

Einsteigen und aufsteigen – Mentoring-Pilotprojekt BFH



Dominik Bodmer
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
dominik.bodmer@bfh.ch



Andrea Lüthi
Co-Präsidentin Verein Alumni BFH
Soziale Arbeit
andrea.luethi@herzogenbuchsee.ch

Als Studierende von den Berufserfahrungen und Netzwerken von Ehemaligen (Alumni) profitieren, um einen gelungenen Start ins Berufsleben hinzulegen: Das sind die erklärten Ziele des neuen Mentoring-Programms der BFH. Die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt waren derart positiv, dass weitere Projekte und Durchführungen folgen.

Ins Leben gerufen hat das Mentoring-Pilotprojekt der Dachverband Alumni BFH in Zusammenarbeit mit dem Verein Alumni BFH Soziale Arbeit und dem Departement Soziale Arbeit. Das Programm richtet sich an Bachelor-Studierende, die im Übergang vom Studium zum Beruf zusätzliche Unterstützung wünschen. Auch Master-Studierende können mitmachen, wenn sie etwa bei einem nächsten Karriereschritt auf die Erfahrung von ehemaligen Studierenden zurückgreifen möchten. Eine Arbeitsgruppe hat das Konzept für das Pilotprojekt zwischen September 2016 und April 2017 erarbeitet. Die erste Durchführung fand ab Oktober 2017 für ein Jahr statt. Es haben sieben Tandems daran teilgenommen.

Voraussetzungen und Tandembildung

Als Mentees können sich Bachelor- oder Master-Studierende in Sozialer Arbeit anmelden. Die Mentorinnen und Mentoren sind ehemalige Studierende des Departements Soziale Arbeit oder der Vorgängerschule sowie Mitglieder des Vereins Alumni BFH Soziale Arbeit, die sich ehrenamtlich engagieren wollen. Sowohl für Mentees wie Mentorinnen und Mentoren gelten folgende Anforderungen:

- Zeit und Bereitschaft, sich während eines Jahres auf die Mentoring-Beziehung einzulassen;
- Klarheit über eigene Erwartungen und Ziele für das Mentoring-Programm;
- Bereitschaft zur Selbstreflexion;
- für Mentorinnen und Mentoren: Mindestens drei Jahre Berufserfahrung im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit;
- für Mentees: Geplanter Abschluss des Studiums im nachfolgenden Studienjahr.

Bei der Anmeldung werden die Mentees nach ihren Interessen, Bedürfnissen und Erwartungen gefragt. Im Gegenzug führen die Mentorinnen und Mentoren bei der Anmeldung an, welche Erfahrungen und welches Wissen sie potenziellen Mentees bieten können. Bei der Zuteilung ist die Arbeitsgruppe bestrebt, entlang von Angebot (Mentorinnen und Mentoren) und Nachfrage

(Mentees) ein möglichst gutes Matching zu finden, was bisher bestens gelang.

Ablauf

Das Mentoring-Programm dauert ein Jahr. Vorgegeben sind mindestens sechs persönliche Treffen der Tandems, wobei die zu behandelnden Themen von den Beteiligten selber festgelegt werden. Gerahmt wird das Mentoring-Programm von einer Kick-Off-Veranstaltung, einem Halbzeittreffen und einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung. Diese obligatorischen Treffen dienen der Information der Beteiligten, dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch und der Evaluation des Projekts. Zudem füllen die Mentees sowie die Mentorinnen und Mentoren je einen Abschluss-Feedbackbogen aus.

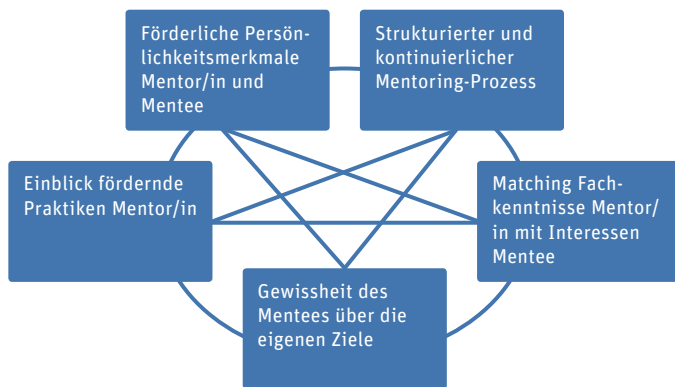
Erkenntnisse und Erfahrungen

Die Tandems berichteten der Arbeitsgruppe von den vielfältigen Erfahrungen, die sie im Verlauf des Mentoring-Programms sammeln konnten. Es ist ihnen demnach grösstenteils gelungen, die zu Beginn gesteckten Ziele zu erreichen. Inhaltlich fokussierten sich die Tandems überwiegend auf folgende Themenbereiche:

- Gegenseitiger Erfahrungsaustausch,
- Selbstbewusstsein des Mentees,
- Laufbahnplanung des Mentees,
- Auseinandersetzung mit der Berufstätigkeit bzw. des Berufsfeldes der Mentorin oder des Mentors.

