

Die nächste Generation betrieblicher Mentorinnen und Mentoren

Das war ein Anlass mit Signalwirkung: An der Diplomfeier für die Betrieblichen Mentorinnen und Mentoren konnten 18 Absolventinnen und Absolventen der Lernwerkstatt Olten (LWO) ihren erfolgreichen Abschluss feiern. Ein Resultat, das nicht nur die individuelle Leistung der Teilnehmenden widerspiegelt, sondern auch die konsequente Qualitätsorientierung der Institution unterstreicht. Und eine Absolventin hat sogar das beste Resultat schweizweit erreicht.

Die Anforderungen an Führung und Zusammenarbeit in Organisationen haben sich in den letzten Jahren fundamental verändert. Klassische Hierarchien werden zunehmend durch vernetzte Strukturen ersetzt, Entscheidungsprozesse verlaufen dynamischer, und die Erwartungen an Führungskräfte auf jeder Ebene gehen weit über fachliche Kompetenz hinaus. Die Arbeitswelt verlangt heute zudem mehr als Fachwissen. Organisationen stehen oft unter Veränderungsdruck, Entscheidungswege werden komplexer und situativer. In diesem Umfeld gewinnen Rollen an Bedeutung, die Entwicklung ermöglichen, Orientierung geben und Menschen gezielt begleiten. Und da nimmt zunehmend das Betriebliche Mentoring eine Schlüsselposition ein. Und hiermit auch die Fachpersonen – die Betrieblichen Mentorinnen und Mentoren mit eidgenössischem Fachausweis.



An der Diplomfeier für die Betrieblichen Mentorinnen und Mentoren konnten 18 Absolventinnen und Absolventen der Lernwerkstatt Olten (LWO) ihren erfolgreichen Abschluss feiern.

thodisch fundiert, praxisnah und mit einem klaren Anspruch an Transfer und Anwendung ausgerichtet war. «Betriebliche Mentorinnen und Mentoren müssen heute in der Lage sein, situativ zwischen verschiedenen professionellen Rollen zu wechseln», sagt Diana Binder Wettstein, Co-CEO der Lernwerkstatt Olten und Leiterin des Bereichs Coaching und Beratung. «Als Coach fördern sie Selbstreflexion und Eigenverantwortung, als Beraterinnen und Berater bringen sie gezielt Expertise ein – und als Trainer vermitteln sie konkrete Handlungssicherheit.»

gangs von Natasa Djokovic. Ihre Motivation für die Ausbildung entstand aus konkreten Praxiserfahrungen: «Ich durfte bereits Gespräche führen, Menschen begleiten und Standortgespräche durchführen. Gleichzeitig habe ich gemerkt, dass mir die methodische Klarheit fehlt – insbesondere in der Abgrenzung zwischen Coaching, Beratung und Training.» Genau diese Klarheit habe sie sich in der Ausbildung erarbeitet.

Heute beschreibt sie ihren grössten Entwicklungsschritt so: «Ich weiss, wann ich unterstützen soll – und wann es wichtiger ist, Raum zu lassen, damit die andere Person ihre eigene Lösung entwickeln kann.» Diese Fähigkeit zur bewussten Zurückhaltung ist zentral für wirksames Mentoring. «Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten, bedeutet für mich, ihnen Raum zu geben, ihre eigenen Lösungen zu finden und daran zu wachsen», sagt Djokovic.

Ihr herausragendes Prüfungsergebnis führt sie nicht zuletzt auf die Struktur der Ausbildung zurück. «Die Inhalte waren sehr praxisnah. Ich konnte vieles direkt im Alltag anwenden und reflektieren. Gleichzeitig war die Unterstützung durch die Kursleitenden und der Austausch in der Gruppe enorm wertvoll.» Entscheidend sei folgende Kombination gewesen: gefördert und gleichzeitig professionell begleitet zu werden.

