Rollen- und Selbstverständnisse in ehrenamtlichen Handlungsfeldern –

Wie gelingen tragfähige Mentoring- und Patenschaftsbeziehungen?

Fachtag des Netzwerks Patenschafts- und Mentoring-Projekte in Frankfurt
10. November 2016
Goethe Universität – Frankfurt am Main

Das Netzwerk Patenschafts- und Mentoring-Projekte in Frankfurt wurde im Sommer 2011 auf Initiative des Kinderbüros der Stadt Frankfurt gegründet und unterstützt. Inzwischen sind 15 Projekte daran beteiligt. Seit 2016 wird das Netzwerk vom Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main gefördert.

Die Fachtagung wurde vom Netzwerk gemeinsam konzipiert und durchgeführt und vom Amt für Multikulturelle Angelegenheiten gefördert.

Mitglieder des Netzwerks:

Balu und Du, Goethe-Universität Frankfurt
Companion, Caritas Frankfurt
Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen, beramí e.V.
FIL (Freunde im Leben), Caritas Frankfurt
Ffm Projekt – Begleitung und Förderung von Kindern und Jugendlichen in entscheidenden Phasen ihres Bildungsverlaufs, Goethe-Universität Frankfurt
Gib einem Kind Deine Hand, FIM – Frauenrecht ist Menschenrecht e.V.
KinderHelden, KinderHelden Förderverein FrankfurtRheinMain e.V.
Mehr Bock auf Politik, beramí e.V.
MUV- Migrantenunternehmen und Vielfalt, KUBI- Verein für Kultur und Bildung e.V.
NeW Mentoring, beramí e.V.
Patenschaften für Kinder u. Jugendliche, Waisenhaus Stiftung
Rückenwind im Job, Diakonisches Werk Frankfurt
SABA Mentoring, Crespo Foundation und beramí e.V.
Die Schülerpaten, Schülerpaten e.V.
Socius, Ev. Regionalverband

Key Note von Bernd Schüler, Soziologe und Politikwissenschaftler, Berlin

Alle auf einmal!?
Rollenvielfalt und andere Gelingensfaktoren in Mentoring- und Patenschaftsbeziehungen

Siehe angehängtes PDF-Dokument, Vortrag 1

Diskussion im Anschluss an den Input von Bernd Schüler

Im Anschluss an Bernd Schülers Vortrag wurde in der Diskussion zunächst aufgegriffen, dass der Fokus zumeist auf den Mentees zu liegen scheint. Doch auch die Frage, inwiefern die Mentorin/der Mentor von ihrem/seinem Engagement profitiert, sollte nicht in den Hintergrund gestellt werden. Auch dieser Lernprozess sollte also im Blick behalten werden.

Des Weiteren wurden die Gelingensfaktoren der Mentees angesprochen. Denn gerade bei Mentees mit Risikofaktoren im mittleren Bereich scheinen Mentoring-Projekte besonders nachhaltig zu wirken. Hierbei wurde Bezug auf Frau Müller-Kohlenberg genommen, nach der Kinder mit starken Risikofaktoren oder Konfliktbereichen besonders stark von Mentoring-Projekten profitieren können. Es scheint jedoch nicht immer eindeutig, in welchen Risikofaktorenbereich die Mentees eingeordnet werden können.

Festgestellt wurde während der Diskussion, dass Kinderschutzfälle nicht für Mentoring-Projekte geeignet erscheinen, da diese eine Überforderung bei der Mentorin/beim Mentor hervorrufen können. Es sollte immer ein haltender Kontext für die Mentorin/den Mentor bewahrt werden. Zudem muss der Einzelfall betrachtet werden, da keine Tandembeziehung gleich ist.

Als Beispiel wurden an dieser Stelle Menschen mit Fluchterfahrung und die individuellen Phasen genannt, in denen diese sich befinden können. Nicht nur Eins-zu-eins Beziehungen sondern auch Gruppen-Mentoring können in einem solchen Fall angedacht werden. Entscheidend ist, was im jeweiligen Einzelfall angebracht erscheint.

Anschließend wandte die Diskussion sich der Frage zu, wie mit Ambivalenzen und Differenzen im soziokulturellen und ökonomischen Umfeld der Mentoren und Mentees umgegangen werden kann. Denn es scheint häufig der Fall zu sein, dass Mentorinnen/Mentoren aus einem Bildungskontext stammen und die Mentees eher bildungsfern aufwachsen.

Ein weiterer Diskussionsimpuls bezog sich auf die Engagement-Forschung und die gleichzeitige Forschungsfrage und -lücke, ob es immer einen Selbstbezug der Mentorinnen/Mentoren zu dem jeweiligen Engagement oder Projekt gibt. Erfahrung kann als Motivator der Mentorinnen/Mentoren wirken. Als Beispiel hierfür wurden Mentorinnen/Mentoren aufgeführt, die bei einem alleinerziehenden Elternteil aufgewachsen sind und aufgrund dieser Tatsache entscheiden, sich ehrenamtlich zu engagieren. Offensichtliche biografische Faktoren müssten beim Matching bedacht werden. Dazu müssen sie jedoch zunächst erkannt und die Vorgeschichte der Mentorin/ des Mentors transparent gemacht werden.

Auch die Rollenvielfalt der Mentorinnen/Mentoren wurde angesprochen. Diese Rollenvielfalt kann jedoch auch Schwierigkeiten mit sich bringen. Denn oft ist unklar, was ihr zugrunde liegt und inwiefern eigene Übertragungen eine Rolle spielen. Hierbei müssen auch Grenzen zum Wohl des Mentees mitgedacht werden. Um der Tandembeziehung einen sicheren Rahmen zu bieten, muss bei der Mentorin/beim Mentor im besten Fall die kritische Reflexion des eigenen Verhaltens angeregt werden. Trotzdem muss gleichzeitig versucht werden, den Part einer „professionellen Freundschaft“ aufrecht zu erhalten.

