



Dezember 2018

## **Anhang 4: Glossar / Begriffserläuterungen IAS**

Das Glossar erläutert Begriffe und Konzepte der Integrationsagenda Schweiz (IAS). Es dient als Grundlage für ein gemeinsames Verständnis der IAS.

Bei der Förderung der Erstintegration von VA/FL handelt es sich um Massnahmen, welche als Prozess geplant und umgesetzt werden, sowohl beim Individuum wie auch bei den gesellschaftlichen Akteuren ansetzen und darauf ausgelegt sind, die Integration von VA/FL ab der Einreise in den Kanton bis zur nachhaltigen Integration im Rahmen einer durchgehenden und verbindlichen Fallführung zu unterstützen.

Der Begriff «Fördermodul» bezieht sich auf jene Förderbereiche der KIP, die durch die IAS in Bezug auf die Zielgruppe VA/FL weiter konkretisiert werden. Der Begriff «Eckwerte» beschreibt die durch die Kantone zu erbringenden Leistungen im Rahmen der Umsetzung der IAS.

Die im Bericht der Koordinationsgruppe «Integrationsagenda Schweiz» vom 1. März 2018 verwendeten Begriffe «SOLL-Integrationsprozess», «Erstintegrationsprozess» sowie «Fördermodule» werden im Rundschreiben IAS «Eingabe zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz im Rahmen der KIP 2021-2021» nicht weiterverwendet.

## Durchgehende Fallführung

1. In die Erstintegration gemäss IAS sind verschiedene Akteure der spezifischen Integrationsförderung sowie der Regelstrukturen involviert. Dies führt zu hohen Anforderungen an die Koordination und Verzahnung der Leistungserbringung und setzt ein gemeinsames Verständnis der zentralen Begrifflichkeiten und der damit bezeichneten Sachverhalte voraus.
2. Das Grundprinzip der «durchgehenden Fallführung» ist ein Kernelement der IAS. Es gewährleistet - trotz wechselnder, sich z.T. überlagernder und zeitlich unterschiedlich befristeter Zuständigkeiten - die Kontinuität, Bedarfsgerechtigkeit und Zielorientierung der Erstintegration.

Das mit dem Begriff «durchgehende Fallführung» als Kernstück der IAS Gemeinde ergibt sich aus den Vorgaben des Rundschreibens und den Empfehlungen zur Umsetzung der IAS. Nachfolgend werden die zentralen Eckpunkte zusammengefasst:

3. Übergeordnete Ziele:
    - a. Sackgassen vermeiden oder Auswege daraus antizipieren und einschlagen (Plan B);
    - b. Unterbrüche vermeiden und Dynamik aufrechterhalten;
    - c. Dropouts verhindern.
  4. Begriffliche Präzisierungen und Abgrenzung zu verwandten Begriffen:
    - a. Grundsätzliche Zuständigkeit: Die Verantwortung für die durchgehende Fallführung liegt grundsätzlich bei der dafür zuständigen kantonalen Behörde. Diese ist während der Dauer der Erstintegration für die Fallsteuerung und die Finanzierung der im Integrationsverlauf umgesetzten Massnahmen verantwortlich.
    - b. Delegation Die durchgehende Fallführung kann an regionale/lokale Stellen delegiert werden, sofern damit die fachlichen (Durchgängigkeit, Verbindlichkeit) und organisatorischen (Grösse) Voraussetzungen erfüllt werden. Die Delegation erfolgt im Rahmen einer Leistungsvereinbarung zwischen der zuständigen kantonalen Behörde und der mit der Erbringung der delegierten Leistung beauftragten Behörde oder Stelle.
    - c. Befristete Übertragung von operativen Fallführungsaufgaben: Im Integrationsplan werden Massnahmen auf dem Weg zum geplanten und vereinbarten Integrationsziel festgelegt. Für die Dauer der Umsetzung dieser zeitlich befristeten Massnahmen kann die operative Fallführung an die in der Massnahme zuständige Fachperson oder Stelle übertragen werden. Die Zuständigkeiten und Aufgaben der fallführenden Stelle und der befristet zuständigen Stelle, werden in jedem Falle geregelt und vereinbart.
    - d. Abgrenzungen:
      - Sozialhilfe: Die für die Unterbringung der VA/FL und die Ausrichtung der wirtschaftlichen Sozialhilfe zuständigen Mitarbeitenden der Sozialhilfebehörde können für die durchgehende Fallführung zuständig sein, sofern sie über die fachlichen und organisatorischen Voraussetzungen verfügen und die Zuständigkeit an ihre Behörde delegiert ist (vgl. vorstehend, Bst. b).
      - Job-Coaching (vgl. Begriffserläuterung „Job-Coaching“): Sind bei der zuständigen Behörde oder bei einer von dieser mit der durchgehenden Fallführung mandatierten Stelle Job-Coachs angestellt, so können diese zusätzlich mit der durchgehenden Fallführung beauftragt werden. Externe Job-Coachs können Fallführungsaufgaben lediglich im Sinne von Bst. c. übernehmen.
      - Mentoring: MentorInnen können weder die Funktion der durchgehenden Fallführung noch Fallführungsaufgaben gemäss Bst. c übernehmen.
- Grundlage:* [Dokumentation zum IAS-Workshop «Fallführung»](#) (S. 3 ff.) vom 5. September 2018

