



KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

AKKU
WIR LADEN PROJEKTE



Wege zum Mentoring in der Jugendberufshilfe – Empfehlungen und Anregungen für Fachkräfte und Träger

Gotthilf Gerhard Hiller
Rudolf Giest-Warsewa
Andreas Pchalek



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Andreas Pchalek Wege zum Mentoring in der Jugendberufshilfe – eine Einführung	4
Gotthilf Gerhard Hiller Mentoring in der Jugendberufshilfe Zielgruppen – Konzepte – Standards – Risiken	6
Rudi Giest-Warsewa Mentoringprojekte entwickeln und durchführen	22
Andreas Pchalek Bürgerschaftliches Engagement im Projektverbund „Startklar!“ – Dokumentation und Ergebnisse der Aktivitäten des Projektverbundes und der örtlichen Projekte	36
Anhang	
Literaturliste	55
Links	56
Materialien	64

Vorwort

Unter Mentoren und Mentorinnen sind ehrenamtlich tätige Bürgerinnen und Bürger zu verstehen, die junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf beraten, unterstützen und oft weit darüber hinaus begleiten.

In Baden-Württemberg hat ehrenamtliches Engagement eine lange und vielfältige Tradition. Baden-Württemberg liegt bundesweit mit 42% engagierter Bürger und Bürgerinnen an der Spitze. Sie sind in ihrer Freizeit ehrenamtlich in Vereinen, Verbänden, Initiativen, Gruppen und einzelnen auch zeitlich befristeten Projekten tätig. Dabei reicht das Spektrum des Engagements vom Sport- oder Musikverein über die Begleitung arbeitsuchender oder alter und kranker Menschen bis hin zur Kommunalpolitik.

Der KVJS hat mit dem Projektverbund „Startklar!“ auf das Engagement solcher Bürgerinnen und Bürger gesetzt, um sozial benachteiligten jungen Menschen Chancen einer beruflichen und sozialen Integration zu eröffnen. Die Projektidee von „Startklar!“ verband die Erschließung von Ressourcen bestehender Netzwerke und die Einbindung bürgerschaftlichen Engagements zu einem modernen Integrationsmanagement für sozial benachteiligte junge Menschen beim Übergang in Berufsausbildung oder Erwerbsarbeit. Von 2005 bis 2007 waren – im Rahmen des Europäischen Sozialfonds gefördert – landesweit insgesamt 39 Projekte tätig, die vom KVJS beraten, fortgebildet, dokumentiert und evaluiert wurden. Allein im Jahr 2007 waren 527 ehrenamtlich tätige Bürgerinnen und Bürger in den Projekten engagiert und haben von der Hausaufgabenbetreuung über die Hilfen zur Berufsorientierung bis hin zur Alltagsbegleitung vielfältige Leistungen für die jungen Menschen erbracht.

Die vorliegende Broschüre „Wege zum Mentoring in der Jugendberufshilfe“ ist ein Ergebnis von „Startklar!“. Sie liefert Trägern und Fachkräften vor Ort Anregungen und Empfehlungen, damit bürgerschaftliches Engagement nachhaltig die soziale Arbeit ergänzen kann. In Zeiten rasanter sozialer, wirtschaftlicher und technologischer Veränderungen wird die soziale und berufliche Integration gerade der sozial benachteiligten jungen Menschen zunehmend erschwert. Mit staatlichen Hilfen allein wird es nicht gelingen, diesen jungen Menschen bei ihrer Lebensplanung umfassend beizustehen. Hier ist die aktive Bürgergesellschaft gefragt, in der es um gegenseitige Hilfe aber auch um Mitgestaltung und Mitverantwortung geht. Zur Entwicklung eines so verstandenen bürgerschaftlichen Engagements will die Broschüre anregen und beitragen.

Karl Röckinger
Verbandsvorsitzender

Senator e. h. Roland Klinger
Verbandsdirektor



Andreas Pchalek

Wege zum Mentoring in der Jugendberufshilfe – eine Einführung

Ehrenamtliches Engagement ist für viele Bereiche der sozialen Arbeit schon lange kein Neuland mehr, in der Straffälligenhilfe oder in der Arbeit mit älteren Menschen zum Beispiel hat es bereits eine gewisse Tradition. In der Jugendberufshilfe, die für sozial benachteiligte junge Menschen den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf oder auch direkt in die Erwerbstätigkeit begleitet, fördert und mitgestaltet, spielte das Mentoring durch ehrenamtlich Engagierte – sieht man von einzelnen durchaus bemerkenswerten örtlichen Initiativen ab - bislang eher eine Nebenrolle. In der finanziell keineswegs gesicherten Jugendberufshilfe, die sich vielfach aus wechselnden Finanzierungsquellen und Förderprogrammen speist, haftete dem bürgerschaftlichen Engagement häufig der Verdacht an, professionelle soziale Arbeit ersetzen, gar einsparen zu wollen. Um Bürgerschaftliches Engagement als Ergänzung der professionellen sozialen Arbeit zu verstehen und die Ehrenamtlichen als Partner zu sehen, bedurfte es in der Jugendberufshilfe eines Entwicklungsprozesses. Mit dem Projektverbund „Startklar!“, der von 2004 bis 2007 tätig war (gefördert durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfond [ESF], entwickelt, begleitet und dokumentiert vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg) sowie mit dem Projekt des Kultusministeriums Baden-Württemberg „Individuelle Lernbegleitung für benachteiligte junge Menschen beim Übergang zwischen Schule und Beruf“ konnte dieser Entwicklungsprozess auf den Weg gebracht werden.

4

Die Projektidee von „Startklar!“ verband die Erschließung von Ressourcen bestehender Netzwerke und die Einbindung bürgerschaftlichen Engagements zu einem modernen Integrationsmanagement für sozial benachteiligte junge Menschen beim Übergang in Berufsausbildung oder Erwerbsarbeit. Die 39 am Projektverbund beteiligten Projekte, deren Vielfalt von der Jugendberufshilfe an allgemein bildenden und beruflichen Schulen über die Beratung und über offene Angebote bis hin zur Beschäftigung und Qualifizierung reichte, hatten als wichtige Fördervoraussetzung die Gewinnung und Einbindung von Ehrenamtlichen vorzusehen. Dazu wurden die Projekte vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg beraten und fortgebildet.

