



CZO Ratgeber:

Karriere im Bereich **Coaching,
betrieblichen Mentoring,
Supervision und
Resilienztraining**

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Begleitung und Beratung im betrieblichen Umfeld	3
1.2	Die Entwicklung im betrieblichen Umfeld	3
1.3	Der Ablauf einer Begleitung/Beratung im betrieblichen Umfeld	4
1.4	Chancen und Risiken	4
2	Begleitung/Beratung im betrieblichen Umfeld	5
2.1	Beratungsformate	5
2.1.1	Was ist Coaching?	5
2.1.2	Was ist Supervision?	5
2.1.3	Was ist betriebliches Mentoring?	6
2.1.4	Was ist Resilienztraining?	6
2.2	Einsatzgebiete	6
3	Karrierewege	7
3.1	Wer ist geeignet?	7
4	Der Arbeitsmarkt	8
4.1	Nachfrage im betrieblichen Umfeld	8
4.2	Welche Kompetenzen werden verlangt?	8
5	Aus- und Weiterbildung	9
5.1	Übersicht Schweizerische Bildungslandschaft (Auszug)	9
5.2	Coachingzentrum Olten	10
5.2.1	Einstiegslehrgang	10
5.2.2	Weiterführende Ausbildungen auf Stufe Tertiär B	10
5.2.3	Weiterführende Ausbildungen auf Stufe Tertiär A	10

1 Einleitung

Die Anforderungen in der heutigen Berufswelt steigen stetig. Nicht nur diejenigen an das Management und das obere und mittlere Kader, sondern auch diejenigen an das «normale Fussvolk», also an die Fachspezialistinnen und Fachspezialisten sämtlicher Unternehmensbereiche. Umso wichtiger, dass die Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten und ihre Ressourcen optimal nutzen und somit ihr gesamtes Potenzial abrufen können. Dessen ist man sich in den Unternehmen in den letzten Jahren immer stärker bewusst geworden. Es fand ein Umdenken statt: «Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Kapital», früher oft als Floskel verwendet, wird dieser Satz immer mehr gelebt. Folglich finden auch beratende, begleitende Angebote in beruflichen Fragestellungen wie Coaching, Supervision, Mentoring oder Resilienztraining in der Praxis immer mehr Anwendung und Anerkennung.

Wurden solche Massnahmen vor einigen Jahren oftmals noch als «Humbug» oder «Gschpürsch-mi»-Zeugs abgetan, so hat das Berufsfeld vor allem auch durch professionalisierte Aus- und Weiterbildungen der Begleitungs-, Beratungspersonen an Akzeptanz gewonnen und sich in der Praxis weitgehend etabliert. So gibt es beispielsweise seit 2014 mit dem/der «Betriebliche/n Mentor/in» eine erste Berufsprüfung mit eidgenössischem Fachausweis. Auch gibt es seit März 2015 eine Höhere Fachprüfung für Beratungspersonen in den Fachrichtungen Supervisor-Coach und Organisationsberater/in ist seit dem 12. März 2015 Realität.

1.1 Begleitung und Beratung im betrieblichen Umfeld

Dieser Ratgeber befasst sich mit der Arbeit und den Weiterbildungsmöglichkeiten um Menschen in Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen im betrieblichen Umfeld zu beraten, begleiten. Diese Tätigkeit lässt sich in die Rollen als Coach, Supervisor, betrieblichen Mentor oder Resilienztrainer unterscheiden. Um die Lesbarkeit zu Vereinfachen, verzichten wir nach der Definition der verschiedenen Rollen in Kapitel 2 auf die Mehrfachnennung und sprechen von «Be-

gleitung/Beratung» oder «Begleitungs- und Beratungspersonen». Gemeint sind jeweils alle vier Rollenbilder.

Begleitpersonen in Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen agieren in arbeitsplatzbezogenen Fragestellungen, haben aber Berührungspunkte mit Privatem ihrer Kunden. Schliesslich lässt sich Job und Privatleben doch nicht immer ganz so gut trennen, wie man das in der Regel gerne hätte. Sie grenzen sich jedoch klar ab von anderweitigen Coaching-Angeboten wie z.B. Life Coaching, Mentaltraining oder psychologische Beratung. Bei Begleitungen/Beratungen im betrieblichen Umfeld steht die Weitergabe von Prozess-Know-How im Vordergrund. Die Begleitungs-, Beratungspersonen beraten ihre Coachees – also die gecoachten Personen – auf Prozessebene und präsentieren ihnen keine fixfertigen Lösungen. Der Inhalt der Begleitung/Beratung wird durch die Coachees gegeben. Die Prozessbegleitung ist auf jede Branche und jedes Unternehmen anwendbar.