## **Potenzialabklärung**

Unter dem Begriff «Potenzialabklärung» ist im Kontext der IAS einerseits ein Handlungsprinzip und andererseits ein Set an Abklärungsinstrumenten und -hilfsmitteln zu verstehen.

Das Instrumenten-Set wird gegenwärtig im Rahmen eines SEM-Projektes erarbeitet und soll voraussichtlich Ende 2019 den Akteuren für den Einsatz in der Praxis zur Verfügung stehen; allfällige Anpassungen des Glossars werden nach Abschluss des Projektes vorgenommen.

### 1. Evidenzbasierung als Handlungsprinzip

- Die Erstintegration ist auf ein zu definierendes Hauptziel ausgerichtet (berufliche und/oder soziale Integration), das mit bedarfsgerecht eingesetzten Massnahmen systematisch verfolgt wird.
- Die Festlegung des Hauptziels und die bedarfsgerechte Ausgestaltung der Erstintegration basieren einerseits auf der Erhebung von relevanten Sachverhalten und andererseits auf begründeten Annahmen zum Integrationsverlauf, die u.a. mittels gezielter Abklärungen (vgl. Pkt. 2) getroffen werden.
- Die Ergebnisse der Erhebungen und Abklärungen fliessen in den Integrationsplan ein; dieser bildet die Grundlage und das Instrument für eine evidenzbasierte Fallführung und -steuerung (Planung des Vorgehens, Umsetzung sowie Überprüfung des Fallverlaufs).

### 2. Klärung von integrationsrelevanten Sachverhalten und Fragestellungen

#### a. Vorbemerkungen

- Erhebungen und Abklärungen werden bedarfsgerecht und situationsadäquat vorgenommen. Sie dienen der Klärung von Sachverhalten und der Beantwortung von konkreten Fragen, die für die Fallführung /-steuerung relevant sind.
- Nach der Einreise in den Kanton wird eine Falleröffnung vorgenommen. Dabei kann je nach Bedarf eine erste individuelle Ressourcenabschätzung (vgl. IAS, Teilbericht Integration, Ziff.3.1) vorgenommen werden. Dazu kann das Instrument des Kurzassessments verwendet werden. Die erste individuelle Ressourcenabschätzung dient der Aufnahme der Stammdaten zur Person, der Abklärung des Sprachstandes als Grundlage für die Initiierung der bedarfsgerechten Sprachförderung sowie der Erfassung weiterer Informationen zu den Lebensumständen und Absichten der Betroffenen, soweit eine Thematisierung zu diesem frühen Zeitpunkt überhaupt möglich ist (sprachlich, beziehungs-mässig).

