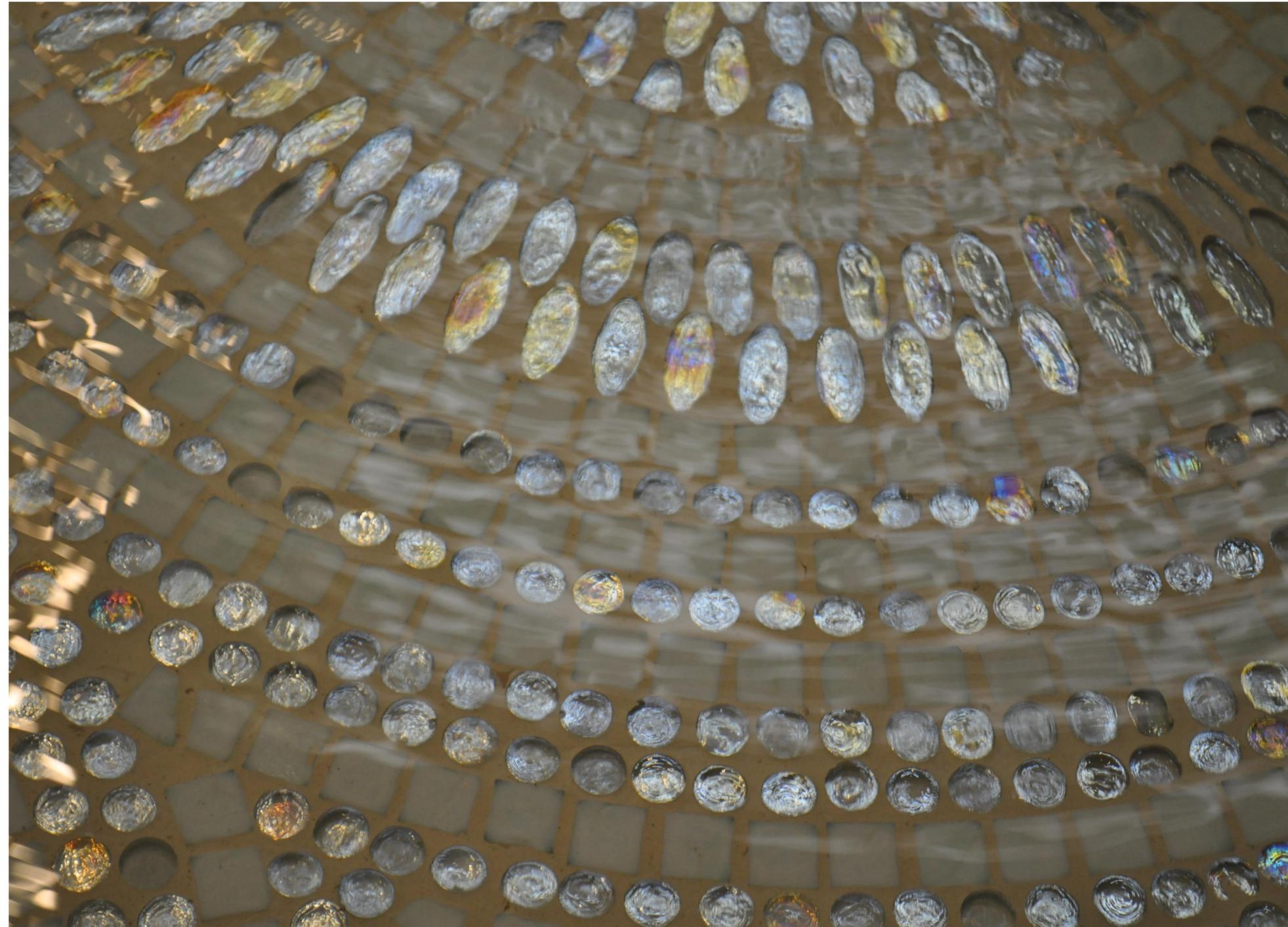


# Mentoratsprogramm

Aktueller Stand Frühjahr  
2022

**Soziale Arbeit**  
23. Mai 2022

FH Zentralschweiz



# Mentoringaustausch 3. Mai 2022

- Begrüssung Prof. Dorothee Guggisberg, Direktorin
- Blick auf das Mentoratsprogramm
- Evaluationsergebnisse
- Begrüssung neuer Mentor:innen
- Ausstellung und Apéro

