



EUROPEAN MENTORING SUMMIT

Dokumentation 3. European Mentoring Summit Berlin 2018

Starke Beziehungen für
starke Zivilgesellschaften



Impressum

Herausgeber: Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V., Fehmarn Str. 12, 13353 Berlin

V.i.S.d.P.: Florian Amoruso-Stenzel

Autor: Bernd Schüler

Lektorat: Gloria Amoruso

Layout: Eva Lisette Zahneißer

Fotos: Eyal Granit

Dokumentations-Team: Gloria Amoruso, Linda Dickhof, Angela Grünert, Salime Klingenuß, Beatrice Kollinger, Anika Kriesel, Tiago Leitão, Alena Lohnert, Rita Lourenço, Stephan Pöllmann, Joana Portugal, Leonie Reekers, Annika Reinhold, Anja Schmidt, Lucie Yertek

Berlin, Juli 2018



LIEBE LESERIN, LIEBER LESER!

Sie halten die Dokumentation des „3. European Mentoring Summit“, der Mitte März 2018 in Berlin stattfand, in den Händen. Über 200 Teilnehmer/-innen aus ganz Europa und eine Delegation aus den USA kamen zusammen, um sich vor allem drei aktuellen Fragen zu widmen, die in Mentoring- und Patenschaftsprogrammen eine Rolle spielen:

„Was ist eine gute und starke Mentoring-beziehung?“

„Wie lassen sich Wirkungen und Gelingensfaktoren von Mentoring nachweisen?“

„Welche Mentoring-konzepte können das Ankommen und die Integration von Geflüchteten und Migrant/-innen unterstützen?“

Von Anfang an war geplant, die spannendsten Ergebnisse frei zugänglich zu machen. Die Konferenzwebseite (mentoringsummit.eu) wurde inzwischen in einen „Wissensspeicher“ umgewandelt. Alle Protokolle der verschiedenen Veranstaltungsformate sind dort ebenso einzusehen wie ein fünfminütiges Video, das Kernaussagen wiedergibt. Die vorliegende Dokumentation komplettiert unser Vorhaben. In deutscher Sprache führt sie zentrale Aussagen zusammen. Insbesondere drei Gruppen von Leser/-innen hatten wir vor Augen:

- **Praktiker/-innen und Projektkoordinator/-innen** bekommen einen Überblick zu innovativen Modellen und Qualitätsstandards des Mentorings, verbunden mit der Möglichkeit zur Selbstreflexion und Weiterentwicklung ihrer Praxis.
- **Wissenschaftler/-innen** erhalten Einblicke in aktuelle Fragen der Mentoringforschung und Impulse für eigene wissenschaftliche Projekte.

- **Bildungsplaner/-innen, Entscheidungsträger/-innen und Unterstützer/-innen** können Grundlagen der Wirkungsweise des Mentorings kennenlernen sowie die Bedeutung und Möglichkeiten der Qualitätsarbeit in diesem Feld.

Um Ihnen dies alles gut lesbar und verständlich darzubieten, konnten wir Bernd Schüler gewinnen. Als Fachjournalist seit langem mit dem Thema vertraut, verbreitet er Wissen über Patenschaften und Mentoring sonst in Artikeln, Referaten und auch im Fachbrief „Telemachos“.

Dass es diese Broschüre gibt, verdankt sich auch der Stiftung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Berlin und ihrer unkomplizierten Förderung dieses Vorhabens. Ein besonderer Dank gebührt den Mitgliedern im Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V.: Ihr leidenschaftlicher Einsatz für den Patenschafts- und Mentoringansatz zugunsten einer guten Entwicklung von Kindern und Jugendlichen bildet das Fundament auch für Projekte wie den European Mentoring Summit.

bleibt uns zu wünschen, diese Dokumentation möge Ihnen Anregungen geben und Sie dabei unterstützen, diese besondere Engagementform auszuüben, umzusetzen, zu erforschen oder wie auch immer zu fördern.

Florian Amoruso-Stenzel, Projektleiter





„Gemeinsam schreiben wir heute Mentoring-Geschichte: Es handelt sich um die erste internationale Konferenz zu diesem Thema in dieser Größe in Berlin. Damit machen wir auch den ersten Schritt zu einer neuen Tradition von Mentoring Summits, die an wechselnden Orten in Europa stattfinden werden.“

”

– Aus dem Grußwort zum 3. European Mentoring Summit von Florian Amoruso-Stenzel, Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V.

Der
3. European
Mentoring Summit
vom 14. bis 17. März
in Berlin

205 Teilnehmende aus **19** europäischen Ländern sowie den USA

30 Menschen im Orga-Team

4 Keynotes, **10** Workshops, **20** Poster, **30** Sessions

80 % meinten, der Summit sei für ihre Arbeit „relevant“ oder „sehr relevant“ gewesen.

90 % der Teilnehmenden bewerteten den Summit in der Online-Umfrage als „gut“ oder „sehr gut“.



„Was der Summit bieten kann, erfuhr ich schon, bevor es richtig losging.“

”

Im Foyer der Uni kam ich gleich mit anderen Teilnehmern aus der Slowakei ins Gespräch. Sie hatten dort ein Buddy-Projekt aufgebaut, für Jugendliche und junge Erwachsene aus prekären Lebenslagen und schwierigen Familiensituationen. Ich war sehr berührt, mit wie viel Leidenschaft und enormen persönlichem Einsatz sie 'Tvoj Buddy' vorantrieben – fast ohne Geld und ohne ein Jugendhilfesystem im Hintergrund, wie wir es in Deutschland kennen.

Im Kleinen gut aufgestellt, wollten sie nun wissen, wie man als Programm wächst, ohne zu stolpern. Sie waren zum Beispiel neugierig, wie wir bei 'Balu und Du' mit Online-Tagebüchern als Begleitinstrument der Mentoren arbeiten. Ich konnte dazu einen Kontakt zu unserer Geschäftsstelle vermitteln. Aber auch ich habe etwas von ihnen gelernt: Mir wurde klar, wie bedeutsam der Unterschied sein kann, ob man mit Kinder oder Jugendlichen und jungen Erwachsenen arbeitet.

Am Ende hatten wir zwei Stunden geredet, so intensiv und inspiriert, das werde ich nicht vergessen.“

– Mario Feist, Lehrbeauftragter an der Alice Salomon Hochschule Berlin, Regionalkoordinator Balu und Du

INHALT

VORWORT 3

GRUSSWORTE 8

HAUPTVORTRÄGE

JEAN RHODES 12

CLARA PÉRON 20

MAURICE CRUL 26

SARAH HÄSELER-BESTMANN 30

AUS DER FORSCHUNG 36

AUS DER PRAXIS 42

GELINGENSAKTOREN 43

TIPPS UND TOOLS 49

BESONDERE ZIELGRUPPEN 58

DER SUMMIT IM ÜBERBLICK 10, 24, 34, 65

RESONANZEN 18, 41, 48, 56, 62

OFFENE FRAGEN 61

DANKSAGUNG 68

IMPRESSUM 2

Hinweise zu dieser Dokumentation

So viele Vorträge und Workshops, Debatten bis in die Nacht: Wie lässt sich das alles dokumentieren? Wir haben versucht, es DIALOGISCH anzugehen: Auf den meisten Seiten finden sich Fragen, die mit den auf dem Summit dargebotenen Inhalten beantwortet werden – zwangsläufig auszugsweise. Zusätzlich aufgenommen haben wir, wie wichtige Einsichten des Summits von den Teilnehmenden verarbeitet wurden. Die RESONANZEN derer, die besonders als Koordinierende Mentoring praktisch ins Leben bringen, tauchen an diversen Stellen auf. Und ein Wort zu den BEGRIFFEN: Es ist durchgängig von Mentoring die Rede, in der Regel ist ebenso das mitgemeint, was in unterschiedlichen Formen in Deutschland auch „Patenschaften“ genannt wird.

▶ Alle Hauptvorträge finden sich als Film im englischen Original unter www.mentoringsummit.eu.

Auch die Kurzdokumentationen aller Sessions und Workshops sind dort als PDF hinterlegt, ebenfalls auf Englisch.

Zudem finden sich dort die Angaben zu der in den Vorträgen, Sessions und Workshops ggfs. angeführten Literatur.

Ohne Soziale Medien geht es nicht

Aufgefordert von der Moderatorin Gloria Amoruso, wurde bei der Begrüßung live getwittert, geinstagrammt etc. Wieder zuhause, wurden die Teilnehmenden befragt, mit welchen Hashtags sie beschreiben würden, was sie beim Mentoring Summit erlebt haben. Hier einige der Vorschläge.



GRUSSWÖRTE

GRUSSWÖRTE

Grußwort Matthias von Schwanenflügel

Professor Dr. Matthias von Schwanenflügel begrüßte alle Teilnehmenden im Namen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Gleich machte er auf das Motto der Konferenz aufmerksam: „Strong Relationships for strong Civil Societies“ / „Starke Beziehungen für starke Zivilgesellschaften“, um hinzuzufügen, eigentlich fehle da hinter dem Titel nur ein Ausrufezeichen. Denn für den Leiter der Abteilung Demografischer Wandel, Ältere

Menschen, Wohlfahrtspflege macht das Motto deutlich, welchen Wert Mentoringansätze haben können.

Er skizzierte unter anderem, wie zwei Programme aus seinem Haus, „Menschen stärken Menschen“ und „Aktion zusammen wachsen“, Mentoring-Angebote ermöglichen und unterstützen. Fördert Ersteres das Engagement für Geflüchtete, bietet Letzteres seit zehn Jahren einen besonderen Service für Vereine und Projekte, die mit Mentoring Bildungschancen

schaffen: eine Projektdatenbank etwa, Vernetzungsangebote sowie viele praktische Leitfäden, siehe www.aktion-zusammen-wachsen.de.

Neben den Potenzialen von Mentoringprojekten beschrieb Matthias von Schwanenflügel auch deren Herausforderungen: Wie kann etwa Qualität gesichert, wie können die gestifteten Beziehungen gestärkt und wie ihre Wirkungen zuverlässig gemessen werden? Zum Ende sagte er:

„Was Mentoren und Mentees leisten, verdient unseren Respekt und unsere Anerkennung. Es ist nicht selbstverständlich, dass sich Menschen aufeinander einlassen.“

Mentoring ist eine kulturelle Errungenschaft, die nicht nur aus der griechischen Mythologie auf uns gekommen ist, sondern auch in anderen Kulturen eine lange Tradition hat. Eine kulturelle Errungenschaft, die wir pflegen, erhalten und weiterentwickeln müssen.“

– Matthias von Schwanenflügel, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Willkommen heißen: Szilvia Simon, European Center for Evidence-Based Mentoring, Florian Amoruso-Stenzel, Netzwerk Berliner Kinder Kinderpatenschaften e.V., Professor Dr. Matthias von Schwanenflügel, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Gloria Amoruso, kein Abseits! e.V., Moderation sowie Professor Dr. Detlef Pech, Humboldt-Universität zu Berlin (v. l. n. r.).



Grußwort Detlef Pech

Die Humboldt-Universität zu Berlin war eine großzügige Gastgeberin: Mitten in der Hauptstadt stellte sie einen Hörsaal sowie etliche Räume zur Verfügung – ideale Bedingungen. Aber nein, wie der Direktor der Professional School of Education, Professor Dr. Detlef Pech, deutlich machte, war die Uni auch ein thematisch passender Ort. Schließlich

gehört zu seinem Institut für Erziehungswissenschaften selbst ein Mentoring-Projekt namens „Kratzeis“. Besonders daran ist der Name, erfunden von den ersten Kindern, die daran teilnahmen. Zudem außergewöhnlich: „Kratzeis“ ist Teil der Ausbildung zum Grundschullehrer. Mentoring gehört für Detlef Pech damit zur Qualifikation und zur Professionalität des Lehrpersonals.

„Aus meiner Sicht ist Mentoring dem Grundgedanken der Bildung nahe, der Idee der Humanität. Ich kenne dafür keine besseren Worte als die, die Martin Buber schon vor 100 Jahren gefunden hat: 'Der Mensch wird am Du zum Ich.' Daran glaube ich.“

– Detlef Pech, Humboldt-Universität zu Berlin

Grußwort Szilvia Simon

Seit dem Jahr 2016 gibt es das European Center for Evidence-Based Mentoring. Szilvia Simon leitet das Netzwerk, das aus Praktikern und Wissenschaftlern besteht. Der Auftrag des Centers: das Wissen, die Verfahren und starke Geschichten teilen, um die Praxis des Mentoring in allen Lebensaltern zu verbessern. Gegründet wurde es in den

Niederlanden, in Leeuwarden, wo Szilvia Simon auch die ersten beiden Summits mitorganisierte, siehe europeanmentoringsummit.nl. Schon damals wurde mit Jean Rhodes eine der prominentesten Forscherinnen aus diesem Feld gewonnen; deren Institut ist auch Vorbild für das European Center, www.ecebmmentoring.eu.

„Für mich liegt der wertvollste Teil des European Mentoring Summits in der starken Verbindung, die wir zwischen Forschung und Praxis aufbauen. So schaffen wir es, beide Seiten der Medaille zu vergleichen und die Arbeit des anderen zu beeinflussen.“

– Szilvia Simon, European Center for Evidence-Based Mentoring, Leeuwarden, Niederlande

Der Summit im Überblick: Wichtige Einsichten

Die Aussagen des Summits in wenigen Sätzen wiederzugeben ist wohl kaum möglich – zu umfassend, aber auch zu vielfältig und teilweise widersprüchlich sind die Einsichten, die das Feld kennzeichnen. Diese Viestimmigkeit erscheint unvermeidlich angesichts so vieler unterschiedlicher Zielgruppen, Formen, Kontexte, Themen, Forschungsmethoden etc. Hier eine Zusammenschau wichtiger Zitate, geäußert von unterschiedlichen Akteuren des Summits. Die Seitenzahlen geben an, wo die dazu gehörigen Texte stehen.

„Mentoring ist eine kulturelle Errungenschaft, die nicht nur aus der griechischen Mythologie auf uns gekommen ist, sondern die auch in anderen Kulturen Tradition hat.“

▶ S. 8

„Am besten sind Mentorinnen und Mentoren so geschickt, ihr Gegenüber sowohl zu unterstützen als auch herauszufordern.“

▶ S. 46

„Mentoring ist dem Grundgedanken der Bildung nahe, der Idee der Humanität.“

▶ S. 9

„Unsere besten Freiwilligen sind die, die mit realistischen Erwartungen anfangen und etwas Erfahrung haben.“

▶ S. 15

„Mentoring-Programme sind effektiv, wenn sie langfristig angelegt und professionell koordiniert sind.“

▶ S. 33

„Mentoring lässt Kinder hoffnungsvoller in die Zukunft sehen.“

▶ S. 37

„Die Mentees zeigten eine verbesserte Selbstorganisation und ein höheres Selbstvertrauen.“

▶ S. 39

„Ich bin noch keinem Mentoren begegnet, der nicht betont hat, genauso profitiert zu haben wie der Mentee.“

▶ S. 63

„Wir müssen jungen Menschen beibringen, wie sie sich selbst Mentoren rekrutieren.“

▶ S. 16

„Die eigene Rolle und die der anderen reflektieren ist daher eine Aufgabe für alle – für Freiwillige, Mentees genauso wie Eltern.“

▶ S. 44

„Auch beim Mentoring muss man auf Risiken achten. Die möglichen Nachteile dürfen nie die möglichen Vorteile überwiegen.“

▶ S. 43

„Eine App, die Feedbacks der Freiwilligen einholt, ähnlich dem Online-Tagebuch, kann ein wichtiges Werkzeug sein.“

▶ S. 57

„Je besser die Vorbereitung der Beteiligten ausfällt, umso positiver sind die Wirkungen von Mentoring.“

▶ S. 39

„Wichtig ist, mehr Schnittstellen zwischen formellem und informellem Mentoring zu schaffen.“

▶ S. 18

„Mentoring hat sich den Ruf eines wirksamen Ansatzes redlich erarbeitet – an den unsteady Bedingungen seiner Finanzierung hat sich aber wenig geändert.“

▶ S. 31

„Man darf Wirksamkeitsmessung nicht zu kompliziert machen.“

▶ S. 23



„Mentoring ist effektiv, wenn es gut gemacht wird. Gut machen bedeutet, dass das Programm ernst nimmt, dass es schwierig ist, diese Beziehungen zu bilden und sie zu erhalten. Die Mentorinnen und Mentoren müssen gut ausgebildet und gut begleitet sein. Wenn das passiert, insbesondere wenn die Programme dabei ein evidenzbasiertes Verfahren befolgen, dann können sie sehr große Auswirkungen erzielen, etwa auf die schulischen Leistungen der Mentees, auf deren Verhalten, auf die psychologische Funktionsfähigkeit.“

– Jean Rhodes, University of Massachusetts, Boston/ USA

Wo liegt die Zukunft des Mentoring?

„Es war toll, den Enthusiasmus von Jean Rhodes zu erleben“, meinte eine Teilnehmerin später. „Man merkt, wie wichtig ihr die Sache ist.“ Deshalb spricht die Professorin aus Boston auch gleich Tacheles. Seit 25 Jahren über Mentoring forschend, international das Gesicht der Wissenschaft in diesem Bereich, warnt die Psychologin gleich zu Anfang: Vorsicht, einige ihrer Befunde könnten erschrecken – wie „kalte Wasserspritzer im Gesicht“. Anlässlich eines neuen Buchs habe sie sich gerade nochmals in alle verfügbaren Studien vertieft. Das Ergebnis: eine Bilanz, die kritisch ausfällt und zugleich vielversprechende Wege entdeckt. Zu „The Future of Mentoring“, so der Titel ihres Vortrags, gehört auch ein beachtlicher Appell. Angesichts der Umsetzungsmängel in den USA fordert sie:

“

„Europa, mach es besser – und lerne von unseren Fehlern!“

Was sind aktuelle Herausforderungen von Mentoring-Programmen in den USA?

