

INTERVIEW

Roland Greber



Die stillen Held:innen der Unternehmensentwicklung: Betriebliche Mentor:innen

Während viele Unternehmen nach dem nächsten grossen Ding suchen, um ihre Mitarbeitenden zu fördern, schlummert eine unterschätzte Ressource oft unbemerkt in den eigenen Reihen: der betriebliche Mentor.

Roland Greber, der als Digital Transformation Manager beim Bundesamt für Zivildienst tätig ist, gewährt uns einen ehrlichen Blick hinter die Kulissen dieser vielseitigen Rolle. Seine Erfahrungen zeigen, wie betriebliches Mentoring sowohl die Unternehmenskultur als auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden nachhaltig prägen kann.

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

Ich arbeite als Digital Transformation Manager beim Bundesamt für Zivildienst. Ich unterstütze unser Bundesamt dabei, die Geschäftsprozesse zu digitalisieren. Diese neue Stelle habe ich im Juni 2024 angetreten.

Wie sieht ein typischer Tag in Ihrer Arbeit als betrieblicher Mentor aus?

Meine Arbeit als betrieblicher Mentor steht bei meinem aktuellen Arbeitgeber nicht im Vordergrund. Sie zeigt sich eher in meiner Art der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden und wie ich mich selbst führe. Ich biete meine Dienstleistung als betrieblicher Mentor ausserhalb meiner Anstellung an und habe einzelne Mandate.

«Wer sich nicht selbst steuert, wird gesteuert – im Interesse Dritter.»

Mit welchen Herausforderungen sind Sie in Ihrer Rolle als betrieblicher Mentor am häufigsten konfrontiert, und wie gehen Sie damit um?

Die grösste Herausforderung ist, sich mutig abzugrenzen und sich selbst in den Vordergrund zu stellen. In diesen Fällen hilft oft das theoretische Wissen zu Kontroll-, Einfluss- und Interessensbereich. Ich visualisiere diese Kreise am Boden und mit Alltagssituationen des Coachees bewegen wir uns in den unterschiedlichen Dimensionen.

Nach kurzer Zeit bestätigt sich meist die Erkenntnis: «Wer sich nicht selbst steuert, wird gesteuert – und zwar im Interesse der Drittperson.» Dieser systemorientierte Blick kann Gelassenheit fördern und eigene Ressourcen mobilisieren.

Zur Person

Roland Greber ist seit Mitte 2024 als Digital Transformation Manager beim Bundesamt für Zivildienst tätig. In dieser Funktion treibt er die Digitalisierung der Geschäftsprozesse voran. Nebenberuflich arbeitet er als Führungsscoach. Greber versteht sich als Brückenbauer und Umsetzer, der als betrieblicher Mentor fungiert und als Organisationsdesigner agile Teams und Unternehmen begleitet. Seine vielseitigen Kompetenzen ermöglichen es ihm, sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft wertvolle Beiträge zur digitalen Transformation und Organisationsentwicklung zu leisten.

Wie verläuft eine typische Session im betrieblichen Mentoring?

Der Verlauf der Sessions ist sehr unterschiedlich. Ich lege Wert darauf, dass mit dem Mentee in den ersten 15 Minuten ein Sitzungsziel definiert und schriftlich festgehalten wird, dass der definierte Zeitrahmen eingehalten wird. In den letzten zehn Minuten besprechen wir die Zielerreichung und die nächsten konkreten Schritte.

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

Selbstführung, Offenheit für andere Werte und Demut vor der Kraft und Vielfalt des Lebens.

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

Der Begriff «Betrieblicher Mentor» ist für viele Menschen noch nicht anschlussfähig, im Gegensatz zu Coach oder Business Coach. Ich denke, dass im besten Fall Grosskonzerne so spezialisiert sind, dass sie Stellen mit dieser Bezeichnung ausschreiben. In der heutigen Art der Zusammenarbeit sind die Aufgaben des betrieblichen Mentors eher in andere Rollen integriert.

«Freue dich auf eine spannende Lernreise und sei offen für Höhen und Tiefen auf diesem Weg.»

Wie haben Sie sich nach Ihrer Ausbildung zum betrieblichen Mentor positioniert?

Ich habe zwei Jahre nach der Ausbildung begonnen, meine Dienstleistung als betrieblicher Mentor aktiv anzubieten. Seither kann ich als Nebenbeschäftigung Coachings durchführen, im privaten wie im beruflichen Umfeld.

Wie gelingt es Ihnen, das Vertrauen der Mitarbeitenden zu gewinnen?

Mein Grundsatz ist: Ich betrachte die Mitarbeitenden als Menschen, von denen ich eine bestimmte Rolle kennenlerne. Das ist nur ein kleiner Teil des ganzen Menschen und ich hüte mich davor, aufgrund dessen Rollenverhalten den Menschen zu beurteilen. Zudem beteilige ich Betroffene und nutze damit die Chance, das Wissen und Können der Personen beizuziehen, die sich aufgrund ihrer täglichen Arbeit mit dem Problem am besten auskennen.

Welchen Mehrwert bringt betriebliches Mentoring für ein Unternehmen?

Ich würde sagen: «Es bringt Ruhe ins System». Es fördert einen gelasseneren Umgang mit sich selbst und dem Umfeld und die Möglichkeit, mit den verfügbaren Personen wirksamer und effizienter zu werden.

Wie hat Ihre Ausbildung zum betrieblichen Mentor Ihre Karriere beeinflusst?

Meine Ausbildung zum betrieblichen Mentor war mit ein Grund, dass ich auch mit über 50 Lebensjahren Einladungen aufgrund meiner Bewerbungen erhalten habe. Ich vermute, dass ich dank dieser Ausbildung auch für bestimmte Rollen angefragt worden bin, sei es für die Moderation von Workshops oder die Leitung von Taskforces.

Können Sie ein konkretes Fallbeispiel oder eine Erfolgsgeschichte nennen?

Ja: ich habe neue Führungskräfte in den ersten Monaten ihrer Leitungsfunktion unterstützt. Oft war das Führen von schwierigen Mitarbeitergesprächen für diese Personen eine Herausforderung. Durch das Vermitteln der gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg und durch gemeinsames Training konnten sie sich vorbereiten. Sie berichteten mir, dass die Gespräche für beide Seiten konstruktiver und wertschätzender verlaufen sind, als sie es erwartet haben.

Welche Ratschläge würden Sie jemandem geben, der eine Ausbildung im betrieblichen Mentoring plant?

Mein Tipp zum Abschluss: Freue dich auf eine spannende Lernreise zu dir selbst und zu den Mitmenschen. Sei offen für Höhen und Tiefen auf diesem Weg. Denk daran, dass du deinen Wert als betrieblicher Mentor selbst erarbeiten musst. Entwickle dabei dein einzigartiges Profil – das wird dein USP als betriebl. Mentor:in sein.