# Aktueller Stand

14 Mentorinnen und Mentoren der Studienrichtungen Sozialarbeit, Soziokulturelle Animation und Sozialpädagogik

## 2019

Durchgeführte Mentorate:	1	SP
Abgesagte/suspendierte Mentorate:	2	SA, SK

## 2020

Durchgeführte Mentorate:	7	3 SP, 4 SK
Abgesagte/suspendierte Mentorate:	1	SK (Corona-bedingt)

# Aktueller Stand

## 2021

Durchgeführte Mentorate:	4	3 SP, 1 SK
Abgesagte/suspendierte Mentorate:	2	SP/SA

## 2022

Durchgeführte Mentorate:	4	2 SA, 1 SK, 1 Informatik
Abgesagte/suspendierte Mentorate:	0	

# Form und Teilnehmende Evaluation

- Link zu Fragebogen
- Einige Wochen nach Abschluss Mentorat per Mail
- Mentee und Mentor:in
- 13 Fragen
- Personalisierte oder anonyme Antwortmöglichkeit
- Erster Fragebogen 15.12.2020
- Letzter Fragebogen 22.3.2022
- 15 Teilnehmende
- Eine Rückmeldung per Mail ausserhalb Fragebogen
- 8 Mentees
- 6 Mentor:innen
- 1 anonym

# Zielsetzung des Mentorats gemäss Zielvereinbarung 1/2

Rollenfindung / Professionalisierung / Begleitung / Coaching / Sparringpartner sein

Unterstützung in der Arbeitssuche (erste Stelle) nach Studium

Fragestellungen / Fachberatung in einer neuen Anstellung

Hilfestellung bei Problemsituationen / Durchsicht Konzept MoJa (neu entwickelt)

Bekanntmachung der JA

Zu Ende des Mentorats gibt es eine Strategie, wie der Bereich Kinder und Jugend mit SSA und JA in der Bevölkerung bekannt gemacht wird. Es sind konkrete Teilschritte definiert.

## Zielsetzung des Mentorats gemäss Zielvereinbarung 2/2

Mentee hat die jeweiligen Themen und Fragen vorbereitet, bei Bedarf im Vorfeld geschickt und wir haben gemeinsam mögliche Vorgehensweisen besprochen.

Fachliche und methodische Fragen erörtern und Tipps zum Umgang mit anspruchsvollen Praxissituationen.  
Mit praxisnahen Beispielen Lösungsansätze finden.

Ehrlich gesagt, mag ich mich nicht mehr an die Zielsetzung erinnern. Mein Mentor hat mich einfach bei allen Themen, die ich mit ihm besprechen wollte, beraten/unterstützt.

# Mentoratstreffen

Häufigkeit und Dauer der Treffen		Form und Ort der Treffen		Initiative für Treffen	
1-2mal	1	persönlich	13	Mentor:in	0
3-4mal	14	Online	9	Mentee	8
		Schriftlich	1	Beide	6
Dauer:		Persönliche Treffen:			
< 1h	5	Arbeitsplatz Mentor:in	10		
1-2h	8	Arbeitsplatz Mentee	3		
2-3h	2	Sonstiges	9		

## Gesprächsinhalte 1/2

«Mein Ziel im Bereich der Gesundheitsförderung zu arbeiten.»

«Ich habe ein Thema eingebracht, welches mich aus meiner Praxis beschäftigte und zu welchem ich mit einer externen Person eine gemeinsame Auslegeordnung sinnvoll und hilfreich fand.»

