

INTERVIEW

Yannic Eichelberger



Lebenskompetenzen stärken: Wie betriebliches Mentoring neue Perspektiven schafft

Was macht betriebliches Mentoring aus? Wie kann man andere dabei unterstützen, Herausforderungen zu bewältigen und ihr volles Potenzial zu entfalten?

Yannic Eichelberger, Bildungsverantwortlicher und Coach, gibt Einblicke in seine vielseitige Tätigkeit und zeigt, welche bedeutende Rolle betriebliche Mentoren in der Arbeitswelt spielen.

Herr Eichelberger, können Sie bitte Ihre aktuelle Rolle und Funktion kurz vorstellen?

Aktuell trage ich beruflich verschiedene Hüte. Ich arbeite als Bildungsverantwortlicher im Kompetenzzentrum Arbeit in Bern; als Coach beim Programm «zWäg! Du seisch wo düre» der Stadt Bern; als Mentor beim Lehrstellennetz Köniz sowie nebenberuflich als Coach und Mentor.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei Ihnen aus?

Das hängt immer sehr davon ab, in welcher Tätigkeit ich gerade unterwegs bin. Als Bildungsverantwortlicher steht neben der Vermittlung von klassischen Bildungsinhalten die Förderung von Lebenskompetenzen im Zentrum. Zusätzlich unterstütze ich die Jugendlichen im Kompetenzzentrum Arbeit beim Finden einer passenden Anschlusslösung.

In meiner Arbeit als Coach bei «zWäg! Du seisch wo düre» startet der Tag mit 4–5 Jugendlichen (8.–10. Schuljahr) jeweils mit einem Gruppengespräch. Danach folgen Einzel-Coachings mit allen Schüler:innen. Das Programm fördert junge Menschen auf dem Weg zu einem gesunden Selbstbewusstsein. Es hilft ihnen, Lebenssituationen und deren Einfluss auf ihr Wohlbefinden zu erkennen, zu benennen und den eigenen Handlungsspielraum zu erweitern.

Als Mentor beim Lehrstellennetz Köniz begleite ich Lernende in herausfordernden Situationen während ihrer Ausbildung. Im gemeinsamen Gespräch schauen wir konkret, was die lernende Person auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Lehrabschluss selbst beitragen kann und welche Ressourcen es zu aktivieren gilt.

Wie verläuft typischerweise eine Session im Coaching und betrieblichen Mentoring?

Gemeinsam mit dem Coachee / Mentee sehen wir uns zuerst immer an, wie die aktuelle Situation aussieht – was läuft gut, wo liegen Veränderungswünsche.

Zur Person

Yannic Eichelberger ist Bildungsverantwortlicher im Kompetenzzentrum Arbeit der Stadt Bern. Hier unterstützt er Jugendliche dabei, Lebenskompetenzen zu entwickeln und passende Anschlusslösungen zu finden.

Als Coach im Programm «zWäg! Du seisch wo düre» stärkt er junge Menschen in ihrer Selbstwahrnehmung und Handlungskompetenz. Darüber hinaus begleitet er als Mentor Lernende und Berufstätige in herausfordernden Situationen (www.yeichelberger.ch).

Sein Ziel: Menschen befähigen, ihre Potenziale zu erkennen und zu entfalten.

Schon nur zu sehen, dass es Dinge im Leben gibt, welche neben allen Herausforderungen aktuell gut laufen, kann eine Entspannung mit sich bringen und sorgt dafür, die Veränderungswünsche gezielt und motiviert anzugehen.

Nach der Zieldefinition legen wir gemeinsam messbare Kriterien fest, anhand derer wir den Coaching-Erfolg am Ende bewerten können. Der Weg zum Ziel erfolgt dann in strukturierten Schritten, wobei wir sowohl persönliche Stärken als auch unterstützende Faktoren aus dem Umfeld gezielt einsetzen. Dabei analysieren wir auch mögliche Hindernisse, die der Zielerreichung im Weg stehen könnten. Zum Abschluss evaluiert der Coachee anhand eines Fragebogens, wie erfolgreich der gemeinsame Prozess war und inwieweit die gesetzten Ziele erreicht wurden.

Welche Kompetenzen sind Ihrer Meinung nach am wichtigsten, um als betrieblicher Mentor erfolgreich zu sein?

Da gibt es sicher viele wichtige Kompetenzen. Für mich zentral ist die Fähigkeit des aktiven und achtsamen Zuhörens. Nachfragen, anknüpfen, paraphrasieren hilft den Mentees, die eigene Situation besser und aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und zu verstehen.

«Schon kleine Schritte und klare Ziele können Grosses bewirken.»

Eine weitere wichtige Fähigkeit ist die Selbstbefähigung der Mentees. Es geht für mich nie darum, eine Person möglichst lange an mein Angebot zu binden, sondern darum, ihre Selbstwirksamkeit zu aktivieren.

Warum findet man den Beruf des betrieblichen Mentors selten auf Stellenportalen?

Nach meiner Ausbildung zum Coach SCA und betrieblichen Mentor mit eidgenössischem Fachausweis konnte ich bei meiner letzten Anstellung das betriebliche Mentoring-Angebot aufbauen, ein total spannendes Unterfangen! Gerade für Firmen mit vielen Angestellten kann es meiner Meinung nach sinnvoll sein, interne Mitarbeitende als betriebliche Mentor:innen zu fördern und zu befähigen.