Als Voraussetzung für einen gelingenden Mentoring-Prozess und das Erreichen der gesteckten Ziele erweisen sich gewisse Persönlichkeitsmerkmale, namentlich Ehrlichkeit, Offenheit und Flexibilität, sowohl bei Mentorinnen und Mentoren als auch bei Mentees als entscheidend (siehe Abbildung). Den Mentees mittels Job-Shading und Schnuppertagen einen Einblick in die eigene Arbeitswelt zu ermöglichen, ist die zentrale Leistung, die die Mentorinnen und Mentoren erbringen.

Klare Vorstellungen und Ziele für das Mentoring zu entwickeln und diese den Mentorinnen und Mentoren ▶



Die fünf Bereiche, die bei einem erfolgreichen Mentoring-Prozess miteinander verknüpft sein sollten, um das Erreichen der gesteckten Ziele zu ermöglichen.

- ▶ zu kommunizieren, sind die gewichtigsten Beiträge der Mentees für einen gelingenden Mentoring-Prozess. Auch die Verständigung auf einen gemeinsam strukturierten und kontinuierlichen Prozess, die Vereinbarung und Durchführung regelmässiger Treffen sowie der regelmässige Austausch zwischen den Treffen (über Social-Media-Kanäle) trägt schliesslich wesentlich dazu bei, dass die vereinbarten Ziele erreicht werden können. Dabei erweist sich eine gewisse Flexibilität ebenfalls als wichtige Eigenschaft im Mentoring-Prozess.

«Es braucht eine gewisse Offenheit, bezüglich der Themen, die zu besprechen sind. Man sollte also nicht einen fixen Themenkatalog abarbeiten, sondern spontan auf Fragen reagieren. Wenn eine Frage gewisse Vorbereitungszeit braucht, kann dies immer noch vorgängig zu einem Treffen organisiert werden.» Daniel Frei, Mentor

Herrscht Übereinstimmung zwischen den Fachkenntnissen der Mentorin oder des Mentors und den Interessen des Mentees, kann das Mentee entsprechend viel von den Erfahrungen und Kenntnissen der Mentorin oder des Mentors profitieren. Die erläuterten Faktoren tragen wesentlich zu einem hohen gegenseitigen Vertrauen von Mentorin oder Mentor und Mentee bei, was sich positiv auf den Mentoring-Prozess und die Zielerreichung auswirkt.

Grundsätzlich gilt umgekehrt auch, dass sich ein Fehlen einer der in der Abbildung aufgeführten fünf Bereiche hinderlich auf die Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentor auswirken kann.

In den Rückmeldungen der Tandems zu ihren Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm wird speziell auf die hohe Qualität der persönlichen Face-to-Face-Treffen hingewiesen.

«Die unkomplizierten persönlichen Treffen, bei denen Aktuelles besprochen wurde, entsprachen mir sehr. Dies würde ich wieder so machen.» Soraya El Nasr, Mentee

Demgegenüber stellt die räumliche Distanz zwischen Mentee und Mentor eine Herausforderung in der Gestaltung des Mentoring-Prozesses dar.

Auf der Ebene des persönlichen Erkenntnisgewinns lassen sich aus der Perspektive der Mentees viele wertvolle Tipps im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft, die Bachelorarbeit und für Bewerbungen benennen. Sie erhielten vertiefte Einblicke in die verschiedenen Felder der Sozialen Arbeit und konnten Klarheit darüber gewinnen, ob das angestrebte Berufsfeld überhaupt zu ihnen passt.

«Ich erhielt viele Tipps und Einblicke in das Bewerbungsverfahren und in die Arbeit des polyvalenten Sozialdienstes.» Soraya El Nasr, Mentee

Auch die Mentorinnen und Mentoren konnten persönlich von der Teilnahme am Mentoring-Programm profitieren. Den Austausch mit Berufseinsteigenden über das eigene Feld, zu erfahren, welche Fragen Studierende beschäftigen sowie die persönliche Erfahrung in der Rolle als Mentorin oder Mentor empfanden sie als persönlichen Gewinn.

«Das Mentoring ermöglichte es wieder einmal einen Einblick in die Übergangszeit zwischen Studium und Berufseinstieg zu erhalten und herauszufinden, mit welchen Fragen sich die Berufseinsteigenden beschäftigen.» Daniel Frei, Mentor

Weiterentwicklungspotenzial und Ausblick

Nach den positiven Erfahrungen im ersten Pilotdurchgang hat das Departement gemeinsam mit der Arbeitsgruppe einen zweiten Pilotdurchgang initiiert. Dieser startete im Oktober 2018 mit 14 Tandems. Neu mit dabei sind auch Master-Studierende. Nach dieser zweiten Durchführung soll das Pilotprojekt optimiert und schliesslich für das Departement Soziale Arbeit in den Regelbetrieb überführt werden. Ausserdem soll das Programm auf weitere Departemente der BFH ausgedehnt werden.

Die Arbeitsgruppe ist überzeugt, dass das Mentoring ein wertvolles Angebot der BFH für ihre Studierenden ist und die Alumni als Mentorinnen und Mentoren dabei eine wichtige Ressource darstellen, die genutzt werden sollte. ■

Interessieren Sie sich für eine Teilnahme am Mentoring-Programm Soziale Arbeit BFH?

Kontakt:
mentoring.soziale-arbeit@bfh.ch