«Zur Vorbereitung erstellte ich immer ein Dokument (Mindmap etc.) über das Besprechungsanliegen und nahm dieses an das Treffen mit. Nach meinen entsprechenden Erläuterungen über das aktuelle Thema, zeigte mir meine Mentorin hilfreiche Möglichkeiten auf, wie ich in den jeweiligen Situationen vorgehen könnte (methodisch, fachlich, professionell etc.). Auch mailte mir die Mentorin nach den Sitzungen, hilfreiche schriftliche Unterlagen zu.»

«Kurzer Rückblick, Arbeit an der eingebrachten Fragestellung der Mentee, nächste Schritte.»

«Ist-Situation umrahmen, Fragen formulieren und bearbeiten, nächste Schritte klären.»

## Gesprächsinhalte 2/2

«Vor jedem Gespräch schickte der Mentee zur Vorbereitung offene Fragen und Anliegen per Mail an die Mentorin. Befindlichkeit, Theorie und Praxissituationen hatten gleichermassen Platz in den Gesprächen.»

«Inhalte waren der Übergang vom Studium in den Berufsalltag, fachliche und methodische Fragen im Bereich Betreuung, Beziehungsaufbau, eigene Vorstellungen, Haltungen am Arbeitsort, Nähe und Grenzen.»

«Theorie Praxis Transfer fand statt, Perspektivenwechsel wurde bei Bedarf angewandt, konkrete Situationen besprochen und allfällige Szenarien entwickelt, Handlungsoptionen angedacht - Es wurden auch unterstützende Fachliteratur, Checklisten, Methoden ausgehändigt oder nachgeliefert.»

«Ich konnte vor der Sitzung Themen einreichen, welche ich besprechen wollte oder wir kamen spontan aus dem Gespräch heraus auf für mich in der Praxis relevante Themen. Wir sprachen über spezifische Problemsituationen im Team oder über grundlegende Führungsfragen.»

# Diverse Inhalte – rahmende Struktur

## Ablauf einzelne Mentoratstreffen:

- Vorbereitung Mentee
  - Ankommen-Rückblick (Entwicklung)
  - Aktuelles Anliegen (Bearbeitung)
  - Fragen klären
  - Weitere Schritte (Ziele)
  - Abschluss-Ausblick
- 
- Coaching-Prozess
- Bei der letzten Sitzung Auswertung des Prozesses.

## Veränderung der Zielsetzung während Mentorat

Veränderung der Zielsetzung	
Ja	6
Nein	8
k.A.	1

«Zielsetzung war zuerst nur auf die Jugendarbeit. Da meine Stelle lediglich 60% ist, haben wir im letzten Gespräch über Möglichkeiten die offenen 40% auszufüllen gesprochen.»

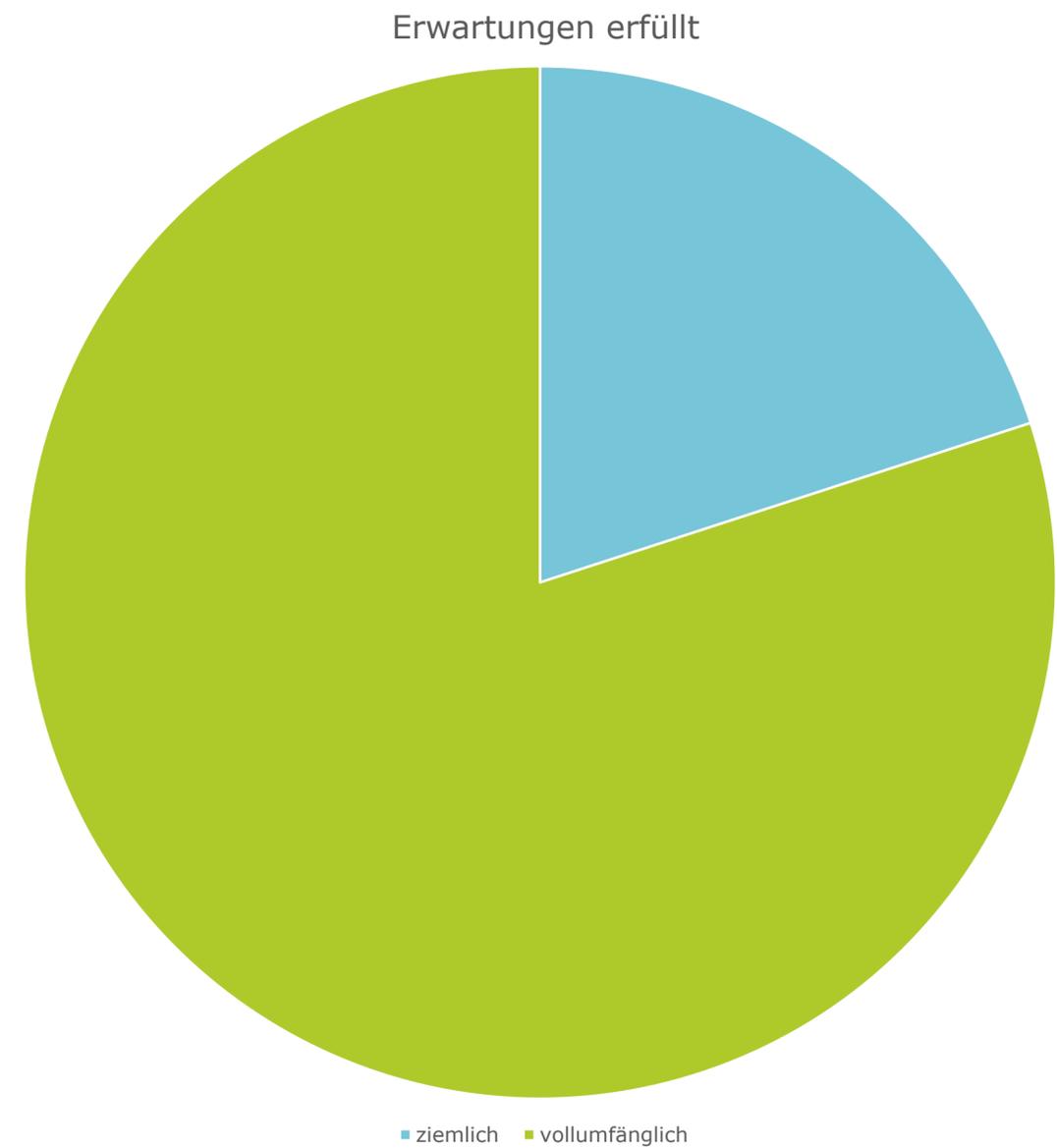
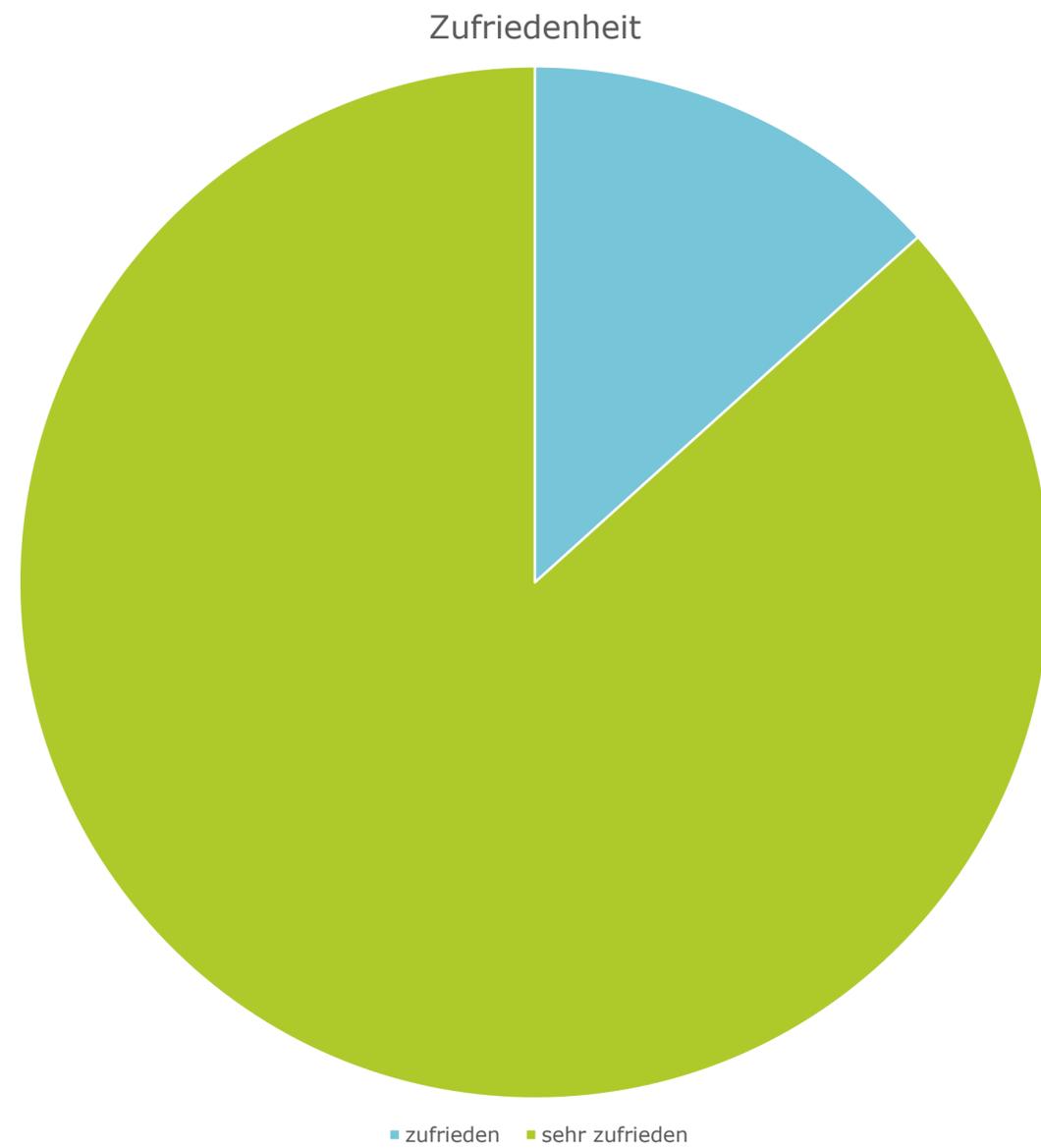
«Entwicklung und Festigung der eigenen Berufsidentität. Rollenfindung als Fachperson.»

