

Betriebliche*r Mentor*in -

Wegbegleiter*in in der beruflichen Weiterentwicklung

In diesem Artikel wird aus Gründen der Lesbarkeit und des Schreibflusses vorwiegend die männliche Form verwendet. Wir möchten darauf hinweisen, dass diese sprachliche Wahl nicht als Ausschluss oder Benachteiligung anderer Geschlechter zu verstehen ist. Vielmehr spiegelt sie den Versuch wider, den Text leicht verständlich zu halten. Wir respektieren die Bedeutung von geschlechtergerechter Sprache und erkennen die Vielfalt der Geschlechteridentitäten an.

Praxis Brücke AG
September 2023

Ein Betrieblicher Mentor ist mehr als ein «nur erfahrener Mitarbeiter» - er ist eine Vertrauensperson und Wegbegleiter. Er teilt seine Expertisen und Erfahrungen um die Weiterentwicklung der Mitarbeiter zu fördern – beruflich und persönlich.

Der Beruf «Betrieblicher Mentor» ist ein noch relativ junges Berufsbild, wird aber in der heutigen Geschäftswelt eine immer grössere Rolle spielen. 2014 hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) den Berufstitel: «Betrieblicher Mentor/Betriebliche Mentorin mit eidg. Fachausweis» anerkannt. (Weitere Informationen/Artikel finden Sie auf der letzten Seite.) Die Prüfung wird unter Aufsicht des SFBI durchgeführt.

In unserem Artikel wollen wir genauer auf das Berufsbild «Betrieblicher Mentor» eingehen und welche Vorteile er für Einzelpersonen, als auch für Unternehmen mit sich bringt.

Der Betriebliche Mentor in der Rolle als Coach

Führung und Entwicklung im Einklang

Das Betriebliche Mentoring hat sich in den letzten Jahren zu einer unverzichtbaren Komponente erfolgreicher Unternehmenskulturen entwickelt. In seiner Rolle als Coach übernimmt der Betrieblicher Mentor eine zentrale Rolle in der Führung und der Entwicklung von Mitarbeitenden.

Die Bedeutung des Betrieblichen Mentors als Coach

Der Betriebliche Mentor agiert nicht nur als Wissensvermittler, sondern auch als Unterstützer, Förderer und Inspirator. Die Rolle des Coaches innerhalb der Mentorenschaft geht jedoch über das reine Vermitteln von Fachkenntnissen hinaus. Ein Coach stellt gezielte Fragen, hört aktiv zu und ermutigt zur Selbstreflexion. Dies ermöglicht es den Kunden, ihre eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und gezielt an ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu arbeiten.

Erfolgreiches Mentorat mit Topfähigkeiten eines Coaches

Der betriebliche Mentor übernimmt eine bedeutende Rolle im Unternehmen, welche weit über den einfachen Wissenstransfer hinausgeht. Nachfolgend einige Prinzipien, welche die Entwicklung des Kunden unterstützen.

Empathisches Zuhören - eine der mächtigen Eigenschaften eines Mentors ist empathisches Zuhören. Er ermutigt über Gedanken und Herausforderungen zu sprechen, ohne zu verurteilen. Er zeigt Verständnis und Gefühle, um eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen.

Offene Fragen stellen - welche zur Selbstreflexion anregen. Fragen wie «Was sind Ihre beruflichen Ziele?» oder «Welche Schritte könnten Sie unternehmen, um diese Herausforderung anzugehen?» helfen den Kunden eigene Antworten zu finden und ihre Ziele klarer zu definieren.

Zielsetzung und Planung - der Mentor unterstützt dabei, klare und berufliche Ziele zu setzen und einen Aktionsplan zu erstellen. Der Aktionsplan enthält konkrete Schritte zur Zielerreichung. Während dieser Phase begleitet der Mentor als Unterstützer und Berater.

Konstruktives Feedback - ist ein wertvolles Instrument für die persönliche Weiterentwicklung. Ein Mentor nutzt Beobachtungen und Fak-

ten, um so die Stärken zu erkennen und an weiteren Entwicklungsbereichen zu arbeiten.

Förderung der Selbstreflexion - um persönliches Wachstum zu steigern und kontinuierliches Lernen zu fördern. Kunden sollten regelmässig über ihre Erfahrungen, Erfolge und Lernchancen nachdenken.

Ressourcenbereitstellung - Fachwissen teilen und Ressourcen anbieten, die den Kunden bei der beruflichen Entwicklung unterstützen. Dies könnte Bücher, Online-Kurse, Workshop's oder auch Netzwerkverbindungen umfassen.

Geduld und Ausdauer - Berufliche Entwicklung braucht Zeit. Eine kontinuierliche, geduldige Begleitung zeichnet einen guten Mentor aus, auch bei Rückschlägen oder Herausforderungen.

