

Fragen für den ersten Termin

Alexander Meneikis, Mai 2004; nach Anregungen von Pütjer & Schnierda und Stefan Titscher

Wer sind die anwesenden Gesprächspartner, wer ist in welcher Funktion jetzt hier?

Wer genau wäre der Kunde der Beratung, evtl. ein anderer als der Auftraggeber?

Warum fragen Sie Controlling-Beratung gerade jetzt nach?

Warum benötigen Sie Beratung dafür?

Welches Know-how ist bereits im Unternehmen vorhanden für die Einführung von C.?

Worin zeigt sich Ihre Problematik? Seit wann?

Was passiert, wenn Sie nichts für Ihr Controlling tun?

Was läuft bei Ihnen bestens?

Wer leidet am meisten unter der gegenwärtigen Situation?

Welche Faktoren Ihres wirtschaftlichen Unternehmenserfolges können Sie beeinflussen, welche nicht? Wo können Sie manövrieren, wo nicht?

Was müssten Sie tun oder unterlassen, damit die Situation schlimmer wird?

Was genau soll für wen genau nach der Beratung anders sein?

Benötigt der Betrieb zur Einführung von C. ganz neue Strukturen, oder genügen ein paar Ergänzungen?

Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Beratung? Wann, wann zuletzt?

Unter welchen Bedingungen wäre die Beratung für Sie ein Erfolg?

Woran würden Sie merken, dass das Problem nicht mehr existiert?

Wie würden wir es gemeinsam schaffen, dass die Beratung scheitert?

Welchen Zeitrahmen stellen Sie sich vor für die Einführung von C.?

Können wir bereits jetzt grobe Meilensteine festlegen?

Wer hat für die relevanten Bereiche im Unternehmen Macht / Einfluss?
Wer hat welche Verantwortung?

Gibt es Regeln / Grundsätze / ein Orga-Handbuch, eine schriftlich fixierte Unternehmensphilosophie?

Gibt es eine Unternehmenskultur?

Gibt es Grundsätze oder Gewohnheiten für den Umgang mit Veränderung?

Wie geht das Unternehmen mit Unsicherheit um?

Was im Unternehmen darf nicht angetastet werden?

Wer profitiert vom Ist-Zustand?

Wer hat etwas gegen die Einführung von C. und warum?

Wer wird die Einführung von C. nicht mitmachen / blockieren?

Wie ist das generelle Verständnis von Führung im Unternehmen?

Wie würden Sie das Miteinander im Betrieb beschreiben, speziell im betreffenden Bereich?

Was macht das Arbeiten hier besonders?

Was zeichnet MitarbeiterInnen aus, die hier als besonders erfolgreich gelten?

Wo sehen Sie Ecken und Kanten oder Engpässe im Miteinander?

Zwischen wettbewerbsorientiert und kooperativ – wo würden Sie Ihren Betrieb ansiedeln – und wie zeigt sich das?

In welchem Verhältnis stehen individuelle- und Teamziele?

Wie sind die Entscheidungswege im Haus?

Was würde mir an Ihrer Führungstätigkeit besonders auffallen?

Wie gehen Sie im Zielsetzungsprozess vor?

Welchen Stellenwert haben für Sie Vorschläge der MitarbeiterInnen?

Wie binden Sie MA in Entscheidungen mit ein?

Welches Reporting verlangen Sie?

In welchem Verhältnis stehen bei Ihnen positives und kritisches Feedback?

Was müsste man tun, um Ihre weniger netten Seiten kennenzulernen, und wie sähe das aus?