

Der Unterschied zwischen Coaching, Mentoring und kollegialer Beratung

Maßnahmen der Persönlichkeitsentwicklung sind zum Beispiel Coaching, Mentoring oder die kollegiale Beratung. Worin unterscheiden sich diese Methoden und wann ist welche sinnvoll?

Klassische Gruppenverfahren oder Trainings sind naturgemäß mit Streuverlusten beim Praxistransfer verbunden. Dabei soll die individuelle Entwicklung von Mitarbeitern und Führungskräften eigentlich einen höheren Wirkungsgrad entfalten. Das Angebot an Methoden ist aber vielfältig und mit nicht unerheblichen Investitionen verbunden. Firmen sollten deshalb herausfinden, welches Vorgehen unter welchen Rahmenbedingungen das Passende ist. Die gängigsten Methoden sind Coaching, Mentoring und kollegiale Beratung. Häufig wird die kollegiale Beratung auch als Sparringpartner bezeichnet.

Coaching erweitert das Verhaltensrepertoire des Klienten

Coaching ist eine Beratungsform, die die Wahrnehmung und die persönlichen Verhaltensalternativen des Klienten erweitern soll. Ein guter Coach steuert den Beratungsprozess so, dass der Klient alte Muster kritisch überprüft, neue Strategien erprobt und in sein Verhalten integriert. Somit sind Freiwilligkeit und die Bereitschaft, eine bisher gepflegte Mentalität („So ist es“) abzulegen, wesentliche Voraussetzungen für ein erfolgreiches Coaching auf Seiten des Klienten.

Mentoring stellt Potenzialträgern bewährtes Wissen zur Verfügung

Mentoring beschreibt einen Beratungsprozess, in dem eine beruflich erfahrene Person einen noch nicht lange im Unternehmen arbeitenden Mentee – in der Regel Potenzialträger – gezielt begleitet. Ein guter Mentor stellt sein bewährtes Wissen zur Verfügung, erörtert mit seinem Mentee politisch-taktische Vorgehensweisen und öffnet ihm seine Netzwerke. Offenes Feedback und kritische Diskussion sind wesentliche Voraussetzungen für ein erfolgreiches Mentoring.

Kollegiale Beratung findet im Team statt

Kollegiale Beratung ist eine Form der Beratung im Team. In der Regel bearbeiten fünf bis acht Teilnehmer Praxisanliegen nach einer zeitlichen und inhaltlichen Gliederung. Jedes Gruppenmitglied (weiter auf nächster Seite)

Als Unternehmer gelassen und zufrieden. Motivation ist spürbar und begeistert.

Rainer Flamm | Mentor und Coach | Hanfäckerweg 29 | D-71069 Sindelfingen
M. +49 173 9544957 | mail@rainerflamm.de | <https://rainerflamm.de> | USt.-IDNr. DE145107088



stellt nacheinander sein Anliegen aus dem persönlichen Arbeitsalltag vor und erhält von allen Teammitgliedern Ideen, Lob und alternative Vorschläge für ein Vorgehen.

Eine weitere Version ist die Begleitung eines externen Sparringpartners mit Erfahrung und Praxisbezug.

Erfolgskritisch für eine erfolgreiche kollegiale Beratung ist eine Haltung, die auch alternative Lösungen zulässt. Es muss die Bereitschaft vorhanden sein, sich wohlwollend und konstruktiv mit jedem Anliegen zu befassen.

Coaching, Mentoring und kollegiale Beratung im Überblick

Beim Coaching, Mentoring und auch der kollegialen Beratung ist die Bereitschaft zur Selbstreflexion notwendig. Zeit und Arbeit, um neues Wissen anzunehmen und auch praktisch auszuprobieren, müssen eingeplant werden. Dafür ist die Erfolgsprognose hoch: Aus der Lernforschung ist bekannt, dass wir uns zwar 30 Prozent von dem, was wir hören und sehen, und bereits 80 Prozent von dem, was wir selbst sagen oder tun, merken können. Auf 100 Prozent steigt dieser Wert aber nur, wenn wir das Gelernte mit anderen Menschen strukturiert reflektieren.