In ihrer Heimat, sagt Jean Rhodes, gibt es eine „Tendenz zur Übertreibung“. Deshalb entstehen Aussagen wie „Make America great again“ oder auch „Mentoring works“. Wenn solche Behauptungen dann für die Realität gehalten werden, ist der Schaden nicht weit, findet sie: „In der

Mentoring-Szene schafft das eine Selbstgefälligkeit und eine Zufriedenheit, obwohl noch viel getan werden muss.“

► „Manchmal funktioniert Mentoring, manchmal ist es phänomenal, manchmal die wirksamste Intervention überhaupt – aber manchmal endet es auch damit, dass junge Leute enttäuscht sind und sie schlechter dastehen als zuvor.“

Etwa **1 von 100** erwachsenen US-Amerikaner/-innen engagiert sich als Mentor.

Umso wichtiger ist, differenziert und seriös über Mentoring zu reden. Während in den USA das Verhältnis von Forschung und Praxis sehr angespannt ist, wird der wissenschaftlichen Perspektive in Europa ihrer Erfahrung nach sehr aufgeschlossen begegnet.

Ein nüchterner Blick zeigt für Jean Rhodes: Obwohl Youth Mentoring in den USA stark beworben wurde, ist die Zahl der Freiwilligen in den letzten zehn Jahren in etwa gleich geblieben.

Insgesamt sind es gut 2,5 Millionen, in der Mehrheit weiße Frauen im mittleren Alter.



Auf der anderen Seite sind meist farbige junge Menschen beteiligt. Meist in Armut aufwachsend und schwierigen Risikolagen ausgesetzt, zeigen viele erhebliche Auffälligkeiten:

- Mehr als die Hälfte der Mentees ist aggressiv, in kriminelles Verhalten involviert oder depressiv.

Das Problem: Bei 40 % der Mentoring-Paare endet die Beziehung vorzeitig, also vor dem vereinbarten Zeitraum (meist ein Jahr). Eine Quote, die seit Langem stabil bleibt. Schlimm genug – ist es doch erwiesen, dass viele junge Leute durch die vorzeitige Beendigung Schaden nehmen. Schlimmer aber: Bei den sozioökonomisch schlecht gestellten Heranwachsenden liegt die Abbruch-Quote noch höher – bei 70 %.

- Je mehr Risiken ein Mentee mitbringt, desto wahrscheinlicher ist ein frühzeitiger Abbruch der Mentoringbeziehung.

Daraus folgt für Rhodes: Wenn Freiwillige schon rar und eine „wertvolle Ressource“ sind, dann muss man versuchen, sie bestmöglich einzusetzen. Noch gelingt das nicht. Wenn man aber einer Gruppe helfen will, die von zunehmender Ungleichheit, von Segregation, Kriminalität, Krankheit etc. betroffen ist, muss man umdenken.

Wenig Steigerung bei den Freiwilligenzahlen, hohe Abbruchquote, stark belastete Mentees – was nun?

Rhodes' Empfehlung: Schult die Mentorinnen und Mentoren besser und setzt Programme um, die auf eine Paraprofessionalisierung der Freiwilligen bauen. Dass dies eine erfolgreiche Strategie sein könnte, dafür sprechen zunächst Meta-Analysen, die mehrfach nachgewiesen haben:

- Wenn die freiwilligen Mentor/-innen Erfahrung in helfenden Rollen haben, hat Mentoring in allen Belangen viel größere Effekte.

Außerdem ist es dann weniger wahrscheinlich, dass die Beziehung abgebrochen wird. Wichtig daher, mahnt Rhodes, solche Mentor/-innen für die Kinder und Jugendlichen zu bewahren, die die Unterstützung am nötigsten haben.

Für eine Paraprofessionalisierung gibt es gute Vorbilder. So haben Meta-Analysen zur Klinischen Psychologie gezeigt: Para-Professionelle können erfolgreicher sein als ausgebildete Fachkräfte. Erfahrung plus Fortbildung kann demnach sehr wirksam sein.

Was sind die „enttäuschenden Ergebnisse“ von Mentoring-Programmen?

Seit 30 Jahren kommt die quantitative Forschung, die Programme in den USA untersucht, zu einem ähnlichen Befund: Mentoring hat einen kleinen Effekt. Im Einzelfall kann er groß ausfallen, zusammen gerechnet aber bleibt er gering.

Das ändert sich auch nicht mit einer Untersuchung, die Rhodes jüngst mit Kolleginnen vornahm: Die Effektstärke fiel ähnlich aus, 0,19, was den Regeln der Zufunft nach für eine geringe Wirksamkeit spricht. Gefahndet wurde nach Veränderungen in den Bereichen schulischer Leistungen, sozialer Beziehungen, Gesundheit, Kognition und psychologischer Symptome – also die gängigen Parameter, die in den USA für die



Einschätzung der Wirksamkeit von sozialen Interventionen getestet werden.

Es wurden dabei auch so genannte Moderatoren entdeckt: Faktoren, die mitbestimmen, wie die Wirkung konkret ausfällt. Größere Effekte finden sich etwa dann, wenn die Tandems aus männlichen Mentoren und/oder männlichen Mentees bestehen. Ein weiterer sicherer Befund:

- „Unsere besten Freiwilligen sind die, die mit realistischen Erwartungen anfangen und etwas Erfahrung haben.“

Ein Trost, den Rhodes bereithält: Die Effektstärken anderer Präventionsprogramme fallen ähnlich aus. Zudem zu beachten: Die Wirksamkeit hängt davon ab, welches Programm untersucht wurde. Das breite Spektrum reicht von denen, die große Effekte erzielen, bis zu einigen wenigen, die sogar negative Auswirkungen haben.

Warum ist es wichtig, Freiwillige vorab zu schulen?

Lange sind US-Programme davon ausgegangen: Es genügt, begleitend zu schulen und Supervision anzubieten. Inzwischen belegen die Daten: Nein, es lohnt, Freiwillige gut vorzubereiten, bevor es losgeht.

Wichtig sind auch andere Standards, die etwa in der Publikation 'Elements of Effective Practice' festgehalten sind. Wobei Rhodes zu bedenken gibt: Dies ist kein Schulungshandbuch. Wie man das Training am besten macht, gilt es selbst herauszufinden.

Sicher ist aber: Die Standards einzuhalten zahlt sich aus, denn das führt zu längeren Mentoring-Beziehungen. Aber nur 65 % der US-Programme orientiert sich an den Standards, nur ein Drittel setzt alle davon um.

Warum braucht es andere Konzepte als das Freundschafts-Modell des Mentoring?

Angesichts der geringen Effektstärken urteilt Rhodes drastisch: „Wir haben es 30 Jahre lang vermasselt.“ Warum, das hängt für sie mit dem Freundschafts-Modell, wie sie es nennt. Lange Zeit dominierte es, auch weil einflussreiche Forscher/-innen es für überlegen hielten – allem voran Jean Rhodes selbst.

- Das Freundschafts-Modell besagt: Man schult den/die Freiwillige etwas, bringt sie/in mit einem Kind/Jugendlichen zusammen und baut, ohne besondere Ziele vorzugeben, auf die Entwicklung von Vertrauen und Bindung.

Mag es im Einzelfall sogar Wunder vollbringen – vom Durchschnitt her gesehen, sagt Rhodes, funktioniert es nicht. Eine beachtliche Wende: „Jetzt bin ich älter und weiser. Alles, woran ich in den letzten 30 Jahren geglaubt habe, war falsch.“

- Falsch war die Annahme: Beim Mentoring ist die Beziehung, die Nähe und das Vertrauen, das sie hervorbringt, zugleich die Intervention.

- Die Forschung über 'gute Interventionen' zeigt stattdessen: Viel wirksamer ist es, wenn die Beziehung als ein Kontext für eine Intervention genutzt wird.

Die Intervention wäre eine effektive Technik oder Methode, welche die/der Mentor/-in vermittelt und die diese/-r mit dem Mentee

immer wieder einübt, etwa um soziale Fähigkeiten zu verbessern. Anstatt nur irgendwas gemeinsam zu tun (und im Zweifel zusammen abzuhängen und Eis essen zu gehen, wie Rhodes argwöhnt), ist es hilfreicher, gemeinsam an etwas zu arbeiten – gezielt, problemorientiert, mit bewährten Instrumenten. Die Beziehung ist dann ein Raum, in dem je nach Bedarf Techniken angewandt und geübt werden.

► „Wir müssen die Instrumente differenzieren, passend zu den individuellen Prozessen, die dafür sorgen, dass im Leben eines Kindes etwas schiefliegt.“

Sind die Gründe bekannt, lassen sich Maßnahmen genauer bestimmen. Mentoring kann dann auf eine „rekursive Dynamik“ setzen: Fähigkeiten vermitteln, gemeinsam üben, nochmals vermitteln, nochmals üben. Endet das Mentoring, bleibt die Wirkung eher, weil die Fähigkeiten erhalten bleiben. Rhodes spitzt zu:

► „Lange Zeit nahmen wir an: Gut ist eine Mentoring-Beziehung, die sich um das Kind zentriert, entwickeln kann. Als ungünstig galt es, wenn die Ziele von oben vorgeschrieben werden. Mit dieser Gegenüberstellung haben wir der Sache einen schlechten Dienst erwiesen. Es muss einen Grund geben, warum beide Seiten zusammenkommen – ein gemeinsames Interesse, ein Ziel.“

Warum sollte sich das organisierte Mentoring mit „natürlichem Mentoring“ beschäftigen?

Eine neue Meta-Analyse aus den USA zeigt: Durchschnittlich betrachtet, sind die Effekte gering, wenn junge Menschen von eine/-n natürliche/-n Mentor/-in begleitet werden, den/ die sie aus dem Kreis der erweiterten Familie, aus der Schule oder vom Sport kennen. Das

4 % der jungen Menschen in den USA haben eine/-n formelle/-n Mentor/-in.

64 % haben eine/-n natürliche/-n Mentor/-in.

ändert sich aber, sobald man die Beziehungen nach ihrer Qualität unterscheidet:

► Wenn natürliche Mentoring-Beziehungen als eng, unterstützend, zugewandt erlebt werden, sind die Ergebnisse besser als im formalen Mentoring.

Allerdings sind die Chancen des natürlichen Mentorings sozial ungleich verteilt: Wer in einer Armutslage aufwächst, hat deutlich seltener eine/-n natürliche/-n Begleiter/-in als Kinder besser verdienender Eltern. Und sie oder er hat eher einen informellen Mentor, der einem Verwandten ähnelt. Dagegen haben Kinder aus wohlhabenderen Familien Mentoren, die eher Lehrerinnen oder Coaches gleichen und die mehr Sozialkapital haben – etwa für die berufliche Integration ein klarer Vorteil. Daher sieht Rhodes hier eine entscheidende Aufgabe für Mentoring-Programme:

► „Wir müssen jungen Menschen beibringen, wie sie sich selbst Mentoren

rekrutieren, und zwar lebenslange Begleiter. Es geht darum, die Schnittmengen zwischen natürlichem und künstlichem Mentoring auszuloten.“

Wie erfolgreich das sein kann, zeigt eine Studie über ein Programm, in der College-Studierende der ersten Generation in zwei Gruppen aufgeteilt wurden: Eine Gruppe wurde zusätzlich geschult, sich selbst Mentoren zu suchen, die andere nicht. Ein Jahr später erwies sich: Jugendliche, die in vier Lektionen unterrichtet wurden, wie man einen natürlichen Mentor rekrutiert, hatten nach dem College bessere Ergebnisse, etwa was die schulischen Leistungen anbelangt. Zudem neigten sie weniger dazu, Hilfe abzulehnen, suchten mehr Unterstützung und waren engagierter.

Wie verbessert man zukünftig das Mentoring für junge Menschen?

Jean Rhodes abschließende Antworten lauten:

„Formale Mentoring-Programme stärken, Mentoren aus Projekten und natürliche Mentoren zusammenbringen, Netzwerken und bewährte Praktiken teilen.“

- Jean Rhodes



Resonanzen

Das Echo auf Jean Rhodes Vortrag fiel besonders stark aus – kein Wunder angesichts ihrer umfassenden Bilanz und vieler neuer Befunde und Modelle. Hier einige Kommentare von Teilnehmenden.

Nicht nur Durchschnittswerte betrachten: „Meta-Analysen, wie von Jean Rhodes vorgestellt, sind wichtige Instrumente. Allerdings habe ich zwei Vorbehalte: Sie erfassen nur Projekte mit einer großen Zahl von Freiwilligen; davon gibt es aber nicht viele. Zudem bekommt man dadurch immer nur einen Durchschnitt von Projekten, die mal besser, mal schlechter arbeiten. Wichtig ist daher auch, Projekte miteinander zu vergleichen.“

– Maurice Crul, Universitäten Amsterdam und Rotterdam

Auf evidenzbasierter Forschung aufbauen: „Es wäre gut, wenn die Praxis auf den Erkenntnissen der evidenzbasierten Forschung aufbaut und auf dieser Basis begleitet wird. Wichtig ist dafür auch, dass negative Ergebnisse geteilt werden. Und ein generell wichtiger Ausblick war für mich: Mehr Schnittstellen zwischen formellem und informellem Mentoring zu schaffen.“

– Esther N. Moszeik, Universität der Bundeswehr München

Die richtigen Freiwilligen auswählen: „Wir schauen schon genau, wer sich engagieren will. Jean Rhodes hat aber klar gemacht, wie sehr es darauf ankommt, dass Mentoren Erfahrung mitbringen und paraprofessionelles Wissen. Seitdem trauen wir uns mehr, im Zweifel auch mal jemanden abzulehnen.“

– Barbara Grass, Caritas Zürich

Zur Darstellung der eigenen Arbeit nutzen: „Das Konzept des ‘natural mentors’ hat mir klar gezeigt: Jeder Mensch wird in seinem Werdegang – bewusst oder unbewusst – durch Mentorinnen oder Mentoren unterstützt. Eine Erkenntnis, die Mentoring nicht nur persönlich greifbarer macht. Sie hilft auch, meine Arbeit und die Bedeutung meines Projekts Außenstehenden zu vermitteln.“

– Markus Cramer, Schulentoren, Hamburg

Die Anregungen für das eigene Produkt aufnehmen:

„Das Training ist ein zentraler Faktor – genauso wie die kontinuierliche Begleitung, etwa in Gestalt einer Selbstevaluation, durch die man besser die Fortschritte erkennen kann. Für mich als Vertreterin eines Unternehmens, das Mentoringprogrammen von Firmen, aber auch von sozialen Projekten digitale, auf Algorithmen basierte Matching-Lösungen anbietet, eine wichtige Einsicht. Wir werden überlegen, ob wir unser Angebot erweitern und ein Begleitformat einführen.“

– Anna-Maria Scholz, Chemistree GmbH

Nicht einer reduzierten Sicht der Dinge folgen:

„Um die Wirkungen von Mentoring zu erfassen, kann und will ich nicht allein quantitativen Studien vertrauen. Eine rein evidenzbasierte ist für mich eine reduzierte Sicht der Dinge. Wenn man Kinder, Jugendliche und Erwachsene erzählen lässt, was die gemeinsamen Aktivitäten ihnen bedeuten, ergibt sich eine ganz andere Perspektive. Außerdem finde ich, man muss den psychologischen Zugang unbedingt ergänzen um andere Perspektiven, etwa aus der Soziologie, der Pädagogik und anderen Disziplinen. Wie wichtig das ist, zeigt sich etwa an der Studie, die kürzlich Verhaltensökonominnen von der Uni Bonn präsentiert haben. Sie liefern andere Resultate und berichten von langfristigen positiven Effekten von Mentoring für den Lebens- und Bildungsweg von Kindern.“

– Mario Feist, Regionalkoordinator Balu und Du, Berlin



Ziele formulieren: „Patenschaften sind wirksamer, wenn die Tandems Ziele vereinbart haben. Für Angebote, in denen es um Schule oder Ausbildung geht, liegt das auf der Hand. Bei Freizeitpatenschaften gibt es meistens die Vorgabe, eine gute Zeit miteinander zu verbringen, ohne sich explizit Ziele zu setzen. Diese Praxis würden wir jetzt hinterfragen. Welche Ziele das sein sollten, wie und wer sie wann formuliert – das ist offen. Man könnte zumindest die Kinder selbst nach ihren Zielen fragen.“

– Bettina Jantzen, mitKids Aktivpatenschaften, Hamburg

Auf persönliche Eindrücke achten:

„Jean Rhodes hat bestätigt, was wir ebenfalls in Studien und Evaluationen bereits erfahren haben: Mentoring hat vielfältige Effekte; die Effektstärken sind jedoch oftmals niedrig. Vergleicht man diese Befunde mit dem, was viele Tandems über ihre Erfahrungen berichten, offenbart sich eine entsprechende Lücke. Dies kann u.a. an methodischen Schwierigkeiten liegen. Für uns als Stiftung stellen daher, neben den quantitativen Befunden, verstärkt auch qualitative und persönliche Eindrücke durch Projektbesuche einen großen Wert dar.“

– Daniela Zentner, Wübben-Stiftung gGmbH, Düsseldorf

Die Zielgruppe angeben:

„Wenn Wirkungsstudien vorgestellt werden, dann scheint mir enorm wichtig, dass dazu erläutert wird, um welche Zielgruppe es sich genau handelt und unter welchen Rahmenbedingungen gearbeitet wurde. Nur dann kann man die Ergebnisse richtig einordnen und gegebenenfalls auf die eigene Arbeit übertragen.“

– Franziska Birnbach, Start with a Friend e.V., Berlin

Natürliches Mentoring als zusätzlichen Weg verfolgen:

„Eine spannende Idee: Jugendliche darin schulen, sich selbst in ihrem natürlichen Umfeld Bezugspersonen zu suchen. Noch wissen wir nicht genau, wie das in unseren Kontexten umzusetzen wäre. In jedem Fall fragt sich, wie sich beides miteinander verbinden und die Mentoring-Idee auch auf anderen Wegen verfolgen lässt.“

– Gruppe von Teilnehmenden des Mentor.Ring Hamburg e.V.