Die hier veröffentlichten Anregungen und Empfehlungen zum Mentoring in der Jugendberufshilfe nehmen die Erfahrungen aus diesen Projekten auf und führen sie weiter, um Fachkräfte und Träger in der Jugendberufshilfe bei der weiteren Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements nachhaltig zu unterstützen.

Im Beitrag von **Gotthilf Gerhard Hiller „Mentoring in der Jugendberufshilfe, Zielgruppen, Konzepte, Standards, Risiken“**, geht es zunächst darum, die jungen Menschen zu beschreiben, die neben professioneller Beratung und Unterstützung zusätzlich auf eine „soziale Elternschaft auf Zeit“ angewiesen sind. Deshalb definiert Hiller im Folgenden das Mentoring als ein „Geschenk für junge Menschen“, das diesen im Spannungsfeld zwischen deren Familien, Schulen, Betrieben, Behörden und der institutionellen Jugendberufshilfe anzubieten ist.

Aufgrund dieses Spannungsverhältnisses muss – so Hiller – Mentoring als Form des bürgerschaftlichen Engagements „vorsätzlich inszeniert werden“. Absichtlich in Gang gebrachtes Mentoring hat zur Voraussetzung, dass allen beteiligten Personen und Instituti-

onen – vom betroffenen Jugendlichen über den ehrenamtlich tätigen Erwachsenen bis hin zu den Fachkräften und Trägern – klar sein muss, welchen Nutzen diese Form der Betreuung für alle Beteiligten hat. Nur so bleibt die Motivation erhalten, auch bei auftauchenden Problemen und Schwierigkeiten diesen gemeinsamen Entwicklungsprozess fortzusetzen und den Weg des Mentoring weiter zu beschreiten. Dazu ist es sinnvoll, den ehrenamtlichen Mentor als längerfristigen Begleiter für einzelne Jugendliche zu verstehen. Hiller entwickelt in seinem Beitrag dazu ein entsprechendes Aufgabenprofil. Zu dessen Erfüllung sind Standards für die Arbeit von Mentoren notwendig. Dafür formuliert er nicht abstrakte Anforderungen sondern bietet Handwerkzeuge, die als Wochenplan, Lebensordner, Familienskizze, Netzwerkkarte, Buchführung und Zielvereinbarung dem Aufgabenprofil Leben einhauchen.

In Zeiten wegbrechender Milieus und zunehmender Individualisierung sieht Hiller das Mentoring als eine Möglichkeit, um Grenzen zwischen den Generationen und verschiedenen Lebensstilen sowie Bildungsschichten zu überwinden. Dabei lässt er mögliche Risiken für die Jugendlichen, die Mentoren, die Fachkräfte und Institutionen keineswegs außer Acht, die sowohl als Überforderung, als überhöhte Ansprüche, als Konkurrenzdenken oder auch als Neidgefühle Gestalt annehmen können.

Wie Fachkräfte und Institutionen Mentoring vorsätzlich inszenieren und sich dabei im präventiven Sinne auf Risiken vorbereiten und einstellen können, beschreibt **Rudolf Giest-Warsewa in seinem Beitrag „Mentoringprojekte entwickeln und durchführen“**. Dabei bezieht Giest-Warsewa Erfahrungen aus der Realisierung eigener Mentoringprojekte und aus der Fortbildung von Fachkräften im Rahmen des Projektverbundes „Startklar!“ mit ein. So wird den Trägern empfohlen, vor der Gewinnung und Einbindung Ehrenamtlicher eine grundsätzliche Positionierung der Einrichtung bzw. des Projektes in der Form von „Selbst-Checks“ und „Umweltanalysen“ vorzunehmen. Dann wird klarer, welche Ressourcen das Projekt zur Gewinnung Ehrenamtlicher braucht bzw. schon besitzt. Giest-Warsewa gibt ferner praktische Tipps zur Öffentlichkeitsarbeit, um Ehrenamtliche anzusprechen und Bürgerschaftliches Engagement publik zu machen.

Entscheidend für den Erfolg von Mentoringprojekten sind das Auswahlverfahren von Ehrenamtlichen, das geschickte Zusammenführen von Jugendlichen und ihren ehrenamtlichen Begleitern, die Fortbildung und Beratung der Ehrenamtlichen und die Reaktion auf Krisen. Dazu entwickelt Giest-Warsewa beispielhaft Grundzüge eines Auswahlverfahrens und eines Fortbildungscurriculums, er beschreibt die Beratung der Einzelmentorate und stellt die Entwicklung eines Konfliktmanagements vor.

Wie sich Mentoring in der Praxis entwickeln kann, zeigt **Andreas Pchalek in der Dokumentation des KVJS über die „Startklar!“-Projekte von 2005 bis 2007**. Diese Dokumentation stellt dar, wie es in den Projekten sowohl in ländlichen Gebieten als auch im städtischen Raum gelingt, Bürgerinnen und Bürger für das ehrenamtliche Engagement zu gewinnen, sie kontinuierlich in die Projektarbeit einzubinden und sie dort mit einem breiten Aufgabenspektrum zu betrauen, das zunehmend mehr die Alltagsbegleitung junger Menschen einbezieht. Gleichwohl offenbart der Bericht auch Defizite der Projekte bei der Beratung der Ehrenamtlichen und bei deren Fortbildung.

Im Anhang zu diesen Empfehlungen und Anregungen finden sich neben einer Literaturliste und wichtigen Links zahlreiche praktische Tipps und Hinweise zur Gestaltung des Bürgerschaftlichen Engagements in der Jugendberufshilfe. Mit diesem Material können die Fachkräfte in den Projekten und Einrichtungen der Jugendberufshilfe ihren eigenen Weg zum Mentoring entwickeln und finden.