1.2 Die Entwicklung im betrieblichen Umfeld

Das Berufsfeld hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Es wurde zunehmend professionalisiert, vorwiegend durch die Konzeption der Ausbildungen und Prüfungen. Doch auch die Arbeitsweise hat sich einem Wandel unterzogen. Während in den 1980er und 1990er Jahren noch stark mit Ratschlägen gearbeitet wurde, verhält sich die Beratungsperson heute vorwiegend fragend – und zieht damit den Coachee in die Verantwortung, bzw. arbeitet mit dessen Ressourcen und nutzt das Potential des Kunden. Beratungs-, Begleitprozesse stehen heutzutage klar unter dem Motto: «Fragen statt sagen», da man davon ausgeht, dass der Kunde die Lösung in sich trägt und Beratungs-, Begleitpersonen ihm «nur» helfen müssen, diese zu entdecken.

Diese Entwicklung ist auch auf das veränderte Personalverständnis in den Unternehmen zurückzuführen. Man hat das Potenzial der Mitarbeitenden erkannt und zieht sie immer stärker in die Prozesse mit ein. Man fragt sie, was sie denken – anstatt ihnen zu sagen, was sie zu tun haben. Die Mitarbeitenden sollen sich persönlich und fachlich entwickeln. Des-





halb geht man heute auch in der Begleitung/Beratung davon aus, dass die Leute selber wissen, was zu tun ist – man hilft ihnen nur, den Zugang dazu zu finden.

- Evaluation: Was war heute hilfreich? Was weniger? Reflexion auf der inhaltlichen-, prozess- und persönlichen Ebene.

Waren Coaching und andere Begleitungen/Beratungen im betrieblichen Umfeld vor ein paar Jahren nur der Führungsetage vorbehalten, wird es heute auch immer mehr der breiten Masse zugänglich. Dieser Trend sollte in Zukunft anhalten. In Zeiten von wachsenden Anforderungen an die Mitarbeitenden hat die Prävention in vielen Unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit mehr Gewicht erhalten. Denn kranke Mitarbeitende (Stichwort: Burnout) sind schlecht für das Unternehmen – nicht nur aus finanziellen Gründen. Auch aus gesellschaftlicher Sicht ist es wichtig, die Unternehmen in die Verantwortung zu nehmen. Denn über kurz oder lang wird das Gesundheitssystem überfordert sein, alles aufzufangen, was durch die Wirtschaft verursacht wird.

Begleitungen/Beratungen können in unterschiedlicher Form stattfinden: klassisch Face to Face, im Zusammenhang mit der zunehmenden Globalisierung und Schnellebigkeit unserer Gesellschaft aber auch immer öfter via neue Medien wie z.B. Skype, FaceTime, E-Mail, WhatsApp oder am Telefon. Die alternativen Methoden stellen neue Herausforderungen an die Begleitpersonen, da der Umgang mit dem Coachee nicht derselbe ist, wie wenn man im gleichen Zimmer sitzt.

1.3 Der Ablauf einer Begleitung/ Beratung im betrieblichen Umfeld

Ein standardisierter Begleitungs-, Beratungsablauf wird folgendermaßen definiert:

- Erstkontakt: Kontaktaufnahme durch Kunden (per Mail oder telefonisch).
- Anliegenklärung: Welches Anliegen führt Sie zu mir? Wieso gerade zu mir? Wieso gerade jetzt?
- Auftrags- und Zielklärung: Was ist mein Auftrag in diesem Anliegen? Welche Ziele möchten Sie erreichen? Wer übernimmt dabei welche Rolle?
- Lösungsarbeit: Arbeit an der Lösung mit verschiedenen Tools, welche die Lösungsfindung unterstützen und Ressourcen aktivieren.
- Massnahmenerarbeitung: Was werden nächste Schritte sein um den Transfer von diesem Begleitungssetting in den Alltag zu sichern.
- Abschluss: Abschluss des Gesprächs und Vorausschau wie weiter?

1.4 Chancen und Risiken

Chancen

- Weiterentwicklung von Selbst- und Führungskompetenz der Mitarbeitenden
- Unterstützung von Mitarbeitenden bei veränderten beruflichen Anforderungen
- Perspektivenwechsel und Erarbeiten von Handlungsoptionen
- Reflexion und Sparringpartner für Führungspersonen
- Verringerung der Fluktuation in Unternehmen
- Individuelle Lösungen können erarbeitet werden.

