

**Erschienen in der  
Consulting BILANZ Spezial  
BILANZ-Beilage**

**vom September 2002**

Andreas D. Baumann  
[andreas.baumann@cwglobe.com](mailto:andreas.baumann@cwglobe.com)

Andreas Schneeberger  
[andreas.schneeberger@cwglobe.com](mailto:andreas.schneeberger@cwglobe.com)

ConsultingWorld AG  
Bahnhofstrasse 30  
CH-6301 Zug  
Tel 0041 41 727 76 54  
Fax 0041 41 727 76 20  
[www.consultingworld.ch](http://www.consultingworld.ch)

*«Ich kann Ihnen ConsultingWorld aus persönlicher Erfahrung bestens weiterempfehlen» Jürg Hegi, GL SF-Chem*



- ◆ **Strategische Positionierung** – Den Kompass für die Zukunft stellen
- ◆ **Prozessoptimierung** – Wertsteigerungen realisieren und sichern
- ◆ **Führungsinstrumente** – Das Richtige und Wichtige, entscheidorientiert
- ◆ **Unternehmenskultur** – Höchstleistungsteams bilden und stärken

*ConsultingWorld* 

ConsultingWorld AG  
Bahnhofstrasse 30, 6301 Zug  
Telefon 041 727 76 54  
[info@cwglobe.com](mailto:info@cwglobe.com)  
[www.consultingworld.ch](http://www.consultingworld.ch)

Wie sich die Beraterakzeptanz steigern lässt

## BERATER UND BERATENE ALS TEAM

Die Mitarbeiter eines Unternehmens akzeptieren den Berater nicht? Tipps von Andreas D. Baumann und Andreas Schneeberger von der Consulting World, Zug.

### Tipp 1: Erfolgsgeheimnis Projektkultur

Externe Berater sind neue Elemente im Unternehmen. Achten Sie bei der Beraterauswahl auf eine gute Kulturverträglichkeit. Erleben und beurteilen Sie potenzielle Beraterteams im Vorfeld des Vertragsabschlusses hinsichtlich Team- und Kommunikationsfähigkeiten mit Ihren eigenen Leuten. Testen Sie das Beraterteam in einem gemeinsamen Workshop hinsichtlich «Chemie» und Performance. Ist der Berater zu dieser Vorleistung nicht bereit, verzichten Sie auf ihn, selbst wenn es in fachlicher Hinsicht nichts zu bemängeln gibt.

### Tipp 2: Frühe Mitarbeiter- einbindung

Der Nutzen aus Beratungsunterstützung ist oft erst lange nach Projektabschluss messbar. Die Berater sind oftmals nach der Konzeptphase nicht mehr im Hause. Daher ist der frühe Mitarbeitereinbezug essenziell für die erfolgreiche Umsetzung in der Linie. Erfolgreiche Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass Sie die Mitarbeiter frühzeitig einbinden und vom Anfang bis zum Ende des Projektes wirklich spürbar bleiben. Nur dann realisieren Ihre Mitarbeiter, dass Sie sich auch wirklich für Fortschritte interessieren.

### Tipp 3: Teambildung zwischen Mitarbei- tern und Beratern

Konkurrenzdenken kommt häufig vor, bindet sehr viel

Energie und gefährdet den Erfolg. Verhindern Sie als Verantwortlicher diesen klassischen Konkurrenzkampf durch gezielte Teambildung und Rollenklärung zu Beginn des Beratungsprojektes. Messen und beurteilen Sie den Berater an seinem aktiven Beitrag zur Teambildung. Wichtig: Sorgen Sie mit dem Berater dafür, dass das Team früh Einzelerfolge verbuchen kann. Das stärkt den Teamgeist.

### Tipp 4: Mitarbeiterentwicklung

Eine Beratungsunterstützung ist dann nachhaltig erfolgreich, wenn die eigenen Teammitglieder von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten profitieren. Isolieren Sie Mitarbeiter, die den Beratungserfolg willentlich gefährden.

### Tipp 5: Mitarbeiterinformation

Lassen Sie es niemals zu, dass der Berater Ihr «Sprachrohr» wird. Mitarbeiterinformation ist Chefsache. Dadurch zeigen Sie Ihren Mitarbeitern Wertschätzung und setzen neue Energien frei. Definieren Sie die Informations- und Kommunikationsregeln frühzeitig mit dem Berater, und überwachen Sie deren Einhaltung.



Andreas D. Baumann



Andreas Schneeberger