

BETRIEBLICHES MENTORING MIT FA FEIERT ZEHNJÄHRIGES

Seit einer Dekade wird die tertiäre Ausbildung «Betriebliche/r Mentor/in mit eidgenössischem Fachausweis FA» angeboten. Diese begleiten Einzelpersonen bei Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Ein Rückblick, eine Bilanz und ein Ausblick.

Gastbeitrag: Trägerschaft Berufsprüfung betriebliche Mentorin, betrieblicher Mentor

Vor einer Dekade, im Jahr 2014, markierte die Schweizer Beratungslandschaft einen Meilenstein: Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) anerkannte den neuen Berufstitel «Betriebliche/r Mentor/in mit eidg. Fachausweis FA» und sorgte mit der Genehmigung der Prüfungsordnung am 26. Februar 2014 für mehr Transparenz im Dickicht der verschiedenen Abschlüsse und Weiterbildungen der Tertiärstufe B, der höheren Berufsbildung.

Dem Wildwuchs entgegenwirken

Kaum ein Berufssektor ist in den vergangenen Jahren so rasant gewachsen wie die Coaching- und Beratungsbranche. Wo anfänglich «nur» das Interesse gross war, ist es heute vor allem die agile, moderne und unsichere Geschäftswelt, die Organisationen dazu drängt, sich bei Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen professionelle Unterstützung dazu zu holen. Noch vor zehn Jahren war der Beratungsmarkt eine Art Wilder Westen, ein unregulierter, oftmals zwielichtiger Wildwuchs.

Als Coach beziehungsweise Beraterin oder Berater konnte im Prinzip jede Person agieren. Der Beruf war ungeschützt, war weder definiert noch war die Ausbildung staatlich reguliert. Eine Qualifizierung auf eidgenössischer Ebene existierte indes nicht. Mit der eidgenössischen Berufsprüfung wurden Qualitätsstandards gesetzt und Beratenden wie auch Organisationen, die diese in Anspruch nehmen, eine wichtige Auszeichnung an die Hand gegeben, um sich mit Professionalität abzuheben respektive Sicherheit zu erlangen. Die Berufsprüfung garantiert den Unternehmen und Organisationen, dass die betrieblichen Mentorinnen und Mentoren mit eidgenössischem Fachausweis weitreichende theoretische und prak-

“
EINE AUSBILDUNG IM BETRIEBLICHEN MENTORING WIRD ZUNEHMEND EIN ATTRAKTIVES ATTRIBUT EINER FÜHRUNGSPERSON.

Sonja Kupferschmid

tische Kenntnisse nachweisen können, um Einzelpersonen bei der Bewältigung von arbeitsplatzbezogenen Fragestellungen kompetent zu begleiten.

Vielfältige Coachinginhalte

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren respektive Business Coaches spielen eine entscheidende Rolle in der Entwicklung von Einzelpersonen sowie im Erfolg von Unternehmen. Betriebliche Mentorinnen und Mentoren fungieren als «People's People», nehmen den Menschen am Arbeitsplatz in den Fokus und sorgen so für mehr Wohlbefinden und Potenzialentfaltung. Ihre Funktionen gehen über die rein instruktive Ebene hinaus und sie tragen massgeblich dazu bei, Talente zu fördern, Fachkenntnisse zu vertiefen und persönliche Entwicklungen voranzutreiben. Sie sind gerade in der heutigen Zeit wichtige Sparringpartner in Dingen wie Konfliktlösung und Stressmanagement, Förderung der Unternehmenskultur oder der individuellen Karriereentwicklung.

«Angesichts der fortlaufenden und rasanten Änderung in der Arbeitswelt, der damit einhergehenden Werteverstärkung hin zu Sinnerleben im Job und der Menschzentriertheit seitens Organisation ist das betriebliche Mentoring mittlerweile mehr als einfach ein Nice-to-have», erklärt Sonja Kupferschmid, Präsidentin der Trägerschaft und Prüfungskommission. «Dies aus gutem Grund: Organisationen, die mit der Zeit gehen sowie agil und zukunftsorientiert aufgestellt sind, profitieren von betrieblichen Mentorinnen und Mentoren und sie wissen um den Mehrwert dieser Win-win-Situation: Für Fach- und

Erster Swiss Coaching Day

Die SCA Swiss Coaching Association führt am 17. April 2024 im Berner Stadion Wankdorf zum ersten Mal den Swiss Coaching Day durch. Dieser Branchentag mit Kongresscharakter klärt über das Berufsbild der professionell arbeitenden Coaches und betrieblichen Mentorinnen und Mentoren auf. Interessierte Personen treffen sich in Bern und tauschen sich mit Dienstleistungsanbietern aus.

www.swisscoachingday.ch



Foto: iStock / fizkes

speziell auch für Führungskräfte ist ein betriebliches Mentoringprogramm ein wichtiges Instrument, um sich selbst zusammen mit der Firma weiterzuentwickeln.» Deshalb engagiere sich die Trägerschaft für ein qualitativ hochwertiges Berufsbild, welches nicht nur am Puls der Zeit sei, sondern sich von diesem getrieben weiterentwickelt und etabliert habe.