Erfolge - feiern, egal wie klein diese auch sein mögen. Dies motiviert und stärkt die Kunden auf ihrem Weg und erinnert sie daran, welche Fortschritte sie bereits erzielen konnten.

Die Rolle des Betrieblichen Mentors als Coach hat einen direkten Einfluss auf die berufliche Entwicklung. Durch empathisches Zuhören, gezielte Fragen, Zielsetzung, konstruktives Feedback und die Förderung der Selbstreflexion wird eine vertrauensvolle Beziehung aufgebaut und die Kunden dabei unterstützt, ihr volles Potenzial zu entfalten. Das Engagement des Mentors trägt nicht nur zur individuellen Entwicklung bei, sondern stärkt auch die Unternehmenskultur und den gemeinsamen Erfolg.

Der Betriebliche Mentor in der Rolle als Trainer und Mentor

Wissen vermitteln und Fähigkeiten stärken

Als Trainer teilt der Betriebliche Mentor sein Fachwissen und seine Expertise mit seinen Kunden. Dies geht weit über das Vermitteln von Informationen hinaus.

Ein Trainer hilft dabei praktische Fähigkeiten zu erwerben und diese im beruflichen Kontext anzuwenden. Diese Fähigkeiten können von technischen Fertigkeiten bis hin zu Soft Skills reichen.

Effektive Methoden als Mentor und Trainer

Klare Zielsetzung – durch eine klare Definition der Lernziele. Was soll am Ende des Trainings erreicht werden? Dies hilft, den Fokus zu behalten und den Erfolg zu messen.

Interaktive Schulungsmethoden – praktische Übungen, Fallstudien oder Diskussionen, ermöglichen das Gelernte anzuwenden und in den eigenen Kontext zu integrieren.

Individuelle Anpassung – jeder Kunde hat unterschiedliche Vorkenntnisse und Bedürfnisse. Durch Anpassung der Trainingsmethoden an die individuellen Unterschiede sind beste Lernerlebnisse gewährleistet.

Feedback-Kultur – integrierte Feedback-Schleifen, konstruktives Feedback, welches auf Stärken und Verbesserungspotenzial eingeht.

Anwendung im realen Kontext – wie kann das Gelernte im realen Umfeld eingesetzt werden? Wie können die erworbenen Fähigkeiten in die täglichen Aufgaben integriert werden?

Kontinuierliches Lernen – Unterstützung, ihre Fähigkeiten kontinuierlich auszubauen und sich neue Herausforderungen zu stellen und anzupassen.

Vorteile für Mitarbeitende und Unternehmen

Vorteile für Mitarbeitende

Wissensvermittlung – Fachwissen an andere Generationen weitergeben, um den Wissenstransfer im Unternehmen zu unterstützen.

Steigerung der Leistung – durch das Erlernen neuer Fähigkeiten können Kunden ihre Leistung verbessern, was sich positiv auf die Karriereentwicklung auswirkt.

Selbstvertrauen – Befähigung der Kunden neue Fertigkeiten zu erlernen und beherrschen, um das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit zu stärken.

Kultur des Lernens – das Engagement für das Wachstum des Kunden fördert eine Kultur des Lernens und der Entwicklung im gesamten Unternehmensbereich, eine andere Unternehmenskultur entsteht.

Die Rolle des Betrieblichen Mentors als Trainer ist von unschätzbarem Wert für die Entwicklung von Mitarbeitenden und die Stärkung der Unternehmenskultur.

Durch klare Zielsetzungen, interaktive Methoden, individuelle Anpassung und die Förderung kontinuierlichen Lernens kann ein Trainer-Mentor die berufliche Entwicklung der Kunden nachhaltig beeinflussen. Die Expertise und Hingabe tragen nicht nur zur individuellen Entwicklung bei, sondern haben auch einen positiven Einfluss auf den Erfolg des gesamten Unternehmens.

Vorteile für das Unternehmen

Erfolg durch gezielte Unterstützung – die Einführung von Betrieblichen Mentoren hat sich zu einer strategischen Investition entwickelt, die Unternehmen in vielfacher Hinsicht bereichert. Die Rolle eines Betrieblichen Mentors bringt eine Reihe von Vorteilen mit sich, die das gesamte Geschäftsumfeld positiv beeinflussen. Nachfolgend einige Vorteile, die ein Betrieblicher Mentor für ein Unternehmen mit sich bringt.

Wissensübertragung und Kompetenzentwicklung – Betriebliche Mentoren sind oft erfahrene Fachkräfte, die wertvolles Wissen und Fachkenntnisse besitzen. Durch die gezielte Übertragung dieses Wissens auf jüngere Mitarbeiter oder Kollegen wird nicht nur der Wissensaustausch gefördert, sondern auch die Kompetenzentwicklung im Unternehmen vorangetrieben.