Daraufhin widmete sich die Diskussion dem Punkt, was „Professional Friendship“ eigentlich genau bedeutet. Denn eine Freundschaft basiert normalerweise, anders als eine gematchte Tandembeziehung, auf Freiwilligkeit. Daraufhin wurde eingeworfen, dass viele Beziehungsformen mithilfe von professionellem Wissen und Ressourcen darüber, wie eine Beziehung angemessen geführt werden kann, heute anders

gestaltet werden als früher. In Abgrenzung zu einer alltäglichen Freundschaft scheint gerade bei einer professionellen Freundschaft Distanz eine essentielle Rolle zu spielen. Daraufhin wurde das im Akquiseprozess oft aufzufindende Spannungsfeld von Qualität und Quantität der Mentorinnen/Mentoren angesprochen. Denn jedes Projekt hat ein individuelles Anforderungsprofil an die Mentorinnen/Mentoren.

Bei einigen Projekten ist eine Qualifikation durch eine Fortbildung und einen langen Vorbereitungsprozess verbunden. Trotzdem wird nicht jeder als Mentorin/Mentor genommen. Es muss also immer gut abgewogen werden, wie viel Bedarf gerade vorhanden ist und wie viel Schaden eine Mentorin/ein Mentor im schlimmsten Fall anrichten kann.

Da die Mentorinnen/Mentoren sich ehrenamtlich engagieren, sollte aber auch keine Überprofessionalisierung stattfinden. Es muss also der richtige Mix gefunden werden. Während der Diskussion wurden hierbei zwei Ansätze deutlich: entweder muss das Projekt gut begleitet werden oder es muss durch die Auswahl der Mentorinnen/Mentoren gut vorbereitet werden. Bei der Umsetzung wurden unterschiedliche Vorgehensweisen eingebracht. So könnte beispielsweise in einer Probezeit von zwei Monaten erprobt werden, ob das Engagement fortgesetzt werden kann. Auch die Möglichkeit, Mentees im Rahmen von Hausbesuchen auszuwählen, wurde eingebracht.

Nicht nur der Mentorin/dem Mentor, sondern auch den Mentees kommt bei der Beziehungsgestaltung eine wichtige Rolle zu. Darum kam in der Diskussion die Frage auf, ob Kinder Mentorinnen/Mentoren auch ablehnen können und dürfen und wenn ja, wann den Kindern die Möglichkeit gegeben wird, *nein* zu sagen. Eine Herausforderung wurde darin beschrieben, dass Mentees häufig den Wunsch nach einer Mentorin/einem Mentor mit bestimmten Eigenschaften äußern. Hierbei scheint die enge Begleitung der Beziehung durch die Projektleitung relevant.

Diese Thematik warf auch die Frage auf, wie die Beziehungen überhaupt bei Kindern begleitet werden. Eine weitere Herausforderung wurde anhand von dem Beispiel beschrieben, dass oft nicht transparent ist, ob das Kind selbst oder die Eltern die Motivation haben, an einem Mentoring-Projekt teilzunehmen. Um solche Unklarheiten zu vermeiden, wurde als Gelingensfaktor beschrieben, das jeweilige Projekt im Vornherein allen Beteiligten genau zu erklären. Letztendlich sollten die Kinder entscheiden dürfen, ob sie verbindlich an dem Projekt teilnehmen möchten.

Wenn feststeht, dass ein Kind auf jeden Fall am Projekt teilnehmen möchte, stellt sich die Frage, wie der Matchingprozess abläuft. Auch hier sollte der Wunsch des Kindes einbezogen werden. Problematisch ist es, wenn manche Mentorinnen/Mentoren daraufhin nicht ausgewählt werden. Um den Matchingprozess zu vereinfachen, können vorher gemeinsame Hobbys der Mentorinnen/Mentoren und Mentees herausgefunden werden. Bei den ersten Tandemtreffen sollte der Rahmen des Projekts nochmal deutlich dargestellt werden.

Problematisch wurde auch beschrieben, dass Beziehungsabbrüche oft durch die Eltern erfolgen, beispielsweise da sie sich selbst in ihrer alltäglichen Rolle gekränkt fühlen. Zudem wurde die Erfahrung geteilt, dass Kinder selbst schnell zeigen, wenn sie keine Lust haben, am Projekt teilzunehmen. Motivation wurde jedoch als wichtiger Faktor beschrieben, der die Beziehung positiv beeinflusst.

In jedem Fall muss individuell geschaut werden, ob die Tandembeziehung bestehen kann. Ein Beziehungsabbruch wurde nicht nur für die Mentees, sondern auch für die Mentorinnen/Mentoren als Herausforderung beschrieben. Bei der Mentorin/beim Mentor wird durch eine solche Situation oft die Frage hervorgerufen, ob sie/er im Fall eines Beziehungsabbruchs noch professionell ist.

Von den Koordinatorinnen/Koordinatoren wurden Kommunikation und Transparenz in einem solchen Fall als zentral beschrieben. Herausforderungen müssen im besten Fall frühzeitig kommuniziert werden, damit gemeinsam eine Lösung erarbeitet werden kann.

Anschließend wandte sich die Diskussion einem zurzeit sehr aktuellen Thema, der Arbeit mit Geflüchteten im Rahmen von Mentoring-Projekten, zu. Hierbei wurde die Erfahrung ausgetauscht, dass Eins-zu-eins Beziehungen von Vorteil sein können, das jedoch nicht immer als optimale Kombination zutreffen muss. Gruppen-Mentoring wäre eine andere mögliche Variante.

Zudem wurde betont, dass Fremdheit auch in allen anderen Mentoring-Beziehungen und -kontexten auftauchen kann. Wie unterschiedlich Mentoring-Beziehungen gestaltet werden können, wurde nochmals an dem Beispiel verdeutlicht, dass es auch oft Drei-zu-drei Beziehungen gibt, beispielsweise wenn die Familien hinter den Mentorinnen/Mentoren einbezogen werden oder ein Ehepaar gemeinsam eine Familie betreut. Dadurch wurde deutlich, dass im Rahmen von Mentoring-Projekten ganz unterschiedliche und vielfältige Beziehungsebenen geführt werden können.

Die Begleitung der Tandembeziehung durch die Projektleitung wurde in der Diskussion als Rahmungselement beschrieben. So kann das Aushalten von Ambivalenzen für alle Beteiligten erleichtert werden. Als problematisch wurde jedoch die Tatsache beschrieben, dass aufgrund der Unterfinanzierung und der Aufgabe der finanziellen Absicherung der Projekte die Tandembeziehungen oft in den Hintergrund treten.

