

b. Konkretisierungen der beruflichen Tätigkeiten Betriebliche Mentorin / Betrieblicher Mentor mit eidg. Fachausweis

A. Wahrnehmung und Reflexion

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA sind in der Lage, differenzierte Phänomene bei sich und anderen zuverlässig wahrzunehmen. Diese Wahrnehmung bildet den Hintergrund für die Reflexion innerhalb des Begleitungsprozesses sowie für die Reflexion des Begleitungsprozesses selbst. Wahrnehmung und Reflexion bilden eine der Grundlagen für die Begleitung.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
Fach- und Methodenkompetenzen	A1. sich selbst wahrnehmen und steuern	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA verfügen über eine differenzierte Selbstwahrnehmung. Diese ermöglicht ihnen, ihr Handeln bewusst zu steuern.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA <ul style="list-style-type: none"> - beschreiben ihre aktuelle Befindlichkeit und erklären die daraus gezogenen Folgerungen für ihr weiteres Handeln; - beschreiben Störfaktoren und begründen Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit diesen; - erläutern, wie sie Kundinnen- und Kundenbedürfnisse wahrnehmen, auf den Punkt bringen und einbeziehen; - zeigen auf, wie sie Widersprüche, z. B. zwischen Aussagen und Verhalten der Kundinnen und Kunden erkennen und angemessen intervenieren; - begründen die einzelnen Schritte innerhalb des Begleitungsprozesses; - analysieren den Begleitungsprozess als Ganzes und erläutern mögliche Alternativen zum gewählten Vorgehen resp. die nächste Schritte in der Begleitung.
	A2. Störfaktoren beschreiben und erkennen	Störfaktoren können sowohl bei den betrieblichen Mentorinnen und Mentoren FA als auch bei den Kundinnen und Kunden Entwicklungsprozesse beeinträchtigen. Indem die betrieblichen Mentorinnen und Mentoren FA solche Faktoren erkennen, ermöglichen sie Entwicklungen auf beiden Seiten (bei sich selbst und bei den Kundinnen und Kunden).	
	A3. Kundinnen- und Kundenbedürfnisse wahrnehmen	Die Wahrnehmung der Kundinnen- und Kundenbedürfnisse ist für den Erfolg des Begleitungsprozesses zentral. Die betrieblichen Mentorinnen und Mentoren FA entscheiden situativ zwischen Zurückhaltung und Offenheit, ohne den Arbeitsfluss zu unterbrechen.	
	A4. im Begleitungsprozess und über den Begleitungsprozess reflektieren	Die Überprüfung der nächsten resp. die Analyse der gewählten Schritte innerhalb des Begleitungsprozesses sind wesentliche Teile der Begleitungsarbeit.	
Personale Kompetenzen	Selbstkompetenzen		Sozialkompetenzen
	Se2 - Authentizität und Fokussierung Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes - Psychohygiene Se7 - Reflexion bezügl. Beratungsstil Se8 - Werthaltungen/Ethik - Diskurs Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So2 - aktiv zuhören, Feedback So5 - Beziehungsgestaltung So6 - Rolle So9 - geschlechtersensible Sprache So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen

B. Kommunikation

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA haben gegenüber den Kundinnen und Kunden den expliziten Auftrag, in kommunikativer und interaktiver Weise durch strukturierte Gesprächsführung die Problemlösung und die Ressourcenentwicklung anzuregen.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien				
Fach- und Methodenkompetenzen	B1. Begleitungssequenzen leiten	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA moderieren die Begleitungssequenzen kundinnen- und kundenorientiert, situationsadäquat und effizient.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA <ul style="list-style-type: none"> - erklären und begründen, wie sie Begleitungssequenzen und Gespräche im Hinblick auf das Begleitungsziel sinnvoll strukturieren; - zeigen auf und erklären, wie sie im Hinblick auf die Förderung der Selbsthilfe die Selbstwahrnehmung und -reflexion fördern, - kommunizieren klar, verständlich, partnerschaftlich und wertschätzend; - gehen mit Nähe und Distanz angemessen um; - benennen und erläutern Abwehrmechanismen und illustrieren den Umgang mit diesen an einem Beispiel; - beschreiben mögliche Konfliktsituationen und erläutern und begründen dazu gehörige Interventionen; - bieten ihren Kundinnen und Kunden einen angemessenen Schutz; - beschreiben, wann und wie sie Kundinnen und Kunden, in Krisen und bei Bedarf zeitgerecht und problembezogen an entsprechende Fachpersonen weiterleiten. 				
	B2. Gespräche führen	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA führen Begleitungsgespräche adressatinnen- und adressatengerecht und zielorientiert.					
	B3. Gesprächstechniken anwenden	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA verfügen über verschiedene Kommunikationstechniken, welche sie angemessen einsetzen.					
	B4. Konflikte ansprechen bzw. moderieren	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA erkennen Konfliktsituationen als solche, thematisieren sie und bearbeiten sie mit geeigneten Methoden.					
Personale Kompetenzen	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Selbstkompetenzen</th> <th style="width: 50%;">Sozialkompetenzen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> Se2 - Authentizität und Fokussierung Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes - Psychohygiene Se8 - Werthaltungen/Ethik - Diskurs Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson </td> <td> So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So2 - aktiv zuhören, Feedback So5 - Beziehungsgestaltung So6 - Rolle So9 - geschlechtersensible Sprache So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen </td> </tr> </tbody> </table>		Selbstkompetenzen	Sozialkompetenzen	Se2 - Authentizität und Fokussierung Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes - Psychohygiene Se8 - Werthaltungen/Ethik - Diskurs Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson	So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So2 - aktiv zuhören, Feedback So5 - Beziehungsgestaltung So6 - Rolle So9 - geschlechtersensible Sprache So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen	
	Selbstkompetenzen	Sozialkompetenzen					
Se2 - Authentizität und Fokussierung Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes - Psychohygiene Se8 - Werthaltungen/Ethik - Diskurs Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson	So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So2 - aktiv zuhören, Feedback So5 - Beziehungsgestaltung So6 - Rolle So9 - geschlechtersensible Sprache So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen						

C. Beziehungen

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA stellen mit ihren Kundinnen und Kunden professionelle Beziehungen her. Zudem wirken sie exemplarisch auf weitere Beziehungen der Kundinnen und Kunden.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
Fach- und Methodenkompetenzen	C1. Kontakt herstellen	Am Anfang jeder (professionellen) Beziehung steht der Kontakt der an der Beziehung Beteiligten. Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA sind in der Lage, die Kontaktanliegen der Kundinnen und Kunden aufzunehmen resp. von sich aus, Kontaktangebote zu machen.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA <ul style="list-style-type: none"> - beschreiben unterschiedliche Möglichkeiten der professionellen Beziehungsaufnahme; - erläutern, wie sie sich auf verschiedene Arten und Grade der Kooperation mit Einzelnen rollenbewusst einlassen; - zeigen anhand von selber durchgeführten Begleitungen auf, wie Beziehungen aufgebaut und gestaltet werden können; - beschreiben Ursachen von Konflikten; - erläutern Konfliktlösungsstrategien; - zeigen an Fallbeispielen auf, wie Konflikte über Interventionen der betrieblichen Mentorin, des betrieblichen Mentors von den Kundinnen und Kunden selber gelöst werden können; - beschreiben verschiedene Möglichkeiten, wie Beziehungen professionell beendet werden können.
	C2. Beziehungen aufbauen und gestalten	Im Laufe der Begleitungsarbeit entwickelt sich die Beziehung zwischen betrieblicher Mentorin / Mentor FA und Kundinnen und Kunden. Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA bauen den entsprechenden Begleitungsprozess bewusst auf und gestalten ihn förderlich.	
	C3. Beziehungen klären und Konflikte bewältigen	Konflikte entstehen u. a., wenn Erwartungen und Ansprüche nicht deklariert sind resp. wenn Rollen und Zuständigkeit diffus bleiben. Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA sind fähig, solche Unklarheiten zu benennen und damit Klärungen voranzubringen. Sie sind in der Lage, bei der Lösung von Konflikten beratend/ unterstützend mitzuwirken.	
	C4. Beziehungen lösen	Kundinnen- und Kundenbeziehungen enden resp. verändern sich mit dem Abschluss des Begleitungsprozesses. Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA sind sich darüber im Klaren und verfügen über Möglichkeiten, Beziehungen in diesem Sinne abzuschliessen.	
Personale Kompetenzen	Selbstkompetenzen		
	Se2 - Authentizität und Fokussierung		
	Sozialkompetenzen		