Die Abbruchquoten vergleichen:

„Jean Rhodes sprach von einer Abbruchquote von 30 bis 40 %. Viele Koordinatorinnen aus deutschen Projekten berichten von 10 bis 15 %. Nur die Angebote für Jugendliche kommen auf einen höheren Anteil. Insofern fragt sich: Welche Unterschiede gibt es zwischen den Ländern? Wie vergleichbar ist die Praxis – und wie übertragbar sind dann die Ergebnisse?“

– Gruppe von Teilnehmenden des Mentor.Ring Hamburg e.V.

Den Geist des Empowerments aufnehmen:

„Im Ansatz des ‘natural mentorings’ steckt für mich der Geist des Empowerments: Mach dich nicht allein von einem Projekt abhängig, such dir selbst einen oder weitere Menschen, die dich stärken. Wie die Mentees dabei angeleitet werden können, das weiß ich noch nicht genau.“

– Susanne Hensel, FIM Frauenrecht ist Menschenrecht e.V., Frankfurt/M.

Die Grenzen der Vorbereitung beachten:

„Schult man die Mentoren nicht oder wenig, erzielt man deutlich weniger Effekte, als wenn man mehr vorbereitet. Bei uns läuft das im Moment eher begleitend. Einerseits finde ich es charmant, wenn sich Freiwillige und Geflüchtete einfach als Menschen begegnen können. Andererseits kann es sein, dass sie ohne Vorbereitung zuweilen zu richtungs- und orientierungslos sind. Wenn es aufgrund von Förderstrukturen eher um Quantität als um Qualität geht, dann wird es schwierig, mehr Vorbereitung zu bieten.“

– Flavia Röhrs, Stiftung Unionhilfswerk Berlin



„Aufgewachsen in Montréal, war ein lutherischer Pastor mein erster natürlicher Mentor. Selbst offen schwul, signalisierte er immer: Es ist gut und cool, ein Außenseiter zu sein. In der Highschool dann gab es ein älteres Ehepaar, das fast wie Ersatzeltern war. Ich konnte sie umarmen wie Teddybären und mich bei ihnen ausweinen. Sie machten mir Mut, mich an der Universität zu bewerben und hoch hinaus zu streben. 2008 nach Deutschland gekommen, hatte ich in einer Firma einen Mentor, der einem schützenden Engel glich. Er gab mir Rat und bot sein Netzwerk an. Heute habe ich eher gleichaltrige Peer-Mentoren. Mit Max etwa, auch eine Art Sparringspartner, telefoniere ich wöchentlich, er ist ein Fels in der Brandung.“

Man sieht, Mentoring hatte eine große Wirkung: Es half mir, an mich zu glauben.“

– Clara Péron

Die Wirkung von Mentoringprogrammen messen, klar doch – aber wie?

Eine Mentorin, einen Mentor zu haben ist in vielen Ländern kein Zeichen für Benachteiligung. Im Gegenteil, Mentoring gehört zu jeder erfolgreichen Karriere, als eine ebenso sozial akzeptierte wie notwendige Bedingung. Diese Lektion erteilte Clara Péron zunächst mit ihrer eigenen persönlichen Geschichte, auf der linken Seite kurz dargestellt. Dann zeigte sie beispielhaft, wie man systematisch zu Wirksamkeitsnachweisen gelangt, die über den Einzelfall und die Selbstauskunft hinausgehen. Die Botschaft der Harvard-Absolventin, die die Firma „Value for Good“ leitet und u.a. „social impact Beratung“ anbietet:

”

„Wirkungen messen kann mühsam sein und Überraschungen bereithalten, aber es lohnt sich.“

Aber warum überhaupt soll man Wirkungen messen?

- ▶ Zur Sammlung von Beweisen, die das eigene Konzept bestätigen
- ▶ Zur Überwachung der Ergebnisse und Gewährleistung von Qualität
- ▶ Zur Verbesserung des Programmdesigns
- ▶ Zur Erhöhung der Geldmittel
- ▶ Zur Gewinnung von Mentoren, Mentorinnen und Mentees

Was ist Wirkungsmessung?

▶ Laut Clara Péron besteht Wirkungsmessung darin, dass man „die Beziehung zwischen Inputs, Aktivitäten, Outputs, Outcomes und Impacts eines Programms auf wichtige Stakeholder prüft und versteht.“

Um diese Definition kurz zu erläutern: Inputs sind etwa die Räume, die man anmietet, die Mitarbeitenden, die man einstellt, das Geld, das dafür aufgebracht wird. Aktivitäten sind das, was die Mitarbeitenden tun, telefonieren, Gespräche führen etc. Als Outputs werden die Leistungen beschrieben, die erbracht werden, etwa die Anzahl der Tandems, die zusammengeführt, oder die Zahl der Veranstaltungen, die organisiert wurde. Unter Outcomes werden die Ergebnisse bei den direkt Beteiligten verstanden, etwa wenn Mentees selbstbewusster, fröhlicher oder in der Schule besser werden. Impacts sind die Auswirkungen auf gesellschaftlicher Ebene, etwa wenn sich der soziale Zusammenhalt vergrößert. Stakeholder sind alle, die an den dafür notwendigen Aktivitäten teilhaben und sie beeinflussen, also Kinder, Mentoren ebenso wie Vereine und Geldgeber.



Wie lassen sich Wirkungen von Mentoring messen?

Ein erster Weg lautet: Wer noch ganz am Anfang steht und keine eigenen Daten hat, sagt Péron, der kann sich an den Beweisen orientieren, die schon zu ähnlichen Projekten vorliegen, verarbeitet in den Hunderten wissenschaftlichen Artikeln, die schon veröffentlicht wurden.

Wie aber geht man dazu vor? Clara Péron erläutert das am Fallbeispiel Balu und Du, das Programm, das sie auf seinen „social return on investment“ (SROI) hin untersucht hat. Dabei wird gemessen, wie viel sozialen Nutzen man für seine Investition erhält, zum Beispiel als Förderer: für seine Geldmittel. Die Ergebnisse eines Mentoring-Projekts, die Veränderungen, die es bewirkt, werden dabei so quantifiziert, dass alle Stakeholder nachvollziehen können, wie sich die eigene Spende 'rechnet'.

Wie aber lassen sich die Auswirkungen von Mentoring in Geldbeträge umrechnen?

Im Falle von Balu und Du hat sich Péron zum Beispiel angeschaut, was eine Veränderung der so genannten „Big Five“ bedeuten kann. So werden in der Persönlichkeitsforschung fünf zentrale Charaktereigenschaften bezeichnet, die stark bestimmen, wie das Leben von Menschen verläuft: Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und emotionale Stabilität.

Der entscheidende Punkt: Die Ausprägung der „Big Five“ lässt sich beeinflussen. Auch Mentoring kann erwiesenermaßen die individuelle Umwelt von Mentees so verändern, dass Kinder etwa aufgeschlossener und ruhiger werden. Insofern sorgt Mentoring mit dafür, dass die Kinder später nicht früh erkranken, sterben etc. Dadurch wiederum spart die Gesellschaft Geld – eine benennbare Summe, die man bei der Social Return on Investment-Rechnung ansetzen kann (mehr dazu siehe: Clara Péron, Valentina Baldauf: Was bringt's?

SROI-Analyse des Mentoring-Programms Balu und Du, 2014.)

Wie kann man selbst Daten sammeln und verwerten?

In der Arbeit mit ihren Klienten geht sie für in fünf Schritten vor:

1. wird ein Modell entworfen, das die Wirkung der eigenen Maßnahmen erklären kann. Wie können gemeinsame Aktivitäten von Mentoring-Tandems dazu führen, dass sich auf beiden Seiten etwas ändert? Auf diese Frage muss man in einer so genannten „Theory of Change“ Antworten geben können. Zum Beispiel: Mentoring erweitert die sozialen Kontakte, durch die Mentees mehr Gelegenheiten bekommen einen Job zu finden.
2. gilt es, Indikatoren zu entwickeln, die eine angenommene Wirkung abbilden. Soll das Mentoring zum Beispiel das Netzwerk erweitern, könnte man die Zahl der Erwachsenen erfragen, die Jugendliche zu ihrem Netzwerk zählen.
3. müssen entsprechende Maßnahmen geplant werden, mit welchen Methoden man Daten erheben will. Zu berücksichtigen dabei: Braucht man Daten aus primärer oder sekundärer Quelle (z.B. von Mentees oder von Lehrkräften)? Welche Methode passt dafür (online-Befragung oder eher Leitfaden-Interview)? In welcher Frequenz und zu welchem Zeitpunkt müssen Daten erhoben werden (nur am Ende oder auch zu Beginn des Mentorings, um einen Vergleich anstellen zu können)?



4. werden die Daten gesammelt, am besten nach einem vorab aufgestellten Plan.
5. muss alles ausgewertet, ansprechend aufbereitet und kommuniziert werden.

Was kann die Wirksamkeitsmessung schwierig machen?

Ein guter Plan muss nicht immer aufgehen. Als Fallbeispiel berichtet Péron von ihrer laufenden Studie über „Morus 14“ in Berlin-Neukölln. Dieser Verein organisiert mit Mentoring eine schulische Unterstützung für Kinder, die in einem sozial belasteten Viertel leben. Eine von vielen Schwierigkeiten dort: Überwiegend aus migrantischen Familien stammend, sprechen die meisten Kinder nach der Schule kaum noch Deutsch. Nachmittags, wenn der Schultag schon beendet ist, können sie dank Morus 14 in eine Gemeinschaftseinrichtung gehen, in der strenge Regeln herrschen. Laut Péron „sehr militärisch organisiert“, hat das Programm einen Vorteil: Es sammelt ohnehin viele Daten, etwa über Pünktlichkeit oder Absagen.

Über sechs Jahre hin, ab dem Eintritt in die Grundschule, wird nun verfolgt, was der Effekt des Mentorings ist. Untersucht wird eine ganze Klasse, jede/r Schüler hat hier einen Mentor. Hinzu kommt eine Vergleichsgruppe, eine Parallelklasse an derselben Schule; hier gibt es das Mentoring als freiwilliges Angebot, das aber kaum genutzt wird. Erhoben werden die Eindrücke regelmäßig mit Fragebögen. Kinder, Mentoren und die Lehrkräfte geben Auskunft.

Es gab diverse Herausforderungen: Die beiden Klassen waren schon vor Beginn des Mentorings sehr

unterschiedlich; schwierig daher, eine sinnvoll als Vergleichsgruppe heranzuziehen. Zudem war es nicht immer leicht, an die Daten zu kommen.

► „Was wir gelernt haben, ist: Wir haben es etwas zu kompliziert gemacht. Es muss machbar sein. Wir hätten uns besser auf die wichtigen Daten konzentrieren sollen.“

Die ersten Ergebnisse sind noch wenig aussagefähig, zeigen jedoch: Die sozialen Kompetenzen in der Klasse mit Mentoring haben sich bislang verschlechtert, während sie sich in der Parallelklasse ohne Mentoring verbessert haben. Péron erklärt dies so: „Die Lehrer/-innen evaluierten die Kinder sehr unterschiedlich. Daher haben wir begonnen sie etwas zu schulen, bevor sie die Fragebögen ausfüllen.“

Was also ist bei der Wirkungsmessung unbedingt zu beachten?

Ihre Lektionen formuliert Clara Péron wie folgt:

1. „Es ist nie zu spät, mit dem Messen zu beginnen – und sich dabei realistische Ziele zu setzen.“
2. Beziehen Sie Mentor/-innen und Mentees in den Prozess ein.
3. Halten Sie es einfach und praktisch.
4. Korrigieren Sie den Kurs, wenn nötig.“

Der Summit im Überblick: Im Film

Zentrale Aussagen und Impressionen vom Summit in knapp fünf Minuten, das bietet ein dokumentarischer Kurzfilm, den man unter www.mentoringsummit.eu

einsehen und online teilen kann. Daraus ein Zitat von Jean Rhodes sowie von zwei Akteuren von Mentoring-Netzwerken.



that the most fundamental thing about mentoring is

Iain Forbes

Scottish Mentoring Network UKV
Scotland



mentorings are developing

Untertitel

„Für mich besteht die Hauptleistung des Mentorings darin, sich selbst zu helfen, zu unterstützen, zu vernetzen und all diese Fähigkeiten zu kombinieren, um der Gemeinschaft zu helfen.“

- Elmira Kajabayeva, Institute for the Development of Social Capital and Entrepreneurship ANCO Moskau, Russland



„Es ist wichtig für die Europäer, dass sie aus unseren Fehlern, aber auch von den Siegen in den USA lernen. (...) Das Feld in Europa entwickelt sich sehr schnell, mit Flüchtlingen und allen möglichen Veränderungen in der Welt. Es wird verschiedene Herausforderungen für das Mentoring geben. Wenn wir zusammenkommen und forschen und diese Forschung teilen, können wir die Mentoring-Praxis verbessern.“

- Jean Rhodes, University of Massachusetts, Boston, USA



„Die Mentees vergrößerten ihr soziales Netzwerk.“



Weil sie einen Mentor hatten, fiel es ihnen leichter, im eigenen Umfeld Unterstützer zu finden.“

– Maurice Crul

Mentoring als Mittel gegen Bildungsbenachteiligungen von jungen Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund

Jedes Land hat seine eigene Geschichte des Mentoring: Diese Einsicht, allgegenwärtig auf dem Summit, belegte eindrücklich auch die Keynote von Maurice Crul, Professor für Soziologie an den Universitäten Amsterdam und Rotterdam. Die Mentoring-Pioniere in den Niederlanden waren Initiativen türkischer und marokkanischer Studierender. Vor 25 Jahren begannen sie an Schulen Hausaufgabenhilfe zu organisieren, unter dem Eindruck, dass viele Eltern mit Zuwanderungshintergrund ihren Kindern nicht helfen konnten. Die Studierenden agierten ähnlich älteren Geschwistern, die das Lernen der jüngeren unterstützten – und das erfolgreich. Nach und nach formte man daraus systematisch ein Projekt. Schließlich wurde es vom Bildungsministerium aufgegriffen, das ein nationales Mentorenprogramm für Kinder mit Einwanderungshintergrund einrichtete.

Wie kann man mit Mentoring an Schulen arbeiten?

In den Niederlanden wurde eine einfache Methode entwickelt. Das methodische Vorgehen für das schulische Mentoring sah laut Crul vier Phasen vor:

In der Einführungsphase galt es, sich abzustimmen und Ziele zu setzen. Es folgte die praktische Phase: Schüler/-innen bekamen Werkzeuge für ein effektiveres Lernen. Die Vertiefungsphase war dazu vorgesehen, Vertrauen aufzubauen, emotional zu unterstützen, auch bei Aktivitäten außerhalb der Schule. Und in der Abschlussphase begannen sich die Mentor/-innen zurückzuziehen, um zu sehen, ob der/die Mentee selbstständig umsetzen kann, was er/sie gelernt hat.

Wieso liegen Erfolg und Ernüchterung so nah beisammen?

Einmal erfolgreich erprobt, wurde das Modell skaliert: Im ganzen Land entstanden neue Projekte an Schulen, nicht nur für junge Migranten, sondern auch für sozial benachteiligte Jugendliche, umgesetzt von unterschiedlichen Organisationen.

Auf die Expansion folgte die Ernüchterung: Viele der Angebote waren schlecht im schulischen Kontext verankert, die Zusammenarbeit funktionierte oft nicht, und klare Ergebnisse gab es auch nicht. Ein Förderer intervenierte, um dieser Form des Mentorings dennoch den Rücken zu stärken, und ließ das Angebot in 25 Städten aufbauen, diesmal professioneller, mit besser fortgebildeten Projektleitungen und Freiwilligen etwa.

Was kann schulisches Mentoring bewirken?

Dann die Evaluation dieser Anstrengungen: Auf der Basis der Angaben u.a. von 816 Mentees, beteiligt an einem der 25 ähnlich aufgebauten Projekte, zeigte sich:

- ▶ Die Mentees machten signifikante Fortschritte bei sozialen Fähigkeiten.
- ▶ Stand bei den gemeinsamen Aktivitäten die sozioemotionale Unterstützung im Vordergrund, war dies mit signifikant höherem Selbstvertrauen und mehr sozialen Fähigkeiten des Mentees verbunden.
- ▶ Bei einer instrumentellen Unterstützung durch den Mentor fanden sich bei den Mentees bessere kognitive Leistungen und ein größeres soziales Netzwerk.

► Besonders interessant: die Verbindung zum informellen Mentoring. Gefragt, wie viele Menschen sie zu ihrem unterstützenden Netzwerk zählen, gaben die Mentees am Anfang des Mentorings im Durchschnitt 11,8 Personen an – am Ende waren es 17,8.