Abschließend wurde nochmals aufgegriffen, dass es eine große Rollenvielfalt im Rahmen von Mentoring-Projekten gibt. Essentiell ist darum, nach außen hin transparent zu machen, was im Rahmen des jeweiligen Projekts erfüllt werden kann und was nicht. Das Setzen von Grenzen und die Betonung des begrenzten Rahmens von der Projektseite wurden als zentrales Element beschrieben, um Überforderungen und Missverständnissen zu vermeiden.

Protokoll: Chiara Schomburg, Balu und Du, Goethe-Universität

AG 1: Eignung und Passung als Qualitätsmerkmale im Akquise-Prozess.
Welche Mentoren und Mentorinnen wünschen wir uns? Und wie gewinnen wir sie?

Input: Bernd Schüler, Soziologe und Politikwissenschaftler, Berlin
Moderation: Feben Mehari; *Companion,* Caritas Frankfurt

Siehe angehängtes PDF-Dokument, Vortrag 2

Die geeigneten Freiwilligen sollten:[1] Empathisch sein, bereit sein, eine andere Perspektive übernehmen zu können und einen sicheren Bindungsstil, Extraversion, Verträglichkeit, Selbststeuerungskompetenzen und eine altruistische Motivation haben, u.a.

Bei der Ansprache sollte die Koordinatorin/der Koordinator mit den eigenen Botschaften auf Motive der Menschen eingehen wie z.B: Werte, Weiterentwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten, Horizonterweiterung, sich selbst stärken, Kontakte, usw.

Genauso sollte man die Vielfalt der Kanäle u. Kontexte bedenken, wie z.B. Zeitschriften von Wohnungsbaugesellschaft, Mitglieder-Magazine der IHK, Intranet von Firmen, Newsletter von Organisationen oder Blogs, usw.

[1] (Befunde aus diversen Mentoring-Studien (nach Rhodes 2005; Stukas et al 2012; Drexler, Müller-Kohlenberg 2012))

Dabei sollte man eine zielgruppenspezifische Ansprache benutzen, z.B. für Männer die Herausforderungen und die Vernetzungsmöglichkeiten zeigen.

Als Multiplikatorinnen/ Multiplikatoren dienen verlässliche und zufriedene Mentorinnen/Mentoren, aber wie werden sie dazu?
Die Rolle sollte als Teil der Persönlichkeit internalisiert sein. Sie/er sollte sich mit der Rolle identifizieren.
Die Begleitung spielt dabei eine wichtige Rolle. Gemeinsame Aktivitäten mit den anderen Mentorinnen/ Mentoren als Gruppe sind wichtig und die Erfahrungen sollten zu den Erwartungen passen. Kooperationspartnerinnen/-partner und Netzwerke dienen auch als Multiplikatoren. Z.B Lehrerinnen/Lehrer, Schulpsychologinnen / -psychologen, Erzieherinnen/Erzieher oder AGs der Universitäten, Beratungsstellen, Familienhelferinnen/-helfer, Kulturvereine.

Eine der großen Herausforderung bei Mentoring ist u.a., die Bedarfe der Freiwilligen und die der Mentees unter einen Hut zu bringen. Genauso herausfordernd ist es, geeignete Mentorinnen/Mentoren zu finden.
Es bewerben sich viele, aber nicht alle passen zu der Rolle, da sie nicht in der Lage sind, Ihre Erfahrung weiterzugeben oder eine Motivation haben, die nichts mit dem Ziel von Mentoring zu tun hat.

Diskussion:

Frage 1: Warum sind Mentoring- und Patenschafts-Projekte heutzutage interessant bzw. warum möchten sich viele Menschen im Rahmen dieser Projekte engagieren?

Mögliche Antworten dafür:

- Weil die direkte Zusammenarbeit (Engagement) im Tandem effektiver als andere Arten von Engagement erscheint.
- Weil das gegenseitige Lernen im Rahmen einer zwischenmenschlichen Beziehung nützlich für beide Seiten ist.
- Weil das tiefere Kennenlernen einer Person die Mentorinnen/ Mentoren motiviert, ihre Erfahrungen weiterzugeben.
- Weil das individuelle Engagement im Rahmen einer freien Gestaltung der Themen und der Zeit bzw. im Rahmen einer großen Flexibilität gut zu der Mentalität der heutigen Gesellschaft passt. Das kollektive Engagement benötigt mehr Zeit und Diskussionen. Die Rolle als Mentorin/ Mentor ist attraktiver, da die Zeiten, Aufgaben und Ziele klarer sind.
- Weil viele Menschen der Gesellschaft oder dem Land, dem Leben etwas zurückgeben möchten.
- Aus Neugier, andere Menschen aus anderen Kulturen kennenzulernen und sich damit zu bilden.
- Weil einige Menschen, die bereits in Rente sind, gerne die Zeit gut nutzen und etwas Vernünftiges machen möchten.

Frage 2: Wie werden die Mentorinnen/Mentoren erfolgreich gesucht?

Zuerst sollten die Kompetenzen und Motive der Mentorin/ des Mentors, nach denen wir suchen, definiert werden, um sie nach Außen transportieren zu können.

Bei der Gestaltung von **Werbematerial** ist es wichtig, das Profil einer Mentorin/ eines Mentors bildlich darzustellen und auf den Flyern zu dokumentieren. Besser ist es, wenn es für jede Zielgruppe einen Flyer gibt, z.B. wenn nur ein Mann auf dem Flyer zu sehen ist, werden sich Frauen nicht angesprochen fühlen oder umgekehrt. Der genaue persönliche Gewinn/Mehrwert sollte auch dargestellt werden. Damit sollte die Wirkung des Engagements transparent gemacht werden. Die Verteilung des Flyers sollte auch strategisch geplant sein, d.h. man sollte sie an den Plätzen auslegen, an denen die Zielgruppe zu finden ist, z.B. Sportvereine, usw.