D. Rolle

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA übernehmen im Begleitungsprozess eine klare Rolle. Sie sind in der Lage, diese Rolle zu beschreiben, zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Auch erkennen und respektieren sie die Grenzen ihrer Tätigkeit.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
Fach- und Methodenkompetenzen	D1. Grundhaltung beschreiben	Zum Begleitungsprozess gehört die Fähigkeit, die eigene Rolle und die damit verbundenen Aufgaben im eigenen Arbeitsfeld Kundinnen und Kunden resp. weiteren Personen gegenüber darstellen zu können. Je klarer dies möglich ist, desto effektiver kann der Begleitungsprozess gestaltet werden.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA <ul style="list-style-type: none"> - beschreiben nachvollziehbar Grundhaltung sowie Rolle und Aufgaben von betrieblichen Mentorinnen und Mentoren FA; - unterscheiden zwischen Person und Rolle; - erläutern anhand eines Beispiels aus der Praxis die eigene Rolle; - hinterfragen die eigene Tätigkeit anhand einer dokumentierten Begleitung, d.h. sie stellen dar, <ul style="list-style-type: none"> o von welcher Überlegung, welchem Konzept und/oder welcher Theorie sie bei der Begleitung ausgegangen sind, o welche alternativen Vorgehensweisen möglich gewesen wären und wieso sie diese nicht gewählt haben und o was sie nach Abschluss des Begleitungsprozesses bezüglich des eigenen Rollenverhaltens gelernt haben. - beschreiben eigene Grenzen und präsentieren Situationen, in denen sie Kundinnen und Kunden anderen Stellen weiterempfehlen resp. zuweisen würden.
	D2. Rollen und Aufgaben innerhalb dem Begleitungsprozess klären		
	D3. die eigene Rolle reflektieren und weiter entwickeln	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA sind in der Lage, ihre Tätigkeiten zu hinterfragen und bei Bedarf ihr Konzept anzupassen und weiter zu entwickeln. Die Kunst besteht darin zu erkennen, wann ein Beharren auf dem Begleitungskonzept und wann eine Veränderung angezeigt ist.	
	D4. Grenzen erkennen und respektieren	Zentral bleibt die Fähigkeit der Betrieblichen Mentorinnen und Mentoren FA, die eigenen Grenzen zu erkennen und zu respektieren, das heisst: sie bearbeiten nur diejenigen Fragen und Anliegen, die ihrer Rolle und ihren Fähigkeiten entsprechen. Bei Fragen und Anliegen, die Ihre Möglichkeiten übersteigen, helfen sie mit, für die Kundinnen und Kunden sinnvolle weiterführende Lösungen zu finden.	
Personale Kompetenzen	Selbstkompetenzen		Sozialkompetenzen
	Se1 - Professionelles Handeln Se7 - Reflexion bezüglich Beratungsstil Se8 - Werthaltungen/Ethik - Diskurs		So6 - Rolle