#### b. Potenzialabklärung

Die Potenzialabklärung beinhaltet drei Elemente, denen unterschiedliche Funktionen zukommen und deren Einsatz zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Integrationsverlauf angezeigt sein kann:

- Kurzassessment: Im Rahmen des Kurzassessments werden Informationen erfasst, die für die weitere Integrationsplanung von Bedeutung sind. Wo möglich stützen sich diese auf vorgängige Dokumentationen (z.B. Falleröffnung, Sprachkurse, Arbeitseinsätze etc.). Es wird eruiert, welches grobe Integrationsziel verfolgt werden soll und welche Potenziale in dieser Hinsicht vertieft abgeklärt werden sollen.
- Kompetenzerfassung: Dieser Arbeitsschritt wird von der Fallführung veranlasst, wenn im Rahmen des Kurzassessments (bzw. der ersten individuellen Ressourcenabschätzung) Fragestellungen aufgetaucht sind, die einer vertieften Abklärung bedürfen. Das ist v.a. dann der Fall, wenn nach dem Kurzassessment noch nicht abschliessend definiert werden kann, in welche Richtung die Erstintegration der VA/FL gehen soll bzw. wenn der Bedarf nach Fördermassnahmen und Arbeitsvermittlung noch vertieft abgeklärt werden muss.

- Die Kompetenzerfassung berücksichtigt sowohl subjekt- als auch anforderungsorientierte Aspekte. Die subjektorientierten Aspekte beziehen sich auf die Ressourcen der/des VA/FL, die anforderungsorientierten Aspekte beziehen sich auf die Anforderungen des Umfelds (Arbeitsmarkt, Gesellschaft), in dem sich die/der VA/FL bewegt bzw. bewegen wird. Die Kompetenzerfassung kann mit unterschiedlichen Methoden erfolgen und erfolgt je nach Bedarf unter Einbezug von Integrationsfachstellen und der Regelstrukturen, insbesondere der Berufsberatung.
- Praxisassessment: Beim Praxisassessment geht es um die praktische Abklärung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen und/oder Entwicklungspotenzialen in geeigneten Einsatzfeldern auf dem Arbeitsmarkt. Dieses ist insbesondere dann angezeigt, wenn die Arbeitsmarktfähigkeit noch nicht abschliessend beurteilt werden kann (vgl. «Arbeitsmarktfähigkeit») oder wenn Fremd- und Selbsteinschätzung von Kompetenzen und/oder Potenzialen massgeblich voneinander abweichen. Neben arbeitsmarkt- oder spezifisch berufsbezogenen Fragestellungen werden in einem Praxisassessment überfachliche Kompetenzen oder Potenziale überprüft und beurteilt.

## **Ausbildungsfähigkeit**

1. Der Begriff «Ausbildungsfähigkeit» kennzeichnet im Kontext der IAS die Aufgabe und Zielsetzung der spezifischen Integrationsförderung, die/den VA/FL dazu befähigen,
  - in ein sogenanntes «Brückenangebot» überzutreten (vgl. «Nahtstelle I»)oder
  - den Direkteintritt in eine berufliche Grundbildung zu vollziehen.
2. Die Angebotspaletten an der Nahtstelle I sind in den Kantonen bezüglich der inhaltlichen und zielgruppenspezifischen Diversität der Angebote, der Anzahl Plätze für VA/FL sowie der Zugangswege sehr unterschiedlich ausgestaltet.

Die Zuständigkeit hierfür liegt bei den aufnehmenden Brückenangeboten (Regelstruktur Berufsbildung). Sie nehmen eine Eignungsabklärung vor. Dabei haben sie sich an den gemeinsam im Rahmen der IAS vereinbarten Kriterien zu orientieren:

- Sprachstand (lokale Unterrichtssprache) A2 mit dem Ziel, beim Eintritt in eine berufliche Grundbildung auf das Niveau B1 zu kommen;
  - Schulische Grundlagen in den übrigen Fächern (insb. Mathematik), die den Einstieg in ein Vorbereitungsangebot oder direkt in eine berufliche Grundbildung ermöglichen;
  - Lern- und Arbeitstechniken sowie Arbeitsmotivation und Kenntnisse der lokalen Gepflogenheiten sowie notwendiges Orientierungswissen.
3. Aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Kantonen ist eine enge Kooperation zwischen den jeweils zuführenden Angeboten der spezifischen Integrationsförderung (zielgruppenspezifisches know-how als Kernkompetenz) und den jeweils aufnehmenden Angeboten der Regelstruktur (methodisch-didaktisches know-how als Kernkompetenz) unabdingbar, um die genannten Kriterien zu konkretisieren. Die passgenaue Abstimmung der Massnahmen zur Erreichung der Ausbildungsfähigkeit auf die Angebote an der Nahtstelle I erfordert sowohl auf zubringender als auch aufnehmender Seite Angebote mit definierten Kompetenzen sowie ein gemeinsames Verständnis der involvierten Akteure.

*Weitere Gelingensbedingungen für die Zusammenarbeit:* vgl. [Grundlagenpapier KEK-Beratung](#) (S. 3, Pkte. 2-6) zum IAS-Workshop «Förderung Ausbildungsfähigkeit» vom 19. September 2018.

## **Nahtstelle I**

1. In der Bildungssystematik bezeichnet der Begriff «Nahtstelle I» den Übergang von der Sekundarstufe I (obligatorische Volksschule) in die Sekundarstufe II (postobligatorischer Bereich). Die Nahtstelle I wird heute auch als «Übergang 1» bezeichnet - dies in Abgrenzung zum Begriff «Übergang 2», mit welchem der Übertritt von der Sekundarstufe II in den Arbeitsmarkt oder in den tertiären Bildungsbereich gemeint ist.
2. An der Nahtstelle I - also zwischen Volksschule einerseits und beruflicher Grundbildung oder Mittelschulen andererseits - sind diejenigen Angebote angesiedelt, welche auf den Übertritt in eine Ausbildung auf Sekundarstufe II vorbereiten. Im Kontext der IAS handelt es sich um praxis- und arbeitsweltbezogenen Angebote, welche auf die berufliche Grundbildung vorbereiten (BBG, Art. 12; BBV, Art. 7, Abs. 1+2). Diese Angebote sind auch unter dem Begriff «Brückenangebote» bekannt.
3. Im Rahmen der spezifischen Integrationsförderung werden Angebote geführt, welche die Zielgruppen an die erwähnten Brückenangebote heranführen.

*Grundlage:* [Brückenangebote in den Kantonen](#) / EDK, IDES-Dossiers (1.11.2018).

## Arbeitsmarktfähigkeit

1. Mit dem Begriff «Arbeitsmarktfähigkeit» werden die realen Chancen einer Person auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitsmarktchancen), die sich aufgrund der individuellen Voraussetzungen (Arbeitsangebot) einerseits und der Anforderungen des Arbeitsmarktes (Arbeitsnachfrage) andererseits ergeben, zum Ausdruck gebracht. «Den» Arbeitsmarkt gibt es nicht - die Anforderungen variieren je nach Branche, Berufsfeld oder Beruf/Tätigkeit erheblich.  
Der Grad der Arbeitsmarktfähigkeit /-chancen wird innerhalb eines Kontinuums (überdurchschnittlich ⇔ durchschnittlich ⇔ unterdurchschnittlich) eingeschätzt und nicht in digitaler Form (Ja - Nein) ausgedrückt.
2. Arbeitsmarktfähigkeit wird verstanden als die Fähigkeit,
  - eine Stelle zu finden (erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt) und/oder
  - eine Anstellung zu behalten, sich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu qualifizieren oder
  - bei Stellenverlust / unfreiwilliger Erwerbslosigkeit (wieder) eine neue Stelle zu finden.
3. Für die Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit werden Faktoren in zwei Dimensionen berücksichtigt (im Detail vgl. Grundlagendokument):
  - a. Vermittlungsfähigkeit gemäss AVIG, Art. 15  
Als vermittlungsfähig gilt, wer kumulativ die folgenden Kriterien erfüllt:
    - Vermittlungsbereitschaft (arbeiten wollen);
    - Arbeitsfähigkeit (arbeiten können);
    - Arbeitsberechtigung (arbeiten dürfen).
  - b. Persönliche Merkmale und Eigenschaften von Stellensuchenden  
Es wird unterschieden zwischen harten und weichen Faktoren:
    - Harte Faktoren: Objektive Eigenschaften von Stellensuchenden, die zuverlässig erhoben werden können (z.B. Alter, Nationalität, Bildungsniveau, etc.);
    - Weiche Faktoren: Subjektive Einschätzung von Merkmalen (z.B. Flexibilität bezüglich Lohn, Arbeitsort, Beruf; Zuverlässigkeit, etc.) oder schwer messbare Eigenschaften (z.B. psychosoziale Situation).

*Grundlage:* SECO (2017): Bericht der Arbeitsgruppen Arbeitsmarktfähigkeit, Finanzierungsmodelle und Rahmenvereinbarung. [Bericht Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit](#) (1.11.2018)

## Job-Coaching

1. «Coaching» ist ein Beratungsformat, das sich vom Sport sowie der Führungs- und Personalentwicklung sukzessive auf weitere Kontexte ausgeweitet hat. Das «Job-Coaching» hat sich in den letzten Jahren als eine spezifische Form des Coachings etabliert:
2. Im Rahmen der IAS wird der Begriff «Job-Coaching» ausschliesslich im arbeits- und ausbildungsintegrativen Kontext verstanden. Das Coaching beschränkt sich somit auf Fragen und Aufgaben, welche auf den arbeits- oder ausbildungsspezifischen Kontext gerichtet sind oder mit diesem im Zusammenhang stehen.
3. Job-Coaching ist ein Instrument, das auf dem wertebasierten und personenzentrierten Handlungskonzept von Supported Employment (SE) resp. Supported Education (SEd) beruht. Grundlegende und gemeinsame Werte von SE/SEd sind Selbstbestimmung, Empowerment, Individualität, Flexibilität und Barrierefreiheit. Job-Coachs gehen in ihrer Arbeit somit vom individuellen Bedarf, den Anliegen, Ressourcen und Lösungsansätzen einer Person aus:
  - a. Supported Employment (SE): Begleitung und Unterstützung von Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.
  - b. Supported Education (SEd): Begleitung und Unterstützung von Menschen im Rahmen von Integrationsangeboten, von qualifizierenden (Berufs-)Bildungsmassnahmen in Regelstrukturen und beim Übergang in die Erwerbsarbeit.
4. Supported Employment/Education geht vom Grundprinzip «first place, then train» aus. Dieses Grundprinzip besagt, dass die zu erwerbenden Kompetenzen direkt durch die Arbeitstätigkeit vor Ort eruiert und trainiert werden, weshalb die Akquise eines Arbeits- resp. Ausbildungsplatzes möglichst zeitnah nach der Aufnahme eines Job-Coaching erfolgt. In der Praxis wird dieses Grundprinzip jedoch sehr unterschiedlich befolgt und es lassen sich auch Spielformen im Sinne von «first train, then place, then train» finden. Entsprechend unterschiedlich und vielfältig sind die Aufgaben und Tätigkeiten, welche von den sogenannten Job-Coachs im Rahmen von SE/SEd wahrgenommen werden.
5. Allen Unterschieden in der Praxis zum Trotz sind für das Beratungsformat Job-Coaching und die professionellen Job-Coachs die folgenden Anforderungen wegleitend:
  - a. Fokus auf ausbildungs- resp. berufsspezifischen Fragestellungen und Aufgaben.
  - b. Partizipation der Teilnehmenden als Voraussetzung (vgl. «Arbeitsmarktfähigkeit» / Vermittlungsbereitschaft).
  - c. Der ganze Prozess wird von der/dem gleichen Job-Coach sichergestellt. Je nach IAS-Umsetzungskonzept des Kantons können Job-Coachs die Funktion der durchgehenden Fallführung wahrnehmen oder im Rahmen der delegierten Fallführung tätig sein (vgl. «durchgehende Fallführung»).
  - d. Die Dauer des Prozesses wird bedarfsgerecht festgelegt.
  - e. Der Case-load der Job-Coachs (Betreuungsschlüssel) gewährleistet genügend zeitliche Ressourcen für eine individuelle sowie der Situation angepasste Begleitung und Unterstützung im Rahmen der kantonalen IAS-Umsetzungskonzeption.
  - f. Job-Coachs arbeiten nicht nur mit den Coachees (gecoachte VA/FL), sondern ebenso mit (Aus-)Bildungsverantwortlichen, Arbeitgebenden und weiteren Beteiligten (z.B. MentorInnen) zusammen, um (Aus-) Bildungs- und Arbeitssituationen bestmöglich mit den Ressourcen der Coachees in Einklang zu bringen.
  - g. Job-Coachs sind professionelle Akteure und erfüllen die folgenden Voraussetzungen:

- Formaler Abschluss auf Sekundarstufe II (EFZ, Maturität) sowie Coaching-Zusatzausbildung;
- Arbeitserfahrung, gute Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarktes sowie Bewerbungswissen;
- Kenntnisse des Schweizer Bildungssystems, der Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufs- und Studienabschlüsse sowie der Integrationsangebote im entsprechenden Kanton;
- Erfahrung und methodische Kenntnisse in der Beratung und Begleitung von stellen- resp. lehrstellensuchenden Personen;
- Fähigkeit und Bereitschaft, aktiv auf Arbeitgebende zuzugehen, um Arbeits- resp. Lehrstellen zu akquirieren;
- Ausgeprägte Sozial- und Selbstkompetenzen sowie interkulturelle Kompetenzen.

*Grundlagen:*

- [Supported Employment Schweiz](#) (1.11.2018)
- [Was ist Supported Employment \(SE\) / Supported Education \(SEd\)?](#) (1.11.2018)
- [Dokumentation zum IAS-Workshop «Arbeitsmarktfähigkeit»](#) (S. 52 ff.) vom 17. September 2018
- FHNW/ZHAW (2014): Man will ja Leute fit machen für das System. Eine qualitativ-empirische Rekonstruktion des Rollenselbstverständnisses von Job Coaches in der Schweiz. [Schlussbericht](#) (1.11.2018).

## Qualifizierungsprogramm

Im Kontext der IAS werden Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme wie folgt unterschieden:

1. «Beschäftigungsprogramme» können - je nach Ausgestaltung - die Anliegen und Zielsetzungen der sozialen Integration unterstützen und einen Beitrag zur Gewährleistung einer Tagesstruktur leisten. Es handelt sich hierbei um i.d.R. befristete Arbeitseinsätze /-angebote, die nicht auf klar definierte und systematisch angestrebte, arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsziele ausgerichtet sind.
2. «Qualifizierungsprogramme» sind auf die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden ausgerichtet. Diese verbessern durch den Erwerb von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Kompetenzen ihre Arbeitsmarktchancen (vgl. «Arbeitsmarktfähigkeit»).

Anforderungen an Qualifizierungsprogramme:

- a. Bedarfsgerechtigkeit: Definition der zu erwerbenden Qualifikation
  - durch die zuständige Branchen- / Berufsorganisation (OdA)
  - oder
  - durch die spezifische Integrationsförderung (in Kooperation mit der zuständigen OdA).
- b. Kompetenzorientierung:
  - Grundlage: Qualifikationsprofil mit definierten Handlungskompetenzen als Grundlage für das Qualifizierungsprogramm.
  - Qualifizierungsziel: Professionelle Ausübung einer bestimmten Tätigkeit, d.h.: Fachlich korrekte Ausübung der Tätigkeit und verstehen, weshalb man was/wie macht.
  - Kompetenzbereiche: Förderung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sowie von Sprachkompetenzen (allgemeine und berufsspezifische). Je nach Konzept in Verbindung mit der Förderung von Grundkompetenzen (z.B. Mathematik, IKT) und von Bewerbungskompetenzen.
- c. Duales Ausbildungsformat:
  - Berufspraktische Fähigkeiten und Fertigkeiten: Förderung im Betrieb oder in einer arbeitsmarktnahen Umgebung.
  - Fach-/ Theorieunterricht: Förderung in geeigneter Lernumgebung.
- d. Verwertbarkeit / Bewerbungsrelevanz der Qualifikation: Durch die zuständige OdA ausgestelltes Branchenzertifikat oder im Arbeitsmarkt anerkannter Nachweis (z.B. Ausweis, Zeugnis).