Die Rolle, die Aufgaben und Grenzen bei der Zusammenarbeit im Tandem seitens der Mentorinnen/Mentoren sollten bei dem Bewerbungsgespräch gut dargestellt werden. Genauso sollte man die wahren Motivationen der Person, die sie bewegen, im Projekt mitzumachen, kennen. Nur so können beide Personen (Mentorin/Mentor und Koordinatorin/Koordinator) sicher sein, dass die andere Person verstanden hat, worum es geht und ob sie den Erwartungen gerecht werden oder nicht. Besser ist es, von Anfang klar zu haben, was man im Tandem in den verschiedenen Ebenen persönlich und professionellen gewinnen kann und was nicht. Enttäuschungen können so vermieden werden. Eine gute Vorbereitung auf die Zusammenarbeit im Tandem ist dafür sehr wichtig. Genau diese Inhalte sollte die Koordinatorin/der Koordinator mit den Mentees auch klären.

Die Struktur/der Rahmen der Zusammenarbeit sollte auch geklärt werden, damit die Mentorinnen/Mentoren einschätzen können, ob sie mit diesen Regeln umgehen können und ob sie z.B. tatsächlich genug Zeit haben werden, damit die Mentees nicht unter Zeitmangel der Mentorinnen/der Mentoren leiden müssen.

Die Koordinatorin/ der Koordinator sollte unbedingt ausreichende Kompetenz vermitteln und adäquate sowie professionelle Begleitung anbieten.

Die Beziehungen müssen immer wieder hinterfragt werden.

Fragen wie: Wie will ich meine Ziele umsetzen und zu welchen Bedingungen will ich sie erreichen? Oder: Wo bewegen wir uns gerade? Sollten gestellt und beantwortet werden.

Protokoll: Gabriela Molina, Projektleiterin, Mehr Bock auf Politik, beramí e.V.

AG 2 „Die Rolle der Koordinatorin/ des Koordinators als rahmendes Element der Tandembeziehung – Wie definieren wir unseren Auftrag? Wo sind Chancen, wo Grenzen unserer Tätigkeit“

Input : Priv.-Doz. Dr. Oliver Hechler, Diplompädagoge und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut, Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Moderation: **Julia Schulz**, Projektkoordinatorin, Balu und Du, Goethe-Universität

Siehe angehängtes PDF-Dokument, Vortrag 3

Um die Rolle der Koordinatorin/des Koordinators zu verstehen, müssen wir zuerst die Beziehung Mentorin/Mentor/Mentee definieren:

Die Beziehung Mentorin/Mentor/Mentee ist eine Beziehung besonderer Art. Im Mittelpunkt dieser Beziehung steht **das Ziel**, das erreicht werden soll. Für eine gute Mentorin/Mentor/Mentee Beziehung muss man sich Zeit nehmen, da kann man nicht ökonomisieren.

Jede Tandembeziehung hat ein eigenes Thema/Ziel und deswegen muss das Tandem schon am Anfang der Beziehung ganz klar definieren, welches Ziel der/die Mentee verfolgt (z.B. eine Ausbildung, eine Arbeitsstelle, Orientierung, etc).

Das Tandem muss überlegen, wie es das Ziel erreichen will, was es vorher unternehmen muss, um es zu erreichen, wie oft es sich trifft, wie es mit Veränderungen umgehen will, usw.

Die Beziehung Mentorin/Mentor/Mentee kann man mit einem Eltern/Kind Modell vergleichen und es gibt einige Anteile daraus, die man in die professionelle Beziehung Mentorin/Mentor/Mentee übertragen kann. Die Mentorin/der Mentor muss aber aufpassen, dass sie/er dabei nicht die Eigeninitiative der /des Mentee abtötet. Für die Mentorin/den Mentor muss auch klar sein, dass es sich beim Erwachsenen- Mentoring um eine Beziehung auf Augenhöhe handelt und dass die/der Mentee diejenige/derjenige ist, die/der lenkt und sie/er „nur" Begleiter bzw. Unterstützer ist.

Wenn die Mentees Kinder sind, gibt es keine Zielvereinbarung, da geht es eher um Aufmerksamkeit. Es gibt Kinder-Patenschaften, die sogar einen sehr familialen Charakter haben, wie z.B. Leihomas oder Pflegeeltern.
In diesen Patenschaften mit Kindern kommt das Tandem meistens für ein Jahr zusammen und dann ist es die Aufgabe der Koordination, sie auf Abschied/Trauer vorzubereiten, was bei Kindern sehr schwer sein kann.

Mentorinnen/Mentoren machen unter Umständen das gleiche, was man in der Familie normalerweise auch macht, aber als Mentorinnen/Mentoren machen sie das bewusster und eher kontrollierter. Die Beziehung Mentorin/Mentor/Mentee ist eine Mischung aus einer familialen und einer professionellen Beziehung.
Eine Mentorin/ ein Mentor kann feinfühliger sein, sie/er versucht die Bedürfnisse des Gegenübers wahrzunehmen und darauf zu reagieren und vermittelt Zuversicht.
Weder Mentorinnen/Mentoren noch Koordinatorinnen/Koordinatoren können das Erreichen des anvisierten Zieles garantieren. Aber sie denken mit und überlegen sich mit den Mentees zusammen den besten Weg zum Erfolg.

Mentoring/Patenschaften sollten mindestens 12 Monate dauern.
Eine Mentoring-Beziehung ist oft sehr ambivalent. Man muss als Mentorin/Mentor mit diesen Ambivalenzen umgehen können wie z.B. Nähe/Distanz.

Die Mentorin/der Mentor wird oft als „berufliche Freundin/beruflicher Freund" gesehen und sie/er übernimmt eine ganz besondere Rolle. Sie/er jongliert mit den Rollen: Verwandte, Lehrerin / Lehrer, Freundin/Freund, Therapeutin/Therapeut, etc. Sie/er ist:

Vorbild	Türöffnerin /Türöffner
Trösterin/Tröster	Normalisiererin/Normalisierer
Freundin/Freund	Kräftemesserin/Kräftemesser
Ermutigerin/Ermutiger	Vertrauensperson
Coach	Nähespenderin/Nähespender

Sehr wichtig für die Mentorinnen/Mentoren ist es außerdem, genau zu wissen, wie das Projekt **Erfolg** definiert. Diese klare Definition ist eine Aufgabe der Koordination, damit die Mentorin/der Mentor am Ende nicht frustriert aus dem Projekt raus geht.