Beschleunigte Karriereentwicklung – Kunden, die von erfahrenen Mentoren begleitet werden, erleben oft eine beschleunigte Karriereentwicklung. Die individuelle Unterstützung und Anleitung ermöglichen es, Stärken zu nutzen, Herausforderungen zu meistern und sich beruflich schneller weiterzuentwickeln.

Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit – die Einführung eines Betrieblichen Mentorenprogramms signalisiert den Mitarbeitern, dass das Unternehmen in ihre berufliche Entwicklung investiert. Dies steigert die Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit, da die Mitarbeitenden sich wertgeschätzt fühlen und die Chance erhalten, sich kontinuierlich zu verbessern.

Förderung einer Lernkultur – Betriebliche Mentoren fördern eine Kultur des Lernens und des Wissensaustausches im Unternehmen. Dies schafft eine Umgebung, in der kontinuierliche Weiterentwicklung und der Erwerb neuer Fähigkeiten gefördert werden.

Wachstumsförderung und Talententwicklung – ein Betrieblicher Mentor kann einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung des zukünftigen Führungspersonals leisten.

Durch gezielte Förderung und Begleitung werden potenzielle Führungskräfte identifiziert und auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet.

Wissenstransfer und Kontinuität - die ältere Generation von Mitarbeitern kann wertvolles Wissen und Erfahrungen besitzen, das sie an die jüngere Generation weitergeben können. Betriebliche Mentoren tragen dazu bei, dass dieses Wissen erhalten bleibt und von neuen Mitarbeitern genutzt werden kann.

Wissenswertes über die Ausbildung zum Betrieblichen Mentor

Die Ausbildung zum Betrieblichen Mentor erfolgt in zwei Modulen.

Gestartet wird mit Modul 1, dem Grundlagen-seminar. Modul 1 ist Grundvoraussetzung und ermöglicht den fundierten und professionellen Einstieg. Der Abschluss erfolgt mit dem «Schulzertifikat in Coaching, Supervision & Beratung» und umfasst 80 Lektionen.

Lerninhalte Modul 1:

- Beratungs-/Supervisions-/Coaching-/Mentoringablauf aus der „systemischen Kurzzeitberatung“
- Live Coaching in der Klasse
- Entwicklungspsychologie - Grundlagen
- Selbstreflexion und eigene Entwicklungsprozesse
- Zielerreichungstechniken - übergeordnete Ziele und Persönlichkeitsentwicklung
- Basisneurologie - wie Verhalten zustande kommt und wie es verändert werden kann
- Konstruktivismus - Einführung & Modelle
- Kommunikation - Grundmodelle
- Neurolinguistisches Programmieren - Grundlagen und Techniken
- Mentaltraining - Grundlagen und Entspannungstechniken

Modul 2 – der Vordiplomlehrgang, incl. Prüfungsvorbereitung für den Betrieblichen Mentor startet im Anschluss an Modul 1. Schon während der Ausbildung beraten Sie Menschen in beruflichen und/oder privaten Fragestellungen.

Ziel dabei ist es, Entwicklungen zu ermöglichen und Veränderungen zu bewirken. Modul 2 umfasst 232 Lektionen, aufgeteilt auf 2,5 Semester.

Lerninhalte Modul 2:

- Psychosoziale Beratungs- und Coachingformate für den organisationsinternen oder privaten Gebrauch
- Themenfelder in der prozessorientierten Beratung
- Einzelberatungen
- Verschiedene verfahren der Hypthesenbildung
- Supervision / Intervention
- Gruppen- und Teamprozesse analysieren und situationsgerecht darauf eingehen
- Rollenverständnis und Kontextherstellung in Organisationen oder im privaten Umfeld
- Führungspsychologie und Umgang mit Macht
- Methodenkoffer eines internen Beraters
- Professionelle Menschenbilder
- Transaktionsanalytische Techniken
- Thematische Vordiplomarbeit
- Kolloquien

Weitere Informationen zum Betrieblichen Mentor:

Informationen zum Berufsbild, Prüfungen, Subjektfinanzierung:

www.bp-mentor.ch

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation:

<https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/show/94347>

Fachartikel NZZ, Coaching - wie wirkt es und warum?

<https://jobs.nzz.ch/ratgeber/artikel/1002/coaching-wie-wirkt-es-und-warum>

Sie haben weitere Fragen zu Ausbildung? Gerne beraten wir Sie.

Wir freuen uns auf Sie!

Praxis Brücke AG
Jagdgasse 1
4310 Rheinfelden



061 831 10 10
ausbildung@praxis-bruecke.ch
www.praxis-bruecke.ch

