gesprächs noch einmal einen kurzen Überblick über Art, Sinn, Ziel, Umfang und Dauer der fraglichen Massnahme geben.

Der Fakten-Check

Dieser Teil wird vermutlich die grösste Ähnlichkeit mit einem klassischen Bewerbungsgespräch haben. Ihr Gegenüber soll hier überwiegend Auskunft über sich und seine Qualifikationen, über seine bisherigen Erfahrungen sowie Referenzen geben. Somit erhalten Sie ein Bild über die Persönlichkeit, das Erfahrungspotential und auch über die Kommunikationsfähigkeit Ihrer zukünftigen Fachperson.

Allerdings: Je mehr der folgenden Aspekte Sie bereits bei Ihrer Recherche und beim telefonischen Erstkontakt klären konnten, desto kürzer kann dieser Teil des Gesprächs ausfallen.

- Wann und aus welchen Gründen hat sich ihr Gesprächspartner für den Beruf des Trainers, Beraters etc. entschieden?
- Welche Ausbildung hat er absolviert?
- Ist eine Ausbildung in beraterischen Kompetenzen vorhanden?
- Haben sich dabei eventuell Schwerpunkte (in bestimmten Branchen) gebildet?
- Wie bewertet der Berater selbst den Verlauf und den Erfolg von den durchgeführten Trainings?
- Wie bewerten Kunden die Ergebnisse Ihrer Tätigkeit, auch im Hinblick auf die Umsetzung der Trainingsinhalte und Ziele im Alltag?
- Besteht ein nachvollziehbarer Zusammenhang zwischen Aus- und Weiterbildungen, Berufserfahrung und angebotenen Dienstleistungen?

Der Horizont-Check: Versteht die Fachperson ihre Interessen?

Zunächst sollten Sie herausfinden, ob Ihr Gesprächspartner zur Kultur und zum Stil Ihrer Organisation passt. Ebenfalls ist es wichtig zu klären, ob Sie und Ihre Mitarbeiter eine gute Beziehung zum Anbieter aufbauen können.

- Machen Sie sich ein Bild vom Auftreten, vom Kommunikations- und Argumentationsstil des Anbieters.

¹ Für einen besseren Lesefluss wird nachstehend nur noch die geschlechtsneutrale oder die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist jeweils mitgemeint.

- Macht er auf Sie einen authentischen, stimmigen und überzeugenden Eindruck?
- Interessiert sich der Anbieter wirklich für die Situation im Unternehmen? Stellt er dazu von sich aus interessante Fragen? Oder versucht er eher, Ihre diesbezüglichen Angaben so umzudefinieren, dass sie zu seinen Lösungsangeboten passen?

Der Werte-Check: Passt die Fachperson zum Unternehmen?

Es geht darum herauszufinden, ob der Anbieter zu den alltäglich gelebten Werten und dem Selbst- und Menschenbild Ihrer Organisation passt.

- Welche Werte und Prinzipien legt die Fachperson Ihrer Arbeit zugrunde? Wie würde sie das für sie wichtigste Ziel ihrer Tätigkeit beschreiben?
- Passen Menschenbild und Persönlichkeit des Anbieters zur Unternehmenskultur und zum Projekt?
- Fragen Sie Ihren Gesprächspartner, wie ein Berufskollege ihn beschreiben würde.
- Wie definiert die Fachperson ihre Rolle und welche Erwartungen hat sie an die Kunden/Teilnehmenden?
- Unabdingbar ist echtes Einfühlungsvermögen. Eine Fachperson muss sich für die Menschen in ihren Kursen wirklich interessieren. Sie muss verstehen, wie Sie «ticken» und vor allem, wie sie am besten Fortschritte machen.

Der Kompetenz-Check: Das Sach- und Methodenwissen

Die Fachperson sollte schlüssig darlegen können, warum sie diese und jene Inhalte in ihren Trainings- oder Beratungseinheiten vermittelt, andere aber nicht. Und sie sollte klar darlegen, worin sie die Vorteile der gewählten Vermittlungsmethoden sieht.

- Welche Inhalte und Methoden auf seinem Themengebiet kennt der Anbieter und welche vermittelt er bevorzugt in den Kursen? Kann er die Auswahl knapp und überzeugend begründen?
- Fragen Sie im Verlauf des Gesprächs ruhig nach konkreten Quellen seines Wissens- und Methodenvorrats.
- Mit welchen Lernmethoden und didaktischen Ansätzen ist der Anbieter vertraut? Ist das Repertoire vielfältig oder eher eindimensional?
- Setzt der Anbieter gezielt Gruppenarbeit oder andere Formen praktischer Übungen ein?
- Welche Medien setzt die Fachperson ein, wie visualisiert sie zentrale Inhalte?
- Wie unterstützt die Fachperson den Transfer in die Praxis und die Nachhaltigkeit der Massnahme?

Der Kommunikations-Check: Auftritt und Glaubwürdigkeit

Die persönliche Ausstrahlung sowie die kommunikative und soziale Kompetenz einer Fachperson sind ebenfalls wichtige Punkte, die z.B. eine Beratung, ein Training oder ein Seminar erfolgreich machen.

- Hat der Anbieter eine angenehme Stimme und eine verständliche Aussprache?
- Passen Mimik und Gestik zu Stil und Inhalt der Rede? Machen sie einen ruhigen, selbstsicheren und klaren oder eher einen hektischen und verunsicherten Eindruck?
- Sucht Ihr Gesprächspartner regelmässig Blickkontakt mit Ihnen, oder weicht er aus?
- Kann er Sie für seine Themen und Ideen begeistern, oder beginnen Sie irgendwann, gelangweilt auf die Uhr zu schauen?

- Wenn Sie Fragen haben: Beantwortet der Anbieter sie vollständig, präzise und im Wesentlichen überzeugend oder weicht er aus?
- Wie würde der Gesprächspartner Widerstände im Teilnehmerkreis behandeln? Wie mit «schwierigen» Teilnehmern umgehen?
- Spricht der Anbieter von sich aus heikle Punkte an?

Wenn Sie Fragen zur Zusammenarbeit mit externen Fachpersonen haben, können Sie sich gerne an den Beratungspool wenden.

Wir helfen Ihnen gerne weiter.