«Ja, wir konnten an den Themen und Fragen arbeiten und fanden und entwickelten neue Lösungen. Gewisse Themen konnten abgeschlossen werden, andere bleiben aktuell und wurden mehrmals besprochen.»

«Es hat sich gezeigt, dass das Ziel für eine Bearbeitung während der Coronasituation nicht geeignet war. Daher kam es zur Bearbeitung einer einzelnen aktuellen Frage je Sitzung.»

«Thema Umgang mit Corona als Führungsperson wurde zu einer sehr grossen Herausforderung.»

# Einschätzung des Mentoratsprogrammes



N = 15

Was hat Ihnen am Mentoring-Programm der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit besonders gut gefallen? 1/3

Die Möglichkeit, sich auszutauschen mit einer erfahrenen Fachperson.

Dass ich eine Person zugewiesen bekam, welche wirklich Ahnung/viel Erfahrung von meinem Berufsfeld hat.

Unkomplizierte und pragmatische Administration und Kontakt zur HSA Luzern.

Dass ich eine externe, unabhängige Person zur Seite habe, die mich beraten kann. Dies hat mir geholfen, besser vorbereitet mit den Betroffenen/Involvierten zu sprechen oder Entscheidungen zu treffen.

Es war ein interessanter hilfreicher Austausch und ich profitierte vom Aussenblick und vom reichen Erfahrungsschatz meiner Mentorin.

Einblick, Wissen weitergeben

Ein wirklich innovatives Projekt aus der Distanz zu begleiten.

Die Offenheit der Gestaltung. Mit der Zeit hat sich aus den Treffen eher ein Coaching entwickelt.

Was hat Ihnen am Mentoring-Programm der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit besonders gut gefallen? 2/3

Ich finde es spannend, mich mit aktuellen Fragestellungen aus anderen Arbeitsfeldern auseinandersetzen zu dürfen. Das Empowern der neuen Berufsleute finde ich auch für mich sehr bereichernd und lehrreich. Es interessiert mich auch, den institutionellen und spezifischen Rahmenbedingungen entsprechend gemeinsam mit der zu begleitenden Person zu schauen, was die beste Vorgehensweise ist.

Ich begleite gerne Absolventinnen im Berufseinstieg. Sie sind sehr motiviert. Es gibt eine gute Entwicklungsdynamik.

Schnelle Organisation

Die Möglichkeit eigene Ziele zu setzen und an diesen zu arbeiten und die Unterstützung, die bei diesem anspruchsvollen Wechsel vom Studium ins Berufsleben relevant ist.

Was hat Ihnen am Mentoring-Programm der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit besonders gut gefallen? 3/3

Der Austausch mit den Studienabgängern hat mir sehr gefallen, spannend neue Ideen und Ansätze zu hören.

Ich fand es schön zu sehen, dass ich meine Erfahrung aus der Praxis gut einbringen konnte und meine Mentee Ideen und selber Erarbeitetes in der Praxis umsetzen konnte und so einen guten Einstieg in ihren Arbeitsalltag fand.

Nach wie vor toll, selber Einblick in andere Arbeitsfelder zu erhalten und BerufseinsteigerInnen zu begleiten.  
Gerne wieder:-)

Der einfache, niederschwellige Einstieg, die unkomplizierte Art und der geringe administrative Begleitaufwand. Dass Mentor\*innen mit einem passenden Profil gesucht werden, ist ebenfalls sehr wertvoll – so kann die Zeit effizienter genutzt werden, weil schneller ein gemeinsames Verständnis von der Herausforderung gefunden werden kann.

## Stärken des Mentoratsprogrammes zusammengefasst

- Qualifizierte Mentorinnen und Mentoren mit vielfältigen Erfahrungen.
- Guter Matchingprozess.
- Schnelle, niederschwellige Organisation, kleiner Administrationsaufwand.
- Offenheit des Prozesses.
- Gestaltungsspielraum in der Mentoratsbeziehung.

⇒ **Win-win-win Mentee – Mentor:in – Hochschule**

# Wir begrüßen als neue Mentor:innen:

## Simone Mettler Itin

Soziokulturelle Animatorin FH

- Jugendarbeit
- Führung in Sozialen Organisationen
- Praxisausbildung
- Erwachsenenbildung



## Severin Probst

Sozialarbeiter FH

- Zusammenarbeit mit dem Familien- und Helfersystem
- Krisenintervention
- Beratungsgespräche



## Caroline Rey

Soziokulturelle Animatorin FH

- Inklusion
- Alters- und Jugendarbeit
- Projektmanagement
- Fundraising



Danke!

Und nun viel Spass beim Apéro!

**Hochschule Luzern**  
**Soziale Arbeit**  
Institut für Soziokulturelle Entwicklung  
**Prof. Simone Gretler Heusser**  
Dozentin und Projektleiterin

T direkt +41 41 367 48 73  
simone.gretler@hslu.ch