Früchte der Anerkennung

Eine gesunde, nachhaltige Kultur in Unternehmen und Organisationen kann nur dann gedeihen, wenn Führungs- und Fachkräfte, HRM- und Ausbildungsverantwortliche sowie Mitglieder weiterer Berufsgruppen gezielt in die Entwicklung von Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen eingebunden werden. Zentrale Instrumente hierbei sind die ausgewiesenen Handlungskompetenzen von betrieblichen Mentorinnen und Mentoren.

Zweimal pro Jahr wird die eidgenössische Berufsprüfung mit rund 100 Kandidatinnen und Kandidaten durchgeführt. Sie erfreut sich einer stetig wachsenden Nachfrage, was jedoch nicht allein auf die eidgenössische Anerkennung des Berufs zurückzuführen ist. «Der stärkste Faktor ist nicht die Anerkennung durch den Staat, sondern vor allem die Anerkennung des Berufsbilds durch Organisationen und Unternehmen», sagt Prüfungsleiterin Karin Gasser. «Hinzu kommt das wachsende Bedürfnis von Absolventinnen und Absolventen, sich in ihrem beruflichen Alltag nicht nur mit strategischer, konzeptioneller Arbeit zu beschäftigen, sondern mit den Men-

schen in und hinter den Organisationen.» Die Anerkennung führe dazu, dass die Trägerschaft stets darin bestrebt sei, die Prüfungen professionell zu gestalten und durchzuführen sowie sie stetig den aktuellen Bedingungen anzupassen. «So können wir gewährleisten, dass unsere Absolvierenden mit allen Handlungskompetenzen in die Betriebe gehen und dazu beitragen, dass sowohl die Mitarbeitenden als auch die Organisationen weiterkommen», erklärt sie.

Zukunftsaussichten

Durch das Etablieren der Beratungsbranche und die ausgewiesene Anerkennung der Begleitungsarbeit wird sich die Ausbildung und deren Relevanz weiterentwickeln. Mittlerweile sind rund 1000 betriebliche Mentorinnen und Mentoren mit eidgenössischem Fachausweis in der Praxis unterwegs.

Doch wie wird sich die Beratungs- und Begleitungslandschaft, von der Ausbildung bis zur Praxis, für die kommenden Aspirierenden verändern? «Eine Ausbildung im betrieblichen Mentoring wird zunehmend ein attraktives Attribut einer Führungsperson», sagt Sonja Kupferschmid. «Heutzutage reicht es schlicht nicht mehr aus, fachlich und sachlich die Arbeitsmaterie zu beherrschen. Gesucht werden Führungsqualitäten, die vor allem aktuellen Softskills entsprechen. Die Ausbildung dafür wird sich stets mit der Welt und deren Bedürfnissen weiterentwickeln, wie dies bisher immer geschah.» Wohin die Winde in der schnelllebigen VUCA-Welt wehen, könne und wolle nicht gesagt werden.

«Vielmehr geht es darum, agil zu bleiben und Wellen zu reiten, die da so kommen», so die Präsidentin.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Der eidgenössische Fachausweis hat nicht nur Wildwuchs bekämpft und Transparenz gefördert, sondern dadurch auch die Relevanz von betrieblichen Mentorinnen und Mentoren hervorgehoben. In Zeiten des Umbruchs und der Agilität stehen vermehrt Selbstwirksamkeit, Selbstmanagement und eine lösungs- sowie menschenzentrierte Führungshaltung im Fokus. Wer in der heutigen Arbeitswelt führt, soll nicht mehr primär mit fachlicher Expertise bestückt sein, sondern in erster Linie mit sozialen Softskills. Hierfür ist eine eidgenössisch anerkannte Ausbildung zum betrieblichen Mentor, zur betrieblichen Mentorin ein immer wertvoller werdendes Ticket in eine erfolversprechende Zukunft, in der das Individuum und dessen Stärken im Zentrum stehen.

www.bp-mentor.ch

Aufbauender Abschluss

Höhere Fachprüfung für Beratungspersonen in den Fachrichtungen

- Supervisor/in-Coach
- Organisationsberater/in

www.hfpberatung.ch