Risiken

- Begleitungen/Beratungen sind keine Allweilheilmittel.
- Zu hohe Erwartungen: Manche Leute erwarten, mit einer einzigen Sitzung sei ihr ganzes Leben aufgeräumt. Deshalb müssen zu Beginn des Prozesses die Rahmenbedingungen klar abgesteckt werden. Was ist möglich, was nicht?

Zum Schluss der Einleitung sei folgende Anmerkung erlaubt: Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Ratgeber bei Berufsbezeichnungen nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind jeweils Personen beider Geschlechter gemeint.

2 Begleitung/Beratung im betrieblichen Umfeld

2.1 Beratungsformate

2.1.1 Was ist Coaching?

Der Begriff «Coach» ist weit verbreitet. Bekannt ist er besonders durch den Sport, wo er als Synonym für den Trainer steht. Im Alltag trifft man heutzutage aber auch auf den Fitness-Coach, den Ernährungs-Coach, den Mental-Coach, den Vocal-Coach, den Life-Coach und wie sie alle heissen.

Mittlerweile wird der Begriff nahezu für jede Art von Beratung und Training verwendet. Im klassischen Sinne der betrieblichen Begleitung/Beratung ist mit «Coaching» eine kontinuierliche und zeitlich begrenzte Unterstützung einer Einzelperson oder eines Teams gemeint. Dabei führt der Coach durch den Prozess, setzt neue Impulse und ermöglicht dem oder den Coachee/s Perspektivenwechsel, die zu einer Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten führen. Die Inhalte und die Ziele des Prozesses werden allerdings nicht durch den Coach, sondern durch den Kunden bestimmt.

Fallbeispiele

Einsatz externer Coach im Einzelsetting

Ein externer Coach wird von einer Firma beauftragt eine Führungskraft bezüglich deren Führungskompetenz zu coachen. Das Ziel des Coachings ist eine Reflexion und Weiterentwicklung des Führungsstiles der Führungskraft. Der Coach unterstützt den Coachee bei der Reflexion des eigenen Verhaltens, regt Perspektivenwechsel und hilft neue Verhaltensstrategien zu entwickeln.

Einsatz externer Coach im Teamsetting

Eine Firma wünscht sich eine Teamentwicklung mit dem Fokus das Team als Ganzes zu stärken, die Zusammenarbeit zu optimieren und gemeinsam die gesteckten Ziele effizienter zu erreichen. Für ein Tag pro Jahr wird dafür ein externer Coach gebucht. Der Coach unterstützt das Team bei der Reflexion und regt mittels diverser Tools die ressourcenorientierte Entwicklung des Teams an. Dieser Teamentwicklungsanlass ist gekoppelt mit einem gemeinsamen Abendessen an einem idyllischen Ort in den Bergen.

Einsatz interner Coach

Die Firma XY hat sich auf die Fahne geschrieben, die Stärken ihrer Mitarbeitenden gezielt zu fördern. Um diesen Leitsatz in der Praxis leben zu können, haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit interne Coachings im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung zur Förderung ihrer Stärken in Anspruch zu nehmen. Der Coach aktiviert in den Gesprächen diverse Ressourcen des Coachees, welche diesem das Leben der Stärken im Alltag möglich macht.

2.1.2 Was ist Supervision?

Wie das Coaching wird auch die Supervision im Einzel- oder im Teamsetting angewendet. Eine klare Unterscheidung der beiden Rollen ist jedoch eher schwierig. Die verschiedene Begriffsgebungen ist geschichtlicher Natur: Die Supervision hat ihren Ursprung im sozialen Bereich, folglich spricht man auch heute in Kliniken, Heimen, sozialen Institutionen usw. eher von Supervision als von Coaching. Coaching ist hingegen im Management- und Profitbereich ein gängiger Begriff.

Ein weiterer Ansatz der Unterscheidung besteht darin, dass beim Coaching eher die Berufsrolle, die Funktion, die Leistung und Problemlösungen im System im Vordergrund stehen, während bei der Supervision die Reflexion der Arbeit mit Kunden und die Entwicklung von fachlichen und psychosozialen Kompetenzen das Ziel ist.

Fallbeispiele

Einsatz Supervisor im Teamsetting

Die Klinikleitung der Klinik XY wünscht sich für ihr interdisziplinär zusammengesetztes Team eine mehrjährige Begleitung durch einen externen Supervisor. Es sind jährlich vier Termine von der Klinikleitung à je 120 Minuten gesprochen worden, welche inhaltlich vom Team selber gestaltet werden können (z.B. Konflikte im Team, Erarbeitung von gemeinsamen Werten und Visionen oder Feedbackkultur). Der Supervisor gestaltet einen ressourcen- und lösungsorientierten Prozess des Teams bezüglich der Erreichung der vom Team gesetzten Ziele.

