

Mitarbeitende professionell begleiten

Aus dem Alltag eines betrieblichen Mentors



© Coachingzentrum Olten GmbH / 2021-01

Eine erneute Umstrukturierung steht an, eine Abteilung wird allenfalls geschlossen und Mitarbeitende wissen nicht recht, ob und welche Tätigkeiten sie in den nächsten Monaten ausüben werden. Wie sieht diese Situation aus? Wie können Unternehmen und Mitarbeitende möglichst professionell und erfolgreich mit solchen Unsicherheiten umgehen?

Unternehmen müssen mit den Marktgegebenheiten und -anforderungen mitgehen, damit sie langfristig konkurrenzfähig bleiben. Damit einhergehen oftmals Veränderungsprozesse, die unternehmerisch betrachtet notwendig, jedoch nicht immer angenehm für Arbeitnehmende sind. Jobunsicherheit, neue Arbeitsaufgaben, Durchmischung von Teams, Umstellungen in der organisationalen Struktur sind nur einige der Themen, die daraus entstehen können.

Die Marktsituation ist sowohl für Arbeitgebende wie auch Arbeitnehmende nicht immer ganz leicht. Vieles ist im Umbruch, was gestern noch war, wird heute schon hinterfragt und ist morgen wieder ganz anders. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung ist für beide Parteien unerlässlich. Diese Veränderungen können aber so manchen Mitarbeitenden an seine Grenzen bringen und bisweilen überfordern. Hier ist professionelle Unterstützung nötig.

Unternehmerisch nachhaltig agieren

Gerade in der Schweiz ist oftmals das grösste Kapital eines Unternehmens ihr Mitarbeitende. Verlassen Mitarbeitende aufgrund der genannten Unsicherheit ein Unternehmen, hinterlassen sie oft eine schmerzhaft Lücke und der Wissensverlust kann nur mit viel Kosten und Aufwand kompensiert werden. Dies gilt es in Veränderungsprozessen zu verhindern, weswegen es sinnvoll ist, in die Mitarbeitenden gezielt zu investieren.

Mitarbeitende und ihre Ressourcen

Ein betrieblicher Mentor kann bei Umstrukturierungen beigezogen werden, um Mitarbeitende zu begleiten, damit sie gestärkt aus solchen Veränderungen herauskommen. Doch wie geschieht das und was beinhaltet die Arbeit eines betrieblichen Mentors?

Das Konzept des Mentorings ist vielen bekannt. Hier wurden junge, aufstrebende Mitarbeitende von einem Mentor, der zumeist älter und in der Hierarchie höher war, unterstützt und gefördert. Oftmals wurden so Aufstiege innerhalb des Unternehmens ermöglicht. Betriebliches Mentoring hingegen stellt den Menschen mit seinen Ressourcen und Fähigkeiten in den Vordergrund, ohne in irgendeinem Abhängigkeitsverhältnis zu stehen. Es geht in dieser Zusammenarbeit darum, den Mitarbeitenden so zu begleiten, dass der Mitarbeitende aus sich heraus Lösungen im Umgang mit den aktuellen Herausforderungen findet.

Wie genau arbeitet nun ein betrieblicher Mentor?

Ein betrieblicher Mentor begleitet Mitarbeitende im betrieblichen Umfeld bei Entwicklungs- und Veränderungsprozessen. Für die Bearbeitung von arbeitsplatzbezogenen Fragestellungen setzt ein betrieblicher Mentor verschiedene Tools und Techniken ein, wie beispielsweise systemische Fragemethoden, Perspektivenwechsel u.v.m. Zudem setzt er situationsbezogen verschiedene Rollen ein. So kann er für das Gegenüber sowohl Coach als auch Berater oder Trainer sein.

Um auf das Eingangsbeispiel zurückzukommen, könnte die Arbeit eines betrieblichen Mentors bedeuten, dass er mit betroffenen Mitarbeitenden einzeln erarbeitet, welche Möglichkeiten es für den Umgang mit diesen Herausforderungen gibt, welche Ressourcen aktiviert werden könnten oder auch dass er mit den Mitarbeitenden evaluiert, welche Ängste und Unsicherheiten bestehen, was die Umstrukturierung mit einer allfälligen Auflösung der Abteilung für den einzelnen konkret bedeutet oder in welche Richtung sich ein Mitarbeitende beruflich entwickeln könnte, wenn es denn beispielsweise zusätzliche Qualifikationen benötigt nach der Umverteilung der Tätigkeiten.

Win-Win-Situation für alle Beteiligten

Indem die Mitarbeitenden während Veränderungs- und Entwicklungsprozessen unterstützt werden, können im besten Fall Unsicherheiten ausgeräumt und die Akzeptanz der neuen Struktur nach der Umsetzung erhöht werden. Durch professionelle Begleitung wird die Chance erhöht, dass Change-Prozesse erfolgreich umgesetzt, das Unternehmen für die Zukunft ausgerichtet, Wissen erhalten und Mitarbeiterzufriedenheit erreicht werden. Damit einer weiteren vielversprechenden Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und -nehmenden nichts mehr im Wege steht.

Text von Anja Hofstetter Meier und Sonja Kupferschmid Boxler



Autorin

Anja Hofstetter Meier ist beim Coachingzentrum Olten als Leiterin Marketing & Bewirtschaftung tätig und verfügt über vielfältige berufliche Erfahrungen im Marketing in unterschiedlichen Branchen und Bereichen und kombiniert dieses Wissen optimal mit ihrem Hintergrund als Wirtschaftspsychologin.



Autorin

Sonja Kupferschmid Boxler ist als Geschäftsleitungsmitglied beim Coachingzentrum Olten für die Entwicklung von Coaching- und Resilienzausbildungen zuständig. Als Arbeits- und Organisationspsychologin und Klinische Psychologin verfügt sie über wissenschaftlich fundiertes Know-how im Bereich der Psychologie.



Erfahren Sie mehr über den Lehrgang Betrieblicher Mentor mit eidg. Fachausweis beim Coachingzentrum Olten

Coachingzentrum Olten
seit 20 Jahren erfolgreich im Markt



Coachingzentrum Olten GmbH
Konradstrasse 30 · 4600 Olten
Telefon 062 926 43 93
www.coachingzentrum.ch