

Kollegiale Beratung – Coaching ohne Coach

Kollegiale Beratung – auch Intervision genannt – ist eine Möglichkeit, Probleme des Berufsalltags in einer Gruppe Gleichrangiger zu reflektieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Eine externe Beratungsperson benötigt die kollegiale Beratungsgruppe dafür nicht. Einzig in der Startphase lässt sie sich von einem Profi in die Methode einführen.

In regelmässigen Sitzungen kommt eine Beratungsgruppe zusammen, in der die einzelnen Mitglieder sich wechselseitig beraten. Jeder profitiert dabei von der Erfahrung und der Kreativität der anderen. Die Beratung erfolgt gezielt und nach einem festen Ablauf. Die feste Struktur ermöglicht, dass zu jedem eingebrachten Fall in-nerter kurzer Zeit handfeste Ergebnisse zustande kommen.

Ein Fallbeispiel

Die Marketingleiterin Frau Muster trifft sich mit fünf anderen Führungskräften zur monatlichen Intervisionssitzung. Sie hat heute einen Fall, der ihr unter den Nägeln

merksame Zuhörerinnen. Die Kollegen führen untereinander das Beratungsgespräch. Sie sammeln einige Dutzend ungewöhnliche, überraschende und provozierende Möglichkeiten, um die Mitarbeitenden von Frau Muster herauszufordern, ihre Ideen im Team auf den Tisch zu bringen. Und Ideen gibt es bestimmt.

Die Moderatorin dieser Fallbesprechung schreibt auch gleich das Simultanprotokoll, das Frau Muster nachher mitnehmen darf. Viele Vorschläge klingen witzig und herausfordernd. Obwohl immer wieder gelacht wird, achten die Beratenen darauf, dass sich keine Albernheit ausbreitet. Die fünfzehn Minuten für die Be-

Olivier Inhelder
Organisationsberater BSO, arbeitet freiberuflich als Berater, Projektleiter und Trainer. Insbesondere engagiert er sich für die Anwendung von Kollegialer Beratung: Er unterstützt Unternehmen und Organisationen bei der Einführung und begleitet kollegiale Beratungsgruppen in der Startphase.
Kontakt: Tel. 061 683 32 05
inhelder@beratungspool.ch
www.kollegiale-beratung.ch



und kann die komplexe Situation strukturieren.

Über den konkreten Nutzen aus jeder einzelnen Fallbearbeitung hinaus entwickeln sich nach und nach eine (Führungs-) Kultur mit gemeinsamen Werten und eine Kultur der Zusammenarbeit. Zusätzlich fördert Intervision die Kommunikations- und Beratungskompetenz.

Kollegiale Beratung ist eine motivierende und wirksame (Weiterbildungs-) Massnahme zur Qualitätssicherung und -entwicklung. In manchen Berufsgruppen, beispielsweise bei Beratern des Berufsverbandes für Supervision und Organisationsberatung BSO, ist sie schon seit Jahren eine Selbstverständlichkeit.

Von der Idee zur selbständigen Gruppe

Für die kollegiale Beratungsgruppe ist es notwendig, dass die Teilnehmenden über bestimmte Kommunikations- und Beratungskompetenzen verfügen.

Die Starthilfe umfasst eine Reihe von Sitzungen zur kollegialen Beratung und findet im Beisein einer professionellen Beratungsperson statt.

Sobald die Gruppe mit den Abläufen vertraut ist und über ein Repertoire an geeigneten Beratungstools verfügt, kann sie eigenständig kollegiale Beratungen durchführen. Die Teilnehmenden können und müssen nun selbst die Verantwortung für den Beratungsprozess übernehmen.

Weil die Gruppe nach der Startphase ohne Beisein eines «Profis» arbeitet, bietet sich Intervision als kostengünstige Alternative zu Coaching und Supervision im Profit- wie im Non-Profit-Bereich, für grössere Betriebe wie für Einpersonen-Unternehmen an.

Und nun? Tun Sie den ersten Schritt. Gründen Sie mit Ihren Kollegen zusammen eine kollegiale Beratungsgruppe oder schliessen Sie sich einer bestehenden Gruppe an. Und ermöglichen Sie auch Ihren Mitarbeitenden, dasselbe zu tun.

Olivier Inhelder



PhotoDisc/Hz

In der kollegialen Beratung erhalten Führungskräfte Unterstützung durch die Kollegen anstatt durch externe Berater.

brennt. Nach der Einstiegsrunde ist Frau Muster als Erste dran. Kurz berichtet sie der Gruppe, dass in ihrer Abteilung das Alltagsgeschäft routiniert und professionell laufe. Allerdings erlebe sie das Team wenig innovativ. Nach einigen vertiefenden Fragen aus der Runde formuliert Frau Muster ihre Schlüsselfrage: «Wie kann ich in meiner Abteilung ein innovationsförderndes Klima schaffen?»

Die Gruppe einigt sich, nach der Methode «Überraschungen erfinden» zu beraten. Frau Muster setzt sich etwas abseits, denn in dieser Phase ist sie nur auf-

ratungsphase sind im Nu um. Danach nimmt Frau Muster zu einigen Ideen Stellung. Sie nennt diejenigen Vorschläge, die ihr spontan gefallen, und sagt, was sie konkret zu tun gedenkt. In der nächsten Sitzung wird sie der Gruppe rückmelden, wie sich ihr «Fall» weiterentwickelt hat.

Der Nutzen kollegialer Beratung

Die Bearbeitung eines Problems in der kollegialen Beratungsgruppe gewährt Führungskräften Unterstützung durch die Kollegen. Die Gruppe gibt Anregungen und Tipps, erweitert die Sicht des Kollegen