Einsatz Supervisorin fallbezogen

Eine Gruppe von praktizierenden Coaches, welche sich regelmässig in Form von kollegialen Fallbesprechungen, resp. Interventionsgruppen, trifft, entscheidet sich, eine Supervisorin für die Begutachtung ihrer Fälle hinzuzuziehen, weil sie sich zusätzlich zur kollegialen Fallbesprechung einen fachlichen Rat von einer Expertin im Bereich des Coachings wünschen. Die Supervisorin steht den Coaches während der Supervision mit ihrem fachlichen Know-How zur Verfügung und gestaltet den Prozess so, dass die Ressourcen der einzelnen Coaches ebenso in die Fallbearbeitung miteinbezogen werden, wie ihr Expertenwissen.



2.1.3 Was ist betriebliches Mentoring?

Ein betrieblicher Mentor ist meist eine organisationsinterne Person und in der Hierarchie relativ weit oben angesiedelt. Er agiert als Ratgeber, Förderer oder Vermittler. Anders als ein Coach kann ein betrieblicher Mentor seinem «Schützling» auch Ziele vorgeben. Betriebliches Mentoring dient vor allem in grossen Unternehmen als wichtiges Personalentwicklungsinstrument. Dabei sind Themen wie Ausbildung, Karriere, Persönlichkeitsentwicklung und Wissenstransfer von zentraler Bedeutung.

Fallbeispiel

Einsatz betrieblicher Mentor

Der betriebliche Mentor wird bei berufsbezogenen Fragestellungen hinzugezogen. Beispielsweise unterstützt Frau X aus der Abteilung Y, Herrn Z aus der Abteilung W des Unternehmens XY bei der Fragestellung, wie er sich den zeitlich besser organisieren könne. Dies Ziel wird in diesem Fall von der Organisation vorgegeben und Frau X steht Herrn Z mit ihrer Begleitungs kompetenz, ihrem Fachwissen und ihrer Erfahrung zur Verfügung.

2.1.4 Was ist Resilienztraining?

Mit Resilienztraining wird die Fähigkeit gestärkt, Rückschläge und Krisen besser zu meistern. Dieses unterscheidet sich stark in der Art und Weise des Trainings von den vorher beschriebenen Rollen. Während Coaching, Supervision und Mentoring prozessorientiert sind, wird beim Resilienztraining der Inhalt durch den Trainier vorgegeben. Es werden spezifische Fähigkeiten gestärkt, damit der Kunde resilienter wird. Die Ausbildung zum Resilienztrainer ist eine wunderbare Ergänzung für Coaches, um ihr Portfolio zu erweitern und sich in der Breite weiterzuentwickeln.

Fallbeispiel

Einsatz Resilienztrainer

Eine Bank wendet sich an einen Resilienztrainer im Zuge der Führungskräfteentwicklung. Die Bank möchte ihre Führungskräfte befähigen, mit dem herausfordernden Alltag besser umgehen zu können und spricht deshalb im Rahmen des Weiterbildungsbudgets zwei zweitägige Resilienz-Seminare, in welchen die Teilnehmer zum einen Wissen im Bereich der Resilienz vermittelt bekommen und zum anderen auch Inputs erhalten, um ihre persönliche Resilienz zu stärken. Die im Seminar angewendeten Methoden sollen die Seminar-Teilnehmer in einem nächsten Schritt auch in ihrer Führungstätigkeit anwenden können.

Wissenswertes

Coach vs. betrieblicher Mentor

Wichtige Differenzierung der beiden Formate Coaching und betriebliches Mentoring:

Coaching ist eine zeitlich begrenzte Begleitung von Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen im klassischen Sinne der betrieblichen Beratung/Begleitung. Im Fokus steht die Bearbeitung von beruflichen und oder persönlichen Fragestellungen, wobei der Inhalt und die Ziele vom Kunden bestimmt werden. Der Coach ist impulsgebend und unterstützend, ermöglicht Perspektivenwechsel und erweitert dadurch die Handlungsmöglichkeiten des Kunden.

Betriebliche Mentoren verfügen über ein sehr breites Kompetenzprofil. Sie denken in Prozessen, erkennen Probleme, finden Lösungswege und leiten geeignete Interventionen ein. Sie üben dabei drei verschiedene unterstützende Rollen aus: Coach, Berater und Trainer. Als Berater bringen sie Expertenwissen ein und geben Ratschläge, als Trainer vermitteln sie verhaltensbezogenes Wissen und als Coach leisten sie Hilfe zur Selbsthilfe. Da bei der letzteren Rolle das Gegenüber und dessen Bedürfnisse stark im Fokus stehen, kann die Coachinghaltung als Basis für die anderen beiden Rollen betrachtet werden.