E. Konzeption

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA arbeiten nach einem Begleitungskonzept, erkennen darin Grenzen und Widersprüche und können neue Inhalte einordnen.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien										
Fach- und Methodenkompetenzen	E1. Begleitung theoretisch begründen	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA erläutern, welches Menschenbild sie leiten und nach welchen Theorien und Methoden sie arbeiten. Sie begründen ihre Interventionen.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA <ul style="list-style-type: none"> - erläutern ihr Begleitungskonzept, das Auskunft gibt über: <ul style="list-style-type: none"> o ihre wertbezogene Grundhaltung bezüglich Begleitung, o ihr Verständnis von Begleitung mit ihren fachlichen, theoretischen und zielgruppenspezifischen Schwerpunkten, o ihre Begleitungsgestaltung mit Zielvorstellungen, Mitteln und Wegen, wie diese Ziele zu erreichen sind, o ihre professionelle Qualitätssicherung, in der ihre Arbeit kritisch beleuchtet und weiter entwickelt wird. - erklären den Unterschied zwischen den unterschiedlichen Formen von Begleitung, Beratung und Psychotherapie; - benennen die Grenzen der eigenen Tätigkeit und weisen im Bedarfsfall den Kundinnen und Kunden an eine geeignete Fachperson weiter; 										
	E2. Handlungsleitende Theorien erläutern	Die Vorgehensweisen richten sich nach der Problematik / Fragestellung der Kundinnen und Kunden. Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA erklären, welche Theorien ihr Handeln leiten und welches methodische Vorgehen sie anwenden.											
	E 3. Begleitungskonzept erstellen	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA erstellen ein Begleitungskonzept, in dem die in den Leistungskriterien genannten Aspekte zum Ausdruck kommen.											
	E 4. Begleitungskonzept überprüfen und weiterentwickeln	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA überprüfen ihr Begleitungskonzept kontinuierlich. Sie holen sich Feedback von Kundinnen und Kunden und Kolleginnen und Kollegen, verarbeiten die Erkenntnisse, bilden sich und entwickeln ihr Begleitungskonzept weiter.											
Personale Kompetenzen	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Selbstkompetenzen</th> <th style="width: 50%;">Sozialkompetenzen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Se2 - Authentizität und Fokussierung</td> <td>So1 - Empathie bzw. Einfühlungsvermögen</td> </tr> <tr> <td>Se4 - Sorgfalt und Disziplin</td> <td>So2 - aktiv zuhören, Feedback</td> </tr> <tr> <td>Se7 - Reflexion bezgl. Beratungsstil</td> <td>So6 - Rolle</td> </tr> <tr> <td>Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson</td> <td>So9 - geschlechtersensible Sprache</td> </tr> </tbody> </table>		Selbstkompetenzen	Sozialkompetenzen	Se2 - Authentizität und Fokussierung	So1 - Empathie bzw. Einfühlungsvermögen	Se4 - Sorgfalt und Disziplin	So2 - aktiv zuhören, Feedback	Se7 - Reflexion bezgl. Beratungsstil	So6 - Rolle	Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson	So9 - geschlechtersensible Sprache	
	Selbstkompetenzen	Sozialkompetenzen											
Se2 - Authentizität und Fokussierung	So1 - Empathie bzw. Einfühlungsvermögen												
Se4 - Sorgfalt und Disziplin	So2 - aktiv zuhören, Feedback												
Se7 - Reflexion bezgl. Beratungsstil	So6 - Rolle												
Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson	So9 - geschlechtersensible Sprache												

F. Marketing und Administration

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA erledigen den administrativen Teil ihrer Tätigkeit und kommunizieren ihr Angebot auf den entsprechenden Kanälen.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
Fach- und Methodenkompetenzen	F1. Begleitungsangebot bekannt machen	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA wählen geeignete Massnahmen aus, um ihr Angebot bekannt zu machen.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA <ul style="list-style-type: none"> - benennen und berücksichtigen die gesetzlichen Grundlagen ihrer Tätigkeit (inkl. Datenschutz); - beschreiben, wie sie folgende administrative Aufgaben lösen: <ul style="list-style-type: none"> o bei der Zeitplanung die effektive Begleitungszeit und die administrative Zeit berücksichtigen; o Begleitungsprotokolle übersichtlich, gehaltvoll und rationell erstellen und verwalten; o Unterlagen vorschriftsgemäss archivieren; o ein Budget erstellen, überprüfen und anpassen; - beschreiben mögliche Marketingmassnahmen
	F2. Begleitungen organisieren (Zeitplanung, Kundinnen- und Kundendokumentation)	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA führen eine angemessene Zeit- und Terminplanung, protokollieren und dokumentieren die Begleitungen und archivieren die wesentlichen Unterlagen	
	F3. Budget erstellen, überwachen und anpassen	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA erstellen ein Budget, wählen eine geeignete Form, dieses zu überwachen und anzupassen.	
Personale Kompetenzen	Selbstkompetenzen		
	Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se8 - Werthaltungen/Ethik - Diskurs	Sozialkompetenzen So9 - geschlechtersensible Sprache	