Zahl der erwähnten Personen	Durchschnitt am Anfang	Durchschnitt beim Ende
Netzwerk insgesamt	11.8	17.8
Familie	2.7	3.6
Freund/-innen	2.7	4.2
Klassenkamerad/-innen	1.7	2.3
Lehrkräfte	1.2	1.6

Inwiefern spielt die Motivation der Freiwilligen eine Rolle?

► Ist der Mentor altruistisch motiviert, engagiert er sich also, weil er andere Menschen unterstützen will, dann findet sich beim durchschnittlichen Mentee ein signifikant höheres Vertrauen in den Mentor.

► Ist die Mentorin mehr davon angetrieben, selbst etwas bei ihrem Engagement zu lernen – ein Motiv, das sich eher bei jüngeren Freiwilligen findet –, dann ist das Vertrauen der Mentor/-innen in den/ die Mentee signifikant erhöht.

Wie kommt es zu einer Kluft der Einschätzungen?

Anders als beim zuvor genannten Programm gab es bei „Up Zuid“ ein zwiespältiges Resultat. Das Angebot, in einer Schule in einem stark sozial benachteiligten Viertel von Rotterdam angesiedelt, vermittelte 800 Schüler/-innen Studierende als Mentoren. Meistens im Verhältnis eins zu eins, kümmerte sich teilweise aber auch ein/-eMentor/-in um drei oder vier Kinder. Immer spielte sich alles im Klassenraum ab, unter Anwesenheit einer Lehrkraft.

Die Ergebnisse: in vielerlei Hinsicht bescheiden, nur kleine positive Veränderungen der schulischen Leistungen. Es gab Umsetzungsmängel: Einige Mentoren waren nicht zu ihren wöchentlichen Einsätzen erschienen. Dass dann ein Kind sich zu einem anderen Mentoring-Paar hinzugesellen musste, störte nachweislich.

Insgesamt fielen die Einschätzungen sehr unterschiedlich aus: Kinder, Lehrer und Schulleiterinnen

äußerten sich sehr positiv über das Mentoring – deutlich positiver als die statistischen Befunde der Evaluatoren es hergeben. Ein Widerspruch, der Crul zufolge bei der Evaluation vieler Mentoring-Projekte auftaucht. Als mögliche Gründe führt er dafür an:

Alle Beteiligten haben viel für das Projekt getan und möchten, dass es ein Erfolg wird; entsprechend bewerten sie es. Und/ oder: Das was gemessen wird, gibt nur einen kleinen Teil dessen wieder, was

beim Mentoring passiert oder was sich dadurch verändert. Vielleicht werden auch Ziele überprüft, die nicht wirklich angemessen sind.

Wie kann Mentoring geflüchtete Kinder unterstützen?

Was den Spracherwerb angeht, skizziert Crul die Situation in den Niederlanden und Deutschland so: Erst werden geflüchtete Kinder in

gesonderten Klassen untergebracht. Nachdem sie dort ein, zwei Jahre lang in Niederländisch oder Deutsch eingeführt wurden, kommen sie in den regulären Unterricht – ohne weitere Unterstützung. Für Crul ist das „ein Albtraum“.

Werden, wie im Falle des Rotterdamer Programms „Op Zuid“, Mentorinnen und Mentoren eingesetzt, seien es Studierende oder Mitschüler, zeigt sich: Individualisierte Begleitung lässt geflüchtete Kinder besser lernen.

Zwar gibt es noch keine groß angelegte Studie über diese Zielgruppe, aber die Rückmeldungen sind sehr positiv: Der Erwerb der Zweitsprache kann dadurch schneller verlaufen, so Crul.

► „Die geflüchteten Kinder profitieren von der mit der Eins-zu-eins-Konstellation verbundenen Aufmerksamkeit, die sie normalerweise von Lehrern nicht bekommen können.“



„Sollen wir von einer Intervention, die aus schulischer Unterstützung durch einen Mentor in einer Stunde die Woche besteht, erwarten, dass sich kognitive Leistungen verbessern? Oder könnte es, wenn das das Ziel ist, nicht die bessere Idee sein, das Geld statt in Mentoring in einen zusätzlichen Lehrer zu investieren. Eine schwierige Frage, aber wir müssen sie uns stellen.“

- Maurice Crul

Professionelle Sozialarbeit und ehrenamtliches Mentoring: ein spannungs- und/oder hilfreiches Verhältnis?



Vielleicht ist sie die erste deutsche Professorin, deren Forschungskarriere mit dem Thema Mentoring begann: Ihre Masterarbeit hat Sarah Häsel-Bestmann über ein einschlägiges Projekt geschrieben, das den Übergang Schule und Beruf von benachteiligten Jugendlichen unterstützte. Zehn Jahre später, inzwischen Professorin an der MSB Medical School Berlin und dort Studiengangsführerin für Soziale Arbeit, verfolgt sie nach wie vor gespannt die Mentoring- und Patenschaftsszene und lanciert dazu kleine Forschungsprojekte mit ihren Studierenden. Eine Frage, die sie dabei umtreibt: Was ist es, dass die Soziale Arbeit und Mentoring voneinander trennt, miteinander verbindet und – im besten Fall – zusammenwirken lässt?

Warum gibt es immer mehr Mentoring- und Patenschaftsprojekte?

In den USA sind an die drei Millionen junge Menschen an einem Mentoring-Projekt beteiligt. Genaue Zahlen über Mentees bei uns gibt es nicht, aber sicher ist: So viele sind es nicht. Wie ein Blick in die deutschlandweite Datenbank der „Aktion zusammen wachsen“ zeigt, existieren aber bereits über 800 Projekte, die sich ähnlich um

die Entwicklung junger Menschen kümmern – Tendenz immer noch steigend.

Wie es zu diesem Wachstum kommt, kann Sarah Häsel-Bestmann nur vage beantworten. Natürlich, durch viele Medienberichte, durch die „Aktion zusammen wachsen“ sind die Projekte sichtbar geworden. Pioniere wie Balu und Du waren Vorbilder auch für Programme staatlicher Akteure wie „Menschen stärken Menschen“, ab 2016

Sarah Häsel-Bestmann erwähnt in ihrem Vortrag einige Befunde aus verschiedenen Studien, die hier verkürzt wiedergegeben werden.

Mentoring für Kinder und Jugendliche

- ▶ ... hat sowohl vorbeugende als auch kompensatorische Effekte.
- ▶ ... verbessert die akademischen und sozialen Kompetenzen und das Selbstwertgefühl von Kindern und Jugendlichen.
- ▶ ... reduziert auffälliges Problemverhalten bzw. riskantes und quentes Verhalten.
- ▶ ... sorgt dafür, dass Kinder aus bildungsfernen Familien ähnliche soziale Fähigkeiten entwickeln wie Gleichaltrige aus bildungsnahen Familien.
- ▶ ... wirkt langfristig, sofern Kinder auch zwei Jahre nach Ende des einjährigen Mentorings noch höhere soziale Kompetenzen haben als Gleichaltrige mit demselben Bildungshintergrund.
- ▶ ... kann sich auch auf die Eltern auswirken und deren Einstellungen, Erziehungsstile und Selbstwertgefühl positiv beeinflussen.

zur Integration von geflüchteten Menschen aufgelegt.

- ▶ „Mentoring hat sich den Ruf eines wirksamen Ansatzes redlich erarbeitet – an den unstillen Bedingungen seiner Finanzierung hat sich aber wenig geändert.“

In welchem Verhältnis stehen Soziale Arbeit und Mentoring?

Noch ist ein Nebeneinander von Sozialer Arbeit und Mentoring zu diagnostizieren:

► „Mentoring-Programme sind nach wie vor kein zentraler Bestandteil der Sozialen Arbeit und werden oft ohne adäquaten fachlichen Hintergrund in der Sozialen Arbeit umgesetzt.“

Gleichzeitig gibt es eine Erkenntnis, die das Wachstum der Mentoringprojekte erklären könnte: Klassische Settings der Sozialen Arbeit benötigen unterschiedliche Ansätze, um der Vielfalt an Bedarfen gerecht zu werden. Und Mentoring mit seinem besonderen Potenzial kann hier ein ergänzender Ansatz sein.

Um das zu erläutern, rekapituliert Häseler-Bestmann zunächst, was Soziale Arbeit ausmacht: Laut der „International Federation of Social Workers“ fördert Soziale Arbeit „sozialen Wandel und Entwicklung, den sozialen Zusammenhalt und das Empowerment und die Befreiung von Menschen“. Zentrales Ziel ist es demnach, einzelne Menschen in ihren Herausforderungen zu unterstützen, auch darin, sich selbst zu helfen. Und dies so nah wie möglich am persönlichen Umfeld, an der Lebenswelt orientiert.

Historisch betrachtet, ist die Soziale Arbeit eine junge Profession und Wissenschaft. Daher schauen Sozialarbeiter/-innen sehr genau auf die Entwicklungen in ihren Arbeitsfeldern und somit auch auf die Freiwilligenarbeit von Mentorinnen und Paten mit der Frage:

► „Bis zu welchem Umfang können Freiwillige Unterstützung leisten, ohne selbst überfordert zu sein und ohne professionelle Hilfe zu verdrängen?“

Damit ist sie benannt, „die Spannung von Sozialer Arbeit und Mentoring“.



Wie und wo können Mentoring und Soziale Arbeit zusammenwirken?

Beim angespannten Nebeneinander, bei der drohenden Verdrängung muss es aber nicht bleiben. Wie die Befunde zeigen (siehe Seite 31 oben), kann Mentoring unterschiedliche Lebenskompetenzen stärken. Im Rahmen Sozialer Arbeit kann dies ein wertvoller Beitrag sein, denn:

1. Soziale Arbeit hilft Menschen individuell und schafft eine präventive Infrastruktur – eine Stärke des Fachs, die durch Mentoring-Projekte unterstützt werden kann.
2. Soziale Arbeit beruht auf Vernetzung und Kooperation, auf der Arbeit in und für Gemeinschaften – eine Basis, die auch für die Implementierung und Initiierung von Mentoring-Projekten hilfreich, wenn nicht unerlässlich ist.
3. Soziale Arbeit basiert auf Selbstbestimmung und Selbsthilfe – ebenfalls etwas, das durch Mentoring untermauert werden kann, indem damit zusätzlich Selbstwirksamkeit gestärkt und Resilienz gefördert wird. Die Aufgabe der Sozialarbeiter/-innen liegt darin, dies zu koordinieren und zu ermöglichen.

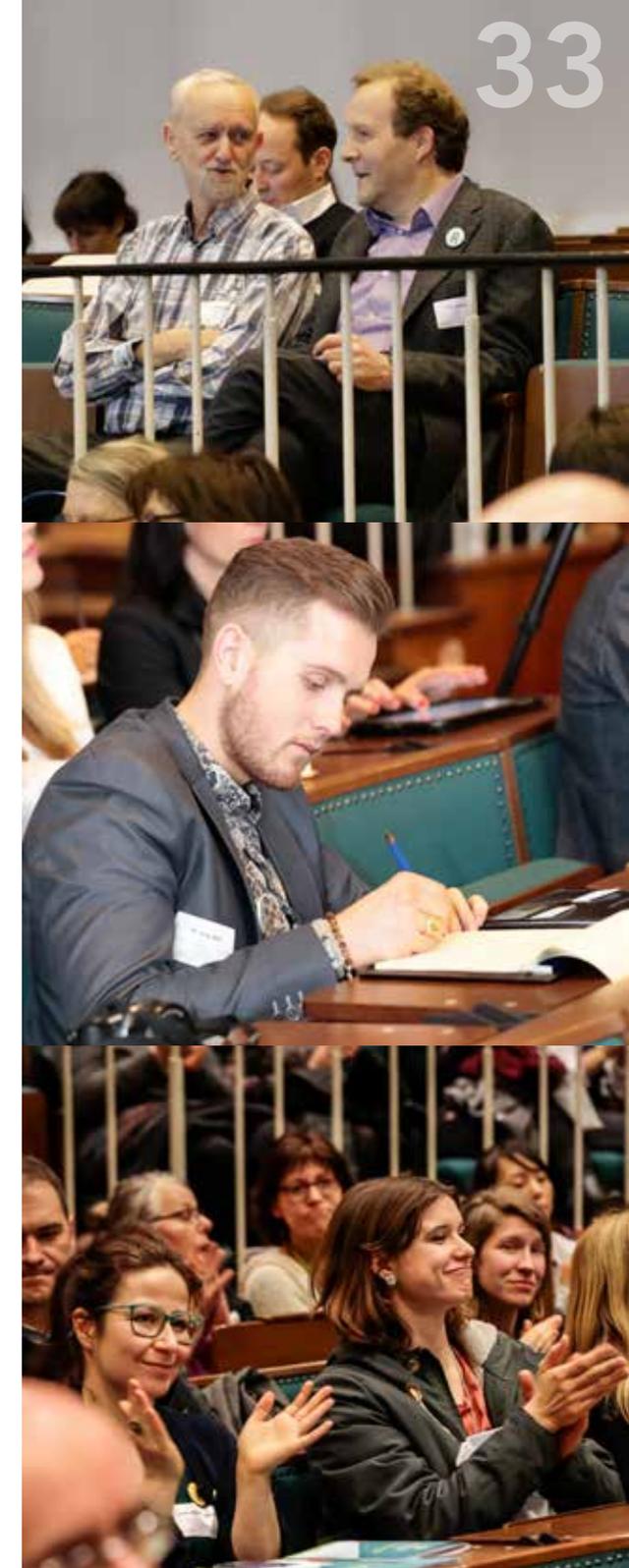
Was braucht es, um das Potenzial des Mentorings für eine starke Bürgergesellschaft einzubringen?

Dass Mentoring die lokalen Bürgergesellschaften stärken kann, liegt für Sarah Häseler-Bestmann auf der Hand. Allerdings muss dafür auch Mentoring gestärkt werden. Ein Befund, den sie dabei anführt: Wer in seiner Umgebung sozialen Zusammenhalt wahrnimmt, engagiert sich eher. Davon leitet sie ab: Wer den sozialen Zusammenhalt stärken will, kommt nicht daran vorbei, regional eingebettetes Engagement strukturell zu fördern.

► „Mentoring-Projekte, die regional verankert sind und mit lokalen Akteuren zusammenarbeiten, schaffen ein Potenzial für Engagement. Die Existenz von Mentoring-Projekten stärkt gleichzeitig die Region.“

Der Koordination von Mentoring-Angeboten kommt neben den üblichen Aufgaben eine weitere tragende Aufgabe zu: Sie hat die Verbindung mit regionalen Hilfesystemen herzustellen. Dafür, so Sarah Häseler-Bestmann, braucht es Fachkräfte.

► „Mentoring-Programme sind effektiv, wenn sie langfristig angelegt und professionell koordiniert sind. Dies erfordert eine klare Beschreibung der Aufgaben, Ziele und Prozesse. So können Soziale Arbeit und Mentoring auch synergetisch wirken.“



Der Summit im Überblick: In Bildern

Tolle Arbeit: Zwei Praktikantinnen unterstützten die Organisation des Summits: Helena Däberitz und Marika Pradler.



Pioniere der europäischen Vernetzung: Diese Gruppe - Engländer, Schotten, Schweizer und Deutsche - lernte sich bei einem der ersten europaweiten Austauschprojekte kennen und schätzen. Das „European Mentoring and Exchange Programme“ von 2014 und 2015 ist unter www.embep.eu dokumentiert.



Großformatige Wissensvermittlung: Zum Summit gehörte auch eine Galerie mit Postern, auf denen Mentoring-Projekte oder Forschungsergebnisse vorgestellt wurden.



Unverzichtbare Unterstützung: Die Agentur für Bildung e.V. übernahm einen großen Teil der Konferenzorganisation. Sabrina Krümpelmann, Adina Stern und Birgit Marzinka (v. l. n. r.).



Lehrreiches Ambiente: Im altherwürdigen Fritz-Reuter-Saal fanden unter anderem die Keynotes statt. Hier mit Jean Rhodes aus Boston, USA.

Grenzüberschreitende Einstimmung: Zum Auftakt des Summits spielte die Band „Orphé“. Nicht nur in ihrer Musik trifft der Westen auf den Osten: Vier Mitglieder kommen aus Syrien, weitere aus Schottland, USA, Frankreich und Palästina.



Orientierung – und Unterstützung: Julia Schermann, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, und Claudius Baritz, Aktion zusammen wachsen, sorgten mit für die Förderung des European Mentoring Summits.

Lustige Einlagen: Humor ist lebenswichtig, beim Mentoring selbst und beim Summit auch. Beim Dinner arrangierten Florian Amoruso-Stenzel zusammen mit der Moderatorin Gloria Amoruso ein kleines Gewinnspiel, um das Networking zu unterstützen.



Ein Geburtstagskind gab es auch: Lena Blum von der Bürgerstiftung Hamburg, am selben Tag auch Workshopleiterin, bekam ein vielstimmiges und mehrsprachiges Ständchen.



Über 30 Wissenschaftler/-innen, Doktoranden ebenso wie Professorinnen, waren aus unterschiedlichsten Teilen Europas sowie den USA angereist, um Einblicke in ihre laufende Forschung und in abgeschlossene Studien zu geben. Eher erwartbare Resultate sind ebenso darunter wie eher überraschende Befunde. Ein Phänomen, das häufiger thematisiert wurde: Die Komplexität von Mentoring-Beziehungen macht auch deren Erforschung zu einer

komplexen Angelegenheit. Nachfolgend finden sich einige Beispiele. Die (englischsprachigen) Kurzbeschreibungen dieser und weiterer Sessions sind unter www.mentoringsummit.eu einzusehen.