Gotthilf Gerhard Hiller

Mentoring in der Jugendberufshilfe Zielgruppen – Konzepte – Standards – Risiken

Zielgruppen von Mentoring

Eine wachsende Zahl junger Menschen kann ihre Vorstellungen von einem Leben, das sich lohnt, auch von gelingendem Alltag, aus eigener Kraft kaum mehr verwirklichen. Besonders prekär wird es für diejenigen,

- die stigmatisierten gesellschaftlichen Gruppen angehören,
- die in Familien- und Verwandtschaftsverbänden klar kommen müssen, in denen es an allem fehlt: an ausreichenden finanziellen Mitteln, an tragfähigen Bindungen, verlässlichen Beziehungen und nützlichen Kontakten, die nicht nur in Krisen Schutz und Beistand bieten, an hinreichendem Wissen und Können (an Bildung), um klug und erfolgreich über die Runden zu kommen,
- die in Verhältnissen aufwachsen, in denen Erwachsene das Sagen haben, denen sie längst gleichgültig, gar lästig sind, denen sie fortgesetzt misstrauen müssen und wo immer möglich aus dem Wege gehen sollten,
- die in Schule und Ausbildung auf keinen grünen Zweig kommen und
- die hauptsächlich in Cliques verkehren, in denen nur die zusammenfinden, denen es ähnlich dreckig geht.

6

Solch junge Menschen in erschwerten Lebenslagen sind in besonderem Maße darauf angewiesen, dass man sie aufspürt und sich ihnen zuwendet, über Monate und Jahre zu ihnen hält und längerfristige Arbeitsbündnisse mit ihnen eingeht, damit sie die Chancen erkennen und zu nutzen sich trauen, die sich in ihren Verhältnissen trotz allem einstellen. Und auch damit die Gefahren entschärft werden und die Risiken beherrschbar bleiben, denen sie ausgesetzt sind und denen sie sich aussetzen.

Mentoring: ein Geschenk für junge Menschen im Spannungsfeld zwischen deren Familien, Schulen, (Ausbildungs-) Betrieben, sowie Behörden und professioneller Jugendberufshilfe

Wenn sich Erwachsene aus freien Stücken dazu entschließen, mit jungen Menschen in schwierigen Lebenslagen gemeinsame Sache zu machen, dann passiert etwas anderes, als wenn sich Lehrerinnen und Ausbilder, (Schul-)Sozialarbeiterinnen und Streetworker, die Fachleute der Berufsberatung und im Job-Center oder auch die Jugendgerichtshilfe, die Drogen- und Schuldnerberatung sich „von Amts wegen“ um sie kümmern. Mentoren sind zu keinen Dienstleistungen verpflichtet, für die sie bezahlt werden. Sie investieren Zeit, Erfahrung, Ideen und Geld, sie machen sich nützlich, ohne dafür eine geldwerte Gegenleistung zu erwarten, kurz gesagt: sie machen Geschenke. Das Arbeitsbündnis zwischen Mentor und Schützling funktioniert somit nicht nach der Logik der utilitaristischen Ökonomie sondern nach der Logik der symbolischen Güter oder der familialen Ökonomie des symbolischen Tauschs (vgl. dazu Bourdieu 1998): Aus Geschenken und Gegengeschenken entstehen hier wechselseitige Verpflichtungen, die den Mentor und seinen Schützling dauerhaft aneinander binden. In solchen Mentoraten entsteht Solidarität, die auf Erkennen und Anerkennen gegründet ist. Weil man die ökonomischen Vorgänge in solchen Arbeitsbündnissen im Impliziten belässt, transformiert sich der Einsatz der Mentoren zu einer Art Botschaft an ihre Schützlinge: „Du bist es wert, dass ich für dich da bin. Ich traue dir sehr viel mehr zu als andere, mehr sogar, als du dir selbst. Und



deshalb habe ich noch viel mit dir vor“. Wer solchermaßen beschenkt wird, entwickelt Dankbarkeit und Zuneigung.

Damit ist klar, dass eine solche Beziehung nur solange von Dauer sein kann, als beide Partner die reziprok erwarteten Minima an Investitionen fortgesetzt zu erbringen willens und in der Lage sind. Es ist selbstverständlich, dass vom Erwachsenen qualitativ und quantitativ mehr verlangt wird als vom Jugendlichen. Aber man sollte sich nicht täuschen: Die Erfahrung zeigt, dass junge Menschen sehr wohl auf ganz erstaunliche Einfälle kommen, ihre Zuneigung und Dankbarkeit, ihr Interesse und – altmodisch gesprochen – ihre Liebe zu zeigen:

In meinem Arbeitszimmer hat sich da so allerlei angesammelt: In der einen Ecke steht zum Beispiel ein mit Intarsien reich verziertes Berbergewehr, an der Decke hängt ein türkischer Kronleuchter, Urlaubspostkarten von der Algarve, aus Spanien und der Türkei sind an die Wand gepinnt, meisterliche Prüfstücke aus der Ausbildung, Nippes und Airportart aus vielen Ländern stehen auf den Fensterbrettern, aber auch Fotografien, Fotokopien von Zeugnissen und Urkunden, Zeitungsausschnitte kriege ich verehrt, dazu kommen Briefe und Anrufe zu den Festen der Christenheit, zum Geburtstag usw. – Das bislang Schärfste: Mitten in der Nacht von Sonntag auf Montag stehen zwei vor meiner Haustür: Sie möchten jetzt mit mir zusammen Essen gehen beim Italiener.

Ich denke, es wäre an der Zeit, dass die Fachleute der Sozialen Arbeit Techniken entwickeln, um glaubhaft, weil überzeugend darzulegen, was an beglückenden Erlebnissen mit jungen Menschen möglich ist, denen man sich längerfristig zuwendet und mit denen man längere Wegstrecken auch durch steinigtes Gelände geht, und wie dankbar sie sich zeigen, wenn sie dadurch Ziele tatsächlich erreichen, die sie sich gesteckt haben.

7

Vor Jahren schrieb mir ein 19jähriger Flüchtling diesen Brief:

*„Hallo Herr Hiller,
Seit langem wieder mal ein Brief, dass ich es Ihnen schreibe. Aber ich weiß nicht, wo ich anfangen und wo ich enden soll. Wir kennen uns nun schon mehr als dreieinhalb Jahre. Es waren schöne und turbulente Jahre, was meinen Aufenthalt angeht. Sie waren und sind wie ein Vater für mich und haben mir sehr viel mehr gegeben als mein eigener Vater. Sie haben immer ein Ohr gehabt und Vertrauen. Sie haben für mich gekämpft, bis es nicht mehr geht. Und ich schätze das. Dass ich Ihnen immer Probleme bereitet habe in der Familie und finanziell, ist mir klar. Ich wünsch mir auch, dass ich Ihnen diese nie bereitet hätte. Was ich Ihnen an Geld schulde ist nur ein Bruchteil davon, was sie für mich gemacht haben, denn ich schulde Ihnen mein ganzes Leben. In der letzten Zeit habe ich ziemlich viel nach Geld fragen müssen. Aber ich werde jetzt um die 2000 Mark verdienen, und ich werde jeden Monat 500 Mark auf Ihr Konto überweisen. Jetzt kann ich das umdrehen. Es waren sehr schöne Jahre, was Schwimmen und Sport angeht. Sie haben aus mir einen Mann gemacht. Jetzt bin ich faul geworden. Aber wir können ab und zu mal trainieren und laufen gehen. Allein kann ich es nicht. Ich hoffe, dass es bald mit der Heirat klappt oder ich zumindest noch ein Jahr schaffe. Dann ist meine Freundin 18 Jahre alt. Für sie und die anderen sind sie mein Pflegevater. Ob Pflegevater oder Herr Hiller, ich bin stolz, Sie zu haben. Danke! Es gibt noch viel zu schreiben. Aber ich setze das lieber in Taten um. Und noch was: Sie sind nicht irgendjemand, der mich immer aus der Tiefe holt, sondern jemand der mir Liebe, Geborgenheit, Vertrauen und einen Hauptschulabschluss geschenkt hat. Sie können ohne Gedanken fliegen (ei-*



ne mehrwöchige Auslandsreise stand unmittelbar bevor, GGH), ich enttäusche Sie nicht. Ich wünsche Ihnen gute Reise, guten Flug. Also Adios!“

Dieses Geschäft einer freiwillig erbrachten Unterstützung junger Leute in kleinen Schritten ist eine ungemein spannende Aufgabe für Erwachsene aller Altersstufen. Es ist erfreulich und für soziale Vorhaben ziemlich ungewöhnlich, dass Männer sich als Mentoren offenbar in fast gleicher Zahl engagieren wie Frauen als Mentorinnen und dass auch Menschen, die aus anderen Kulturkreisen stammen, sich dafür in einem Umfang gewinnen lassen, der ihrem Anteil an der Bevölkerung entspricht (vgl. dazu Pchalek in diesem Band). Aufbauend auf ihrer Lebenserfahrung und ihrem Sachverstand, beraten und unterstützt durch Fachleute der Jugendberufshilfe, des Rechts-, des Finanz-, des Gesundheitswesens sowie der Verwaltung, werden Mentoren tätig im Interesse ihrer Schützlinge und mit ihnen im Niemandsland zwischen Herkunftsfamilie und Jugendhilfeeinrichtungen, zwischen Schulen, Maßnahmen der Arbeitsverwaltung und Betrieben, aber auch zwischen Banken und Kredithaien, zwischen Versicherungen und Krankenkassen, Konsumtempeln, Sportstudios und Heiratsvermittlern, zwischen Vereinen und den Angeboten der Freizeitindustrie.

Solchermaßen inszenierte „soziale Elternschaft auf Zeit“ nützt nicht nur den jungen Menschen. Wer sich als Erwachsener auf derlei einlässt, erweitert seine soziale Kompetenz beträchtlich, gerät in spannende Lernprozesse einer „Heimatkunde“ der etwas anderen Art, erwirbt Sach-, Orientierungs- und Strategiewissen in Feldern, die ihm seiner Herkunft und seines Status wegen bislang verschlossen waren, und er hat deutlich reduzierten Bedarf an sonstiger Suche nach Lebenssinn (vgl. dazu auch Hiller 2002).

Dass Risikojugendliche solche Hersteller praktischer Solidarität dringend brauchen, steht für mich außer Frage. In Zukunft werden wir lebenswerte Verhältnisse für alle nur schaffen und erhalten können, wenn wir die Kraft und den Mut finden, einige fatale Vorstellungen radikal zu überwinden: Wir haben uns in der Tradition der westlichen Industrie- und Sozialstaaten daran gewöhnt, dass benachteiligte, schulisch erfolglose und schwierige junge Menschen entweder nur das Problem ihrer leiblichen Eltern sind, das man bestenfalls durch Transferleistungen der öffentlichen Hand (v.a. Grundsicherung, Kindergeld und Bafög bzw. Bundesausbildungsbeihilfe) etwas entschärfen kann. Oder aber, so denkt man, sind sie nur durch entsprechend vorgebildete Fachleute in speziellen Einrichtungen, Projekten und Initiativen (also durch Streetworker und (Schul-) Sozialarbeiter, oder in Jugendhilfeeinrichtungen durch Erzieher und Arbeitsanleiter) - im Extremfall fremdplaziert – angemessen zu versorgen, zu betreuen, zu fördern, zu therapieren und zu erziehen.

So einleuchtend diese Auffassung auch sein mag, so sehr verdeckt sie den Blick auf drei wichtige Problembereiche:

1. Nicht selten sind die Eltern von solchen Jugendlichen aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Lagerung selbst dann mit ihren Erziehungsaufgaben überfordert, wenn ihre wirtschaftlichen Voraussetzungen durch Transferleistungen etwas verbessert werden. Selbst einschlägig gebildete und wohlhabende Eltern stehen mit schulisch und beruflich glücklosen Kindern vor riesigen Problemen. Auf sich alleine gestellt, sind sie ebenso überfordert wie Familien mit wirtschaftlich, sozial und kulturell geringeren Ressourcen: Wiederholt geplatzte Träume und ständiges Bangen um das Gelingen von Lebensentwürfen, dazu der Zwang, nach durchlittenen Enttäuschungen immer wieder neu anfangen zu müssen, begünstigen auf beiden Seiten die Resignation. Sie lähmen die Hoff-

nung, ersticken die Phantasie. Oft genug endet das Drama in innerer Verabschiedung und äußerer Trennung vom jungen Menschen. Karrieren aber, für die sich niemand mehr interessiert, haben keine Zukunft. Wer niemanden hat, der ihm zutraut, dass er seinen Weg macht, der gibt sich auf.

2. Die Delegation von Problemjugendlichen an Experten und deren Programme sind durchweg sehr kostenintensive Substitutionsleistungen, die in wachsendem Umfang die öffentlichen Haushalte belasten. Aufgrund hochgradiger Spezialisierung und wachsendem Rationalisierungsdruck kann der Jugendliche dort meist nur als „Fall“ wahrgenommen und „abgearbeitet“ werden (zum Beispiel als Ausbildungsplatzbewerber, als Arbeitssuchender, als Schuldner, als User, als Straftäter, als Leistungsempfänger usw.). Für eine gründliche Analyse der komplexen Lebenslage des jungen Menschen, seiner Ressourcen und Hypotheken, sowie für die Entwicklung einer realistischen Zukunftsperspektive und deren konsequente Umsetzung fehlt es allenthalben an Zeit und Mitteln.

3. Jugend(berufs)hilfeeinrichtungen sind Betriebe, die u.a. dem Arbeitsrecht unterworfen sind; außerdem führt die Besoldungsstruktur und die notorische Unterfinanzierung des Dienstleistungssektors „Soziale Arbeit“ zu chronischer Unterbesetzung in vielen Einrichtungen und zu extrem hoher Personalfluktuations. Aus strukturellen Gründen kann daher die öffentliche Erziehung nur selten bieten, was benachteiligte Jugendliche dringend brauchen: kompetente und langfristig verlässliche Vertrauenspersonen, Fürsprecherinnen und Sachwalter in Halbdistanz, die sich für sie interessieren und deshalb aus freien Stücken Arbeitsbündnisse über Jahre hinweg mit ihnen eingehen; die sich für ihr Vorankommen aktiv engagieren und die mit langem Atem ihnen helfen, ihre Chancen zu entdecken; Erwachsene, die sie ermutigen, ihre Ziele beharrlich zu verfolgen und die dabei Enttäuschungen, Rückschläge und Abbrüche gemeinsam verkraften, auch Umwege und Durststrecken mit ihren Schützlingen durchstehen. Nicht nur die Kinder und Jugendlichen aus wirtschaftlich, sozial und kulturell schwachen Milieus sind deshalb angewiesen auf gebildete Erwachsene – jenseits ihrer Familien und Verwandtschaftsverbände –, die auf sie zugehen und sie zu Grenzgängern machen zwischen den Milieus, in denen sie zurechtkommen müssen und den bürgerlichen Lebensformen, indem sie sie teilhaben lassen an ihrem Sachverstand, ihren kulturellen Gütern und Traditionen.

Mentoring muss vorsätzlich inszeniert werden

Mentoring als Engagement von Bürgerinnen und Bürgern zugunsten von jungen Menschen in erschwerten Lebenslagen muss vorsätzlich inszeniert werden. Dazu sind Prozesse einer Bewusstseinsbildung auf drei Ebenen in Gang zu setzen und in Schwung zu halten:

bei den jungen Menschen selbst,
bei den Erwachsenen, die als Mentor/inn/en arbeiten wollen und
bei den Fachleuten und Trägern der Jugendberufshilfe.

Jugendlichen verständlich machen, was Mentoren ihnen nutzen

Bei den jungen Leuten ist die Einsicht zu wecken, dass sie einen, besser noch: mehrere Erwachsene jenseits von Familie und Sippe brauchen, die auf längere Sicht zu ihnen halten, ihnen wohl gesonnen sind, die Zuversicht einstiften und vorhalten. Man muss Jugendlichen deutlich machen: Es ist gut, jemanden zu haben, der – in ihrer Sprache formuliert – „sich einen Kopf um dich macht“, „der hinter dir steht und mit dir durchzieht,



was anliegt“ „, der dir was zutraut, an dich glaubt, auch wenn's dafür fast keinen Grund zu geben scheint.“ So gesehen gehört es zu den wichtigsten Fähigkeiten von Lehrerinnen und Lehrern, von Auszubildenden und nicht zuletzt des Fachpersonals in den Einrichtungen der Jugend(berufs)hilfe, mit ihren Schülern, Auszubildenden und Anbefohlenen zu klären, ob sie solche Mentor/inn/en tatsächlich haben. Weil es mit zunehmendem Alter für Jugendliche und junge Erwachsene schwieriger wird, sich auf ein Mentorat einzulassen und damit einzugestehen, dass man Unterstützung und Zuspruch braucht, empfiehlt es sich, solche Arbeitsbündnisse möglichst früh zu stiften und im Übrigen mit eindrücklichen Erfahrungsberichten und Selbstzeugnissen von (ehemaligen) Schützlingen zu werben.

Für Michael (39), einen Förderschulabsolventen, wurde ein früherer Klassenlehrer zum Mentor. In einem Interview äußert sich Michael dazu wie folgt
Der, was der [...] gemacht hat, auch nach der Schule, mir geholfen hat, des ist einmalig [... Er] hat mir geholfen meinen Lebenslauf zu schreiben, [er] hat mir geholfen damals bei den Behörden [und] wo ich krank war. Ich hab ihm viel zu verdanken [...] Er hat mir quasi den Schubs gegeben.

Meinst du, ohne ihn hättest du es nicht geschafft?

Schwer zu sagen!

Hat er dir 'ne Perspektive gegeben?

Ja klar. Er hat vermittelt. - Du, er hat mich in den Arsch getreten.

Hast dich ein bisschen gehen lassen?

Nee, eigentlich net, aber er hat halt nach der Schule und in der Lehre mir geholfen [...] zurechtzukommen. Ich konnte kommen, konnte fragen. Er war da gewesen. Und des heute noch. Ich bin '86 entlassen worden. Und er ist immer noch da. Diese Zeit ist, find ich, einmalig. [...] Ich hatte [ihn] halt immer [...] Und solche Leute, wie [den], bräucht mer noch viel mehr. Es gibt immer wieder [...] Schüler, die es [...] geschafft haben. Die brauchen halt immer mal wieder den rechte[n] Tritt und auch hin und wieder mal 'ne Hand zum Führen.

[... Ich] konnte mein ganzes Defizit [...] ausgleichen [...] mit einem Lehrer, der auch Interesse an mir hatte.[...] Er hat mir die Türen geöffnet. Du, ich bin durchgegangen. Und ich hab's g'schafft. [...] Heut[...] fragt mich keiner mehr: Was hast du für 'ne Schulausbildung. Ich sag, ich hab Maler gelernt. Punkt. Dann sind die zufrieden. [...] Nach der Schule, was hab ich g'macht? Ich hab Maler/Lackierer gelernt. Dafür hab ich Papiere und hab meine Prüfung. Dann war ich fünf Jahre Photolaborant und dann war ich vier Jahre Taxifahrer. Die Zeit [dazwischen], ein Jahr arbeitslos, is schon wieder ausradiert. Ich bin jetzt im Parkhaus und mach innerfirmlich noch meine Umschulung, Servicetechniker.

[...] Ich glaub, solche Leute [...], die sich der Kinder annehmen, braucht das Land. Das ist wichtig ohne Ende!

Viel hängt davon ab, ob es den Schul-, den (Schul-)Sozialpädagogen und Auszubildern gelingt, durch teilnehmende Beobachtung, vor allem aber durch Gespräche unter vier Augen, - vielleicht auch durch Briefe - mit jungen Menschen deren soziales Netz nach Personen zu durchleuchten, die ihnen bereits solch kompetenten Beistand bieten und eindrückliches Beispiel sind und von denen zu erwarten steht, dass sie auch künftig zu ihnen halten. Wenn jedoch deutlich wird, dass es kaum jemanden gibt, der solch stützende und sichernde Funktionen künftig übernehmen kann, sind die Fachleute gefragt, welche Mittel und Wege sie kennen, um geeignete Persönlichkeiten gleichermaßen taktvoll wie nachdrücklich in das Aufmerksamkeitsfeld der Betroffenen zu schleusen. Hier ist die Inszenierungskunst derer gefragt, die begriffen haben, dass das Anwerben und An-

leiten geeigneter Laien mit ausgeprägter Eigeninitiative und ebensoviel Selbstdistanz eine ihrer zentralen Aufgaben ist, damit folglich solche Arbeitsbündnisse zustande kommen.

Was tun Mentoren?

Um diese Frage zu beantworten, ist es zweckmäßig, zwei Gruppen von Mentoraten zu unterscheiden:

- Mentoren als „Erfüllungsgehilfen“

Inzwischen gibt es eine ganze Reihe von jugendspezifischen Einrichtungen (z.B. Sonder-, Haupt- und Berufsschulen) und von Projektträgern (zum Beispiel auch der Projektverbund „Startklar!“, vgl. Pchalek in diesem Band), die um Mentoren werben, weil sie darauf hoffen, mit deren Hilfe die (meist eng umschriebenen) Zielsetzungen ihrer Einrichtungen bzw. ihrer Projekte entweder im Blick auf einzelne Jugendliche oder im Blick auf ganze Gruppen besser zu erreichen.

So setzen Schulen, aber auch Projektträger, Mentorinnen und Mentoren ein, um für Gruppen zum Beispiel kostenlose Nachhilfe in Hauptfächern zu organisieren oder um Bewerbungstrainings-, Benimm- und Gewaltpräventionskurse, oder auch um ein erlebnis- und kulturpädagogisches Ganztageseschulprogramm kostengünstig anbieten zu können. In gleicher Weise werden Mentoren auch zur Einzelfallhilfe herangezogen: Dann geht es zum Beispiel um die Akquisition von Praktikumsplätzen und Ausbildungsstellen, um Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, um Überwachung von Terminen und Fristen sowie um die Begleitung zu Behörden und Einrichtungen, soweit all dies einen reibungsloseren Übergang in eine weiterführende Schule, eine Maßnahme oder eine (Sonder-)Ausbildung betrifft.

Diese Formen der Einbindung und Inanspruchnahme von Erwachsenen erscheinen zweckmäßig, denn sie haben mehrere Vorteile: In einem kurzen Zeitraum wird jungen Menschen geholfen, ein definiertes Ziel zu erreichen oder ein Vorhaben durchzustehen und erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Die Mentoren haben eine klare Aufgabe und können schnell zu nachweislichen Erfolgen kommen, was ihr Engagement sicher stärkt. Die Fachkräfte werden wirksam unterstützt und können die Aktivitäten ihrer „freiwilligen Mitarbeiter“ gut im Auge behalten. Diese enge Bindung von Mentoren an die Programmatik einzelner Einrichtungen oder von Projekten mit begrenzter Laufzeit hat allerdings auch bedenkliche Nebenwirkungen: Die Mentoren erleben sich je länger desto mehr als Teil des jeweiligen Systems, und so werden sie auch von den Jugendlichen wahrgenommen. Zugespitzt formuliert: Nicht der junge Mensch hat seinen Mentor, sondern das pädagogische Programm und damit die Institution, von der es angeboten wird. Wenn Mentoren auf diese Weise mittelfristig zum „lebenden Inventar“ von allgemein bildenden, von berufs- und sozialpädagogischen Einrichtungen und Projekten werden, bedeutet dies für die Jugendlichen, dass sie sich entweder jeweils neu auf einen Erwachsenen einlassen müssen, sobald sie von einem pädagogischen Setting in ein anderes wechseln oder aber dass sie ihre Mentoren verlieren, sobald sie die Einrichtung oder das Projekt verlassen, bei dem diese tätig sind. Eine kontinuierliche Begleitung und Zusammenarbeit, gerade auch über riskante Schnittstellen im Lebensverlauf von jungen Menschen hinweg, ist nicht gegeben, es sei denn, der Mentor löst seine Bindung an die Einrichtung oder das Projekt und bleibt dem Jugendlichen dann „freischwebend“ als freundschaftlicher Partner und Ratgeber erhalten. Ein solcher Mentor handelt dann nicht



mehr als Agent von Institutionen, die in aller Regel darauf anlegen, Jugendliche in möglichst unauffällige Standard-Erwerbslebensverläufe einzupassen (Schule – Ausbildung – Job). Sein Blick weitet sich für die oft sehr viel komplexeren Problemlagen, in denen sein Schützling standhalten muss. In solchen Arbeitsbündnissen auf unbestimmte Zeit geht es dann eher um Anleitung und Einübung in eine Lebens(bewältigungs)kunst auf ökonomisch schmaler Basis.

- Mentoren als längerfristige Begleiter für einzelne Jugendliche

Wer mit einem jungen Menschen auf längere Sicht zusammenarbeiten will, weil dieser auf sich alleine gestellt mit seiner schwierigen, oft verfahrenen Situation niemals klar kommen kann, muss sich immer wieder neu die Lage seines Schützlings stets unter mehreren Perspektiven zugleich vergegenwärtigen. Die folgenden Fragenbündel führen vor Augen, wofür man dabei seinen Blick schärfen sollte:

1. Wo steht der junge Mensch augenblicklich auf seinem **Weg in die Erwerbsarbeit**? Welche Schulbildung, welche Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Ausbildung hat er mit welchen Ergebnissen durchlaufen? Macht er eine Ausbildung? Hat er abgebrochen? Hat er einen Job? Welche Anschlussperspektiven ergeben sich aufgrund der aktuellen Situation und was muss in den nächsten Wochen und Monaten diesbezüglich erledigt werden?
2. Wie steht es um seine **Finanzen**? Aus welchen Quellen stammt sein aktuelles Einkommen? Reicht das? Wofür gibt er sein Geld aus? Hat er Schulden? Kann er mit Geld umgehen? Hat er seine Finanzen im Griff, oder besteht hier Handlungsbedarf?
3. Wie **wohnt** er? Garantieren seine häuslichen Verhältnisse die Befriedigung seiner Grundbedürfnisse hinsichtlich Ernährung, Hygiene, Wäsche- und Kleiderpflege, Ruhe, Rückzug und Intimität? Kann das so bleiben?
4. Wie sieht das **soziale Netz** aus, in das er eingebunden ist? Wie viel Schutz und Beistand bieten ihm Familie und Verwandtschaft, welchen Belastungen und Risiken ist er dort ausgesetzt? Von welcher Qualität sind seine Freundschafts-, Cliquen- und Partnerbeziehungen? Wie kommt er klar mit den anderen in Schule und Betrieb?
5. Wie nimmt er seiner Rechte und Pflichten als Bürger wahr? Wie **kompetent ist er im Umgang mit welchen Ämtern, Behörden und Dienstleistern**? Welchen Aufenthaltsstatus hat er? Ist er ausreichend versichert? Wer erledigt den anfallenden Schriftverkehr? Braucht er diesbezüglich Hilfe?
6. Wie sehen sein **Zeitmanagement** und sein **Freizeitverhalten** aus?
7. Wie steht es um seine **Legalitätskonformität**? Wird gegen ihn ermittelt, stehen Gerichtstermine an, kam es bereits zu Verurteilungen? Und welche Konsequenzen ergeben sich für ihn daraus?
8. Ist er **physisch und psychisch gesund**? Was tut er für Fitness und Wohlbefinden? Ist er medizinisch ausreichend informiert und versorgt? Welche Genussmittel, Drogen und Medikamente werden konsumiert? Kann er in seinem Sexualverhalten sich selbst und andere gegen Risiken und Überforderungen schützen?
9. Wie ist es um sein **Urteilsvermögen** bestellt in Bezug auf sich selbst, auf andere und auf die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen er lebt?

Weil Mentorinnen und Mentoren, die vor diesen Fragen die Augen nicht verschließen, dringend Tipps, Informationen und Materialien brauchen, mit denen sie sich selbst und ihre Schützlinge in den genannten Feldern schlau machen können, haben wir unter dem Titel „Durchblick im Alltag“ zwei Bände veröffentlicht, in denen in jugendnaher Sprache verhandelt wird, was Jugendliche in schwierigen Lebenslagen wissen und können sollten (Hiller/Stein 2007/2008). Im Folgenden wird auf diese Veröffentlichungen wiederholt Bezug genommen, weil sie durchbuchstabieren, was unter Anleitung und Einführung in eine Lebenskunst auf wirtschaftlich schmaler Basis zu verstehen ist. Solche Langzeit-Mentorinnen und -mentoren sind dringend auf Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote angewiesen. Vor allem brauchen sie fachliche Unterstützung, Begleitung und Beratung in ihren komplexen Aktivitäten, und man muss für sie einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch organisieren (vgl. Giest-Warsewa in diesem Band).

All dies ist nicht zu leisten im Rahmen jener Einzelprojekte mit spezieller Auftragslogik, für die verschiedene Bildungsträger zeitlich befristete Fördermittel erhalten. Es liegt deshalb nahe, dass solch längerfristige Mentoringprojekte direkt von den Agenturen bzw. Stabsstellen für Bürgerschaftliches Engagement in den Kommunalverwaltungen betrieben werden. Für eine solche Lösung spricht auch die begründete Erwartung, dass sich das Konzept der Einübung in Lebensbewältigungskünste für Menschen in brisanten Lebenslagen, das hier im Blick auf Jugendliche und junge Erwachsene zur Anwendung kommt, sich durchaus auch in anderen Projekten des Bürgerschaftlichen Engagements als nützlich und tragfähig erweisen kann.