G. Vorbereitung

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA sind in der Lage, sich strukturiert und situationsgerecht auf eine Begleitung vorzubereiten sowie eine Auftragsklärung mit Situationsanalyse, Zielerkennung und Vereinbarung über die Zusammenarbeit durchzuführen. Zudem sind betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA fähig, sich individuell und adäquat auf die anstehende Begleitung vorzubereiten. Die Vorbereitungen bilden die Grundlage für die Qualität und Effizienz der Durchführung.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
Fach- und Methodenkompetenzen	G1. Ausgangslage klären	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA klären Anliegen, Rahmenbedingungen, involvierte Personen und Vorgeschichte mit den Auftraggebenden ab.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA <ul style="list-style-type: none"> - bereiten einen Begleitungsprozess vor resp. beschreiben ausgehend von einem Kundinnen- und Kundenanliegen, wie sie einen möglichen Begleitungsprozess vorbereiten; - richten Begleitungsprozess auf Verhaltensmuster von Kundinnen und Kunden aus resp. beschreiben verschiedene Verhaltensmuster von Kundinnen und Kunden und erklären, wie sie den Begleitungsprozess danach ausrichten; - erläutern die zur Verfügung stehenden Methoden und die möglichen Interventionen im Hinblick auf Effektivität bezüglich der Bearbeitung der Kundinnen- und Kundenanliegen; - erläutern, wie sie eine klare Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen betrieblichen Mentorinnen, Mentoren FA und Kundin, Kunde vornehmen; - formulieren überprüfbare Ziele; - gestalten resp. erklären, wie sie im Gespräch mit den Kundinnen und Kunden die spezifische Begleitung gestalten; - formulieren klare Vereinbarungen und zeigen auf, wie sie Abmachungen einhalten.
	G2. Auftrag und Ziele formulieren	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA erfassen die Erwartungen der Kundinnen und Kunden und zeigen mögliche Grenzen der Begleitung auf. Gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden erarbeiten sie übergeordnete Ziele, klären mögliche Auswirkungen auf das System (inkl. Nutzen) und definieren die Informationsflüsse.	
	G3. Zusammenarbeit vereinbaren	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA erarbeiten einen schriftlichen und rechtlich verbindlichen Kontrakt. Sie halten darin die Rollen, Regelungen und den Umfang der Begleitung fest. Den Kundinnen und Kunden unterbreiten sie ein systemadäquates Angebot.	
	G4. Begleitung vorbereiten	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA stellen sich auf Personen, Anliegen, Systeme und Kulturen ein. Sie prüfen unterschiedliche Vorgehensweisen und wählen passende aus.	
Personale Kompetenzen	Selbstkompetenzen		
	Se1 - Professionelles Handeln Se2 - Authentizität und Fokussierung Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes – Psychohygiene		
	Sozialkompetenzen		
	So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So2 - aktiv zuhören, Feedback So5 - Beziehungsgestaltung So6 - Rolle So9 - geschlechtersensible Sprache So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen		

H. Durchführung

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA sind in der Lage eine Begleitung transparent zu gestalten. Sie gestalten einen passenden, situationsgerechten Einstieg, setzen geeignete Instrumente ein und gestalten Interventionen zur Erreichung der formulierten Ziele. Sie schliessen die Begleitung (mit einer Evaluation) ab.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
Fach- und Methodenkompetenzen	H1. Begleitung beginnen	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA wählen einen passenden Einstieg in das Begleitungsgespräch, erfassen die Fragestellung und grenzen sie für die einzelne Sitzung ein. Zusammen mit den Kundinnen und Kunden formulieren sie die Ziele aus und halten sie schriftlich fest.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA <ul style="list-style-type: none"> - gestalten resp. erläutern einen Begleitungsprozess in seinen verschiedenen Phasen (inkl. Übergängen); - strukturieren Kundinnen- und Kunden-Fragestellung(en) in sinnvolle Einheiten und erklären mögliche Schwerpunkte; - erklären verschiedene Beratungsmodelle und -methoden; - erarbeiten resp. begründen und erläutern, wie sie mit Kundinnen und Kunden Lösungen erarbeiten sowie mess- und erreichbare Ziele formulieren (wie sie Massnahmenpläne erarbeiten) - passen Ziele an resp. erklären wie sie Ziele bei Bedarf und in Absprache mit den Kundinnen und Kunden anpassen; - zeigen auf, wie sie Kundinnen und Kunden mit verschiedenen Lernressourcen (z. B. Bücher, Internet) unterstützen.
	H2. Begleitung gestalten	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA erarbeiten mit den Kundinnen und Kunden Ziele, mobilisieren Ressourcen und entwickeln daraus mögliche Lösungen. Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA unterstützen Kundinnen und Kunden dabei, passende Lösungen zu formulieren und diese in Bezug auf die formulierten Ziele zu konkretisieren. Sie unterstützen Kundinnen und Kunden in der Erarbeitung konkreter Handlungsansätze.	
	H3. Begleitung abschliessen	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA fassen Begleitungsprozesse zusammen und reflektieren die Gespräche bezüglich der Zielerreichung. Sie planen nächste Schritte und vereinbaren (wenn nötig) nächste Termine. Sie holen Feedback von Kundinnen und Kunden ein und evaluieren die Gespräche.	
Personale Kompetenzen	Selbstkompetenzen		Sozialkompetenzen
	Se1 - Professionelles Handeln Se2 - Authentizität und Fokussierung Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes - Psychohygiene Se7 - Reflexion bezüglich Beratungsstil Se8 - Werthaltungen/Ethik - Diskurs Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So2 - aktiv zuhören, Feedback So5 - Beziehungsgestaltung So6 - Rolle So9 - geschlechtersensible Sprache So11 - diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen

I. Abschluss

Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA sind in der Lage, Begleitungen innerhalb der vereinbarten Zeit abzuschliessen, sie mit angepassten Instrumenten zu evaluieren, daraus Schlüsse zu ziehen und die notwendigen nachhaltigen Verbesserungen vorzunehmen. Sie verfügen über geeignete Möglichkeiten, die Dossiers zu archivieren.

	Tätigkeiten	Beschreibung der Tätigkeiten	Leistungskriterien
Fach- und Methodenkompetenzen	I1. Begleitung evaluieren und Folgerungen ziehen	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA evaluieren die Begleitungsprozesse mit geeigneten Instrumenten und leiten daraus mögliche Massnahmen für zukünftige Begleitungen ab.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA <ul style="list-style-type: none"> - erläutern und begründen, wie sie Begleitungsgespräche dokumentieren; - zeigen auf, wie sie Begleitungsprozesse evaluieren; - erläutern gesetzliche Vorschriften, die bei der Archivierung zu beachten sind; - zeigen auf, wie sie unter Berücksichtigung der Datenschutzanforderungen die Begleitungsunterlagen sicher archivieren.
	I2. Qualität sichern und die Begleitung weiterentwickeln.	Betriebliche Mentorinnen und Mentoren FA führen eine Aktenablage, die es ihnen erlaubt, auf vergangene Begleitungen zurückzugreifen. Sie dokumentieren und archivieren auch Ergebnisse, Folgerungen und verabredete Massnahmen von durchgeführten Begleitungen.	
Personale Kompetenzen	Selbstkompetenzen		Sozialkompetenzen
	Se1 - Professionelles Handeln Se4 - Sorgfalt und Disziplin Se5 - Belastendes - Psychohygiene Se7 - Reflexion bezüglich Beratungsstil Se8 - Werthaltungen/Ethik - Diskurs Se10 - Verantwortung Führungs- und Beratungsperson		So1 - Empathie, bzw. Einfühlungsvermögen So3 - aktiv zuhören, Feedback