2.2 Einsatzgebiete

Begleitungs-/Beratungspersonen in Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen arbeiten im betrieblichen Umfeld, entweder als Angestellte eines Unternehmens oder als externe, angestellte oder selbständige Berater. Sie beraten, begleiten Personen auf Prozessebene, wodurch sie ihr Know-how in jedem Unternehmen, in jedem Bereich mit jedem Erwachsenen anwenden können.

Typische Einsatzgebiete sind im Bereich der Personalentwicklung angesiedelt, z.B.:

- Weiterentwicklung von Selbst- und Führungskompetenz
- Unterstützung von Personal bei den Veränderungen der heutigen Zeit
- Mentoringprogramme
- Sparringpartner für Führungskräfte
- Reflexionspartner
- Unterstützung in schwierigen Situationen
- Hilfe bei schwierigen Fragestellungen
- Förderung von Selbstverantwortung der Mitarbeitenden
- Verringerung von Fluktuation



3 Karrierewege

Begleitungs-, Beratungspersonen in Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen arbeiten meist selbständig und werden von Unternehmen bei Bedarf herbeigezogen. Häufig sind sie als Kleinunternehmen organisiert, oftmals in der Rechtsform des Einzelunternehmens oder der GmbH. Es gibt nur wenige Beratungspersonen, die von einer reinen Coachingtätigkeit leben können. Meist ist dies ein weiteres Standbein in einer Palette von Dienstleistungen. So ist der Coach z.B. auch als Organisationsberater im Einsatz oder er geht zusätzlich einer Lehrtätigkeit nach.

Obschon aktuell mehr externe Begleitungs- und Beratungspersonen auf dem Markt sind, bekommen interne betriebliche Mentorinnen und Mentoren – vor allem in grösseren Betrieben - langsam mehr Gewicht. Das eigene Personal wird mit Zusatzqualifikationen weiterentwickelt, um den neuen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Vor allem Führungspersonen und HR-Verantwortliche können sich so auch auf dem Arbeitsmarkt profilieren. Beim internen Begleiten muss allerdings berücksichtigt werden, dass ein Chef seine Mitarbeiter aufgrund von Interessenkonflikten nicht begleiten kann. Allerdings kann er bei der Führungsarbeit Coaching-Tools einsetzen. In der Praxis sind es meist HR-Verantwortliche, die in den Unternehmen für Begleitungen der Mitarbeitenden zuständig sind.

3.1 Wer ist geeignet?

Weiterbildungen im Bereich der Begleitung/Beratung in Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen eignen sich vor allem für Personen aus den Bereichen Human Resources Management, Personalentwicklung, Beratung, Marketing und Informatik. Allerdings können sich auch Vertreter aus anderen Branchen für die Rolle als Coach, Supervisor/-in, betriebliche/-n Mentor/-in oder Resilienztrainer infrage kommen, z.B. Führungspersonen, Berufsbildner, Kommunikationsverantwortliche oder Qualitätsverantwortliche.

Folgende Voraussetzungen sollten Personen, die sich für eine Weiterbildung im Bereich der Begleitung/Beratung im beruflichen Umfeld interessieren, erfüllen:

- Hohe Selbst- und Sozialkompetenz
- Freude an der Arbeit mit Menschen
- Auseinandersetzung mit sich selbst und seinem eigenen Auftreten
- Den Mut, auch einer Führungskraft den Spiegel vorzuhalten und manchmal den Finger auf die Wunde zu legen
- Klarheit und Reflektiertheit
- Fähigkeit, Grenzen zu setzen
- Eine Portion Lebenserfahrung

4 Der Arbeitsmarkt

4.1 Nachfrage im betrieblichen Umfeld

Die Nachfrage nach Coaches, Supervisoren und Supervisorinnen, betrieblichen Mentorinnen und Mentoren sowie Resilienztrainer ist in den letzten Jahren stetig gewachsen und sollte sich auch in Zukunft weiterentwickeln. Dies zum einen deshalb, weil sich das Berufsfeld professionalisiert hat. Andererseits aber auch, weil die Anforderungen an die einzelnen Mitarbeitenden zunehmen. Je mehr Unternehmen langfristig denken, desto wichtiger sind die Angebote im Bereich der Begleitung/Beratung in Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Das Umdenken in den Unternehmen hat dazu geführt, dass die Mitarbeitenden nicht mehr bloss Arbeitskraft sind, sie sind auch Potenzial. Viele Unternehmen haben dies erkannt und wollen das Potenzial schützen. Dabei ist Prävention wichtig, denn kranke Mitarbeitende kosten ein Unternehmen rasch tausende von Franken. Die Investition in eine betriebliche Begleitung/Beratung – unabhängig davon, mit welcher Rolle man arbeitet –, hat für ein Unternehmen daher einen hohen Kosten/Nutzen-Effekt.

