

ERSTER BERLINER MENTORING- UND PATENSCHAFTS- FACHTAG



19. SEPTEMBER 2014

Inhaltsverzeichnis

Hauptergebnisse des Fachtages	3
<i>ZUSAMMEN SIND WIR STÄRKER UND LAUTER</i>	3
<i>STATUS QUO DER VERNETZUNG & IMPULSE AUS DEN USA, GROSSBRITANNIEN UND DEUTSCHLAND</i>	4
<i>EINE GEMEINSAME VISION FÜR MENTORING UND PATENSCHAFTEN IN BERLIN</i>	4
<i>DIE NÄCHSTEN GEMEINSAMEN SCHRITTE</i>	4
<i>WAS NAHMEN DIE TEILNEHMERINNEN MIT</i>	5
Präsentation von Florian Stenzel	5
<i>US-BUNDESVERBAND MENTOR</i>	5
<i>MASSMENTORS, DER LANDESVERBAND VON MASSACHUSETTS</i>	6
<i>SCHOTTLAND: BEFRIENDING NETWORKS UND SCOTTISH MENTORING NETWORK</i>	6
<i>WAS KÖNNEN WIR DARAUS LERNEN?</i>	6
Präsentation Mentor.Ring Hamburg e.V.	6
<i>DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE UND ERFOLGSKRITERIEN</i>	6
<i>ZIELE UND HERAUSFORDERUNGEN DES NETZWERKS</i>	7
Workshopphase I – Eine gemeinsame Vision für Mentoring und Patenschaften in Berlin	7
<i>VORGEHENSWEISE UND METHODEN</i>	7
<i>DIE WICHTIGSTEN MEHRWERTE, BEDARFE UND EINE GEMEINSAME VISION FÜR MENTORING UND PATENSCHAFTEN</i>	8
Workshopphase II - Nächste gemeinsame Schritte auf dem Berliner Mentoring-/ Patenschafts-Fahrplan	13
<i>VORGEHENSWEISE & METHODEN</i>	13
<i>DIE VISIONSSÄTZE VON GRUPPE A/B</i>	13
<i>EIN ERSTER GEMEINSAMER FAHRPLAN FÜR MENTORING UND PATENSCHAFTEN IN BERLIN</i>	14
Abschlussdiskussion	14
Anhang	
<i>PRÄSENTATION STENZEL</i>	
<i>PRÄSENTATION ALBRECHT</i>	
<i>ÜBERBLICK MENTORING- UND PATENSCHAFTSANGEBOTE IN BERLIN</i>	

Hauptergebnisse des Fachtages

ZUSAMMEN SIND WIR STÄRKER UND LAUTER

Berliner Patenschafts- und MentoringkoordinatorInnen vernetzen sich auf dem ersten Berliner Fachtag und sprechen sich für die Gründung eines gemeinsamen Landesverbandes aus.

Am 19.09.2014 fand der erste Berliner Patenschafts- und Mentoringfachtag in den Räumen der Bürgerstiftung Neukölln, dem Neuköllner Leuchtturm, statt. KoordinatorInnen und ProjektleiterInnen aus insgesamt 36 verschiedenen Programmen, in denen sich Freiwillige als AusbildungsmentorInnen, FreizeitpatInnen, BildungsmentorInnen oder FamilienpatInnen engagieren, tauschten sich über ihre Erfahrungen zur Wirksamkeit sowie den Herausforderungen und Bedarfen ihrer Praxis aus.

Nach Impulsvorträgen zu Vernetzungsmodellen und Dachverbänden in den USA, Großbritannien und Deutschland arbeiteten die TeilnehmerInnen in zwei Workshop-Phasen an der Formulierung einer gemeinsamen Vision für die Mentoring- und Patenschaftsstadt Berlin und beschäftigten sich mit der Frage, wie diese mit Hilfe kurz- und mittelfristiger Maßnahmen zu erreichen ist.

Übereinstimmend wurde ein Mal mehr festgehalten: Es besteht ein Missverhältnis zwischen dem Mehrwert, den Patenschafts- und Mentoringprogramme für die Gesellschaft erbringen, und der geringen Unterstützung, die diese Angebote erfahren. Die längerfristigen 1:1-Tandem-Beziehungen werden von allen Beteiligten zwar als hilfreich, wirksam und persönlich bereichernd empfunden – dazu gibt es auch wissenschaftliche Evidenz –, die Anbieter stehen jedoch aufgrund befristeter Förderstrukturen vor erheblichen Schwierigkeiten, ihre Programme zu verstetigen. Man ist sich einig: Berlin braucht einen Dachverband für Mentoring und Patenschaften, um einerseits die Vernetzung und den Austausch von Ressourcen zwischen den einzelnen Programmen zu organisieren und andererseits Mentoring und Patenschaften nach außen stark zu vertreten.



STATUS QUO DER VERNETZUNG & IMPULSE AUS DEN USA, GROSSBRITANNIEN UND DEUTSCHLAND

In Berlin haben sich bereits 27 Vereine und Träger von Kinderpatenschaftsprogrammen zu einem Netzwerk zusammenschlossen, das seit 2012 aktiv ist. Rund ebenso viele Akteure, die Jugendliche im System Übergang Schule Beruf und in der Ausbildung betreuen, waren bislang noch weitgehend unverbunden. Der Fachtag bildete den Auftakt für ein weiteres Zusammengehen.

In den Impulsreferaten zu Beginn des Fachtags berichteten Florian Stenzel, Vorstandsmitglied im Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V. und Thomas Albrecht, ehemaliger Mitarbeiter der Hamburger Schulbehörde, von der Arbeit langjährig bestehender Dachorganisationen in den USA, Großbritannien, ebenso wie vom Hamburger Mentor.Ring. Dachorganisationen geben der Vielzahl kleiner Anbieter eine Stimme, sie sorgen für die Durchsetzung einheitlicher Qualitätsstandards und erreichen über Lobbyarbeit eine Berücksichtigung des Mentoring- und Patenschaftsansatz in Bundes- und Landesprogrammen.

Der Fachtag war ein erster, wichtiger Schritt für einen berlinweiten und vielleicht sogar bundesweiten Dachverband für Mentoring und Patenschaften als Teil einer gerechten und solidarischen Zivilgesellschaft.