## Mentoring

1. Ganz allgemein formuliert bezweckt «Mentoring» die Weitergabe von fachlichem- und Erfahrungswissen einer erfahrenen Person (MentorIn) an eine noch wenig/unerfahrene Person (Mentee).

Als beabsichtigte Wirkungen des Mentorings können ein verbesserter Zugang zu Wissen und informellen Informationen sowie eine verbesserte Nutzung der Ressourcen von Mentees identifiziert werden.

Mentor-Beziehungen und -Programme können in verschiedenen Kontexten - Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Sozialen Einrichtungen, Städten/Gemeinden - stattfinden.

2. Mit dem Begriff «Mentoring» sind im Kontext der IAS die folgenden Sachverhalte und Anforderungen angesprochen:

- a. Formen des Mentoring:

- Informelles Mentoring: Eignet sich eher zufällig und i.d.R. durch persönliche Beziehungen, findet ausserhalb von institutionellen Strukturen - z.B. im Bereich der sozialen Integration (IAS-Modul «Zusammenleben») statt und basiert nicht auf einer Vereinbarung und/oder klaren Regeln.
- Formelles / institutionalisiertes Mentoring: Kann in den Bereichen berufliche und/oder soziale Integration als unterstützende und/oder ergänzende Massnahme zur Fallführung organisiert werden (IAS-Module «Ausbildung- und Arbeitsmarktfähigkeit», «Zusammenleben»). Das Mentoring kann als individuelles- oder als Gruppenmentoring organisiert werden.
- Peer-Mentoring: Erfahrene VA/FL unterstützen noch unerfahrene VA/FL. Kann unter Einbezug von Organisationen der Migrationsbevölkerung und weiteren, zivilgesellschaftlichen Akteuren organisiert werden.

- b. Ziele des formellen Mentoring: Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung von VA/FL. Vermittlung von informellem Wissen und Kontakten sowie Unterstützung beim Finden von individuellen Lösungen, welche die berufliche und persönliche Integration fördern.

- c. Rahmenbedingungen und Anforderungen:

- Mentoring-Programme können sowohl von privaten (z.B. Vereine, Stiftungen) als auch von öffentlichen Stellen (z.B. Kantone, Bildungsinstitutionen) getragen und initiiert werden.
- Im Gegensatz zum (Job-)Coaching sind MentorInnen nicht eigens für diese Tätigkeit ausgebildet. Sie arbeiten i.d.R. ehrenamtlich; symbolische oder andere nicht pekuniäre Entschädigungen resp. Spesenentschädigungen sind möglich.
- Trägerschaften akquirieren MentorInnen aufgrund von klaren Anforderungsprofilen und mandatieren diese mit klaren Vorgaben und Richtlinien zu den Inhalten und zum Prozess des Mentoring.
- Für die Bildung von Tandems («Matching» MentorIn/Mentee) stützen sich die Trägerschaften auf klare Kriterien ab.
- Trägerschaften bieten MentorInnen Unterstützungsleistungen an, z.B.:
  - Schulungen zu unterschiedlichen Themen im Zusammenhang mit den Lebenslagen und Herausforderungen der Zielgruppen sowie mit den Aufgaben als MentorIn;
  - Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche;
  - Individuelle mündliche und/oder schriftliche Beratung;
  - Supervisionen und/oder Austauschtreffen mit andern MentorInnen.

*Grundlage:* evaluanda (2017): [Evaluation Programm Mentoring des Bundes. Bericht zuhanden des Staatssekretariates für Migration \(SEM\)](#) (1.11.2018).