Aktuell sind Begleitungen/Beratungen im betrieblichen Umfeld vorwiegend in grösseren Unternehmen gefragt. Doch auch KMU beanspruchen die Dienste von externen Beratern zunehmend. Was die Branchen anbelangt, die Beratungsdienstleistungen beanspruchen, lassen sich in der Schweiz keine klaren Spitzenreiter hervorheben.

Eine aktuelle Erhebung zeigt, dass vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen Begleitungs- und Beratungspersonen zum Einsatz kommen, dahinter folgen nahezu gleichauf Bildungswesen, Industrie, Handel und Gewerbe sowie die Öffentliche Verwaltung.

Nichtsdestotrotz muss man realistisch bleiben: Viele Personen, die sich für eine Weiterbildung im Bereich der Begleitung/Beratung im betrieblichen Umfeld interessieren, haben falsche Vorstellungen vom Alltag. Auch wenn sich das Berufsfeld im Aufwind befindet, die Welt wartet nicht auf einzelne Coaches und die Aufträge wachsen nicht auf den Bäumen. Um Erfolg zu haben ist ein Netzwerk sehr wichtig und Mund-zu-

Mund-Propaganda die wichtigste Werbung. Auch der Nachweis entsprechender Bildungsabschlüsse macht eine vertrauenswürdige Begleitungs-, Beratungspersonen aus. Und last but not least darf auch das Selbstmarketing nicht unterschätzt werden: Erfolgreiche Beratungs-/Begleitungspersonen können bei jeder Gelegenheit in drei Sätzen abrufen, wer sie sind, was sie können und was sie machen – und das wenden sie auch bei jeder Gelegenheit an.

4.2 Welche Kompetenzen werden verlangt?

Ein Blick in die gängigen Online-Jobbörsen lässt einem vor allem eines bewusst werden: Jobs als Coaches, Supervisor/-in und betrieblichen Mentorinnen und Mentoren im klassischen Sinne sind noch rar gesät – mit den Begriffen an sich wird aber rege um sich geworfen. Sei es das Sportgeschäft, das eigentlich einen Sportartikelverkäufer sucht, oder die Bank, die einen Teamleiter in der Kundenberatung engagieren möchte.

Positionen als Begleitungs-, Beratungspersonen im betrieblichen Umfeld sind aktuell meist mit Stellenausschreibungen im HR-Bereich gekoppelt. Folgende Kompetenzen werden in der Regel verlangt:

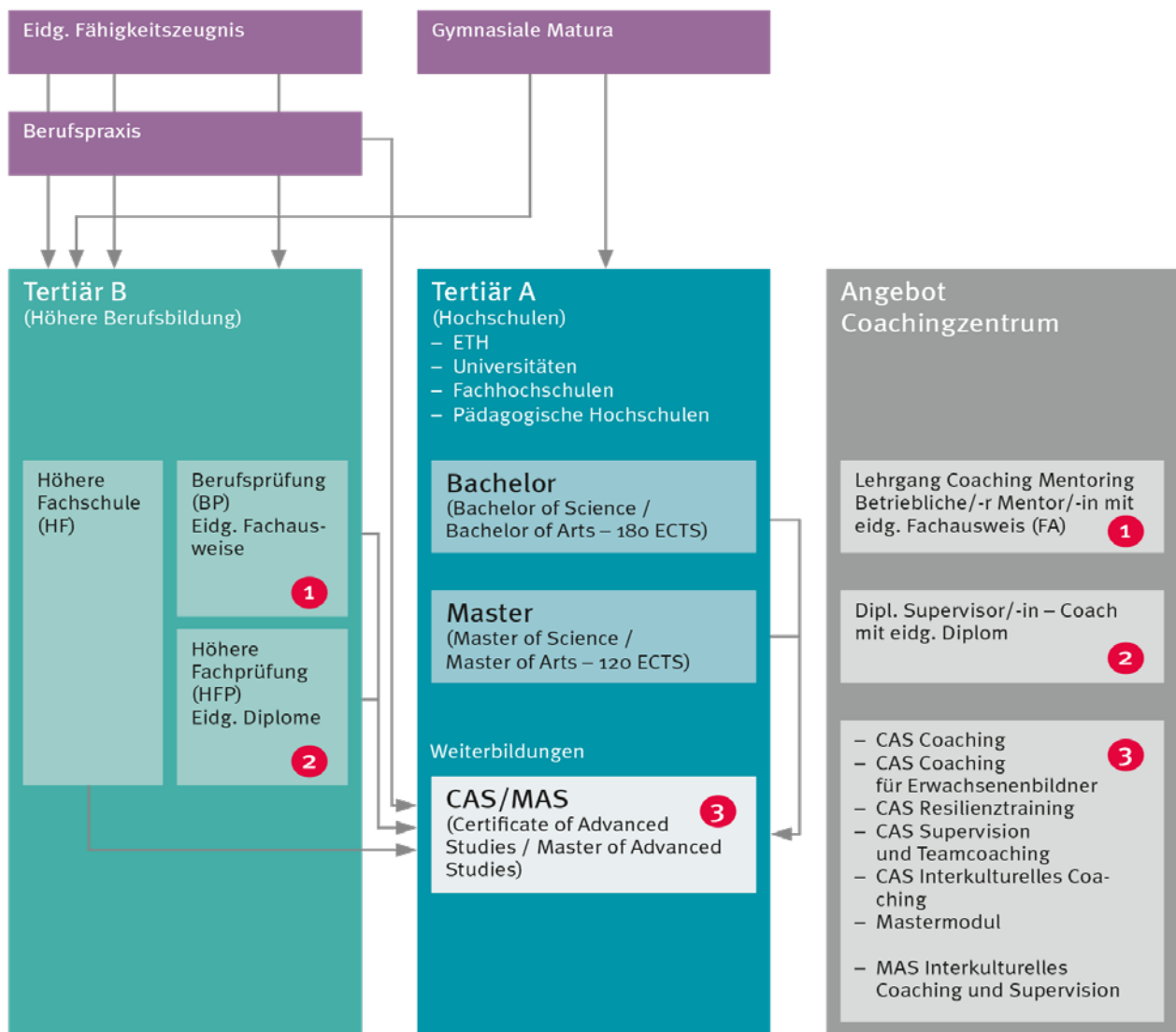
- Ausbildung im entsprechenden Bereich
- Fachkenntnisse oder spezifische Weiterbildung
- Berufserfahrung
- Kommunikationsstärke
- Führungsqualitäten
- Sprachen
- IT-Kenntnisse
- Stellenangebote für Personen mit oder in passender Aus- oder Weiterbildung



5 Aus- und Weiterbildung

Wer eine Rolle als Begleitungs-, Beratungspersonen in Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen anstrebt, findet diese auf dem zweiten Bildungsweg. Es gibt verschiedene Weiterbildungsangebote, die nachfolgend aufgezeigt werden. Hervorheben möchten wir an dieser Stelle den eidgenössisch anerkannten Abschluss zum/zur «Betrieblichen Mentor/in mit eidg. Fachausweis FA», und die Höhere Fachprüfung zur «Beratungsperson in der Fachrichtung Supervisor/-in Coach bzw. Organisationsberater/-in». Es sind die ersten eidgenössisch anerkannten Abschlüsse im Bereich der Begleitung/Beratung in der Schweiz (siehe. 5.2.1 und 5.2.2).

5.1 Übersicht Schweizerische Bildungslandschaft (Auszug)



CAS- und MAS-Angebote in Kooperation mit dem IZB (Institut für internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen, PH Zug)



Abschlüsse

- 1 2 Tertiär B: Höhere Berufsbildung
- 3 Tertiär A: Weiterbildung Hochschule

Höhere Berufsbildung

In Bezug auf die höhere Berufsbildung gibt es mit dem eidgenössischen Abschluss «Betriebliche/r Mentor/in mit eidg. Fachausweis» den ersten staatlich geschützten Berufstitel im Bereich der Begleitung in Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Träger dieser Berufsprüfung sind die zwei Organisationen SKO (Schweizer Kader Organisation) mit dem Ausbilderverband avch und SCA (Swiss Coaching Association). Vorbereitungskurse und weitere Informationen finden sich unter: www.bp-mentor.ch/vorbereitungskurse.