Im Folgenden werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Coaching, Mentoring und kollegialer Beratung dargestellt:

„Coaching“

> Zielgruppe

In der Regel Führungskräfte und Projektmanager

> Berater

Externe oder interne Coaches als Prozess- und Lösungsberater

> Praxis vs. Theorie

Beschäftigung mit dem Praxisfeld des Klienten; teilweise unterstützt durch Theorie

> Beziehung

Hierarchiefrei, gleichberechtigt und neutral; gegeben bei externem Coach, bei internem notwendig

> Freiwilligkeit

Voraussetzung

> Dauer

Kurz- bis mittelfristig; in der Regel wenige Monate

> Kosten

Interne Kosten bzw. externes Beratungshonorar und zeitlicher Aufwand des Klienten
(weiter auf nächster Seite)

Als Unternehmer gelassen und zufrieden. Motivation ist spürbar und begeistert.

Rainer Flamm | Mentor und Coach | Hanfäckerweg 29 | D-71069 Sindelfingen
M. +49 173 9544957 | mail@rainerflamm.de | <https://rainerflamm.de> | USt.-IDNr. DE145107088



„Mentoring“

- > Zielgruppe
Neue beziehungsweise junge Mitarbeiter (Potenzialträger)
- > Berater
Interne Führungskräfte, die aus ihrer Erfahrung heraus beraten
- > Praxis vs. Theorie
Beschäftigung mit der Praxis in der Organisation des Mentees
- > Beziehung
Hierarchisch und auf die gemeinsame Zugehörigkeit zur Organisation bezogen
- > Freiwilligkeit
Wenn Mentor und Mentee die Beratung ablehnen können
- > Dauer
Langfristig angelegter Prozess der Förderung und Bindung an das Unternehmen
- > Kosten
Interne Kosten und Zeitaufwand von Mentor und Mentee

„Kollegiale Beratung“

- > Zielgruppe
Personen mit vergleichbarem beruflichem Erfahrungshintergrund und Wirkungsgrad
- > Berater
Kollegen in der Beratungsgruppe
- > Praxis vs. Theorie
Bearbeitung von Praxisanliegen der Teilnehmer
- > Beziehung
Hilfsbereit, gleichberechtigt und meist hierarchiefrei
- > Freiwilligkeit
Voraussetzung
- > Dauer
Mittel- bis langfristig
- > Kosten
Interne Kosten und Zeitaufwand der Teilnehmer; eventuell Honorar für Moderator

Abgrenzung von Coaching, Mentoring und kollegialer Beratung zur Therapie
Coaching, Mentoring und kollegiale Beratung haben gemeinsam, dass die Tiefe der bearbeiteten Themen nie in den Bereich der psychologischen Beratung beziehungsweise Therapie hineinreicht. Alle drei analysieren die Art und Weise der Aufgabenerfüllung sowie die Gestaltung der beruflichen Rolle der betreffenden Person(en) und unterstützen effektiv die Selbstmanagementfähigkeiten.

So wird Personal- und Führungskräfteentwicklung auch für gestandene Praktiker zu einem herausfordernden und positiven Erlebnis mit hohem Praxisbezug. Neue Erkenntnisse werden abgeleitet, alternatives Verhalten erprobt und systematisch in den Arbeitsalltag integriert.
Autor: Olaf Hinz

Mit besten Grüßen



Rainer Flamm

Als Unternehmer gelassen und zufrieden. Motivation ist spürbar und begeistert.

Rainer Flamm | Mentor und Coach | Hanfäckerweg 29 | D-71069 Sindelfingen
M. +49 173 9544957 | mail@rainerflamm.de | https://rainerflamm.de | USt.-IDNr. DE145107088