Welche Aufgaben hat die Koordinatorin/der Koordinator?

Erst nachdem definiert ist, welche Art der Beziehung zwischen Mentorin/Mentor/Mentee geschaffen werden soll, kann man die Rolle der Koordinatorin/des Koordinators klar definieren.

Die Rolle der Koordinatorin/des Koordinators beruht auf folgenden Elementen:

- Wie definieren wir unsere Aufgabe?
- Wo sind Chancen? Wo sind Grenzen?

Als Koordinatorinnen/Koordinatoren müssen wir immer berücksichtigen, dass wir es mit Laien zu tun haben und wir diejenigen sind, die die Fundamente/Rahmenbedingungen legen sollen, damit die Beziehung im Tandem erfolgreich verläuft. Auf der Metaebene muss die Koordinatorin/der Koordinator das Tandem ständig beobachten und unterstützen, damit das Ziel erreicht wird.

Die Koordinatorin/der Koordinator muss genau überlegen, wie sie/er die passenden Mentorinnen/Mentoren aussucht und danach mit den passenden Mentees zusammenbringt.

Sie/er muss das Ziel der Tandembeziehung im Auge behalten und ggf. nachjustieren, falls die Mentorin/der Mentor das alleine nicht bewerkstelligen sollte.

Sie/er muss außerdem die Finanzen im Projekt im Auge behalten und diese Anforderungen so aushalten können, dass sie die Zusammenarbeit im Tandem nicht beeinflussen oder gefährden können.

Die Koordinatorin/ der Koordinator muss Ambivalenzen und Spannungen aushalten können und darf diese nicht auf Mentorin/Mentor/Mentee übertragen.

Was sind noch die Anforderungen eines Koordinators?

Die Koordinatorin/der Koordinator kennt die Grenzen der Mentoring-Beziehung.

Sie/er ist Projektmangerin/Projektmanager, Finanzverwalterin/Finanzverwalter, Personalerin/Personaler und macht zusätzlich noch die Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt.

Sie/er ist Grenzwächterin/ Grenzwächter zwischen Innen und Außen. Die Koordinatorin/ der Koordinator kann der Mentorin/dem Mentor beispielsweise nicht sagen: „Also jetzt finde bitte eine Stelle für die Mentee, sonst haben wir Probleme mit der Finanzierung“. Die Koordination muss diesen Druck aushalten können.

Sie/er achtet darauf, dass die Beziehung zwischen Mentor/Mentee aufrechterhalten wird und unterstützt bei Schwankungen in der Beziehung, z.B. wenn diese zu familial oder zu unprofessionell wird.

Sie/er hält Ambivalenzen aus wie z.B. familial- professionell, professionell- bürokratisch.

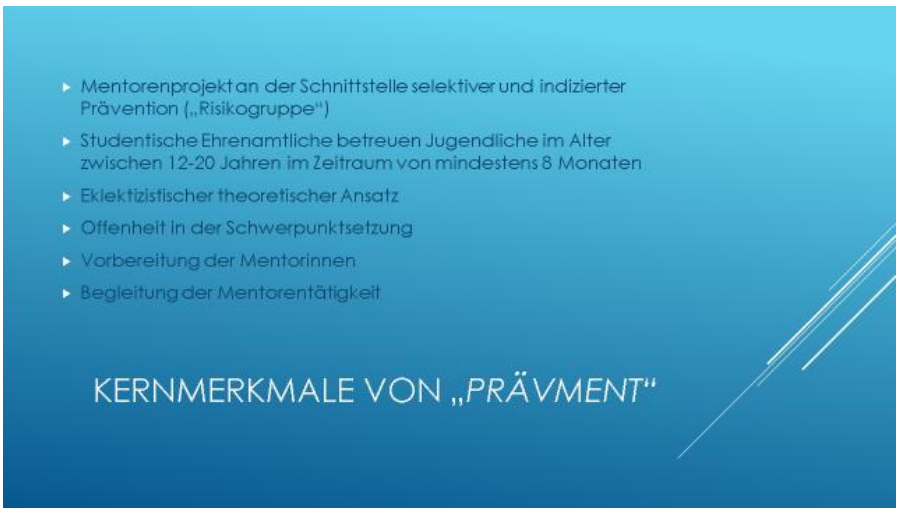
Koordinatorinnen/Koordinatoren haben nicht nur mit der Mentorin/Mentor/Mentee Beziehung zu tun, sondern müssen auch den Druck von außen aushalten können. Wenn die Bürokratie der Projektverwaltung zu viel wird, kann sich die Koordinatorin/der Koordinator nicht mehr genug der Tandembeziehung widmen. Qualität kann nicht unter Druck entstehen.

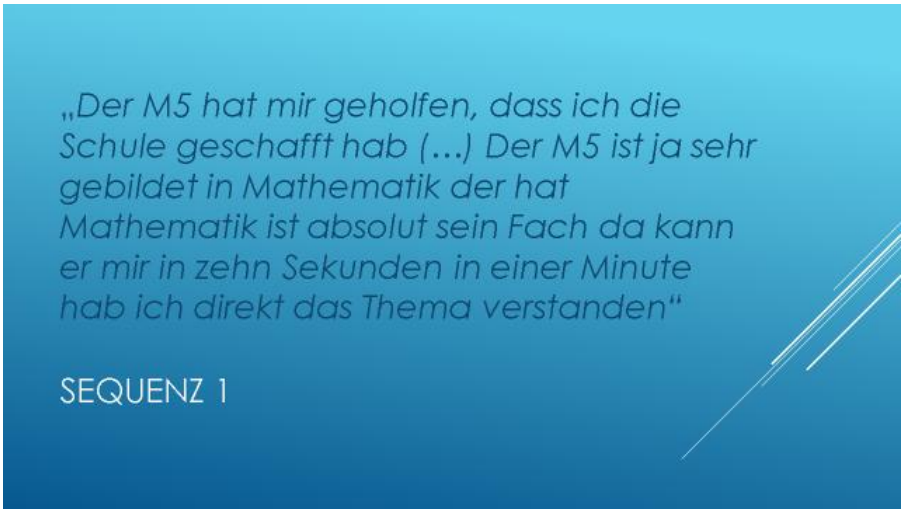
Protokoll: Daphne Varela, Projektleiterin, NeW Mentoring, beramí e.V.

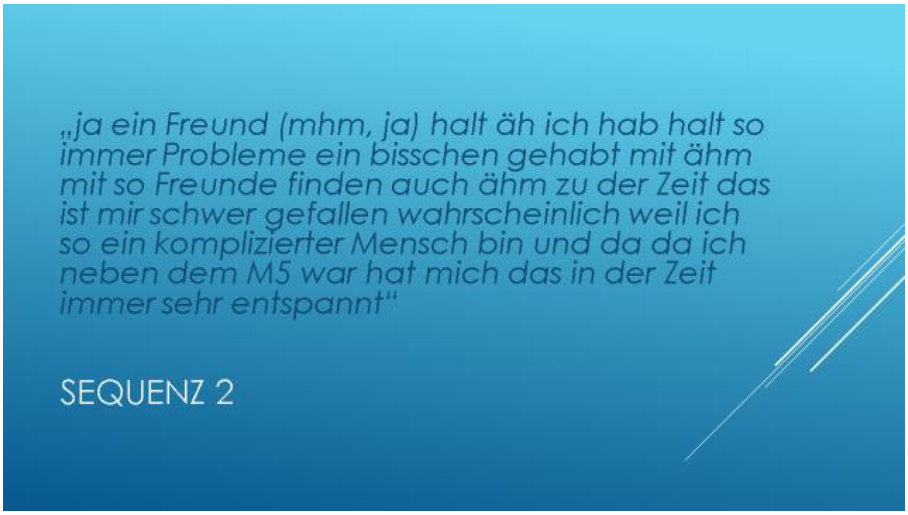
AG 3: Beziehungsqualität als Dreh- und Angelpunkt der Mentoringbeziehung – Unreflektierte Übertragungen in Mentoringbeziehungen im Kontext sogenannter Risikogruppen

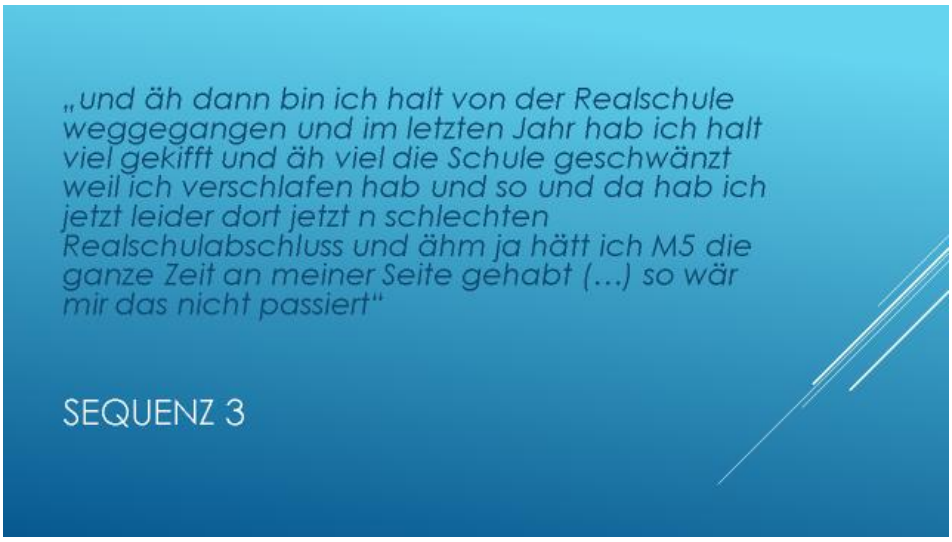
Input: Hannah Schott-Leser, wiss. Mitarbeiterin am Fachbereich Erziehungswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt

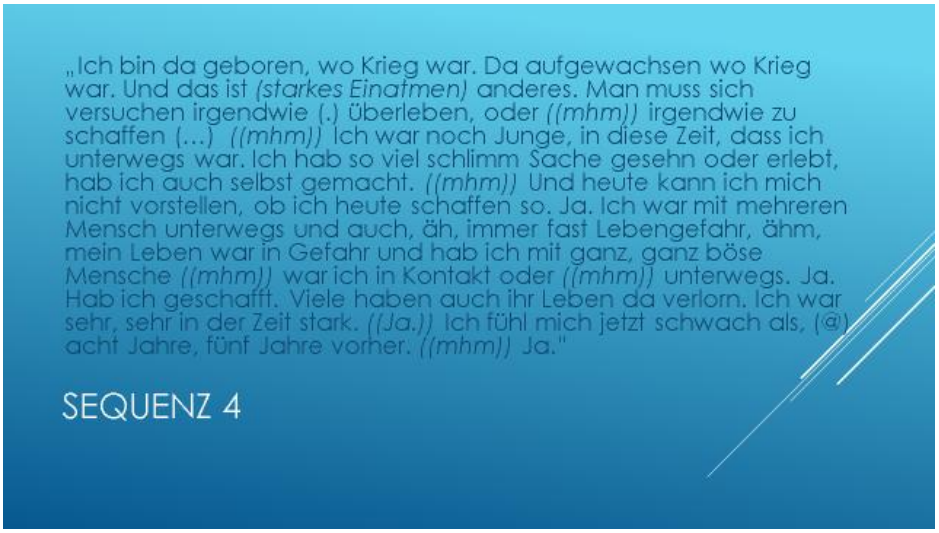
Moderation: **Dr. Marian Kratz**, wiss. Mitarbeiter am Fachbereich Erziehungswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt, Ffm Projekt – Begleitung und Förderung von Kindern und Jugendlichen in entscheidenden Phasen ihres Bildungsverlaufs, Goethe-Universität Frankfurt

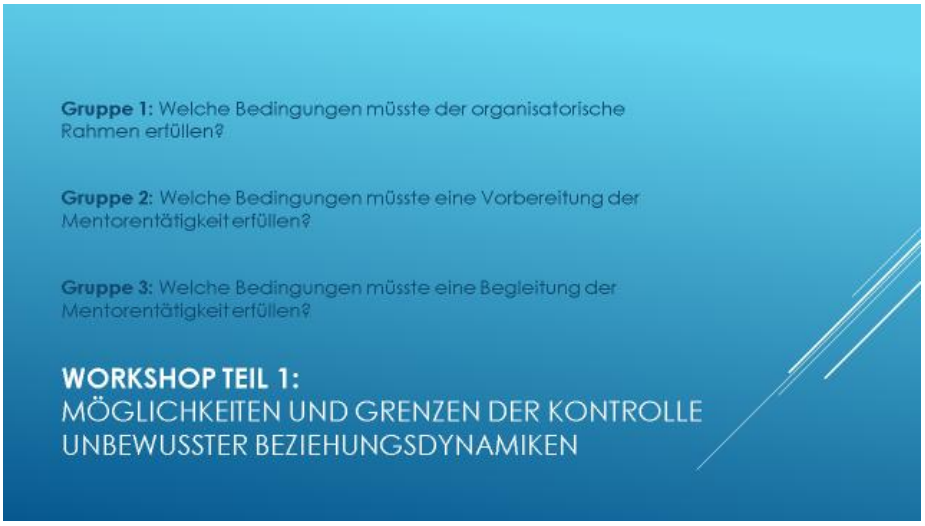

Mentorenprojekt an der Schnittstelle selektiver und indizierter Prävention („Risikogruppe")
Studentische Ehrenamtliche betreuen Jugendliche im Alter zwischen 12-20 Jahren im Zeitraum von mindestens 8 Monaten
Eklektizistischer theoretischer Ansatz
Offenheit in der Schwerpunktsetzung
Vorbereitung der Mentorinnen
Begleitung der Mentorentätigkeit
KERNMERKMALE VON „PRÄVMENT"


„Der M5 hat mir geholfen, dass ich die Schule geschafft hab (…) Der M5 ist ja sehr gebildet in Mathematik der hat Mathematik ist absolut sein Fach da kann er mir in zehn Sekunden in einer Minute hab ich direkt das Thema verstanden"
SEQUENZ 1

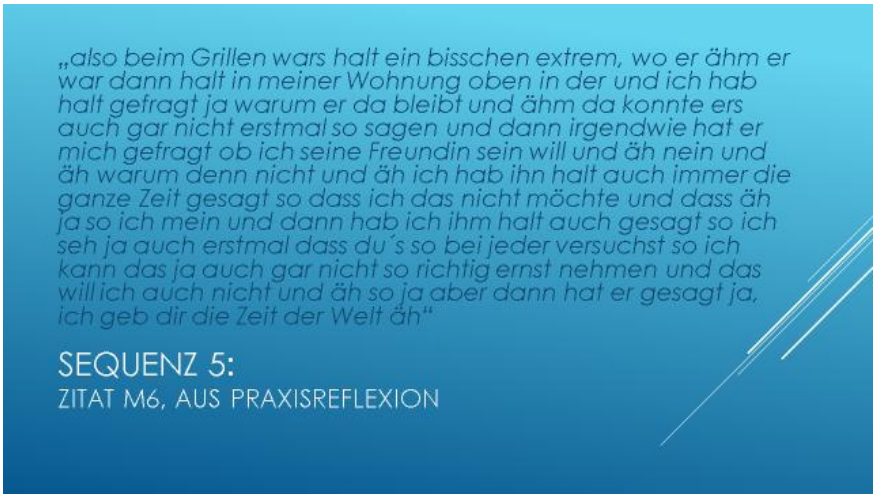

„ja ein Freund (mhm, ja) halt äh ich hab halt so immer Probleme ein bisschen gehabt mit ähm mit so Freunde finden auch ähm zu der Zeit das ist mir schwer gefallen wahrscheinlich weil ich so ein komplizierter Mensch bin und da da ich neben dem M5 war hat mich das in der Zeit immer sehr entspannt"
SEQUENZ 2


„und äh dann bin ich halt von der Realschule weggegangen und im letzten Jahr hab ich halt viel gekifft und äh viel die Schule geschwänzt weil ich verschlafen hab und so und da hab ich jetzt leider dort jetzt n schlechten Realschulabschluss und ähm ja hätt ich M5 die ganze Zeit an meiner Seite gehabt (…) so wär mir das nicht passiert"
SEQUENZ 3


„Ich bin da geboren, wo Krieg war. Da aufgewachsen wo Krieg war. Und das ist (starkes Einatmen) anderes. Man muss sich versuchen irgendwie (.) überleben, oder ((mhm)) irgendwie zu schaffen (…) ((mhm)) Ich war noch Junge, in diese Zeit, dass ich unterwegs war. Ich hab so viel schlimm Sache gesehn oder erlebt, hab ich auch selbst gemacht. ((mhm)) Und heute kann ich mich nicht vorstellen, ob ich heute schaffen so. Ja. Ich war mit mehreren Mensch unterwegs und auch, äh, immer fast Lebengefahr, ähm, mein Leben war in Gefahr und hab ich mit ganz, ganz böse Mensche ((mhm)) war ich in Kontakt oder ((mhm)) unterwegs. Ja. Hab ich geschafft. Viele haben auch ihr Leben da verlorn. Ich war sehr, sehr in der Zeit stark. ((Ja.)) Ich fühl mich jetzt schwach als, (@) acht Jahre, fünf Jahre vorher. ((mhm)) Ja."
SEQUENZ 4


Gruppe 1: Welche Bedingungen müsste der organisatorische Rahmen erfüllen?
Gruppe 2: Welche Bedingungen müsste eine Vorbereitung der Mentorentätigkeit erfüllen?
Gruppe 3: Welche Bedingungen müsste eine Begleitung der Mentorentätigkeit erfüllen?
WORKSHOP TEIL 1:
MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN DER KONTROLLE UNBEWUSSTER BEZIEHUNGSDYNAMIKEN

Diskussion des Konzepts einer kasuistischen Vorbereitung auf die Mentorentätigkeit
WORKSHOP TEIL 2


„also beim Grillen wars halt ein bisschen extrem, wo er ähm er war dann halt in meiner Wohnung oben in der und ich hab halt gefragt ja warum er da bleibt und ähm da konnte ers auch gar nicht erstmal so sagen und dann irgendwie hat er mich gefragt ob ich seine Freundin sein will und äh nein und äh warum denn nicht und äh ich hab ihn halt auch immer die ganze Zeit gesagt so dass ich das nicht möchte und dass äh ja so ich mein und dann hab ich ihm halt auch gesagt so ich seh ja auch erstmal dass du´s so bei jeder versuchst so ich kann das ja auch gar nicht so richtig ernst nehmen und das will ich auch nicht und äh so ja aber dann hat er gesagt ja, ich geb dir die Zeit der Welt äh“
SEQUENZ 5:
ZITAT M6, AUS PRAXISREFLEXION

„Ja, das hat dem Jari auf jeden Fall was gebracht. Der hat sich der hatte ja das Problem dass der keine Freunde so hatte und sich auch nicht so raus getraut hat deswegen und wenn wir Treffen hatten dann konnt ich dann halt so raus gehen mit dem ohne dass das unangenehm so war für den (…) und das war dann ja auch so wie eine Freundin für ihn war ich glaub ich“
SEQUENZ 6: MENTORIN M7, INTERVIEW

Ergebnisse/ Fragestellungen/ diskutierte Themenfelder

Gruppe 1

Welche Bedingungen müsste der organisatorische Rahmen erfüllen?

- Mentoring-Beziehung ist prinzipiell resilienzfördernd.
- Ist es günstiger mit heterogenen oder mit homogenen Gruppen von Mentorinnen/Mentoren bzw. Mentees zu arbeiten?
- Die Dauer der Tandembeziehung sollte variabel ausgestaltet werden können. Wichtig ist eine Rollentrennung von
    - Projektkoordination
    - Supervision
    - Tandem-Auswahlverfahren
    - Fortbildung der Mentorinnen/Mentoren
    - Evaluation
- Verschiedene Rollen der Projektkoordinatorin/ des Projektkoordinators können an verschiedenen Orten ausgeübt werden.
    - Wichtig ist eine permanente Überprüfung der Hierarchie- Projektziel – Interessen der Mentees.
    - Zentrale Frage bei der Planung eines Mentoring-Projekts muss sein: Passt das Ziel zum Mentoring-Konzept? Wenn ja, unter welchen Bedingungen?

Gruppe 2

Welche Bedingungen müsste eine Vorbereitung der Mentorentätigkeit erfüllen?

- Organisationssicherheit und Rahmensicherheit sind zentrale Gelingensbedingungen von Projekten.
- Sind die Beziehungen im Projekt sicher und geschützt, arbeite ich als Koordinatorin/Koordinator selbst auch sicher.
- Eine gute Konzeption, ein klares Ziel sind wichtig: Was will man eigentlich erreichen?
- Klarheit hilft im ganzen Prozess.
- Auf welches Bedürfnis/ auf welche Interessen der Mentees wird reagiert?
- Frage: Was können Laien? Handelt es sich hier um eine Art Semi-Professionalität?

Gruppe 3

Welche Bedingungen müssten eine Begleitung der Mentorentätgikeit erfüllen?

- Kann man Beziehungsdynamiken kontrollieren?
- Das Matching muss gut gestaltet werden.
- Der Fokus muss auf den Mentees bleiben.

Protokoll: Astrid Konter, Rückenwind im Job, Diakonisches Werk Frankfurt

Podiumsdiskussion, Zusammenfassung der AG-Ergebnisse mit Feben Mehari, Julia Schulz und Dr. Marian Kratz
Moderation: **Cora Stein,** Projektreferentin, Crespo Foundation

Eine Podiumsdiskussion am Ende des Fachtags fasste die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen AGs abschließend zusammen.

In allen AGs wurde darüber diskutiert, dass Mentorenprojekte sowohl für Laien als auch für Professionelle immer ein Kontinuum zwischen familialem und professionellem Handeln bedeuten. Konsens war, dass die Projektkoordination beim Schwanken zwischen diesen Elementen unterstützen soll.

Des Weiteren wurde angesprochen, dass Mentoring immer eine Beziehung als Mittel zum Zweck nutzt. Auch hierbei kommt der Projektkoordination die zentrale Rolle zu, die Orientierung des Projektes im Blick zu behalten. Die Projektkoordination fungiert demnach auch als Grenzwächterin/Grenzwächter vor Außeneinflüssen, beispielsweise der finanziellen Lage des jeweiligen Projektes. Die Projektkoordination bewegt sich somit oft in einem ambivalenten Verhältnis zwischen der Begleitung der Mentorinnen/Mentoren und Mentees und der finanziellen Sicherung des Projekts.

Abschließend stand die Frage im Raum, inwiefern die Projektkoordination eine Vorbildrolle für Mentorinnen/Mentoren einnimmt.

Daraufhin wurde der Punkt aufgegriffen, welche Ideen von Beziehungen im Möglichkeitsraum Mentoring ermöglicht werden können. Beachtet werden muss in diesem Bereich, dass auch in unauffälligen Fällen Konflikte stecken können. Auch an dieser Stelle wurde diskutiert, dass der Projektkoordination eine zentrale Rolle zukommt.

Der begrenzte Rahmen eines Mentoring-Projekts kann und sollte von Projektseite ebenfalls aufgezeigt werden, um Grenzen zur Vermeidung von Überforderung zu setzen. Denn aufgrund der großen Rollenvielfalt in Mentoring-Projekten muss nach außen hin deutlich vermittelt werden, was im Rahmen des Projekts erfüllt werden kann und was nicht. Das Aufzeigen von Grenzen eines Projekts ist demnach für alle Beteiligten wichtig.

Abschließend wurde besonders deutlich, dass der Projektkoordination eine zentrale Rolle zukommt, Beziehungsgestaltung zwischen Mentorinnen/Mentoren und Mentees in dem vom jeweiligen Projekt vorgesehenen Rahmen zu ermöglichen.

Protokoll: Chiara Schomburg, Balu und Du, Goethe- Universität Frankfurt

Impressum

Koordination des Netzwerks und Herausgeber
beramí berufliche Integration e.V.
Burgstraße 106
60389 Frankfurt am Main

www.berami.de

Redaktion
Ute Chrysam, beramí berufliche Integration e.V.
Fotos
Carolina Ramirez
Druck
PDF-Download
Stand: Januar 2017