Macht Mentoring Kindern Hoffnung?

Wenn es nach einer aufwändigen Langzeit-Studie aus Irland geht: Ja! Die zunehmende Zuversicht, was die Gestaltung der eigenen Zukunft anbelangt, war die stärkste Wirkung, die sich bei Mentees des Programms Foróige Big Brother Big Sister in Irland zeigte. Nachweisen ließ sich das mit einem besonderen Fragebogen, dem Children's Hope Scale. Was das Forscher-Team vom UNESCO Child & Family Research Centre auch messen konnte, war die größere soziale Unterstützung, die die Mentees erfuhren, etwa bezogen auf den Umgang mit schwierigen Emotionen. Mit zunehmender Dauer des Mentorings nahm diese allerdings ab. Der Grund: Je länger die Mentoring-Paare sich kannten, desto unregelmäßiger trafen sie sich.

Research Panel: Youth Mentoring in Ireland: An overview of 13 years of Collaborative research with the Foróige BBBS programme in Ireland. Mit Bernadine Brady, UNESCO Child & Family Research Centre, NUI Galway, Irland.

Wer profitiert mehr – Mädchen oder Jungen?

Bestehen Tandems aus Männern und Jungen, so berichtete Jean Rhodes in ihrer Keynote, dann zeigen sich bei dem Mentee größere Effekte als in anderen Geschlechter-Konstellationen. Ein Ergebnis, das sich nicht überall wiederfindet, wie eine Studie über Balu und Du zeigt: Hier verbesserten die Mädchen ihr Wohlbefinden, während die Jungen gleich blieben. Eine mögliche Erklärung: Mädchen mit Migrationshintergrund könnten weniger Kontakte oder Möglichkeiten haben, raus zu gehen – was sich mit dem Mentoring ändert.

Research Panel: Research and Best Practice from the Mentoring Program Baloo and You. Mit Esther N. Moszeik, Universität der Bundeswehr München.

„Das Research Panel, das ich gemeinsam mit einem Kollegen aus den Niederlanden und einem aus Spanien vorbereitet hatte, war kollegial, produktiv und spannend. Eine große Runde von Forschenden, die zu Mentoring arbeiten und die nun auch beginnen, sich zu vernetzen. Das ist mehr, als ich erwartet habe, und kann ein großer Schritt in Richtung Professionalisierung und Qualitätssicherung werden.“

– Detlef Pech, Humboldt-Universität zu Berlin





Wie verändert sich das Selbstwertgefühl bei Schülern?

Dass Mentoring das Selbstwertgefühl steigern kann, behauptet nicht nur die Intuition. Dank einer Studie aus Padua ist dieser Zusammenhang – erneut – bewiesen worden, und zwar bei elf- bis dreizehnjährigen Mentees, deren Angaben mit einer Gruppe ohne Mentoring verglichen wurden. Keine signifikante Verbesserung ergab sich in Bezug auf die Verbundenheit mit schulischen Angelegenheiten: Bei den Mentees nahm sie, nach siebenmonatiger Begleitung, nur leicht zu – während sie aber bei der Vergleichsgruppe abnahm.

Research Panel: Evaluation of the Mentor-UP Programme: Can Mentoring Promote Self-esteem and Connectedness? Mit Marisa Bergamin, Universität Padua, Italien.

Was schätzen marginalisierte Jugendliche an ihren Mentoren?

In England richten sich Mentoringprogramme meistens an marginalisierte Gruppen. Wie das Angebot bei diesen jungen Menschen ankommt, wollte eine kleine, aber umfangreiche und langfristig angelegte Vergleichsstudie herausfinden. Das Resultat:

► Die Mentees schätzten es, einen erwachsenen Mentor zu haben, der nicht mit der Schule verbunden war. Sie konnten über schwierige Gefühle sprechen und lernten Strategien, negative Emotionen zu bewältigen.

Als ein Problem mit potenziell negativen Folgen wurde identifiziert, dass die Mentees nicht auf das Ende des Mentorings vorbereitet waren. Ein wichtiges Ergebnis, denn es trug dazu bei, die Programmpraxis zu verbessern.

Research Panel: A Typology of Youth Mentoring Programmes. Mit Heide Busse, University of Bristol, England.

Welchen Nutzen hat Mentoring für hochqualifizierte Einwanderer auf dem Arbeitsmarkt?

Einwanderer haben es auf dem Arbeitsmarkt oft schwer, mögen sie noch so qualifiziert sein. Die Förderung durch Behörden reicht nicht immer aus. Was den Betroffenen häufig fehlt, ist kulturelles Wissen, aber auch psychologisches und soziales Kapital. Mentoring, so zeigt sich in einer noch nicht abgeschlossenen Studie über fünf belgische „Mentoring-to-Work“-Projekte, erweist sich hier als hilfreiches ergänzendes Instrument, weil es auf diese unterschiedlichen Dimensionen eingehen kann. Außerdem geht es nicht nur um die 'Unzulänglichkeiten' des Einwanderers, sondern schafft interkulturelles Bewusstsein bei allen Beteiligten. Ein wichtiger Gelingensfaktor: Das Matching sollte berufs- bzw. sektorenspezifisch erfolgen.

Research Panel: Mentoring to work for Highly Skilled Immigrants. Mit Hanne Vandermeersch und Peter De Cuyper, HIVA-University of Leuven, Belgien.

Was bewirkt Mentoring für russische Waisenkinder?

Big Brothers Big Sisters, in den USA 1904 gegründet, ist nicht nur das älteste, sondern auch das internationalste Mentoringprogramm. In Europa ist es in sieben Ländern vertreten, auch in Russland. Das Engagement gilt hier Waisenkindern und Jugendlichen ohne elterliche Betreuung (Sozialwaisen). Die Geschäftsführerin, selbst Wissenschaftlerin, hat 376 elf- bis siebzehnjährige Mentees befragt, die unter anderem ihre Antworten über Smileys auf dem Ipad eingaben. Das Ergebnis der Studie: Dass sich die Kinder weniger allein vorkamen, wenn sie wöchentlich ihre Mentorin, ihren Mentor trafen, hat sich bestätigt.

Außerdem fand sich bei den Mentees (im Vergleich des Zustands am Anfang des Mentorings):

- 52 % bekamen eine klarere Vorstellung von ihrer Zukunft,
- 51 % verbesserten ihre Selbstorganisation,
- 46 % erhöhten ihr Selbstvertrauen,
- 44 % erweiterten ihr soziales Netzwerk,
- 42 % erhöhten ihr Verantwortungsbewusstsein,
- 33 % entwickelten neue Interessen,
- 36 % wurden aufgeschlossener.

Research Panel: One-to-one Mentoring for Disadvantage Children in Putin's Russia. Mit Alexandra Telitsyna, Big Brothers Big Sisters of Russia, Moskau.

Warum ist die Vorbereitung so wichtig?

Dass die Einführung in die Aufgabe als Patin oder Mentor wichtig ist, liegt auf der Hand. Mehr noch: Je besser die Vorbereitung ausfällt, umso positiver sind die Wirkungen. (Wobei man nicht nur an Freiwillige denken sollte: Es lohnt, auch Mentees und Eltern einzuweihen.) Warum, lässt sich intuitiv erschließen:

► Mentoring funktioniert nicht, wenn die Erwartungen nicht realistisch sind. Wer sich gut vorbereitet fühlt, geht die Sache zumeist selbstbewusster, motivierter an. Sie oder er versteht besser, was passieren und was man selbst dazu beitragen kann.

Immer eine Herausforderung für jedes einzelne Projekt oder Programm bleibt dabei, im Einzelfall zu bestimmen und gestalten, wie lange das Training, welche Inhalte enthalten sein sollten etc. Eine Hilfe, um den eigenen Weg zu bestimmen, ist, sich an den einschlägigen Standards zu orientieren und sie für sich selbst anzupassen. Siehe etwa die evidenzbasierten „Elements of Effective Practice“ der US-Dachorganisation MENTOR.

Session 1/9: Training is Key to Relationship Success: Why and how to comply with Training Standard in the Elements of Effective Practice for Mentoring. Mit Janis Kupersmidt, innovation Research & Training, Durham/ North Carolina, USA.





Wie funktionieren Programme zum 'natürlichen Mentoring'?

Eine Zukunft des Mentoring, so war in einer Keynote zu hören, liegt darin, junge Menschen darin zu unterstützen, schon bestehende natürliche Mentoring-Beziehungen zu stärken oder neue zu initiieren. Die noch laufende Evaluation eines irischen Projekts zeigt dazu: In der praktischen Umsetzung ist das gar nicht so einfach. Vor allem wenn Jugendliche mit sehr unterschiedlichen Ausgangslagen dabei sind: Während die einen auf Anhieb einen informellen Mentor benennen können, manche sogar mehrere, sind andere nicht in der Lage, jemanden zu identifizieren. Eine schwierige Konstellation, die einen sozialen Vergleich heraufbeschwört. Deshalb wird vorgeschlagen:

► Als Ziel entsprechender Workshops zum 'natürlichen Mentoring' sollte man nicht den Aufbau einer konkreten Beziehung fixieren. Stattdessen sollte es allgemein um die Sensibilisierung für natürliches Mentoring gehen.

[Session 3/8: Youth Initiated Mentoring with Art-based Participatory Action Research Approach \(PAR\) – Benefits and Challenges.](#) Mit Tereza Brumovská, UNESCO Child and Family Research Centre at National University of Ireland, Irland.

Was unterscheidet Mentoring-Programme in den USA und in Europa?

Soviel ist klar, Vorreiter sind die USA: Während die meisten Programme dort schon in den 1990-er Jahren starteten, wurden die meisten kontinentaleuropäischen Angebote erst in diesem Jahrzehnt gegründet. Eine andere Differenz, die eine kulturvergleichende Studie herausgefunden hat, klingt noch überraschender: Im Mutterland des organisierten Mentorings ist die Förderbeziehung eher unidirektional gedacht, will heißen: Vor allem die Mentees sollen profitieren. Dagegen werden in Europa eher beide Seiten Tandems als Gewinner gesehen. Und: Soziale Ungleichheit und Prävention, gerade bei den vielen Kindern und Jugendlichen „at risk“, stehen auf der einen, Migration und Sprache auf der hiesigen Seite des Atlantiks im Vordergrund.

[Session 1/7: Lessons From a Cross-Cultural Comparison of Mentoring Programmes in The United States and Continental Europe.](#) Mit Justin Preston, Center for Evidence-Based

[Mentoring & University of Massachusetts, USA,](#) und [Óscar Prieto-Flores, University of Girona, Spanien.](#)

Wie unterscheiden sich die Erkenntnisinteressen von Praktiker/-innen und Wissenschaftler/-innen?

Ein Befund dazu lautet: Die, die Mentoring praktisch umsetzen, bevorzugen häufig eine Evaluation, die auch kurzfristige Ergebnisse zeigt und die sich auf 'weiche' Faktoren konzentriert, also etwa persönliche Veränderungen. Dagegen wollen Forscher/-innen eher langfristige Auswirkungen messen. 'Harte' Faktoren sollen Auskunft geben über den Erfolg, etwa Schulnoten oder Entwicklung sozialer Kompetenzen. Damit zusammen hängt auch, welche Methoden präferiert werden: Praktiker/-innen tendieren eher zu qualitativen Methoden, Forscher/-innen eher zu quantitativen.

[Session 3/3: Measuring Outcomes in Youth Mentoring Programmes: What Should Be Measured and How? Mit Heide Busse, University of Bristol, England.](#)

Wie lässt sich das Wesentliche im Mentoring erforschen?

Den Erfolg von Mentoring würden viele daran festmachen, wie das entsprechende Programm die Ziele erreicht, die es dafür gesetzt hat. Aus der Perspektive partizipativer Forschung gibt es noch eine andere Antwort: Erfolgreich ist, was Mentee und Mentor darunter verstehen. Ihre Sichtweisen gelten, ihre gemeinsame Bedeutung

des Mentorings, die sie in einem wechselseitigen Prozess aufbauen. Wer sich so annähert, gibt den Beteiligten nicht nur eine aktive Rolle, denn:

► „Partizipative Forschung ist Empowerment für den Mentoring-Prozess. Es stärkt die Beziehung zwischen Mentee und Mentor und fördert die Resilienz des

Mentees.“ – Sarah Häselser-Bestmann

Eine Methode, um so partizipativ vorzugehen, heißt „Photovoice“/ „Fotostimme“: Man stellt den Beteiligten abgeleitet vom Forschungsinteresse eine Frage, die die Beteiligten mit einem symbolischen Foto beantworten sollen. Der Austausch darüber gibt Einblicke in Denkprozesse, legt unterschiedliche Vorstellungen frei und kann zum Ausgangspunkt einer Erzählung werden. Das ermöglicht auch eine

zweite Methode, das „Social Mapping“. Dabei zeichnen die Beteiligten eine Karte mit Orten, die für ihren Alltag wichtig ist. Auch dazu gilt es, ins Gespräch zu kommen. Und das heißt immer auch: das Expertenwissen über das eigene Leben einbringen.

[Workshop: Participatory Research in Mentoring Programmes – Discussing Tools and Putting them into Practice.](#) Mit Sarah Häselser-Bestmann, Alexander Liebenow, Medical School Berlin; Ute Volkmann, Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin.

Resonanzen

Die Vielfalt der Wirkungen ausloten:

„Wir erleben immer wieder Tandems, die einfach nur glücklich und zufrieden miteinander sind. Gerade in diesen Fällen kann es ausgesprochen schwierig sein, große Effekte nachzuweisen. Aber ist das Wohlfühlen nicht schon ein Wert und Ergebnis an sich? Die Wirkungsdimensionen, die viele der präsentierten Studien erfassen, sind da vielleicht ein zu grober Kamm. Vielleicht geht dabei viel Wichtiges verloren, zumal wenn nur mit quantitativen Methoden gearbeitet wird. Hier könnte man auch ein eigenes, europäisches Forschungsprogramm entgegensetzen, eines, das eher qualitativ ansetzt, um die Vielfalt an Wirkungen auszuloten.“

– Gruppe von Teilnehmenden des Mentor.Ring Hamburg e.V.



Nicht nur auf den Einzelnen, sondern auch auf die Gemeinschaften schauen:

„Auf dem Summit wurden interessante Unterschiede zwischen den USA und Europa vorgestellt. So scheinen die US-Studien bzw. die untersuchten Programme meist einem rein individualistischen Ansatz zu folgen. Das heißt der Fokus liegt auf dem einzelnen jungen Mensch und wie er sich aufgrund von Mentoring verändert. In Europa wird stets auch der Mentor sowie der gesellschaftliche Aspekt von Tandembeziehungen mitgedacht. Im Kontext von Zuwanderung und Integration ist zum Beispiel entscheidend, wie man ein gelingendes Miteinander unterschiedlicher Milieus und Kulturen hinkommt. Dazu gehört auch die Frage, was die Freiwilligen lernen, welche sozialen Fähigkeiten sie erwerben. Mentoring ist nicht nur ein Mittel, um Individuen, sondern auch um Gemeinschaften zu fördern und zu entwickeln.“

– Bettina Jantzen, mitKids Aktivpatenschaften, Hamburg

Gelingensfaktoren von Mentoring

Was sind besonders verantwortungs- und herausforderungsvolle Aufgaben von Koordinatoren?

„Unbesungene Helden“: So nannte der englische Autor David Clutterbuck einmal die Koordinierenden von Mentoring-Programmen. Ein Lob, das auch eine große Verantwortung spiegelt: Die Qualität der Umsetzung, die dafür sorgt, dass Mentoring erfolgreich ist, liegt – unter anderem – in ihren Händen. Was sie alles leisten (sollten), machen die folgenden Beispiele klar:

Erfolg resultiert oft aus einer Reihe kleiner Gewinne: Das gilt nicht nur für jedes Tandem, sondern auch für die Organisation von Mentoring. Vielfach bewiesen ist: Gute Koordinationsarbeit schlägt sich auch in guten Resultaten der Tandems nieder. Oft allerdings sind die Mentoringkoordinator/-innen allein auf weiter Flur – ohne systematischen Austausch mit ähnlich Arbeitenden, ohne kompakte Übersicht über alternative Vorgehensweisen, ohne einschlägige Fortbildungen. Umso begehrt waren viele Sessions und Workshops, in denen Koordinierende selbst, Netzwerkende und andere Fachkräfte zur Reflexion einladen und gebündeltes

Erfahrungswissen, hilfreiche Tools und bewährte Praktiken vorstellten. Aufgeteilt in drei Themenbereiche (Gelingensfaktoren, Tipps und Tools sowie Mentoring mit spezifischen Zielgruppen), bieten wir hier daraus wichtige Beispiele. Alle englischsprachigen Ergebnisprotokolle finden sich unter www.mentoringsummit.eu.

Schaden vermeiden:

Wie in der Medizin gilt auch beim Mentoring: Das Instrument birgt Risiken und Nebenwirkungen. Daher müssen Koordinator/-innen die möglichen Risiken bewerten und managen, also etwa systematisch erfassen und abwägen. Ein Leitprinzip lautet:

Auf die Grenzen achten:

Der Begriff vermittelt Abwehr, steht aber auch für gute Ergebnisse: Grenzen im Mentoring helfen, Enttäuschungen und Abhängigkeiten zu vermeiden und stattdessen auf angemessene Erwartungen und Einstellungen zu orientieren. Auch hier sind Regeln eine Frage der Auslegung. Zudem können sich Grenzen im Laufe einer Mentoring-Beziehung wandeln.

