

Tipps & Tools für Trainer und Coaches

Führungskraft als Coach und Mentor

Führungsarbeit und betriebliche Aus- und Weiterbildung befinden sich in einem nachhaltigen Wandel. Es gilt, Unternehmen und Mitarbeitende für die Zukunft fit zu machen. Betriebliches Mentoring kann hier einen grossen Beitrag leisten.

Die Digitalisierung prägt die Arbeitswelt. Neue Anforderungen und Jobprofile entstehen. Im Qualifizierungsprozess der Mitarbeitenden hat sich damit auch die Rolle der Führungskraft verändert. Sie werden zunehmend zu Beratern, Coaches und Trainern bei Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen.

Gezielte Weiterbildung und rascher Nutzen

Vorbei sind die Zeiten, als sich Mitarbeitende anhand einer Hochglanzbrochure der Personalentwicklungsabteilung ihr Ausbildungsprogramm für das nächste Jahr zusammenstellten: Der Italienischkurs – weil die Sommerferien nach Italien führen. Die Qualifizierung der Mitarbeitenden orientiert sich heute am Bedarf des Unternehmens und

muss einen raschen und nachhaltigen Nutzen bringen.

Coaching als Transferunterstützung

Die Führungskraft nimmt in der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle ein. Sie unterstützt den gesamten Qualifizierungsprozess, von der Zielvereinbarung über die Planung und Durchführung von Weiterbildungen, bis hin zur Transferunterstützung. Der Vorgesetzte sorgt während der Ausbildung für eine Entlastung am Arbeitsplatz und ermöglicht den Transfer des Erlernten in das Arbeitsfeld. Um diesen Prozess optimal zu handhaben benötigen Führungskräfte Coaching-Kompetenzen. Mit der Berufsprüfung «Betriebl. Mentor/in» erhielt der Beruf

BETRIEBL. MENTOR/IN – DAS BERUFSBILD

2014 anerkannte das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI den neuen Berufstitel «Betriebliche Mentorin/Betrieblicher Mentor mit eidgenössischem Fachausweis» offiziell. Betriebl. Mentorinnen und Mentoren agieren kompetent als Berater/in, Coach und Trainer in sich stetig wandelnden Organisationen. Sie verfügen über erweiterte Handlungskompetenzen, um Mitarbeitende auf allen Ebenen für die Zukunft fit zu machen. Klassische Führungsmodelle haben ausgedient. Betriebl. Mentorinnen und Mentoren begleiten Mitarbeitende hin zu mehr Selbstverantwortung und Autonomie. Dies tun sie in einer unterstützenden Coachinghaltung, stets auf die Ressourcen ihrer Kunden bedacht. Sie begleiten Einzelpersonen in deren Arbeits- und Berufsfeld bei Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Dabei haben sie den betrieblichen Nutzen im Fokus.

www.lwo.ch/betrieblicher-mentor

PRAXISTIPP

Die 4. Serie der Pocket-Coaching-Tools ist erschienen. Hier erhalten Sie Ihr kostenloses Exemplar für Ihre Arbeit als Führungskraft, Coach und Betriebl. Mentor/in: www.lwo.ch/coaching-tools

vor wenigen Jahren auch eine eidgenössische Anerkennung.

Betriebswirtschaftlicher Nutzen

Wenn Leader zu Coaches werden, fördern sie aktiv die selbstständige Weiterentwicklung ihres Teams. Und entwickeln sich die Mitarbeitenden eines Unternehmens weiter, so wirkt sich das automatisch auf den Gesamterfolg aus. Coachingorientiertes Management macht also nicht nur aus menschlicher, sondern auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht Sinn.

Coach und Mentor werden

Doch wie werden Führungskräfte zu Coaches? Weiterbildungsanbieter haben auf die Entwicklung reagiert und es besteht eine Fülle von Angeboten. Hier gilt es den Überblick zu bewahren. Programme mit eidgenössischer Anerkennung, wie der Lehrgang «Betriebl. Mentor/in mit eidg. Fachausweis» oder Angebote auf Fachhochschulstufe (z.B. www.cas-career-development.ch) stehen dabei für Qualität.

Daniel Herzog



gründete vor 24 Jahren die Lernwerkstatt Olten und leitet in einem Viererteam die heute grösste

Anbieterin von Lehrgängen für Erwachsenenbildung, Coaching und Mentoring.

lernwerkstatt

Tel.: +41 62 291 10 10
www.lernwerkstatt.ch