Welchen Mehrwert bringt betriebliches Mentoring für ein Unternehmen?

Immer wieder erhielt ich das Feedback, dass das Angebot des betrieblichen Mentorings einen wertvollen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit leistet. Davon profitieren sowohl Arbeitnehmende wie Arbeitgebende. Es entsteht also eine Win-Win Situation.

«Es geht mir nicht darum, Menschen möglichst lange an mein Angebot zu binden, sondern rasch ihre Selbstwirksamkeit zu aktivieren.»

Wie gelingt es Ihnen, das Vertrauen der Schüler:innen, Lernenden und Berufstätigen zu gewinnen und eine positive Beziehung aufzubauen?

Es berührt und beeindruckt mich immer wieder aufs Neue, wie Menschen jeden Alters im Gespräch Vertrauen fassen und sich öffnen. Meine Rolle sehe ich darin, mit einer wertfreien und aufmerksamen Haltung wirklich präsent zu sein. Dies bedeutet auch, den Mut zu haben, sensible oder unbequeme Themen anzusprechen, wenn sie für den Entwicklungsprozess wichtig sind.

Gerade Jugendliche schätzen ein ehrliches und klares Feedback und fordern dieses häufig auch explizit ein.

«Betriebliches Mentoring leistet einen wertvollen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit.»

Haben Sie die Möglichkeit, sich extern weiterzubilden oder an Netzwerken teilzunehmen, die für betriebliche Mentor:innen relevant sind?

Ich selbst bin Mitglied in der Swiss Coaching Association (SCA), dem Berufsverband der professionell arbeitenden Coaches und betrieblichen Mentor:innen. Neben regelmässigen Weiterbildungen helfen mir persönlich die verschiedenen Supervisions-Gefässe und vor allem die unterstützenden Teams, mit welchen ich zusammenarbeiten darf.

Wie gehen Unternehmen mit möglichen Interessenkonflikten um, die in der Rolle des Coach und Mentors auftreten könnten, zum Beispiel zwischen Unternehmensinteressen und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden?

Wichtig ist hierbei eine klare Absprache mit den verschiedenen Parteien. Wer kommuniziert wem was. Bei einem Erstgespräch mit allen Parteien am selben Tisch zu sitzen und miteinander – statt übereinander – zu sprechen, ist ebenfalls sehr wertvoll.

Können Sie ein konkretes Fallbeispiel nennen oder von Erfolgsgeschichten berichten?

Die Erfolgsgeschichten sind so vielfältig wie die Menschen, welche ich begleiten darf: Für eine Oberstufen-Schülerin war es ein grosser Erfolg, den Mut zu finden, ihren Schulschwarm zum Klassenball einzuladen.

Für eine andere Person war das Finden einer Lehrstelle eine grosse Erleichterung. Und für einen Lernenden stellte das Erlangen von mehr Selbstständigkeit während der Ausbildung einen wichtigen Schritt zum erfolgreichen Lehrabschluss dar. Diese Erfolgserlebnisse waren nicht nur für die betroffenen Personen von zentraler Bedeutung, sondern auch für ihr Umfeld. Das kann die Familie oder auch der Arbeitgeber sein.

Eine berufstätige Person kam mit dem Wunsch nach Veränderung zu mir. In unserer letzten Coaching-Sitzung äusserte sie, dass sie durch den neuen Blick auf ihre Arbeitssituation und gezielte Justierungen wieder vollkommen zufrieden sei. Ihr ursprüngliches Bedürfnis konnte durch einige kleine Anpassungen und eine klare Kommunikation ihrer Wünsche gegenüber dem Vorgesetzten erfüllt werden.

Es braucht nicht immer grosse Veränderungen, um einen Erfolg zu feiern.

Welche Ratschläge würden Sie jemandem geben, der den Fachausweis Coaching erlangen möchte?

Mit Ratschlägen bin ich gerne zurückhaltend. Ich verrate nur soviel: Es lohnt sich, ins kalte Wasser zu springen!

Was ist betriebliches Mentoring?

- Unterstützung von Mitarbeitenden, Lernenden und Jugendlichen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung.
- Förderung von Selbstwirksamkeit, Lebenskompetenzen und nachhaltigen Lösungen.

Welche Kompetenzen sind gefragt?

- Aktives Zuhören:
Achtsam und aufmerksam auf die Bedürfnisse des Gegenübers eingehen.
- Vernetztes Denken:
Ressourcen erkennen und optimal einbinden.
- Selbstwirksamkeit stärken:
Den Mentees helfen, eigenständige Lösungen zu entwickeln.

Warum lohnt sich eine Ausbildung?

- Win-Win-Situation:
Mehr Zufriedenheit bei Mitarbeitenden und Unternehmen.
- Breites Einsatzspektrum:
Für Unternehmen, Schulen und soziale Projekte geeignet.
- Praxisorientiertes Lernen:
Direkter Transfer in den Berufsalltag.

Neugierig geworden?

Erfahren Sie mehr über die Ausbildung:
www.coachingzentrum.ch/ausbildung/betriebliches-mentoring