Unterschiedliche Lernstile berücksichtigen:

Schon bei der vorbereitenden Schulung beginnt es damit, auf die Heterogenität der Beteiligten einzugehen. So lernt die eine eher durch Zuhören, der andere, indem er etwas sieht: Wie Menschen Informationen verarbeiten, ist individuell. Wichtig daher, unterschiedliche Wege der Kommunikation anzubieten, wenn Mentoren eingeführt oder begleitet werden.

Beim Matching (nur bedingt) Präferenzen bedienen:

Wer passt zu wem? Um dies zu entscheiden, muss man auch Freiwillige, Kinder, Jugendliche und Eltern fragen. Manche Antworten beruhen auf Vorurteilen. Dann heißt es Vorsicht! Wer sich beim Matching allein danach richtet, verletzt Antidiskriminierungsgesetze: Kein Mensch darf wegen seiner Herkunft, Religion, Krankheit, Geschlecht und sexuelle Identität etc. benachteiligt werden. Per se etwa keine männlichen Paten mit Mädchen zusammenzubringen, verletzt diesen Grundsatz.

„Dank des Summits habe ich besser verstanden, wie wichtig ein professionelles Setting für Mentoring ist.“

– Eine Teilnehmerin



► Die potenziellen Nachteile einer Maßnahme müssen geringer sein als ihre potenziellen Vorteile. Alle in der Organisation müssen dafür sensibilisiert werden.

Workshop: Improving Mentoring Relationships – the Role of the Coordinator. Mit Sandra Brown, Befriending Networks, Vereinigtes Königreich.

Wie lässt sich die Einbindung aller Beteiligten maximieren?

Ob Mentoring gelingt, hängt maßgeblich davon ab, was die Beteiligten erwarten. Umso wichtiger ist es, Erwartungen vorab zu thematisieren. Die eigene Rolle und die der anderen reflektieren ist daher eine Aufgabe, die sich in der Vorbereitung an alle richtet – an Freiwillige, Mentees genauso an deren Eltern. Einige Hinweise, wie diese Sensibilisierung im Training umgesetzt werden kann, lauten:

- ▶ Man lässt Freiwillige alle Rollen benennen, mit denen sie sich identifizieren. Aufgeschrieben und in einem Kreis angeordnet, werden andere gebeten, jeweils eine dieser Rollen zu streichen. Die/ der Betreffende soll reflektieren, was das mit ihm macht: in seinen Rollen gesehen und reduziert zu werden.
- ▶ Man stelle sich vor, der Mentee hätte einen Rucksack auf, darin alles was ihn gerade prägt. Was sind es für aktuelle Probleme, Aufgaben, Verluste, Familiengeschichten etc.?

- ▶ Mentees sollten überlegen: Was wäre die wichtigste Aktivität, die ein Mentor einbringen kann? Wenn sie schwer zu motivieren sind für eine Vorbereitung, dann gilt es überlegen, wie ein attraktives Rahmenprogramm aussehen könnte, das lockt.

- ▶ Um Eltern vom Angebot zu überzeugen, kann 'story telling' helfen: Ein Mentee oder eine Mutter/ ein Vater, der schon Erfahrung mit Mentoring hat, berichtet darüber, was es bedeutet und welche Herausforderungen auftraten.

Workshop: *The Symmetry of Mentoring – Maximizing Mentee, Mentor and Guardian Engagement through Training and Special Events.* Mit Julie Gehring, Mother Caroline Academy and Education Center, Boston, USA.

„Mentoring ist eine Dreiecksbeziehung zwischen Mentor, Mentee und dessen Eltern. Die Koordination schafft dafür einen Rahmen für gute und effektive Kommunikation.“

„Machen Sie den Mentoren klar, dass sie nicht nur mit einem Kind, sondern auch mit dessen Eltern zu tun haben.“

– Julie Gehring, Mother Caroline Academy and Education Center, USA



Welche Merkmale sollten gute Mentorinnen und Mentoren mitbringen?

Welche Facetten sind sozial benachteiligten Jugendlichen besonders wichtig, wenn sie an mögliche Mentorinnen und Mentoren denken, die sie begleiten könnten? Eine qualitative Studie sagt:

- ▶ Die jungen Menschen wünschen sich Ähnlichkeiten und gemeinsame Interessen – und dass die Freiwilligen einen Zugang zu weiteren unterstützenden Ressourcen haben, zu verschiedenen Netzwerken etwa, die auch das Sozialkapital des Mentees erhöhen könnten.

Aber was bedeutet das für das Matching? In jedem Fall, dass der Aspekt des Sozialkapitals berücksichtigt werden sollte. Allein der Kontakte wegen aber kann man keine Vermittlung begründen. Eher schon sinnvoll: dass verschiedene Mentorinnen und Mentoren einen

Mentee unterstützen – je nach Zeitpunkt und akutem Bedarf. Allgemeingültige Regeln, welche Eigenschaften auf beiden Seiten am besten zueinander passen, lassen sich kaum aufstellen – zu unterschiedlich sind Ziele, Bedarfe und konkrete Konstellationen.

Session 3/1: *What are desirable Mentor Features for Establishing fruitful Mentor-Mentee Relationships?* Mit Magriet Lenkens, Lois Schenk, Erasmus Urban Youth Lab, Niederlande.



Was brauchen Mentoren, um wirkungsvolle Beziehungen zu jungen Menschen aufzubauen?

Der Erfolg des Mentorings steht und fällt damit, wie Erwachsene eine unterstützende Beziehung herstellen, die einem jungen Menschen hilft, sich zu entwickeln. Aber was brauchen Mentor/-innen für diese Aufgabe?

Relevant ist zum Beispiel Wissen über die Entwicklung des Gehirns. Am besten sind Mentor/-innen so geschickt, das Gegenüber sowohl zu unterstützen als auch herauszufordern. Auch Freude über den Kontakt zum Mentee empfinden und zeigen hilft. Sich der Macht bewusst sein, auch verletzen zu können, ist immer wieder wichtig. Genauso wie auch mal still sein können. Und nicht immer urteilen.

Workshop: *Intentional Connection: Creating Empowering Youth Adult Relationships Moving Toward More Positive Outcomes.* Mit Beth Fraser, Mass Mentoring Partnership, Massachusetts/ USA.

Einem Konzept der 'Entwicklungsbeziehung' zufolge (Search Institute Minneapolis) geht es um fünf Prinzipien:

1. Fürsorge ausdrücken – und zeigen, dass der Mentee zählt .
2. Zum Wachstum herausfordern – und den Mentee motivieren, besser zu werden.
3. Konkrete Unterstützung anbieten – und helfen, Ziele zu erreichen.
4. Die Macht teilen – und den Mentee mitentscheiden lassen.
5. Die Möglichkeiten erweitern – und andere Menschen und Orte kennenlernen lassen.

„Die Forschung sagt uns: Beziehungen sind wichtig! Und oft wichtiger als es der Aufmerksamkeit entspricht, die ihnen in den meisten Schulen, Familien und Gemeinschaften entgegengebracht wird.“

– Beth Fraser, Mass Mentoring Partnership, Massachusetts/ USA



Was folgt daraus, wenn Mentoring ein bezahlter Job ist?

In Dänemark macht nur knapp ein Fünftel aller Jugendlichen nach der Sekundarschule eine Berufsausbildung. Mentoring könnte helfen, die Bildungskarrieren in diesem Bereich zu unterstützen. Ein vielversprechender Ansatz erst recht, wenn die Freiwilligen dafür aus dem gleichen Milieu wie die Jugendlichen kommen und als Rollen-Modell dienen. Doch es gibt eine Hürde: In Dänemark existiert bereits ein professionelles, bezahltes Mentoring. Dessen gesetzlicher Auftrag: bei Kindern Schulabbrüche vermeiden. Weil diese Mentoren entlohnt werden, will kaum ein Erwachsener diese Rolle freiwillig ausüben. Es fehlt, so heißt es, eine „Kultur des freiwilligen Mentorings“. Schade, fühlen sich junge Menschen doch besonders wertgeschätzt, wenn sich ihnen Erwachsene widmen, die kein Geld dafür erhalten. Ein Ausweg: Beide Formen des Mentorings müssten in ein System integriert werden und, mit ihren jeweiligen Stärken, zusammenwirken.

Session 1/4: *From Conflict to Collaboration: Between Volunteer and Paid Mentoring.* Referenten: Stine Hamburger, The Learn for Life Initiative, Sidse Frich Østergaard-Thygesen, The Think Tank DEA, Kopenhagen, Dänemark.

Wie kann man mit Eltern mehr und besser zusammenarbeiten?

Die Eltern einbeziehen: Was laut einschlägiger Studien ein zentraler Gelingensfaktor ist, ist für Koordinierende mit vielen Herausforderungen verbunden: Mal mangelt es Eltern an Zeit, Motivation oder Selbstvertrauen, sich einzubringen, mal gibt es sprachliche Barrieren.

Und nicht zuletzt sind zuweilen Differenzen festzustellen, insofern die Interessen von Mentees und ihren Eltern auseinandergehen. Soll das Mentoring dann, so muss man fragen, den Interessen der Eltern oder ihrer Kinder folgen? Für die Berufsorientierung heißt es etwa: „Jugendliche sind hier die Experten – und ihre Eltern die Auszubildenden.“ (Jörg Belden) In jedem Fall kommt es auch auf den thematischen Schwerpunkt an, inwieweit die Einbindung der Eltern geboten ist.

Prinzipiell gibt es diverse Wege, mit den Eltern zu arbeiten. Dazu gehören etwa Besuche bei der Familie des künftigen Mentees zuhause. Man kann Veranstaltungen organisieren – als niedrigschwelliges Format der Information, der Wertschätzung und auch der 'Normalisierung' von Mentoring, denn Eltern treffen dabei auch auf andere Eltern. Geht es um Schule oder Ausbildung und haben Eltern zu wenig Wissen über die Bildungssysteme, könnten Vorträge dazu sinnvoll sein.

Einige Erfahrungswerte, wie die Zusammenarbeit verlaufen und/oder gestaltet werden kann, lauten:

- ▶ Eltern sollten als Expert/-innen verstanden und miteinbezogen werden und auch sie sollten gefragt werden, welche Wünsche und Ziele sie für ihr Kind haben.
- ▶ Mentor/-innen können Eltern dabei unterstützen, wie diese ihr Kind unterstützen können.

► Eltern brauchen manchmal Zeit, um Mentor/-innen als wertvolle Unterstützer zu sehen.

► Es ist hilfreich, Eltern zu verdeutlichen, wie wichtig sie in der Mentoring-Beziehung sein können, denn das kann sie stark motivieren.

► Wenn es um die Ausbildung der Kinder geht, sollten Eltern lernen, unparteilich und gelassen zu bleiben

– und mehr zu begleiten als zu beraten.

Session 1/1: How to Involve Parents and Guardians Successfully in Mentoring Programmes for Children? Mit Jasmin Azar, kein Abseits e.V., Berlin.

Session 2/3: Parents and The „Trap of Requirements“ – Mentorship For Parents With Children in Vocational Orientation. Mit Jörg Belden, Schulmentoren, Hamburg.

Resonanzen

Sich das Eigene vergegenwärtigen:

„Die eigenen Erfahrungen hervorzuholen und zu reflektieren – das ist für Mentoring unheimlich hilfreich. In meiner Arbeit nutze ich das schon und frage die Freiwilligen in der Vorbereitung, welche Erwachsenen außerhalb der Familie für sie wichtig waren. Einer der Workshops hat dieses 'thinking back' nochmal persönlich durchleben lassen. Es lohnt, so zeigte sich, wirklich genau zu fragen und zu vergegenwärtigen: Wie sind diese informellen Mentorinnen und Mentoren in das eigene Leben gekommen, wie haben sie einen gestärkt, was hat man von ihnen mitgenommen?“

– Susanne Hensel, FIM Frauenrecht ist Menschenrecht e.V., Frankfurt/M.



Das eigene Verfahren beibehalten:

„In den letzten Jahren mussten wir manchmal überlegen: Sollen wir, um kostengünstiger zu werden, bestimmte Teile unseres Verfahrens weglassen? Alles, was auf dem Summit gesagt wurde, hat uns bestätigt: Nein, an der Qualität zu sparen ist falsch, weil die Tandem-Beziehungen darunter leiden würden. Wir haben stattdessen gesehen, wo wir noch besser begleiten können.“

– Sarah Straub, Big Brothers Big Sisters Österreich, Wien



Tipps und Tools für Mentoringprogramme

Wie kann ein professionelles Monitoring von Freiwilligen aussehen?

Stellen Sie sich vor, in Ihrer Organisation gäbe es 180 Angestellte, die sich um etwa 7.000 freiwillige Mentorinnen und Mentoren kümmern. Ähnlich wie die Organisation Afev, in Spanien und Frankreich aktiv und in genau dieser Situation, würden Sie ein effektives Monitoring-System haben wollen, am besten eines, das sorgfältig, aber nicht penibel oder übergriffig ist. Was wäre Ihnen wichtig? Wahrscheinlich etwas wie der Gruppe, die in dieser Session auf die folgenden Punkte kam:

- Das Monitoring muss auf die einzelnen Fälle und individuellen Persönlichkeiten eingehen, denn jede Patenschaft ist anders. Für die jungen Studierenden etwa sollte eine Kommunikation via Sozialer Medien möglich sein, für Ältere dagegen Kontakte auf analogen Wegen.
- Persönlicher Austausch und regelmäßige Treffen der Freiwilligen sind wichtig. Software, die einen automatischen Kontakt ermöglicht, ist sehr hilfreich.

Sie arbeiten aber nur für eine kleineres Patenschaftsprojekt? Dann gilt eine andere Erkenntnis dieser Session: Nicht nur die Eigenheiten der Tandems sind unterschiedlich, auch die Kapazitäten der Organisationen. Wer geeignete Instrumente des Monitorings finden will, muss beide Aspekte berücksichtigen. Das Online Tool, das Afev nutzt, kann auch von anderen Organisationen genutzt und übersetzt werden.

Session 1/8: Monitoring Young Mentors Professionally: Best Practices and Challenges. Mit Eunice Mangado, Laura Cardús and Laia Bernués, Afev (Association de la Fondation Étudiante pour la Ville), Frankreich, Spanien.



Was können Mentor/-innen für die Online-Sicherheit von Mentees tun?

Sucht, sexuelle Gewalt, Mobbing in Sozialen Medien: Die Gefahren, die im Netz lauern und Kindern schaden können, wenn sie online unterwegs sind, haben sich herumgesprochen. Auch für viele Patinnen und Mentoren ist das längst Thema. Aber was kann deren Rolle dabei sein? Was können Projekte tun, um Freiwillige hier zu sensibilisieren?

Das englische „Befriending Networks“ hat ein Online Training dazu entwickelt. Um

mehr zu erfahren, kann man aber auch die Kinder selbst zu ihren Online-Erfahrungen befragen – vorsichtig, behutsam. Ohnehin ein pädagogisch wertvolles Unterfangen, sind doch dann die Kinder die Vermittelnden und Erwachsene die Lernenden. Auch bei diesem (Sicherheits-)Thema gilt: Ohne die Eltern geht es nicht. Und Augenmaß ist gefragt: Die Risiken sollten weder hochgekocht noch kleingeredet werden.

Session 1/2: Promoting Child Online Safety – A Role for Volunteers? Mit Garry McGregor, Befriending Networks, Vereinigtes Königreich.



Unbedingt mit den Eltern besprechen: „Dass sich Patinnen und Paten mit ‘Online-Sicherheit’ beschäftigen, macht Sinn. Für die Kinder sind sie ja Vertrauenspersonen. Schwierig nur: Wir müssen zu diesem Thema die Eltern einbeziehen. Aber weil viele ohnehin schwer erreichbar sind und das schnell sehr ressourcenintensiv wird, wissen wir noch nicht genau, wie weit wir uns da hineinbegeben sollen.“

– Barbara Grass, Caritas Zürich



Wie, bitte, komme ich zur Qualität?

„Qualität ist immer ein Thema, deshalb sind wir hier“, meinte eine Teilnehmerin. Immer bleibt es schwierig, alle dafür erforderlichen Schritte auf allen Ebenen auch umzusetzen. Allein schon, weil Zeit und Geld fehlen. Doch die Reflexion der eigenen Praxis bleibt ebenso Pflicht wie der Wille zur Verbesserung, sonst drohen Sicherheitsrisiken.

Eine andere Herausforderung ist: Woran erkennt man eigentlich Qualität? Das zeigt das schottische Mentoring-Netzwerk, eine Art Dachverband, mit einem „Quality Award“. Dahinter verbirgt sich ein Verfahren, das Indikatoren bestimmt, an denen Organisationen auch selbst ablesen können, ob und inwieweit sie gute Praxis bieten. Mentoring-Anbieter müssen zeigen, wie sie sechs zentrale Kernprozesse organisieren, nämlich:

- ▶ wie die Leistungen des Anbieters zum Zweck des Mentorings passen.

- ▶ wie die erforderlichen Ressourcen organisiert werden.
- ▶ wie angemessen mit der Klientel umgegangen wird.
- ▶ wie Mentoren gewonnen, geschult und begleitet werden.
- ▶ wie geeignetes Fachpersonal rekrutiert und entwickelt wird.
- ▶ wie Sicherheitsfragen behandelt und Risiken minimiert werden.

Workshop: Quality Assurance in Practice – The Scottish Mentoring Network’s Quality Award System. Mit Iain Forbes, Scottish Mentoring Network, Vereinigtes Königreich.

Wie das Gute besser machen und messen?