EINE GEMEINSAME VISION FÜR MENTORING UND PATENSCHAFTEN IN BERLIN

Es viel den anwesenden KoordinatorInnen und OrganisatorInnen von Patenschafts-/Mentoringprogrammen nicht schwer, eine gemeinsame Vision für Mentoring und Patenschaften zu formulieren, da man die gleichen Bedarfe und Mehrwerte teilt.

SO STELLEN WIR UNS EINE MENTORING- UND PATENSCHAFTSSTADT BERLIN VOR:

Mentoring- und Patenschaftsprogramme sind verstetigt und nachhaltig finanziert und erfahren von Wirtschaft und Politik entsprechende Anerkennung und Unterstützung.

Es existiert ein Dachverband für Mentoring und Patenschaften, der zum einen das Teilen von Ressourcen und Expertise professionell organisiert und zum anderen Dank einer gemeinsamen Stimme Mentoring und Patenschaften nach außen stark vertritt.

Es existiert ein kollektives Verantwortungsbewusstsein der Zivilgesellschaft gegenüber (solidarische Zivilgesellschaft) und das Know-how, Patenschaften und Mentorenschaften gewissenhaft und professionell zu begleiten.

DIE NÄCHSTEN GEMEINSAMEN SCHRITTE

Trotz des arbeitsintensiven Tages äußerten sich die TeilnehmerInnen zufrieden über die Stimmung, die Organisation und Moderation dieses ersten Zusammentreffens. Folgetreffen sind bereits geplant. Dort soll eine erste gemeinsame öffentliche Veranstaltung konzipiert werden, die zur Vorstellung der Ergebnisse des Fachtages dient. Ziel ist es, auch politische Entscheidungsträger und Stakeholder aus der Wirtschaft über den gesellschaftlichen Mehrwert des 1:1-Ansatzes für Integration, Bildung und Prävention besser zu informieren und diese in die Gründung eines Dachverbandes frühzeitig miteinzubeziehen.

Darüber hinaus wird ein zeitnahe Mitgliederentscheid des Netzwerks Berliner Kinderpatenschaften e.V., das weitere Vorgehen zur Gründung eines Verbandes für Mentoring und Patenschaften ebnet und legitimieren. Es ist abzuwägen, ob der Landesverband in Neugründung entstehen oder durch die Anpassung der Strukturen und des Außenauftritts des Netzwerks Berliner Kinderpatenschaften e.V. eine Erweiterung des bereits bestehenden Netzwerks ermöglicht werden soll.

valuation und Öffentlichkeitsarbeit publiziert sind. Darüberhinaus organisiert die Organisation eine große Jahreskonferenz, einen jährlich stattfindenden »Mentoringmonth« und betreibt auf Lobbyarbeit auf Bundesebene.

MASSMENTORS, DER LANDESVERBAND VON MASSACHUSETTS

Die Organisation MASSMENTORS aus Boston ist der Landesverband für Youth Mentoring im Bundesstaat Massachusetts. Laut einer Mitgliederbefragung aus dem Jahr 2011 betreuten 199 Organisationen rund 23.000 Mentorings im 6,5 Millionen-Einwohner starken Bundesland. Die MASSMENTORS regen Youth Mentoring-Organisationen dazu an, ihre Praxis am Evidence Based Mentoring-Standard von MENTOR zu orientieren. Dafür erhalten sie Unterstützung in Form von Beratung und Schulung und können ihr Renomé bei finanziellen Förderern durch eine Vollmitgliedschaft (in Abgrenzung zu einer Anwartschaft) im Verband erhöhen. Der Verband gewinnt prominente UnterstützerInnen für den Mentoringansatz und ist mittlerweile auch für die Verwaltung staatlicher Gelder für Mentoringprogramme zuständig.

SCHOTTLAND: BEFRIENDING NETWORKS UND SCOTTISH MENTORING NETWORK

In Schottland kümmern sich die Verbände »Befriending Networks« und »Scottish Mentoring Network« mit zusammenge-rechnet 6 Personalstellen um die rund 300 Akteure, die im 5,5 Millionen-Staat Schottland »Eins zu Eins« - Beziehungen organisieren. Je nach Zielrichtung der Programme wird vom beziehungsorientierten »Befriending« oder vom zielorientierten, zeitlich befristeten »Mentoring« gesprochen. Das entspricht in etwa unserer begrifflichen Unterscheidung von »Patenschaften« und »Mentoring« . Interessant ist, dass sich die beiden Verbände über die Methode und nicht über Zielgruppen definieren. Die Mitglieder kommen aus den unterschiedlichsten sozialen Feldern mit den unterschiedlichsten Zielgruppen, allen gemeinsam ist der Eins zu Eins-Ansatz. In beiden schottischen Organisationen wurde ein Qualitätsmodell von etabliert. Organisationen können sich einem Akkreditierungsprozess unterziehen, der Prozesse auf der Organisationsebene (Management, Fundraising, Evaluation) und Projektebene (Zielgruppenansprache, Betreuung, Konfliktmanagement, Controlling etc.) umfasst. Dieser aufwändige Prozess wird mit der Verleihung eines Quality-Awards belohnt, was die Attraktivität für Förderer steigert. Mitglieder in den Networks profitieren außerdem noch von Fortbildungsangeboten und den Ergebnissen der Lobbyarbeit auf nationaler Ebene. Über eine Auswertung mehrerer Mitgliederbefragung konnte das Befriending Network nachweisen, dass sich ihr Service positiv auf die Qualität der Angebote und das Selbstverständnis der Mitglieder auswirkt.

Was können wir daraus lernen?

1. Es ist normal, dass sich Menschen, die mit einem ähnlichen »Werkzeug« arbeiten, sich von Zeit zu Zeit austauschen möchten. Alle vorgestellten Organisationen sorgen für diesen Austausch in verschiedener Form. Auch das Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften sorgt für einen Stammtisch und Werkstattgespräche und richtet erstmalig einen Fachtag aus. Diese Formate sollten weiter entwickelt werden, insbesondere sollte der Kontakt mit WissenschaftlerInnen gesucht werden.
2. In Verbänden bekennen sich die Mitglieder zu einem Qualitätskonzept. Zu ihren Zielen gehört die Kennzeichnung und Verbreitung von Qualität. Mitglieder erhalten Unterstützung beim Qualitätsmanagement, umgekehrt profitieren sie von der Anstrengung indem sie eine Anerkennung erhalten. Aus Schottland lernen wir, dass man unabhängig von einer jeweiligen Zielgruppe, rein methodenorientiert an die Qualitätsfrage herangehen kann.
3. Lobbyarbeit ist eine der typischsten Verbandsaufgaben. Um den Kontakt mit Entscheidern zu erhalten ist Beziehungsarbeit notwendig. Beziehungsarbeit ist eine Dauerangelegenheit und wird oftmals von Personen mit entsprechenden Erfahrungen und Vernetzungsgeschick ausgeübt. In den vorgestellten Organisationen wird die Lobbyarbeit von Personen ausgeübt, die mit sehr großem Idealismus arbeiten, aber auch bezahlt werden.

PRÄSENTATION MENTOR.RING HAMBURG E.V.

Thomas Albrecht, Mitgründer des Mentor.Ring Hamburg e.V. und Teil des Kernteams, hat die Entstehungsgeschichte und die Arbeit vom Mentor.Ring als Beispiel für Netzwerkbildung vorgestellt. Der Mentor.Ring Hamburg e. V. ist eine Dachorganisation für Initiativen, Vereine, Stiftungen, Privatpersonen oder Organisationen aus der Metropolregion Hamburg. Der Mentor.Ring Hamburg versteht sich selbst als operative Plattform für Akteure aus der Mentoring- und Patenschaftsarbeit. Mitglieder des Mentor-Rings sind Programme, die alle mit dem Eins-zu-Eins-Prinzip arbeiten und Kinder und Jugendliche in unterschiedlichen Entwicklungsphasen und mit verschiedenen Zielsetzungen begleiten und unterstützen.

DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE UND ERFOLGSKRITERIEN

Die Anfänge des Netzwerks liegen in den Jahren 2008 und 2009. Damals fand ein erstes Treffen der Mentoring-Projekte für Kinder und Jugendliche in Hamburg auf Initiative der Ehlerding Stiftung statt. Dies hatte die Gründung des Hamburger Arbeitskreises Mentoring zur Folge und kurze Zeit später fand das erste Treffen im Rahmen der »Aktion zusammen wachsen« statt. Im September 2009 wurde bereits der erste Hamburger Mentoring-Tag durchgeführt. Seitdem findet jedes Jahr ein Mentoringtag statt, dessen Programm aus einem Fachtag tagsüber und einer Podiumsdiskussion am Abend besteht. Im Mittelpunkt stehen die zahlreichen Patenschaftsprojekte und die Engagierten. Der Verein Mentor.Ring e.V. wurde schließlich im Jahr 2012 ins Leben gerufen. Als Erfolgskriterien für die Umsetzung eines solchen Vorhabens sieht Thomas Albrecht die engagierten Personen und Einrichtungen einerseits und die hauptamtlichen Partner sowie die zeitlichen Res-

sourcen andererseits. Darüber hinaus hebt er die Rolle des Netzwerkes als ein so genannter Themenanwalt für Mentoring und Patenschaften hervor, um das Thema in der Öffentlichkeit entsprechend zu vertreten.

ZIELE UND HERAUSFORDERUNGEN DES NETZWERKS

Die Ziele des Netzwerkes nach außen bestehen darin, das Bewusstsein für ehrenamtliches Mentoring zu schaffen und strategische Partner zu finden, wie beispielsweise in Behörden, Schulen, in anderen Netzwerken, bei Stiftungen und Betrieben, aber auch in der breiten Öffentlichkeit, z.B. durch Veranstaltungen und Medienarbeit.

Die Ziele nach innen sind es, Kontakte zu ermöglichen und zu fördern, den Erfahrungsaustausch zu unterstützen und zu pflegen, und so zur qualitativen Verbesserung und Abstimmung unter den Projekten beizutragen. Ein zukünftiges Ziel besteht in der Schaffung einer Datenbank mit nützlichen Informationen rund um Mentoring und Patenschaften. Zur Erreichung dieser Ziele hat sich das Netzwerk neun Arbeitsgruppen gegeben, die sich relevanten Themen aus der Patenschafts- und Mentoringarbeit sowie der Außendarstellung derselben widmen. Diese reichen von Öffentlichkeitsarbeit, über Familie bis hin zum Übergang Schule/Beruf.

Die größten Herausforderungen des Netzwerkes bestehen darin, den gegenseitigen Austausch so zu gestalten, dass er nicht zu Konkurrenzgedanken führt, und den Gewinn für die Mitglieder deutlich zu machen. Eine weitere Schwierigkeit ist es, Freiwillige für die eigene Organisation zu finden.

Als Tipp an die Teilnehmer hat Thomas Albrecht betont, dass man immer »ein paar Verrückte« braucht sowie Einrichtungen, die dahinter stehen. Und dass man nicht zu lange zögern soll: »Einfach machen und nicht lange auf Vorgesetzte warten«, war seine warme Empfehlung an die Teilnehmer der Fachtagung.

WORKSHOPPHASE I

– Eine gemeinsame Vision für Mentoring und Patenschaften in Berlin

Die Tagungsteilnehmer wurden in zwei Gruppen eingeteilt. Dabei wurde darauf geachtet, dass in jeder Gruppe genügend und ausgeglichen viel Vertreter aus Berliner Mentoring- und Patenschaftsprogrammen vertreten waren.

Ziel des ersten Workshops, war die Verständigung auf gemeinsame Wert und Bedürfnisse sowie die Formulierung einer gemeinsamen Vision für Mentoring und Patenschaften.

VORGEHENSWEISE UND METHODEN

In der ersten Übung musste jeder von den TeilnehmerInnen für sich die folgenden drei Fragen beantworten:

1. Was sind die größten Mehrwerte von Mentoring und Patenschaften?
2. Was sind die größten Bedürfnisse/Herausforderungen für die Durchführung solcher Programme?
3. Was ist deine Vision für Mentoring und Patenschaften in Berlin?

Selbstverständlich konnte die persönliche Liste nicht vollständig wiedergegeben werden. Ziel war lediglich die Nennung der Punkte, die einem am wichtigsten erscheinen (pro Teilnehmer zwei Punkte pro Frage). So hat jeder Teilnehmer die eigenen Punkte vor der Gruppe kurz vorgestellt und die Liste konnte durch das Sammeln im Plenum komplettiert werden.

Das Clustern der erwähnten Punkte nach Oberbegriffen und Themen ermöglichte den Überblick über die wichtigsten Mehrwerte, Bedarfe und eine erste gemeinsamen Vision. (Eine Auflistung aller Beiträge befindet sich im Anhang.) Um die jeweils wichtigsten Themen in allen drei Kategorien zu finden, wurde die Methode der »dotmocracy« eingesetzt. Dafür hat jeder Teilnehmer insgesamt neun Klebepunkte bekommen, die er frei vergeben konnte. Es konnten pro Frage drei Punkte vergeben werden, die entweder mit einem Punkt pro Thema oder mit drei Punkten für das gleiche Thema verteilt werden konnten. Nach dem kurzen Abstimmungsprozess wurde die sachliche Richtigkeit der Themenbezeichnungen diskutiert, sodass alle Teilnehmer mit den Oberbegriffen einverstanden waren. Somit standen die drei wichtigsten Themen in den drei Bereichen fest, die es in der zweiten Workshopphase zu bearbeiten galt.

DIE WICHTIGSTEN MEHRWERTE, BEDARFE UND EINE GEMEINSAME VISION FÜR MENTORING UND PATENSCHAFTEN

Nach der Themensammlung und der durchgeführten Punktwahl ergab sich für beiden Gruppen ein Ranking der wichtigsten Mehrwerte und Bedarfe sowie einer gemeinsamen Vision für Mentoring und Patenschaften. Dabei beziehen sich die Nennungen einerseits auf Mentoring- und Patenschaftsprogramme als solches sowie auf einen entsprechenden Dachverband. Einen Überblick über die Ergebnisse findet sich in der folgenden Tabelle:

	MEHRWERT		BEDARFE		VISION	
	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe A	Gruppe B
1	Expertise und Ressourcen teilen <i>16 Stimmen</i>	Empowerment <i>14 Stimmen</i>	Strukturelle Förderung <i>15 Stimmen</i>	Finanzierung <i>19 Stimmen</i>	Anerkennung & Unterstützung durch Politik & Wirtschaft <i>10 Stimmen</i>	Finanzierung <i>18 Stimmen</i>
2	Teilhabe, Bildung und Chancengerechtigkeit <i>12 Stimmen</i>	Integration <i>10 Stimmen</i>	Strukturelle Förderung <i>15 Stimmen</i>	Qualität <i>8 Stimmen</i>	Landesverband <i>7 Stimmen</i>	Verband <i>14 Stimmen</i>
3	Freundschaften zw. verschiedenen Lebenswelten und friedliches Miteinander <i>8 Stimmen</i>	Horizonte erweitern <i>9 Stimmen</i>	Kooperation und Austausch <i>9 Stimmen</i>	Gestaltung der Beziehung <i>6 Stimmen</i> Öffentlichkeitsarbeit & Netzwerk <i>6 Stimmen</i>	»Tandem-Gesellschaft« <i>7 Stimmen</i>	Vernetzung <i>10 Stimmen</i>

KOMPLETTE LISTE DER GENANNTEN MEHRWERTE, BEDARFE UND VISIONEN - GRUPPE A

Mehrfachnennungen wurden weggelassen

MEHRWERT	BEDARFE	VISION
<p>Teilhabe und Chancengerechtigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Vielfältige Formen der Bildung</i> • <i>Breitbandangebot lebenslanges Lernen</i> • <i>organisierte Diversität</i> • <i>Teilhabe und Bildungschancen erhöhen für alle Generationen</i> 	<p>Lobby</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lobbyarbeit</i> • <i>Öffentlichkeitsarbeit, »Überzeugungsarbeit«</i> • <i>Akzeptanz, Abbau der Vorbehalte, LOBBY</i> 	<p>Patenschaften und Mentorin als Karrieremotor</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Karriere nur für aktive Mentoren/innen möglich!</i>
<p>Glückliche Kindheit, Spaß und Freude</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Motivation für Bildung</i> • <i>für die Kinder: glückliche Kindheit und Kind sein; für die Großen: Spaß, Freude, Gesundheit</i> 	<p>Qualitätssicherung</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Qualitätssicherung</i> • <i>Wissenstransfer</i> • <i>Qualifizierung</i> 	<p>Qualität</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>gemeinsame Qualitätsstandards</i> • <i>gemeinsame Qualitätsentwicklung</i>
<p>Wirksam und nachhaltig</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Förderung kindlicher Resilienz (Kinder werden stark)</i> • <i>sinnvolles/nachhaltiges Engagement</i> • <i>Kindern eine Perspektive zeigen</i> 	<p>Kooperation und Austausch</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Investment aller</i> • <i>fehlender Austausch (1Person-Projekt)</i> • <i>Kooperation mit anderen organisierte Strukturen schaffen und voneinander lernen</i> 	<p>Internationalisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>EU-Erweiterung</i>
<p>Freundschaften und Beziehungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>interkulturelle Verständigung, Identitätsstärkung</i> • <i>generationsübergreifende Verständigung</i> • <i>Knüpfen neuer Freundschaften/Beziehungen</i> • <i>lebensweltlicher Austausch in 1:1</i> 	<p>Strukturelle Förderung</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Nachhaltigkeit sichern/ Verstetigung der Angebote</i> • <i>Funding von Strukturen</i> • <i>finanzielle und personelle Verlässlichkeit</i> • <i>(»geordnetes«) Wachstum ermöglichen mit Rahmenbedingungen</i> • <i>Finanzierung der Koordinations-/ Öffentlichkeitsarbeit</i> • <i>Kontinuität der Projektarbeit</i> • <i>unsichere Finanzierung</i> • <i>Geld für Hauptamtliche</i> • <i>Netzwerk/Verband professionalisieren mit Stellenanteil mit Ausbau der Netzwerkarbeit</i> 	<p>Landesverband</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>gemeinsames Sprachrohr/ Dachverband mit einer Stimme</i> • <i>DER zentrale Ansprechpartner für Politik und Medien</i> • <i>Landesvertretung</i> • <i>Netzwerkverband mit Beteiligung politischer Gremien/Vertreter von Politik, Wirtschaft etc.</i> • <i>Etablierung einer Mentoringkultur in vielen gesellschaftlichen Bereichen</i> • <i>gemeinsame trägerneutrale Interessenvertretung</i> • <i>Policy-Making gemeinsam: Vertrag über Zusammenarbeit mit Land/Kommunen und Unternehmen</i>
<p>Friedliches Miteinander</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Teilhabe an kindlicher Entwicklung für Patinnen</i> • <i>interkulturelles Erfolgserlebnis</i> • <i>Inklusion/Integration</i> • <i>fordert generationsübergreifende Beziehungen/Begegnungen</i> • <i>Vorurteilsbewusstsein</i> • <i>realistischere Einmündung in Ausbildung o.ä.</i> 	<p>Verankerung in eine kinder- und lernfreundliche Infrastruktur</p>	<p>Anerkennung durch Politik und Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Anerkennung durch Politik und Medien (Patenschaft und Mentoring sind selbstverständlich)</i> • <i>Mentoring Hauptstadt Berlin: Staat verabschiedet sich nicht aus seiner Verantwortung mit der Initiierung von Berliner Mentoring und Patenschaften</i> • <i>staatliche Förderung für Koordination von Patenschaftsprogrammen</i> • <i>Anerkennung durch Wirtschaft</i>

Netzwerk: Expertise/Ressourcen teilen

- *Ressourcen sparen*
- *Entwicklung der Potenziale*
- *shared Resources (Materialien, Expertise, Erfahrungen)*
- *Ressourcenaktivierung*
- *Expertise teilen*
- *Erfahrungsaustausch*
- *gesellschaftlicher Potenziale leben und nutzen; Vorbilder zum Anfassen*

Gewinnung von Freiwilligen

- *Gewinnung Ehrenamtlicher:
Wie gewinnen wir PatInnen?*

Sichtbarkeit

- *Der Kipa e.V. hat sich als fester Partner etabliert, mit Senat und verzahnten politischen Gremien*
- *Sichtbarkeit/Anerkennung von Patenschaften und Mentoring*
- *Patenprojekte sind fester Bestandteil der Berliner Bildungslandschaft mit Haushaltstitel in den Bezirken*

Netzwerk: Wirksame Öffentlichkeitsarbeit

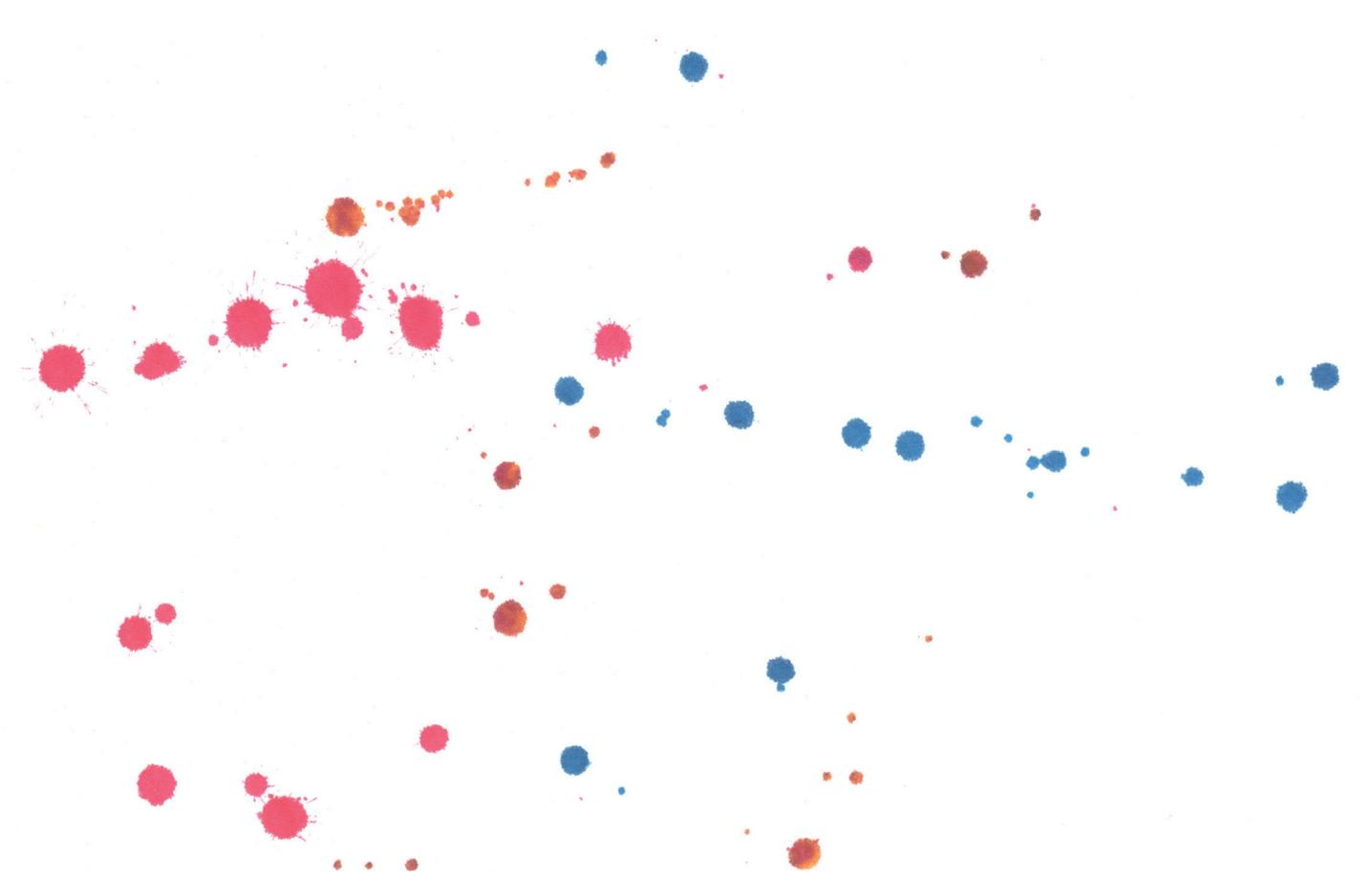
- *Öffentlichkeitsarbeit wird wirksamer*

Kooperation und Austausch

- *Kooperation aller Beteiligten*
- *Plattform für Austausch*
- *nachhaltige effiziente Zusammenarbeit von einzelnen Projekten*
- *(1+1)2*
- *Informationsaustausch: bessere Kooperationen ermöglichen*

»Tandemgesellschaft«: Jeder übernimmt Verantwortung

- *Mentoring nicht nur in Projekten, sondern in vielen institutionellen Zusammenhängen*
- *Genug Mentoring und Patenschaften für alle: 2020 – 1 Mio. Mentoren in Berlin*



KOMPLETTE LISTE DER GENANNTEN MEHRWERTE, BEDARFE UND VISIONEN - GRUPPE B

Mehrfachnennungen wurden weggelassen

MEHRWERT	BEDARFE	VISION
<p>Lebensqualität</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ehrenamt macht Spaß</i> • <i>Selbsterkenntnis: Paten/MentorInnen sagen: »Ich habe viel über mich gelernt«</i> • <i>individuelle/bedarfsgerechte Betreuung</i> • <i>mehr Vertrauen</i> • <i>Kinder sagen: »Es macht Spaß«, das heißt übersetzt – Lebenszufriedenheit</i> 	<p>Qualität</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Rahmen und Struktur</i> • <i>Qualifizierung und Betreuung der Paten/Mentoren</i> • <i>Neue Ideen!</i> 	<p>Akzeptanz/Wertschätzung</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>hohe Akzeptanz und Sichtbarkeit</i> • <i>viel Aufmerksamkeit und Wertschätzung für Mentoring & Patenschaften</i> • <i>geteilte Verantwortung für Kinder und Jugendliche</i>
<p>Horizonte erweitern</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Kontakte zu anderen Lebenswelten</i> • <i>Horizonte erweitern/Perspektiven eröffnen</i> • <i>intergenerationelles, schichtenüberwindendes Voneinander lernen</i> • <i>berufliche Orientierung</i> • <i>durch die Bildungspaten haben die Stipendiaten die Möglichkeit, Berlin zu erkunden</i> • <i>man erhält Einblick in die Lebensweisen und den Alltag anderer Menschen und schärft dadurch im besten Fall seine sozialen Kompetenzen</i> • <i>Miteinander verschiedener Generationen und Bevölkerungsgruppen</i> • <i>man lernt Menschen kennen, die man sonst nie hätte kennengelernt</i> • <i>Beherrschen & Kennen mitteleuropäischer Umgangsformen, wie z.B. Pünktlichkeit, Terminbestätigen oder Absagen etc., Verortung in Zeit und Raum</i> 	<p>Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerk</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lobby für den Mentoringansatz</i> • <i>Gewinnen von Unternehmen um Mentorenteilnahme ab 1. Lehrjahr der Azubis zu ermöglichen</i> • <i>Bekanntheitsgrad von 1:1 steigern. Den besonderen Wert und die Chancen von 1:1 deutlich machen.</i> • <i>Paten finden</i> • <i>Unternehmen »überzeugen«</i> <p>Gewinnung von Partnern und Zielgruppe/Ehrenamtlichen</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Berlin ist so groß</i> • <i>Fürsprecher, Freunde, Förderer, Unterstützer gewinnen</i> 	<p>Vernetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Patenpool</i> • <i>Bekanntheit durch Vernetzung</i> • <i>Netzwerken, informelle regelmäßige Treffen, Beziehungspotenzial</i> • <i>Vernetzung der Projekte, der Einrichtungen, damit hilfesuchende Jugendliche die passende Patin/Paten finden</i> • <i>Kooperationen unter den Projekten</i> • <i>Synergien durch Austausch und Vernetzung</i> • <i>Vernetzung und Partnerschaften mit Firmen</i>
<p>Empowerment</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Miteinander und Begegnung verschiedener Menschen</i> • <i>Resilienz fördernd und stärkend, Empowerment, Persönlichkeitsentwicklung</i> • <i>Begleitung/Unterstützung</i> • <i>Chancenausgleich/Teilhabe für Jugendliche</i> • <i>Stärkung und Orientierung</i> • <i>Unterstützung/Stärkung in kritischen Entwicklungsphasen beruflicher Orientierung</i> 	<p>Verbindlichkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Verbindlichkeit (der Altersgruppe)</i> • <i>Verbindlichkeit + Reflektion schaffen</i> 	<p>Gesellschaftlicher Wert</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>weniger Sorge und Vorurteil</i> • <i>Integration</i> • <i>Eine Gesellschaft, die für alle Einsatz zeigt</i> • <i>bereichernde Beziehungen für die, die es sich wünschen</i> • <i>Autonomie</i> • <i>das Zwischenmenschliche stärken</i>
<p>Integration</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Integration und Prävention</i> • <i>mehr Beziehung</i> • <i>Begleitung, Unterstützung in problematischen Lebenslagen</i> • <i>Brücken schlagen zwischen Milieus, Generationen und Lebenswelteⁿ</i> 	<p>Anerkennung</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>gehört werden</i> • <i>Anerkennung erhalten</i> 	<p>Verband</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>v.a. durch Netzwerke/Dachverband Bekanntheit von Projekten schaffen</i> • <i>Bundesverband + Landesverband + 1 Koordinatorin pro Bezirk</i> • <i>Verband mit Geschäftsstelle und MA für ÖA/Lobbyarbeit</i> • <i>Dachverband: Lobby für Mentoring</i>

Prävention

- *Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen aus verschiedensten Gründen*

Finanzierung

- *Geldmangel*
- *(keine) zuverlässige Finanzierung*
- *Motivation + Begleitung der Mentorate über längeren Zeitraum*
- *Finanzierung, gehört werden*
- *Finanzierungssicherheit zur Sicherung von nachhaltiger Arbeit (qualitativ und langfristig)*

Finanzierung

- *effektive Mentorate*
- *breites Patenschaftsspektrum*
- *Patenschaften sind selbstverständlich*
- *aus Pilotprojekten werden »Regelprojekte«*
- *von der Heterogenität zur Kontinuität/Stabilität*
- *»kein Ehrenamt ohne Hauptamt«/Kontinuität und Professionalität*
- *Nachhaltigkeit*

Andere Themen:

- *Bildung*
- *Wertschätzung der Azubi-Leistung*
- *von Verbindlichkeit zu Stabilität*
- *Personalplanung – Führungsebene (langfristig)*
- *zur Beziehung über Begegnung*
- *über zwischenmenschliche Beziehungen mehr Verständnis und Respekt für den anderen und seine Lebensform zu entwickeln*

Andere Themen:

- *Austausch/kollegiale Begleitung (»Mentoring innerhalb Träger«)*
- *breitere Wertschätzung von Mentoring in der Gesellschaft*
- *Gesellschaft mitgestalten*
- *weniger Eitelkeit*
- *Freiwilligkeit*
- *Heterogenität*



WORKSHOPPHASE II

– Nächste gemeinsame Schritte auf dem Berliner Mentoring-/ Patenschafts-Fahrplan

Von den Ergebnissen der ersten Workshopphase ausgehend, wurden von den Moderatorinnen für jede Gruppe jeweils 3 Visionssätze formuliert, welche die wichtigsten Themen aus Workshopphase I aufgegriffen haben. Ziel war es, die nächsten gemeinsamen Schritte auf dem Berliner Patenschafts- und Mentoring-Fahrplan gemeinsam zu erarbeiten.

VORGEHENSWEISE & METHODEN

Die Moderatorinnen der Kleingruppen haben zu Beginn des Workshops kurz vorgestellt, was besprochen wurde und welche Visionssätze sich aus den Ergebnissen aus Workshop I formulieren ließen. Die Teilnehmer konnten sich an dieser Stelle kurz austauschen und Verbesserungsvorschläge einbringen. Schließlich einigte man sich auf die drei Sätze.

Jedes Visionsthema wurde auf ein Plakat geschrieben und auf einem Tisch platziert. Es wurden drei Kleingruppen gebildet, die sich jeweils an einen Tisch setzten und sich dem jeweiligem Thema in Form eines freien Brainstormings widmeten. Nach jeweils zehn Minuten wechselt jeder Teilnehmer den Tisch, sodass am Ende der Übung jeder bei jedem Thema mitdenken und Ideen generieren konnte. Ziel war es, möglichst viele Ideen zu erhalten, die die Erreichung der angestrebten Vision realisierbar machen.

Im Anschluss daran wurden die einzelnen Ideen und Schritte in eine Art Zeitstrahl übertragen. Indem die Zeitstrahle mit Ideen aus dem World Café befüllt wurden, konnten die Teilnehmer sehr effizient differenzieren, welche Schritte zeitnah erfolgen sollten und welche Ideen erst zu einem späteren Zeitpunkt realisiert werden können.

DIE VISIONSSÄTZE VON GRUPPE A

1. Mentoring und Patenschaften sind/werden von Wirtschaft und Politik anerkannt, wertgeschätzt und werden ideell und finanziell unterstützt.
2. Es existiert ein Landesverband, der das Teilen von Ressourcen und Expertise (zwischen Mentoring- und Patenschaftsprogrammen) organisiert und der Dank einer gemeinsamen Stimme Mentoring und Patenschaften nach außen stark macht/vertritt.
3. Es existiert ein kollektives Verantwortungsbewusstsein der Zivilgesellschaft gegenüber (solidarische Zivilgesellschaft) und das Know-how, Patenschaften und Mentoring gewissenhaft und professionell zu begleiten.

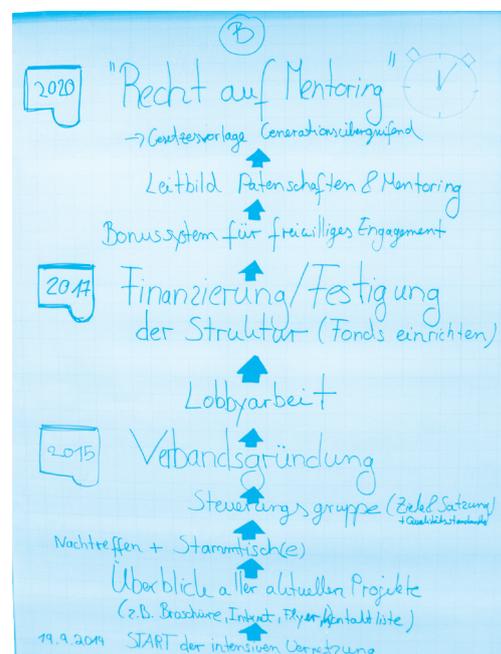
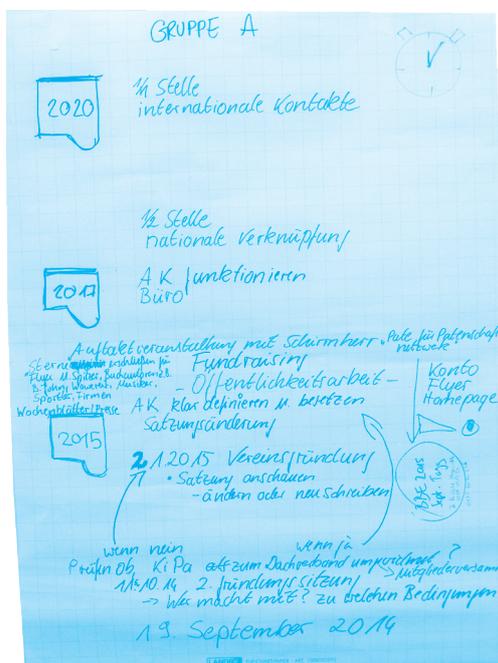
DIE VISIONSSÄTZE VON GRUPPE B

1. Mentoring- und Patenschaftsprogramme sind/werden verstetigt und nachhaltig finanziert.
2. Es existiert ein Dachverband für Mentoring und Patenschaften, der Mentoring und Patenschaften eine Stimme nach außen gibt und Lobbyarbeit betreibt.
3. Es gibt viele Räume zur Vernetzung, zum Austausch und zur Zusammenarbeit zwischen den Projekten, Einrichtungen (und auch der Politik).