Lehrgang optimiert auf die Anforderungen der eidgenössischen Berufsprüfung

Die Lernwerkstatt Olten baut diesen Ansatz konsequent weiter aus. Der Lehrgang wurde jüngst gezielt optimiert und wird ab Herbst 2026 noch stärker auf die Anforderungen der eidgenössischen Berufsprüfung ausgerichtet. «Wir wollen die Teilnehmenden nicht nur fachlich entwickeln, sondern sie auch gezielt auf die Prüfungssituation vorbereiten», erklärt Binder

Ein zentrales Element dabei ist die individuelle Begleitung: Teilnehmende erhalten zusätzliche, persönlich buchbare Coachingstunden bei erfahrenen Kursleitenden. Ziel ist es, Sicherheit im eigenen Handeln zu entwickeln – auch in anspruchsvollen und längerfristigen Prozessen. «Selbst wenn jemand die Prüfung nicht absolvieren möchte, erhöht diese Vertiefung den Praxistransfer deutlich», so Binder Wettstein.

Strukturell bleibt der Lehrgang flexibel aufgebaut: Er besteht aus zwei Teilen, die innerhalb von zwei Jahren oder über einen längeren Zeitraum hinweg absolviert werden können. Für Interessierte mit entsprechenden Vorkenntnissen besteht zudem die Möglichkeit, über ein «Sur dossier»-Verfahren direkt in den zweiten Teil einzusteigen.

lwo.ch/mentor

JoW



Freude herrscht: Jahresbeste Natasa Djokovic (links) mit LWO Co-CEO Diana Binder Wettstein.

An der Frühjahrs-Diplomfeier 2026 durften 18 Absolventinnen und Absolventen der Lernwerkstatt Olten ihren erfolgreichen Abschluss entgegennehmen. Auch Natasa Djokovic. Sie erzielte sogar das beste Prüfungsergebnis der gesamten Schweiz. Für die Lernwerkstatt ist das kein isolierter Erfolg, sondern Ausdruck einer klaren Linie, denn bereits zum dritten Mal in Folge stellt die LWO die schweizweit beste Absolventin.

Fundiert, praxisnah – mit Anspruch an Transfer und Anwendung

Das Resultat war nur deshalb möglich, weil die Ausbildung me-

Methodische Klarheit bei Coaching, Beratung und Training

Dass dieses Konzept funktioniert, zeigt sich am Beispiel des Werde-

Betriebl. Mentor/in mit eidg. Fachausweis Dipl. systemischer Coach LWO

Begleitung von Menschen in herausfordernden beruflichen Situationen. Förderung von Reflexion, Entwicklung und Handlungskompetenz – praxisnah, prozessorientiert und mit einem feinen Gespür für den organisationalen Kontext.

Teil 2

Modul 4: Prüfungssimulation Betriebl. Mentor/in

Training des Prüfungselements «Live-Begleitung».
2 Tage

Modul 3: Zertifikat «Prüfungsvorbereitung»

Prüfungsvorbereitung mit Fokus auf thematische Arbeit, Rollen und Haltung, wirksame Interventionen und praxisnahes Training durch Live-Begleitungen und Intervention.
4 Tage und 1 Halbtage

Modul 2: Zertifikat «Reflexion des persönlichen Entwicklungsprozesses und der Coachinghaltung»

Reflexion des persönlichen Entwicklungsprozesses im professionellen Setting und als Privatperson.
11 Halbtage

Modul 1: Zertifikat «Systemisch-lösungsfokussiertes Coaching»

Ziel- und lösungsorientiertes Coaching von Einzelpersonen, arbeitsplatzbezogen mit systemischer Fragetechnik.
3 Tage

Teil 1

Zertifikat «Ressourcenorientiertes Coaching»

Einstieg und erste Erfahrungen als Coach, Basistheorien, Entwicklung einer konstruktivistisch-systemischen Grundhaltung
12 Tage

12-tägiger Coaching-Lehrgang