Gutes tun ist gut, aber besser ist, Gutes gut zu tun. Wer das auch findet, kommt an der Aufgabe nicht vorbei, die Wirkungen von Mentoring zu plausibilisieren und nachzuweisen. Das Wichtigste dabei ist noch vergleichsweise einfach: Man stellt sich die gewünschten Ergebnisse vor und entwickelt ein logisches Modell, das darstellt, auf welchem Weg sie erzielt werden können – mit welcher Zielgruppe, mit welchen Aktivitäten der Tandems, mit welchen organisatorischen Leistungen. Was dabei notwendig ist:

- ▶ Man braucht Indikatoren, die anzeigen, ob und wie ein Ziel erreicht wurde. Jeder Indikator sollte sichtbar und beschreibbar sein, von der Zielgruppe verstanden, präzise und reproduzierbar sein.

Bei schulischen Leistungen könnten dies Schulnoten sein, bei Soft Skills wird es schon schwerer; eine Möglichkeit hier: Interviews mit der Zielgruppe selbst führen und mit Menschen aus deren persönlichem Umfeld.

Was dabei hilfreich ist: Wer Zeit und Geld hat sowie leicht eine Kontrollgruppe bilden kann, die nicht am Mentoring teilnimmt, für den ist ein sogenanntes Randomised Controlled Trial (RCT) eine Option: Man misst etwas vor Beginn und nach einer Maßnahme und vergleicht die Veränderungen mit denen der Zielgruppe, die nicht am Mentoring beteiligt war.

Wer in einer Uni-Stadt angesiedelt ist, kann versuchen sich an einschlägige Institute zu wenden, mit der Frage, ob Studierende eine Analyse durchführen oder unterstützen könnten.

Wenn man es selbst macht und keine Excel-Listen führen will, dem helfen Werkzeuge wie online-Tools (siehe Seite 55).

Auch nicht ganz einfach: Wie teilt man die Ergebnisse den Mentees und ihren Familien mit? Möglichst einfach und unkompliziert, aber vor allem nicht stigmatisierend! Dabei sollte man vermeiden, die Zielgruppe als hilfebedürftig darzustellen, und positive Bezeichnungen finden. Zudem sollte man Befunde immer mit Augenmaß kommunizieren.

► „Ich begann mit Fragebögen, die 75 Fragen enthielten, für Kinder im Alter von zehn bis fünfzehn Jahren. Ab Seite zwei fingen sie an, böse Namen aufzuschreiben.“

– Sarah Ulrich, education y, mit einer Begründung, weshalb bei Fragebögen weniger mehr ist.

Workshop: Part of the Job: Impact Orientation for Mentoring Programmes. Mit Sarah Ulrich, education y, Düsseldorf, und Ute Volz, Benckiser Stiftung Zukunft, München.

Was sind Dimensionen der Wirksamkeit in Mentoringprogrammen?

Eine Liste, zusammengestellt von Teilnehmenden des Workshops „Part of the Job“





54 Warum spielt ein russischer Pianist 24 Stunden lang für ein Mentoring-Programm?

Wollen sie finanziell überleben, müssen Mentoring-Organisationen findig sein. Eine Notwendigkeit in vielen Ländern, besonders aber in Russland: Vom Staat nicht unterstützt, sind die Anbieter hier auf Fundraising angewiesen. Dabei stehen sie vor dem Problem, dass Wohltätigkeitsorganisationen wenig Vertrauen erfahren. Ehrenamtlich zu arbeiten hat kaum ein positives Prestige. Umso kreativer muss man sein – und im besten Fall so wohlgesonnene Künstler wie den Pianisten finden, der sich für einen Big Music Marathon bereit erklärte und 2016 in Sankt Petersburg spielte und spielte und spielte... am Ende einen ganzen Tag lang, alles zugunsten von Big Brothers Big Sisters.

► „Wichtig für die Kooperation von Unternehmen und Mentoring-Initiativen: Es sollte ein gleichberechtigtes Miteinander sein. Idealerweise sind Mitarbeitende des Unternehmens auch als Mentorinnen oder Mentoren aktiv.“ – Anush Ovsepyan

2/10 Session: Mentoring as One of the Ways of Corporate Social Responsibility. Mit Anush Ovsepyan, Big Brothers Big Sisters Russia, und Xenia, Mentorin, beide Sankt Petersburg, Russland.

Wie lässt sich „Projektitis“ überwinden und sozial-unternehmerisch denken?

Mentoring-Angebote fördern Resilienz, oft erfolgreich. Aber was ihre eigene Lebensgrundlage angeht, sind sie meistens selbst sehr verwundbar. Abhängig von politischen Zyklen, je nach Thema und Zielgruppe, gibt es nur ein paar Jahre Förderung. Ein Zeitraum, in dem es kaum möglich ist, die eigene Wirkung zu messen. Umso notwendiger für die Nachhaltigkeit, so die These hier: sozialunternehmerisch denken. Das kann bedeuten: Sich dem Wettbewerb stellen, Werte kreieren, sich der Perspektive von Unternehmen vertraut machen, sich auch hier mit Höhen und Tiefen abfinden. Sicher ist: Man muss immer die Energie hochhalten und

am besten in autonomen Teams arbeiten, die sich selbst managen.

Session 1/5: Mentoring Initiatives Should Develop a More Social-Entrepreneurial Mindset. Referentin: Valérie Carette, Hefboom, University of Leuven, Belgien.

Was können digitale Lösungen leisten, etwa in der Begleitung von Mentoringbeziehungen?

Keine seltene Gefühlslage von Mentorinnen und Paten: Sie machen und tun, sind aber frustriert, weil sie nicht sehen, wie sie im Leben ihres/-r Mentee/-s längst etwas vorangebracht haben. Abhilfe kann/soll hier ein Online Tool schaffen, „MPATH“ genannt. Entwickelt von einer portugiesischen NGO, sieht es vor, dass die Beteiligten nach jedem Treffen diverse Fragen beantworten, zur Dauer des Treffens ebenso wie zu den gemeinsamen Aktivitäten.

Dem steht „M +“ nichts nach, eine App, die ebenfalls Big Data sammelt und auswertet, auch die Themen, über die im Tandem gesprochen wird. Bereits von 15 Projekten eingesetzt, bietet „M +“ zudem eine Art Online-Newsroom. Hier können Mentoren Beiträge zu ihren Aktivitäten erstellen und Fragebögen online ausfüllen. Bei Bedarf kann dieser Bereich auch Eltern oder Lehrkräften zugänglich gemacht werden. Bald werden auch Freiwillige miteinander chatten können.

Beiden digitalen Lösungen ist gemeinsam: Ähnlich wie auf einem „Radar“, können Koordinierende „in Echtzeit“ die aktuellen Ereignisse mitverfolgen. Ausgehend von den Selbsteinschätzungen, können sie etwas über die Entwicklung zurückmelden, etwa wie sich die persönlichen Kompetenzen auf beiden Seiten verändern. Aus den umfangreich erhobenen Daten – allein schon die Stunden, die die Tandems miteinander verbringen

– lassen sich aussagekräftige, beeindruckende Grafiken produzieren, eine Erleichterung auch für die Evaluation.

Dass sich damit Förderer überzeugen lassen, offenbart die Entstehungsgeschichte der Software aus Portugal: Weil Mentoring dort infrage gestellt wurde, galt es, belastbare Ergebnisse zu liefern. Das „MPATH“ ist nicht käuflich zu erwerben, da durch ein Erasmus+ Programm gefördert. Einen Newsroom wie bei

„M +“ einzurichten mit bis zu 250 Mentoren kostet 35 Euro im Monat.

Session 1/6: Enhancing Mentoring through an Online Self-Assessment Tool. Mit Joana Portugal, Approximar, <http://mpath.aproximar.pt>, Portugal.

Session 2/6: Using Technology's for Mentor's Assessment and Mentor's Support. Mit Joke Aerts, Spanien und Saskia Bogaarts, Spanien.



Resonanzen: Chancen und Grenzen der Digitalisierung

Matching, Begleitung – alles per App? Online Tools, für die meisten deutschen Teilnehmenden Neuland, wurden heiß diskutiert. Man konnte den Eindruck haben: Damit ist die Debatte über den Einsatz digitaler Lösungen im Mentoring endgültig eröffnet. Hier einige Stimmen:

Bei allen möglichen Gewinnen auch die möglichen Verluste bedenken: „Digitale Lösungen, wie sie aus den Niederlanden und Spanien vorgestellt wurden, lassen sich sinnvoll einsetzen. Nur sollte man es nicht übertreiben. Solche Lösungen können eine gute Brücke schlagen zwischen zwei Offline-Kontexten und damit die Skalierung positiv beeinflussen. Sie können die Reichweite steigern und Prozesse vereinfachen. Was sie nicht können: Soziale Begegnungen ersetzen. Wichtig ist es daher, dass es ein Mittel zum Zweck bleibt und der persönliche Kontakt im Fokus steht. Wenn Beziehungen ausschließlich digital stattfinden, geht eine wichtige emotionale Komponente verloren, und die Teilnehmer/-innen sind weniger motiviert mitzumachen.“

– Franziska Birnbach, Start with a Friend e.V., Berlin

Auf Angaben in der App verlassen: „Ziemlich beeindruckt war ich davon, wie weitgehend andere schon mit digitalen Tools arbeiten. Klar, solche Tools können die Koordinationsarbeit gut unterstützen. Aber es wirft auch viele Fragen auf, wenn so vieles digital geoutsourct wird. Zum Beispiel: Soll ich mich dann in der Begleitung nur noch darauf verlassen, was ein Mentor oder eine Mentorin in die App eingibt? Soll man, nur weil es eine mögliche digitale Lösung gibt, sie auch unbedingt einsetzen?“

– Clara Fohrbeck, kein Abseits! e.V., Berlin

Durch die App noch verbindlicher werden: „Nach meinem Eindruck melden Freiwillige sehr gerne etwas über ihre Erfahrung im Mentoring zurück – wenn man sie darauf anspricht. Wenn sie etwas via Smartphone schnell erledigen können, wie bei dieser App, ist das natürlich viel leichter und niedrigschwelliger, als wenn sie eine Email schreiben. Natürlich könnte das das Gefühl vermitteln, man werde kontrolliert. Allerdings glaube ich auch, es lässt sich gut vermitteln, warum wir dieses und jenes wissen wollen. Sie können damit ja auch zeigen, was sie als Freiwillige alles Tolles tun. Vielleicht macht der Austausch via App das Engagement auch verbindlicher.“

– Flavia Röhrs, Stiftung Unionhilfswerk Berlin

Nur bei neuen Patenschaften denkbar: „Ein Tool, das als App die Feedbacks der Freiwilligen einholt, ähnlich dem Online-Tagebuch, wie es viele Programme schon nutzen, ist natürlich ein wichtiges Werkzeug. Für mein Programm ist es allerdings nur begrenzt nützlich. Es bei unseren Langzeitpatenschaften einzuführen, wird schwerfallen, denn da sind die meisten Freiwilligen daran gewöhnt, dass wir uns nach dem Stand der Dinge erkundigen und sie anrufen. Aber bei neu beginnenden Patenschaften ließe sich das gut einsetzen.“

– Bettina Jantzen, mitKids Aktivpatenschaften, Hamburg





Mentoring mit spezifischen Zielgruppen

Wie lassen sich Zielgruppen einbinden, die schwer zu erreichen sind?

Immer wieder eine Herausforderung des Ansatzes: Manchmal kommen gerade die jungen Menschen nicht zum Zuge, die die größten Bedarfe haben und die am stärksten profitieren könnten. Weil jede Form, Zwang anzuwenden, mit dem Geist des Mentorings nicht vereinbar ist, bleibt nur, es attraktiv zu machen. Aber wie?

- ▶ In jedem Fall braucht es viel Zeit für direkte Kommunikation. Ohne Gespräch von Angesicht zu Angesicht geht es nicht. Eine Ansprache ist am ehesten über relevante Dritte erfolgreich: über Sozialarbeiterinnen, Nachbarn, lokale Medien, nicht allerdings über Eltern.

Der konkrete Kontext ist maßgeblich. Sportliche oder kulturelle Angebote können Türöffner sein, um in Kontakt zu kommen. Sobald hergestellt, Kontakt über E-Mails, Facebook, SMS etc. halten, idealerweise in der Muttersprache des/der Mentee. Entscheidend ist dann der Matching-Prozess. Sinnvoll ist hier, etwa auf bestimmte biographische Momente und ähnliche Erfahrungen zu achten oder auf gemeinsame Interessen.

Session 2/9: How to Successfully Involve Target Groups that Are Difficult to Reach? Mit Yolanda van der Hooft, ROC Midden und Marleen Bovee, School for Vocational Education, Niederlande.

Welche Besonderheiten sind bei Mentoring mit Geflüchteten zu beachten?

Mentoring mit Geflüchteten kann so gut funktionieren wie mit allen anderen Gruppen auch. Allerdings empfiehlt es sich, angesichts der besonderen Notsituation bestimmte Aspekte auch besonders zu berücksichtigen. Hilfreich dafür ist, wenn ehemalige Geflüchtete/Mentees in die Organisation einbezogen sind und mit der Projektkoordination zusammenarbeiten. Zu den weiteren Vorkehrungen zählen etwa:

- ▶ Es gibt Übersetzer, die Sprache und Kultur verständlich machen.
- ▶ Freiwillige haben eine Kontaktperson, die bei Missverständnissen zwischen dem Mentor und der Familie vermitteln kann.
- ▶ Geflüchtete erhalten ebenfalls eine

Kontaktperson, die die Organisation repräsentiert und mit der sie sich identifizieren können.

- ▶ Für alle gibt es Unterstützung, um interkulturelle Kompetenz zu fördern, Selbstvertrauen zu stärken und Sprachkenntnisse zu verbessern.

Wie matchen: Maßgeblich ist, was in der aktuellen Situation des Flüchtlings am wichtigsten ist: Geht es etwa um das Lernen der Sprache, die Suche nach einem Praktikum oder den Aufbau einer Freundschaft? In vielen Fällen kann es besonders sinnvoll sein, wenn Freiwillige vermittelt werden, die einen ähnlichen Flucht-/ Migrationshintergrund haben wie die Mentees und die alle Prozesse des Ankommens schon durchgemacht haben.

Was heikel ist: So bereichernd Mentoring sein kann, so sehr können Freiwillige von den existenziellen Notlagen Geflüchteter überwältigt sein (Beispiel Abschiebung). Auch kontraproduktiv ist es, wenn sich Mentoren wie Elternfiguren verhalten oder dominant alle Schritte selbst bestimmen, anstatt Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Geflüchtete Eltern können manchmal mehr Vertrauen schenken, als in Sachen Kinderschutz angemessen ist. Auch deshalb ist es notwendig, mit ihnen im Austausch zu bleiben.

Wo Freiwillige finden: Zum Beispiel durch eine Kooperation mit Universitäten, die Mentoring

als Pflichtpraktikum anbieten könnten.

- ▶ „Um geflüchtete Familien gut in Mentoring-Programme einzubinden, hilft es herausfinden, wer die Schlüsselfiguren in der Familie sind und wer die Entscheidungen trifft. Sobald das Vertrauen der Community gewonnen ist, wirkt der ‘Schneeball-Effekt’, das heißt: Auch Familien werden sich beteiligen wollen.“

- ▶ „Freiwillige müssen über den gesamten Prozess hinweg begleitet werden. Und genauso braucht es regelmäßigen Kontakt mit den Eltern der beteiligten Kinder.“ Lena Blum, Bürgerstiftung Hamburg

Workshop: Developing New Approaches to Mentoring through the Participation of Migrants and Refugees. Mit Lena Blum, Bürgerstiftung Hamburg.

Was ist besonders, wenn sich Migrant/-innen und Geflüchtete als Mentor/-innen engagieren?

In deutschen Großstädten gehört das dazu: Wenn hier Projekte wie die Schulmentoren aus Hamburg aktiv sind, bei denen ältere Schüler/-innen jüngere unterstützen, dann sind auch Kinder und Jugendliche mit Migrations- oder Fluchterfahrung dabei – und zwar auf beiden Seiten. Das wirft die allgemeine Frage auf: Ist etwas anders, wenn sich Geflüchtete und Migranten als Mentor/-innen einbringen? Die Antwort dieser Session: Ja, es gibt besondere Stärken, Einschränkungen und Bedingungen, auf die zu achten sind.

- ▶ Stärken: Freiwillige mit Zuwanderungshintergrund können als Vorbilder fungieren, die Probleme des/der Mentee kennen, die gleiche Sprache sprechen – und ihm/ihr deshalb vielleicht auch das Gefühl geben, zu Hause zu sein.
- ▶ Einschränkungen: Je nachdem, wie lange die/der Freiwillige im Land ist, kennt sie/ er sich mit vielem nicht aus und hat nur begrenzte zeitliche Ressourcen, sofern sie/er noch mit dem eigenen Integrationsprozess beschäftigt ist.

- ▶ Bedingungen: Je nachdem ist beim Matching der jeweilige nationale, kulturelle oder religiöse Hintergrund zu bedenken, damit nicht einschlägige Konflikte in die Tandem-Beziehung hineingetragen werden. Sind die Hintergründe sehr ähnlich, könnte eine zu große Nähe entstehen und die erforderliche Distanz verloren gehen.

Session 3/4: Refugees and Migrants as Mentors? A New Way of Mentoring? Mit Markus Cramer, Schulmentoren, Hamburg.

Lassen sich junge Menschen auf der ganzen Welt mit Online-Mentoring unterstützen?