EIN ERSTER GEMEINSAMER FAHRPLAN FÜR MENTORING UND PATENSCHAFTEN IN BERLIN

Am Ende der zweiten Workshopphase sind verschiedene Entwürfe der einzelnen Arbeitsgruppen für die nächsten kurzfristigen und langfristigen Ziele entstanden. Es ließen sich viele Parallelen in den Konzepten, die unabhängig entwickelt wurden, beobachten. Allen gemeinsam war die Feststellung, dass ein großer Bedarf an einem gemeinsamen Dachverband für Mentoring und Patenschaften besteht. Dieser wäre die institutionelle Voraussetzung für das Vorantreiben der oben erarbeiteten Visionen. Der Dachverband solle dabei die Vernetzung, den Erfahrungsaustausch und die Ressourcenaktivierung zwischen den einzelnen Programmen fördern. Gleichzeitig solle er Mentoring und Patenschaften nach außen eine Stimme geben und in der Öffentlichkeit vertreten.

Auch wenn der Schritt der Dachverbandsgründung zeitlich nicht gleichmäßig geplant worden war, waren sich alle Teilnehmer einig: Die Gründung eines Dachverbandes sollte möglichst schnell, aber mit ausreichend Organisation und Unterstützung passieren. Für die Gründung eines solchen Verbandes wurden zwei Möglichkeiten diskutiert: eine komplette Neugründung zum einen und die Erweiterung des bereits bestehenden Netzwerks Berliner Kinderpatenschaften zum anderen. Hier sind zwei Fahrpläne zum Visionsthema Existenz eines Dachverbandes von Gruppe A und B beispielhaft abgebildet:



ABSCHLUSSDISKUSSION

Am Ende des Fachtages wurden die in den Kleingruppen erarbeiteten Ergebnisse noch einmal diskutiert. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass eine Verbandsgründung ohne Finanzierungskonzept und feste Stelle nicht erfolgen sollte. Denn zur tatsächlichen Umsetzung der besprochenen Ziele bedarf es auch genügend personeller Ressourcen. Eine Idee, die kurz diskutiert wurde, war es in diesem Zusammenhang, den Verband von Mitgliedsbeiträgen zu finanzieren. Die Einnahme würden am Anfang jedoch höchstwahrscheinlich nicht für die Finanzierung einer Stelle ausreichen. In diesem Kontext wurde das am Vormittag von Florian Stenzel vorgestellte Modell aus Schottland als eventuelles Vorbild genannt. Andere Stimmen haben argumentiert, dass nicht jede soziale Organisation einen Beitrag zahlen will bzw. kann.

Im Hinblick auf die Art der Gründung eines solchen Dachverbandes wurde ferner angemerkt, dass eine Neugründung sicherlich Symbolwert hätte. Eine neue Struktur würde auch den Vertretern von Mentoring-Projekten ermöglichen, gemeinsam etwas Neues aufzubauen. So würde keine vermeintliche Schieflage zwischen den »neuen« Vertretern der Mentoringprogramme und den bereits lang im Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften engagierten Vertretern aus der Patenschaftsszene entstehen, die eine Erweiterung des bestehenden Kinderpatenschafts-Netzwerks bedeuten könnte.

Weitere Wortbeiträge bezogen sich auf die Wichtigkeit der Einbeziehung von Akteuren aus der Politik und Wirtschaft. Denn frühzeitig sollte gewährleistet werden, dass bei dem geplanten Verband nicht nur Projektverantwortliche involviert sind, sondern Synergien auf verschiedenen Ebenen entstehen. Möglichkeiten wären die Einbindung solcher Akteure durch Beiräte, Schirmherrschaften oder andere Organe.

Erwähnt wurde auch die eventuelle Gefahr, dass der Verband in Konkurrenz zu anderen Verbänden stehen könnte. Es sollte überlegt werden, wie man sich in die Verbandslandschaft integrieren könnte und ob es eventuell Widerstand und Ablehnung geben könnte. In dieser Richtung sollte unter Betracht gezogen werden, wie die Verbandslandschaft aussieht und mit welchen Reaktionen man rechnen muss. Solche strategischen Fragen sollten nicht naiv angegangen sein, sondern mit dem Verständnis, dass ein Verband anders als ein Verein ist und dementsprechend anders konzipiert werden müsste.

Am Ende der Diskussion wurden konkrete Kommunikationsschritte für die Weiterarbeit festgelegt. So wurde entschieden, dass die Kontaktliste, die Materialien vom Fachtag sowie die Dokumentation über den offenen Fachtagsverteiler verschickt werden. Darüber hinaus wurde ein Treffen vereinbart, das zum Ziel hat, eine Präsentation der Fachtagsergebnisse vor Bezirksstadträten und MitarbeiterInnen vorzubereiten. Auf diesem Weg soll ein Dialog mit politischen Akteuren und Wirtschaftsvertretern entstehen, sodass diese den gesellschaftlichen Mehrwert von Mentoring und Patenschaften besser verstehen und in die Entstehung eines Dachverbandes frühzeitig einbezogen werden.

Somit wurden schon während des Fachtags die Weichen für die Gründung eines Dachverbandes gestellt, die im Nachgang des Fachtages konkretisiert werden.

ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE DER DISKUSSION:

Alle Mitdiskutierenden haben den Bedarf an einem Organ, das Mentoring und Patenschaften nach außen vertritt und den internen Austausch fördert, geäußert und sich für die Gründung eines Dachverbandes ausgesprochen. Bei diesem sollen auch die Politik und Wirtschaft frühzeitig miteinbezogen werden. Nächste Schritte beziehen sich auf die Planung und Ausrichtung einer gemeinsamen Veranstaltung zur Präsentation der Fachtagsergebnisse.

ANHANG

Präsentation Stenzel

Präsentation Albrecht

Überblick Mentoring- und Patenschaftsangebote in Berlin

Der Fachtag wurde im Rahmen des Bundesprogramms des Familienministeriums »Kommunale Vernetzung zur Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements in Patenschafts- und Mentoringprojekten« durchgeführt und finanziert. Die Veranstaltung wurde in Zusammenarbeit von der Bürgerstiftung Neukölln und dem Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften initiiert und umgesetzt.

KONTAKT

Florian Stenzel
Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften
f.stenzel@kipa-berlin.de
fon 030 46 73 09 43

Idil Efe
Bürgerstiftung Neukölln
info@neukoelln-plus.de
fon 030 62 73 80 13

Moderation & Dokumentation: Ekaterina Karabasheva & Gloria Amoruso