Mitte 2019 wurde das Berufsbild und Berufsausübung des «Betriebliche/r Mentor/in mit eidg. Fachausweis» präzisiert und weiterentwickelt, um den wachsenden Bedürfnissen der Wirtschaft/des Marktes gerecht zu werden. Betriebliche Mentorinnen und Mentoren mit eidg. Fachausweis verfügen über prozessbegleitende Kompetenzen. Sie unterstützen Führungspersonen und Mitarbeitende von Organisationen bei der Bewältigung arbeitsplatzbezogener Fragestellungen.

Der zweite eidgenössisch anerkannte Abschluss ist die Höhere Fachprüfung zur «Beratungsperson in der Fachrichtung Supervisor/-in Coach bzw. Organisationsberater/in».

5.2 Coachingzentrum Olten

Seit über 15 Jahren bietet das Coachingzentrum Olten Lehrgänge in den Bereichen Coaching und Mentoring, Supervision und Resilienztraining an.

Im Bereich Coaching Mentoring nahm das Coachingzentrum Olten eine Pionierrolle ein, indem es als Wegbereiter den Weg für den Aufbau der Berufsprüfung «Betriebliche/-r Mentor/-in mit eidg. Fachausweis» ebnete und die Schärfung des Berufsbildes des betrieblichen Mentors weiter vorantreibt. Nach mehr als fünf Jahren seit der Lancierung dieser Berufsprüfung hat sich dieser Fachausweis etabliert und ist auf dem Markt sehr gefragt.

5.2.1 Einstiegslehrgang

Der Lehrgang Coaching Mentoring ist der Einstieg in die spannende Welt des Coaching und betrieblichen Mentorings. Mit diesem Lehrgang können gleichzeitig drei Abschlüsse erworben werden:

- «Betriebliche/-r Mentor/-in mit eidg. Fachausweis» (Tertiär B)
- CAS Coaching (Tertiär A)
- Dipl. Coach SCA (Verbandstitel)

Der Lehrgang bildet das Fundament für die weiterführenden CAS bis hin zum Masterstudiengang (siehe 5.2.3).

Den Lehrgang gibt es auch im zielgruppenspezifischen, verkürzten Format für Erwachsenenbildner/Ausbilder mit eidg. Fachausweis (Lehrgang Coaching Mentoring für Erwachsenenbildner).

5.2.2 Weiterführende Ausbildungen auf Stufe Tertiär B

Mit der zielführenden und effektiven Prüfungsvorbereitung auf die höhere Fachprüfung (HFP) bietet das Coachingzentrum eine Ausbildung an, wo die Begleitungs- und Beratungskompetenz im Format Coaching und Supervision erweitert wird. Damit kann eine eigenständige Profession als Beratungsperson mit dem Abschluss «Dipl. Supervisor/-in – Coach mit eidg. Diplom» erlangt werden.

Dies eignet sich für berufserfahrene Personen, die bereits als Coach und/oder Beratungsperson mehrjährig tätig sind und entsprechende Aus- und Weiterbildungen (Stufe Fachausweis) absolviert haben.

5.2.3 Weiterführende Ausbildungen auf Stufe Tertiär A

Auf CAS-Niveau bietet das Coachingzentrum Olten Lehrgänge in den Bereichen Coaching, betriebliches Mentoring, Supervision und Resilienztraining an:

- CAS Coaching
- CAS Supervision und Teamcoaching
- CAS Interkulturelles Coaching
- CAS Resilienztraining

Einen Masterstudiengang gibt es beim Coachingzentrum im Bereich der Begleitung:

- MAS Interkulturelles Coaching und Supervision

Die Weiterbildung zum dipl. Resilienztrainer/-in CZO® kann auf Hochschulstufe nur beim Coachingzentrum in Olten absolviert werden.

Weiterführende Informationen zu den verschiedenen genannten Lehrgängen und Prüfungsvorbereitung finden sich online unter www.coachingzentrum.ch.

Kompetenzzentrum

Seit über 15 Jahren bilden wir mit Herzblut und Leidenschaft Coaches, betriebliche Mentorinnen und Mentoren aus. Mit mehr als 50 durchgeführten Lehrgängen gehören wir zu den etablierten Ausbildungsinstituten am Markt. Über 120 unserer Lehrgangsteilnehmenden haben bereits den Titel «Betriebl. Mentorin/Mentor mit eidg. Fachausweis» erworben. Bei der überwiegenden Mehrheit der Berufsprüfungen erzielten unsere Absolventinnen und Absolventen die Bestnote.

Wir sind sehr gerne für Sie da

Sollten Sie Fragen haben, zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren. Wir nehmen uns gerne Zeit für Sie. Ausführliche Lehrgangs- und Anmeldeinformationen finden Sie im Internet unter www.coachingzentrum.ch.