Muss man sich eigentlich richtig treffen und sich gegenüberstehen – oder genügt es für einen wertvollen Austausch nicht auch, wenn man sich auf dem Monitor sieht und spricht, im Rahmen einer digitalen Plattform? Immerhin lassen sich so junge Menschen weltweit erreichen, etwa in den Heimen der SOS-Kinderdörfer. Ein Online-Mentoring Programm, entwickelt von einem ein Startup im Bereich Corporate Volunteering, bringt die jungen Menschen aus SOS-Kinderdörfern in anderen Ländern zusammen etwa mit in Deutschland ansässigen Mitarbeitenden von DHL.

Die Vorteile, die dafür genannt werden:

Viele Menschen lassen sich zu geringen Kosten einbinden, schulen und matchen, dank eines niedrigschwelligen Zugangs, der auch darin besteht, dass man sich zunächst nur für zehn Sitzungen zu einer Stunde verpflichtet. Es gibt ein digital gestütztes Matching und eine Arbeitsumgebung online, mit unterschiedlichen Content-Paketen und mit automatischen Erinnerungen.

Die Nachteile: Online-Mentoring ist weniger emotional. Die Möglichkeiten der Beziehungsbildung und Unterstützung sind begrenzt. In jedem Fall bleibt eine Herausforderung, die Mitarbeitenden dafür zu motivieren, sich in ihrer Freizeit freiwillig zu engagieren. Und außerdem sollten sich Offline- und Online-Mentoring ergänzen – und nicht miteinander im Wettbewerb stehen.

Für den Erfolg des Mentorings sind automatische Erinnerungen sehr hilfreich, um Abbruchquoten zu reduzieren und Mentoren zu motivieren, ihre Mentees zu treffen.

Session 2/8: Online Mentorship - The Answer to Support Vulnerable Young People Around the World? Simon Fakir, Volunteer Vision GmbH, und Christoph Selig, Deutsche Post DHL.



Den Wartenden etwas anbieten: „Was machen wir mit den Kindern auf der Warteliste? Auf dem Summit haben wir gehört, dass das eine Frage ist, die viele andere Mentoring-Berater/-innen auch umtreibt. Die Kinder sind ja schon aufgenommen, sie kennen uns, wir haben eine Hoffnung genährt. Daher sind wir auf die Idee gekommen, ein eigenes Gruppenformat für sie zu entwickeln, ein Lebenskompetenztraining etwa.“

– Sarah Straub, Big Brothers Big Sisters Österreich, Wien

Eine Konferenz kann nicht alles beantworten. Im Gegenteil, im besten Fall wirft sie viele neue Fragen auf. Denn das zeigt, dass das Nachdenken eingesetzt hat, etwa darüber, wie präsentierte Ergebnisse zu bewerten und neue Einsichten praktisch umzusetzen sind. Daher haben wir einige Teilnehmende gefragt, welche Fragen für sie noch nicht geklärt sind. Nachfolgend einige Stimmen dazu.

FRAGEN OFFENE FRAGEN

Wie sorgen wir für die Bedingungen, unter welchen Mentoring funktioniert?

Inwiefern lassen sich Studienergebnisse übertragen, wenn die untersuchten Projekte mit einer anderen Zielgruppe gearbeitet und in einem anderen Land angesiedelt sind?

Sollte die Vergleichbarkeit der Ergebnisse nicht oder nur bedingt gegeben sein: Muss es dann nicht selbst forschen, mit Fragen, die anders lauten als in den USA?

Macht es Sinn, Mentees zum Abschluss des Mentorings darin zu schulen, wie sie sich selbst 'natürliche' Mentor/-innen organisieren, in Kontexten, die für sie wichtig sind?

Soll man Regeln aufstellen für die „Online-Beziehung“, die Mentees und Mentoren haben – und wenn ja, welche?

Wie lassen sich Migranten, Geflüchtete oder überhaupt alle Zielgruppen besser einbinden, wenn Programme und Projekte für sie konzipiert werden?

Was macht ein gutes Matching aus? Und was ist wichtiger: eine möglichst gute Begleitung oder ein möglichst gutes Matching?

Die meisten Praktiker/-innen, die den Summit besuchten, wurden und sind weiterhin neugierig auf weitere Erkenntnisse über:

- Natural Mentoring
- digitale Tools
- Youth Initiated Mentoring
- Matching
- Finanzierung
- Elternarbeit
- zielgruppenspezifische Forschung
- qualitative Forschung

Resonanzen: Stimmen von Stiftungs- vertreter/-innen

Auf hohem Niveau:

„Wir sind sonst sehr zurückhaltend, was den Besuch von Konferenzen anbelangt. Denn oft bringen sie (zu) wenig Mehrwert. Entsprechend kritisch schaute ich auch auf den European Mentoring Summit und musste feststellen: Diese Konferenz war eine Ausnahme. Das Konzept ist aufgegangen, es war wirklich eine Fachkonferenz – mit einem konkreten Thema, mit einer guten Mischung aus Praktikern und Wissenschaftlern und mit einem schnellen Einstieg in die wichtigen Inhalte. Alles auf hohem Niveau.“

Etwas schockiert war ich davon, dass so wenige Förderer und Akteure von der öffentlichen Hand präsent waren. Dabei wissen wir doch, wie vielen Projekten Förderung fehlt. Und klar wurde auch: Noch steht die europäische Vernetzung am Anfang.“

– Ute Volz, Benckiser Stiftung
Zukunft, München



► Verglichen mit der Zahl der Forschenden und Koordinierenden waren nur wenige Vertreter/-innen von Stiftungen und staatlichen Institutionen beim Mentoring Summit dabei. Hier einige Stimmen von Organisationen, die Mentoring fördern.

Vorbild für die Organisation von Austausch: „Austausch leistet wichtige Impulse für die Stärkung und Weiterentwicklung von Patenschafts- und Mentoringprojekten. Deshalb schätzen wir als Stiftung die Vernetzung von relevanten Akteuren auf überregionaler Ebene als wirksames Instrument der Unterstützung in diesem Bereich. Der Summit war daher sehr erkenntnisfördernd. Er hat uns zum einen gezeigt, wie viel Vernetzung es bereits gibt. Zum anderen hat er vorbildlich vorgeführt, wie man den Austausch erfolgreich organisieren und gestalten kann.“

– Daniela Zentner, Wübben-Stiftung
gemeinnützige GmbH, Düsseldorf



Lehrreiche Vielfalt, entscheidende Strukturen: „Ich habe gestaunt, wie international die Mentoring-Szene schon ist – und in wie vielen unterschiedlichen Formen und Kontexten mit dem Instrument gearbeitet wird. Gerade durch diese Vielfalt, wie sie auf dem Summit vertreten war, konnte man voneinander lernen. Jedes Land scheint einen eigenen Weg zu gehen, Mentoring findet sich in unterschiedlichen Ausprägungen, Rollen und Strukturen wieder.“

Sicher ist: Die Strukturen sind für die Sache selbst mit entscheidend, von ihnen hängt ab, ob Mentoring funktioniert. Und: Gerade wenn Patenschaften und Mentoring mit viel Aktionismus gemacht werden, braucht es die Forschung auch, um Resultate zu prüfen.“

– Axel Halling, Bürgerstiftungen Deutschlands, Bundesverband Deutscher Stiftungen e.V., Berlin



Mentoring als Lern- und Entwicklungschance für Unternehmen: „Es kommt selten vor, bei einer Konferenz einer der wenigen Geldgeber in einem Raum voller Praktizierender zu sein. Ich war vom Ehrgeiz und von der Leidenschaft inspiriert, aber auch ein bisschen überrascht von der Diskrepanz zwischen Praktizierenden und Geldgebern. So kommentierten viele Praktiker, Unternehmen wollten doch vor allem 'Gutes tun'. Damit gingen sie aber von einer sehr altmodischen Idee von 'Corporate Responsibility' aus. Heute geht es für Unternehmen darum, in einer immer wettbewerbsintensiveren Welt präsent zu bleiben. Dafür müssen sie weniger selbstsüchtig denken und mehr über Möglichkeiten, die einen gegenseitigen Nutzen bringen.“

Deshalb: Wenn sich Praktiker an Unternehmen wenden, sollte Mentoring als Lern- und Entwicklungschance für deren Mitarbeiter verkauft werden. Das Angebot: freies Training in einer sicheren Umgebung. Ich bin noch keinem unserer Mentoren begegnet, der nicht betont hat, genauso profitiert zu haben wie der Mentee.

Es waren so viele inspirierende Organisationen vertreten – mit großartigen Geschichten, aber mit sehr begrenzten Ressourcen. Ich denke, es gibt eine große Chance, den Unternehmens- und NGO-Sektor auf eine wirklich positive Art zusammenzubringen.“

– Marc Heasman, Z Zurich Foundation, Zürich



Und nun?

Zum Abschluss war vorgesehen, die 'nationalen' Perspektiven und Schlussfolgerungen zu sammeln. Die Teilnehmenden zogen sich dafür für kurze Zeit mit anderen aus ihrem Heimatland zurück, um sich zu besprechen. Die Gruppe der Deutschsprachigen präsentierte folgende Einsichten:

- ▶ Alle Projekte, Vereine, Initiativen, die mit Mentoring und Patenschaften arbeiten, stehen vor den gleichen Herausforderungen.
- ▶ Eine Aufgabe ist es, einmal alle praktischen Lösungen zu ähnlichen Problemen zu bündeln.
- ▶ Die Szene muss politischer werden, was bedeutet: Bedarfe konkret zusammenzufassen und genau zu adressieren.
- ▶ Über neue Formate ist mehr Wissen einzuholen. Das „Youth Initiated Mentoring“ etwa lässt sich anpassen und selbst ausprobieren.
- ▶ Viele Situationen beim Summit ähnelten einer kollegialen Beratung – ein Format, das man auch in den Alltag integrieren sollte.
- ▶ Die vielen Mentoringanbieter und Patenschaftsvereine sind oft regional vernetzt – auf Bundesebene fehlt ein Zusammenschluss, auch mit anderen Akteuren, die mit dem Ansatz arbeiten.
- ▶ Für den deutschsprachigen Raum bräuchte es häufiger solche Treffen und Formate wie den Summit, nicht nur alle zwei Jahre.

Der Summit im Überblick: Statistik und Evaluation

205 Teilnehmende aus 19 europäischen Ländern sowie den USA

30 Menschen im Orga-Team

4 Keynotes, 10 Workshops, 20 Poster, 30 Sessions

Und was haben sich einzelne Teilnehmende vorgenommen, um die auf dem Summit gewonnenen Einsichten umzusetzen? Einige Antworten von den Evaluationsbögen:

- ▶ „mehr netzwerken“/ „den kollegialen Austausch das ganze Jahr über lebendig halten“,
- ▶ „ein Workshop für unser Team organisieren, um unsere Arbeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln“,
- ▶ „mit dem ganzen Team den Prozess zur Wirksamkeitsmessung starten“,
- ▶ „ein Training für Mentoren organisieren“,
- ▶ „darüber nachdenken, wie wir Empowerment-Formate für Mentees umsetzen“,
- ▶ „Strategien für die Arbeit mit den Eltern konzipieren“.

Gesamtnote:

Mehr als **90 %** der Teilnehmenden, die die Online-Umfrage beantwortet haben (N=67), bewerteten den Summit als „gut“ oder „sehr gut“.

Relevanz:

80 % meinten, der Summit sei für ihre Arbeit „relevant“ oder „sehr relevant“ gewesen.

Aufmerksam geworden:

Die **Hälfte** der Teilnehmenden ist von Kolleg/-innen auf den Mentoring-Summit hingewiesen worden.

22 % lasen davon in Sozialen Medien oder auf einer Webseite,

14 % in einem Newsletter.

Organisationen:

Von den 205 Teilnehmenden arbeiten **110** für eine NGO (Nicht-Regierungs-Organisationen, Wohlfahrtsverbände etc) bzw. in einem Mentoring- bzw. Patenschaftsprojekt.

Weitere **45** stammen von einer Bildungseinrichtung oder Universität,

20 arbeiten für eine Mentoring-Netzwerk-Organisation,

16 sind für eine Stiftung aktiv, sieben für eine staatliche Institution oder Behörde sowie vier für ein Unternehmen.

Länder:

47 Länder werden zu Europa gezählt,

aus **19** davon waren Teilnehmende zum Summit angereist.

Hinzu kamen **sechs** US-Amerikaner/-innen sowie

ein Teilnehmer aus den Vereinigten Arabischen Emiraten.

Die Hälfte der Gäste stammte aus Deutschland.





DANKSAGUNG

„Als kleiner Verein konnten wir uns die Summit-Teilnahme nur leisten, weil wir eine Spende dafür bekommen haben.“ Dieser Kommentar zu der Frage, wie die Teilnahmegebühr von 250 Euro eingeschätzt wird, sagt viel aus – über die bescheidenen finanziellen Verhältnisse, in denen Mentoring und Patenschaften oft organisiert werden.

Umso mehr dankt das Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V. als Hauptorganisator unter anderem den bekannten und unbekanntem Akteuren dafür, dass sie Mentoring-Koordinator/-innen die Teilnahme ermöglicht haben. Indem sie die Tagungsgebühr übernommen haben, waren maßgeblich daran beteiligt



Die Tagungsgebühr deckte nur einen Teil der Kosten, die insgesamt entstanden sind. Dass es den Summit so gab, verdankt sich zuallererst der „Aktion zusammen wachsen“, denn sie förderte die gesamte Kongressorganisation und einen Teil der materiellen Ausstattung.



Natürlich war es unendlich wertvoll, an einem Ort wie der Humboldt Universität zu Berlin tagen zu können. Daher ein großer Dank an Professor Detlef Pech, der diese Unterstützung in Form einer Sachspende der Uni eingefädelt hat.



Nicht zu vergessen ist dabei natürlich das European Center for Evidence-Based Mentoring in Leeuwarden, Niederlande, und Szilvia Simon, quasi die Urheberin der Summit-Idee. „Vriendelijk bedankt!“ für ihren unermüdlichen Einsatz für die innereuropäische Vernetzung und den Kontakt zu den Wissenschaftler/-innen aus den USA.



Es war keine Kleinigkeit, innerhalb eines halben Jahres einen internationalen Fachkongress mit über 200 Beteiligten auf die Beine zu stellen – und das so ausgesprochen gelungen, wie viele Gäste lobten. Ein weiterer großer Dank geht daher an die Agentur für Bildung e.V. sowie an kein Abseits! e.V. Beide Vereine haben unglaublich viele Prozesse und Aufgaben gemanagt. Und wären Gloria Amoruso und Florian Amoruso-Stenzel nicht vorneweg gegangen, hätten sie nicht alles Mögliche aufgefangen, hätte es keinen 3. European Mentoring Summit in Berlin gegeben.



Zu guter Letzt ist zu gestehen: Es ist unfair, dass hier jetzt keine weiteren Namen auftauchen. So viele Unterstützer/-innen, Förder/-innen und Helfer/-innen hätten es verdient gehabt. Schließlich haben sie von Anfang an mitgedacht und mitgemacht, kritisch und wohlwollend begleitet, Ideen und Know-how, Arbeitskraft und Leidenschaft eingebracht, referiert, dokumentiert, organisiert etc.

Seien es 10 Minuten gewesen oder 100 Stunden: 1000 Dank an alle!

Last but not least... European Mentoring Summit 2020

Dass es einen 4. European Mentoring Summit geben wird, ist sicher. Aber wo er stattfinden soll, ist noch nicht ganz entschieden. Wenn alles klappt und es finanziell realisierbar ist, soll es Barcelona werden. Abschließend wollen wir den dort Aktiven einen kleinen Werbeblock einräumen. Drei Sätze zur Vervollständigung und Selbstdarstellung hatten wir ihnen geschickt, hier ihre Antworten:

Die drei größten Herausforderungen spanischer Mentoring-Programme bestehen darin ..., „sich weiterhin auf Qualität zu konzentrieren, um Mentoring zu einem immer effektiveren Instrument zu machen, die ständige Weiterbildung von technischem Personal und die stabile Finanzierung von Programmen.“

In Spanien kann man viel über Mentoring lernen, weil ...

„die Anzahl und Vielfalt der Mentoring-Programme so groß ist, weil wir an einer lokalen Studie über die besten Praktiken für die Programme arbeiten, um die Effekte für die Migranten zu erhöhen, und weil wir all unsere Ergebnisse teilen wollen!“

Barcelona ist ein idealer Ort für den Gipfel, weil ...

„wir seit 20 Jahren Mentoring als Instrument zur Integration nutzen, weil es eine herzliche, gastfreundliche und solidarische Stadt ist und weil es der Standort unserer Coordinadora de Mentoria Social, des spanischen Mentorennetzwerks, ist.“



Die potentiellen nächsten Veranstalter aus Spanien: Links Rosa Rovira Fontanals vom spanischen Mentoring-Netzwerk „Coordinadora Mentoria Social“, mit Laia Bernués von AFEV Catalunya, einer der größten Mentoring-Organisationen überhaupt.



► Fachlichen Austausch über Mentoring gibt es auch jenseits des Summits. Wo in Deutschland regionale Netzwerke entsprechende Foren, Fortbildungen etc. organisieren, finden Sie unter www.kipa-berlin.de/nützliche-links. Auf der Webseite des Netzwerks Berliner Kinderpatenschaften sind Kontaktdaten dazu aufgelistet.

► Ebenfalls auf der Kipa-Webseite können Sie den ‚Telemachos‘ bestellen, einen kostenlosen Fachbrief, der regelmäßig und leicht verständlich über Forschung zu Mentoring und Patenschaften für Kinder und Jugendliche berichtet, Wissenschaftler/-innen interviewt und Studien vorstellt.





Gefördert von:



Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration