

Dialogforum IV

Vorbereiten, Matchen, Begleiten

Lena Blum, Volker Uhl
(Landungsbrücken für Geflüchtete,
BürgerStiftung Hamburg)

Input 1:

Das sechsstufige Mentoring- Verfahren

Berlin, 09. November 2017
Lena Blum und Volker Uhl

Mentoring - methodischer Aufbau



Mentoring - Warum Standards?

Wenn Mentoringstandards beachtet werden,

- können die Erwartungen beider Seiten von Anfang an geklärt werden und Enttäuschungen vermieden werden
- können die Zielgruppen zum Projekt passend akquiriert und Fähigkeiten der Ehrenamtlichen treffender eingesetzt werden
- haben Konflikte in der Patenschaft eine höhere Chance früher erkannt und gelöst zu werden,
- wirkt sich dies i.d.R. positiv auf die Dauer und Qualität der Mentoring-Beziehung aus
- erfahren Ehrenamtliche Unterstützung und Wertschätzung und es kann einer Überforderung der Ehrenamtlichen besser vorgebeugt werden
- trägt dies zur Sicherheit der Teilnehmenden bei.

Mentoring - methodischer Aufbau

1.
 - Akquise

Akquise:

Übergeordnete Ziele

Übergeordnete Ziele:

geeignete Teilnehmer finden, Enttäuschungen vermeiden, durch passgenaue Akquise zur Langfristigkeit und Zufriedenheit des Engagements beitragen

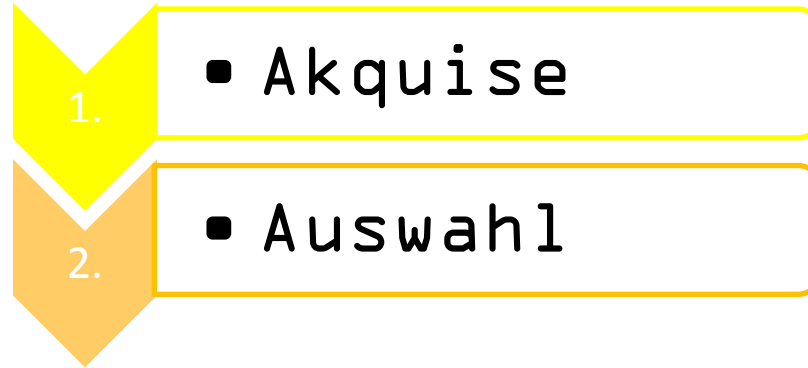
- Bei der Anwerbung von Teilnehmenden müssen Ziele, Projektaufbau, Unterstützungsmaßnahmen, Gewinn und Herausforderungen zielgruppengerecht und klar kommuniziert werden (Fokus: Gewinn)
- Anforderungen und Auswahlkriterien werden deutlich benannt
- Gezielte Ansprache von potent. MentorInnen, deren Fähigkeiten und Motivation am besten mit den Zielen und Strukturen des Projekts übereinstimmen
- Gezielte Ansprache von potent. Mentees, die einen größtmöglichen Gewinn aus der Beziehung ziehen können

Akquise: Maßnahmen

Standards/Maßnahmen:

- Projektbeschreibung (Flyer, Website, Facebook, ...)
Wichtig: Mit Testimonials und anschaulichen Bildern arbeiten
- Ausformuliertes und veröffentlichtes Anforderungsprofil für Mentoren und Mentees (ggf. mehrsprachig)
- Ansprache der Mentoren: Mund-zu-Mund-Propaganda, Facebook, Flyer, Presseberichte (z.B. Wochenblätter), Freiwilligenagenturen (siehe Handout - Ansprechpartner), Infostände, Mailings, Infoabende, Aushänge, ...
- Ansprache Mentees: Mund-zu-Mund-Propaganda, Zusammenarbeit mit Multiplikatoren (Lehrern, Sozialarbeitern, Unterkunftsleitungen, anderen Ehrenamtlichen, ...) Flyer, Infostände, Aushänge, Infoabende, Facebook, ...

Mentoring - methodischer Aufbau



Auswahl - Übergeordnete Ziele

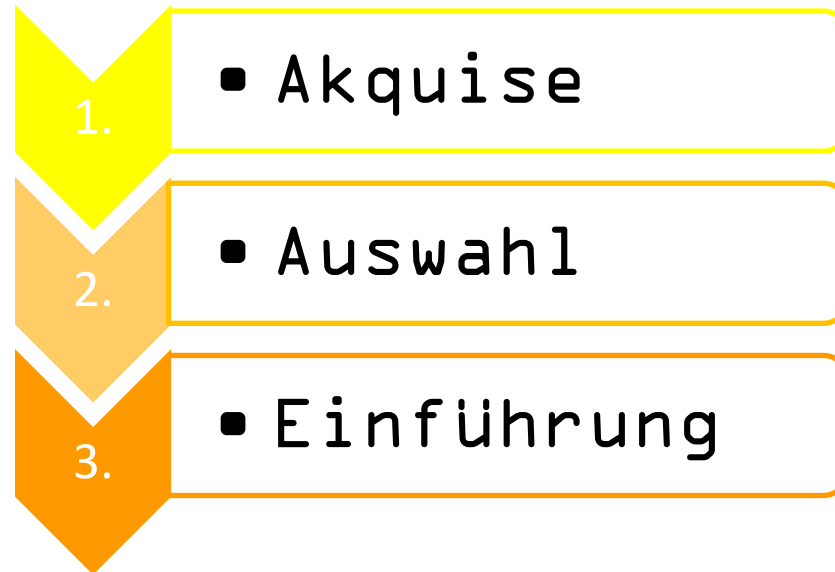
Übergeordnete Ziele: Hilfestellung für die Einschätzung erhalten,

- ob der Ehrenamtliche die Zeit, die Motivation, die Zuverlässigkeit und die passenden persönliche Fähigkeiten für die Rolle als MentorIn für das jeweilige Projekt mitbringt und
- ob bei dem Mentee die Zeit, Zuverlässigkeit und der Wunsch nach einer Mentorbeziehung vorhanden ist.
- Informationen für die passende Verknüpfung erhalten
- Schutz für die Ehrenamtlichen (vor beispielsweise Überforderung) und die Mentees (zum Bsp. vor Machtmissbrauch)

Auswahl - Maßnahmen und Kriterien

- **Standard 1:** Aufnahme- (bzw. Ausschluss)Kriterien sowie das Auswahlverfahren für MentorInnen und Mentees sind festgelegt
- **Standard 2:** Bewerbungsprozess MentorInnen:
 - schriftliche Bewerbung (Bsp. Handout, Bsp. Mitkids)
 - Face-to-Face-Interview (Bsp. Handout, Bsp. Yoldas)
 - erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (Bsp. Handout, Bsp. Yoldas)
 - Referenzen
 - Unterschreiben des Schutzkonzepts
- **Standard 3:** Anmeldeformular für Mentees (bzw. Eltern) und/oder persönliches Gespräch

Mentoring - methodischer Aufbau



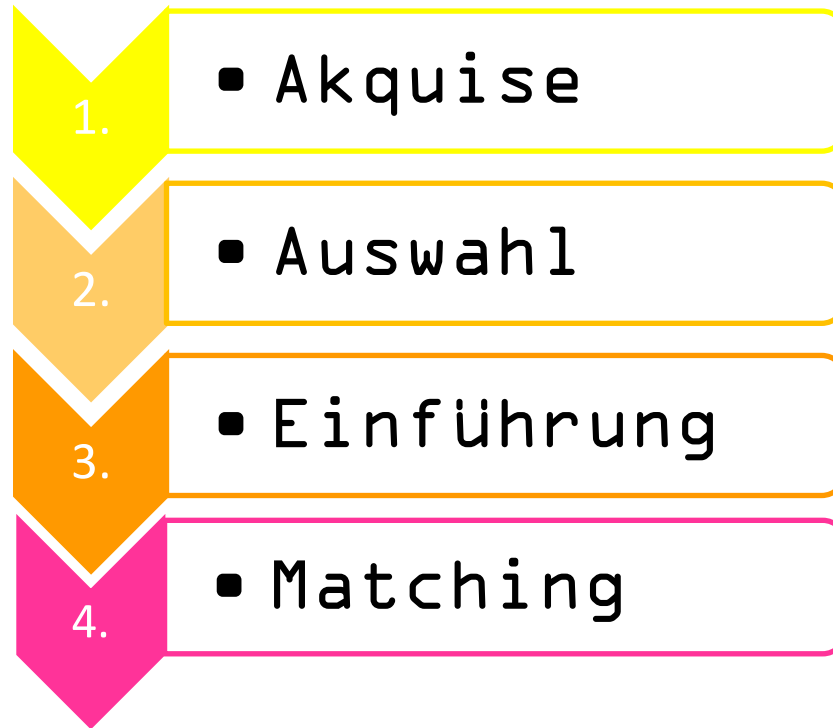
Einführung - Übergeordnete Ziele

- MentorInnen einen guten Einstieg in ihr Ehrenamt ermöglichen, Handlungssicherheit schaffen
- einen persönlichen Kontakt zwischen den Ehrenamtlichen, den Geflüchteten und der Organisationsebene schaffen (für Konfliktfall wichtig)
- ein gemeinsames Verständnis des Projekts und der verschiedenen Rollen gewährleisten
- falschen Erwartungshaltungen vorbeugen

Einführung - Maßnahmen

- Vorbereitungsworkshop für MentorInnen
 - Programmanforderungen und Ablauf
 - Ziele und Erwartungsklärung der Mentoren
 - Die Rolle als Mentor
 - Beziehungsaufbau und -erhalt
 - Kontakt zum Projekt, Begleitung der Patenschaft
 - Angemessener körperlicher Kontakt, Umgang mit Geld und Geschenken, Übernachtungen, Mediennutzung,...
 - Versicherung, Aufwandsentschädigung,...
 - Ende der Beziehung
- Vorbereitungsworkshop für Mentees (ggf. und Eltern)
 - Ziele des Programms, Rolle von Mentor und Mentee, Do`s and Dont`s

Mentoring - methodischer Aufbau



Matching - Ziele,

Kriterien und Maßnahmen

Übergeordnetes Ziel: Eine möglichst passgenaue, dauerhafte und wirkungsvolle Mentoring-Beziehung schaffen, die einen - in den Projektzielen benannten - Gewinn für beide Seiten bedeutet.

- Kriterien gestütztes Matching, z.B.
 - Alter
 - Geschlecht
 - Entfernung zwischen den beiden
 - Zeitliche Verfügbarkeit
 - Möglichkeiten der Verständigung
 - geäußerten Wünsche für den Tandempartner
 - gleicher Lebensabschnitt (Familie, Student, etc.) oder ähnliche Ausrichtung des Studiums oder des Berufs
 - Persönlichkeit, Interessen, Ziele, Stärken, Werte, Vorerfahrungen,...
- Das 1. Treffen wird vom Projekt begleitet und dokumentiert. (s. Einführung)
- Eine gemeinsame Vereinbarung wird unterzeichnet. (s. Einführung)

Matching - exklusiv und inklusives Modell

Vorstellung zweier Matchingverfahren:

- Exklusives Modell - ohne Beisein von Mentoren und Mentees

(Bsp. Yoldaş, Mitkids)

- Von beiden Seiten liegen für das Matching Informationen vor
- Diese Informationen werden von der Koordination miteinander abgeglichen und möglichst passende Tandems gebildet

- Inklusives Modell - im Beisein von Mentoren und Mentees

(Bsp. Insel hilft, SKF- Projekt)

- Von beiden Seiten liegen für das Matching Informationen vor
- Die Koordinatoren prüfen vorab, wer gut zu wem passen könnte
- Beide Seiten werden zu einem Event (z.B. gemeinsamer Spieleabend) mit vielen Anderen eingeladen und von den Koordinatoren miteinander bekannt gemacht

Mentoring - methodischer Aufbau



Begleitung - Übergeordnete Ziele

- Die Dauer, Qualität und Zufriedenheit der Tandems durch Beratung, Hilfestellungen bei Konflikten, Fortbildung der MentorInnen und Einbeziehung aller Parteien (Mentor, Mentee, ggf. Eltern) zu verbessern.
- Eine gute Gesprächsbasis zwischen allen Beteiligten gewährleisten.
- Zur Sicherheit in Partnerschaften für die Mentees beitragen.

Begleitung - Standards und Maßnahmen

- regelmäßiger Kontakt zwischen Projekt und MentorIn / Mentee (bei Kindern auch deren Eltern & Vormündern) / Begleitung
- ProjektmitarbeiterInnen informieren sich über die Qualität der Mentoringbeziehung und Zufriedenheit der Teilnehmenden nach einem standardisierten Prozedere, Dokumentation der Entwicklung
- ProjektmitarbeiterInnen unterstützen bei Unsicherheiten und Konflikten
- weiterführende Informationen oder Beratungsstellen werden bereitgestellt
- Vertiefungsworkshops, Austauschtreffen / Kollegiale Beratung, Supervision und Fortbildungen für MentorInnen
- Feedbackgespräche mit Programmteilnehmenden, nach einem Jahr Feedbacktreffen mit MentorIn/Mentee(+

Mentoring - methodischer Aufbau



Abschluss

Warum eine Patenschaft endet:

- begrenzte Dauer
- Ziel erreicht
- Wegzug eines Tandempartners
- Zeitliche Gründe
- Gesundheitliche Gründe
- Konflikte und Missverständnisse in der Patenschaft
- Konflikte zwischen Paten und Organisation

ABSCHLUSS -

Übergeordnetes Ziel und Maßnahmen

Übergeordnetes Ziel: zu einem guten Ende einer Patenschaft beitragen und Handlungssicherheit für alle Beteiligte schaffen, Feedback für zukünftige Projektentwicklung erhalten

- Handlungsplan für das Ende einer Patenschaft (sowohl bei Einverständnis einer, keiner oder beider Parteien)
- Abschlussrituale (gemeinsame Aktivität, Treffen, etc..)
- Feedbackgespräche mit Mentor und Mentee (bzw. Eltern)
 - Gründe des Endes
 - Gefühle
 - Positive und negative Erfahrungen in der Patenschaft und mit dem Projekt
 - Neuverknüpfung
 - weiterer Kontaktaufnahme
 - ...

Input 2:

Die hybride Rolle des Mentors

- Paten, Mentoren, Locals, ...- Paten heißen ganz unterschiedlich
- Nehmen oft Unzufriedenheit mit nicht treffenden Begriffen wahr
- Das mag damit zusammenhängen, dass Paten (wie ich sie hier nun verallgemeinert nenne), ganz unterschiedliche Rollen einnehmen
- Dr. Limor Goldner, klinische Psychologin der Universität Haifa/Israel spricht in diesem Zusammenhang von der hybride Rolle des Mentors – wurde darüber im Telemachos interviewt
- Zur Person: Dr. Limor Goldner, leitete 12 Jahre das Mentoring Programm Perach (Förderung benachteiligter Kinder durch Studierende – wie BBBS in USA), publizierte zu Beziehungsmechanismen im Mentoring
- Um die unterschiedlichen Formen zwischenmenschlicher Dynamiken zu verstehen, kam sie auf die Idee, sie mit anderen fürsorglichen Rollen zu vergleichen (wir glauben, dass das hilfreich sein kann, um Ehrenamtliche auf ihre Rolle vorzubereiten und auch entsprechend zu begleiten.)
- Ähnlichkeiten / Unähnlichkeiten zu den Rollen (an Flipchart vorstellen), s. Tabelle
- Fazit: Zusammenfassung von Frau Goldner
Der hybride Mentor: „Mentoren sollten in der Lage sein, sich zwischen diesen Haltungen, die diesen Rollen zugrundeliegen, frei zu bewegen. Sie sollten Praktiken aus mehreren Rollen einsetzen können, um die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Mentees zu bedienen.“ (Dr. Limor Goldner)