Standards für die Arbeit von Mentoren oder Kooperative Selbstaufklärung: Tatverständigung statt Geschwätz

13

In unmittelbarer Zusammenarbeit mit ihrem Schützling erzeugen Mentoren zunächst ein möglichst konkretes Bild von dessen objektiver Lebenslage. Denn nur so lassen sich konkrete Vorhaben innerhalb der weiteren Zusammenarbeit identifizieren und definieren. Es bietet sich deshalb an, die folgenden acht Aufgaben nach einander gemeinsam zu bearbeiten und die Ergebnisse jeweils zu dokumentieren:

1. Erstellung eines Wochenplans

Was damit gemeint ist, und wie man einen solchen Wochenplan mit der/dem Betroffenen erzeugt, auch was sich damit anfangen lässt, ist ausführlich dargestellt in „Durchblick im Alltag“, Band 1, Seite 34 bis 42 (Hiller/Stein 2008). Weiterführendes dazu in: Hiller, G. G.: Grundbildung: Zeitplanung. In: Stark, W. u.a. (Hg.): Grundbildung für alle in Schule und Erwachsenenbildung. Stuttgart 1997, S.160-170.

Leitende Fragestellung: Soll es bei den zu Tage tretenden Zeitverbrauchsmustern bleiben? Oder was will./muss der Schützling daran ändern, welche Muster will/muss er neu ausprobieren?

2. Herstellung bzw. Aktualisierung und Pflege eines „Lebensordners“, Erledigung anfallender Korrespondenz

Was ein „Lebensordner“ ist und wie man ihn bastelt, wird erklärt in „Durchblick im Alltag“, Band 1, Seite 5 und 6 (Hiller/Stein 2008). Es ist wahrscheinlich, dass viele einen solchen Ordner bereits während ihrer Schulzeit angelegt haben. Fraglich ist, ob und wie sie ihn weiter nutzen. Bieten Sie Ihrem Schützling ausdrücklich **Hilfestellung beim Erledigen seines Schriftverkehrs** an, klären Sie zumindest, wer diesen zeitnah und kompetent mit ihm erledigt. Eine gemeinsame Aktualisierung des Ordners, ausgelöst durch die

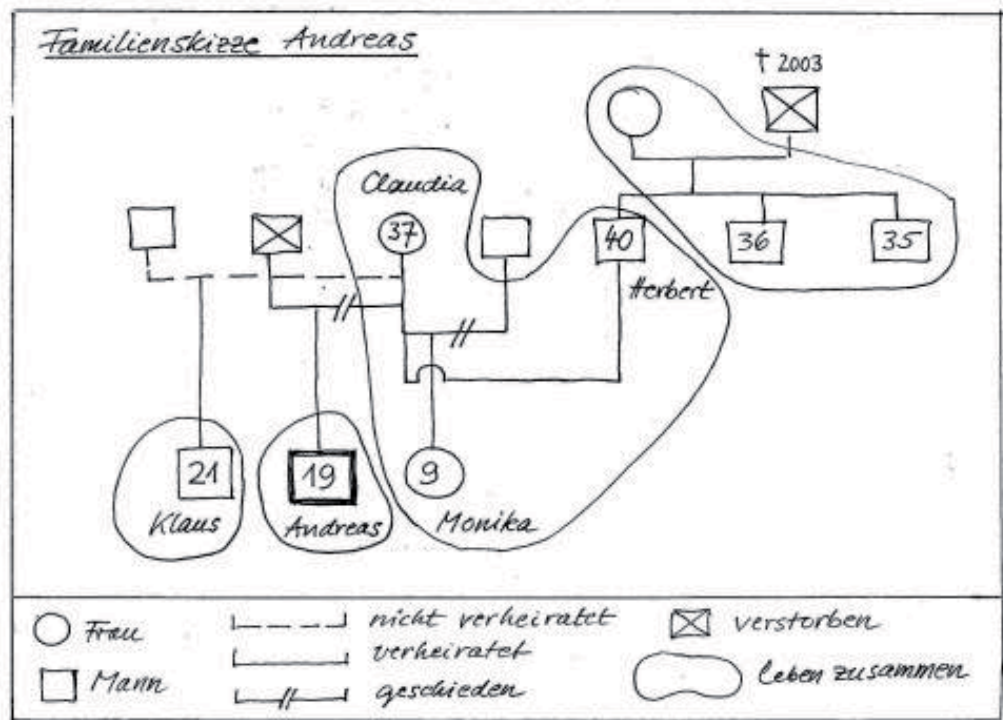


Ablage solcher Korrespondenz, bietet Ihnen im übrigen wichtige Einblicke in den bisherigen Lebensverlauf, und Sie erhalten Hinweise darauf, was binnen Frist geklärt und erledigt werden muss. Falls die Eltern wichtige Originaldokumente nicht aus der Hand geben wollen, ist es zweckmäßig, dem Jugendlichen wenigstens eine Kopie der wichtigsten Dokumente zu beschaffen und in den Ordner zu legen.

3. Herstellung einer Skizze von Familie und Verwandtschaft des Schützlings

Zeichnen Sie zusammen mit Ihrem Schützling eine Skizze, aus der hervorgeht, wo er innerhalb seiner Familie und Verwandtschaft seinen Platz hat. Für Jugendliche leicht verständlich lassen sich deren Familien- und Verwandtschaftsbeziehungen mithilfe jener Symbolzeichen darstellen, wie sie zur Herstellung von Ahnentafeln vielfach Verwendung finden. Am Beispiel der hier abgebildeten „Familienskizze Andreas“ wird schnell deutlich, wie wichtig es ist, die familiäre Situation des 19jährigen zu kennen. Er

14



lebte alleine (Betreutes Jugendwohnen) und stand seines Drogenkonsums wegen unmittelbar vor dem Abbruch seiner Ausbildung zum Straßenbauer, als ich sein Mentor wurde.

Leitende Fragestellung: Klären Sie mit Ihrem Schützling, wer ihm in welcher Hinsicht bekömmlich ist, wer ihm nichts bedeutet und wer ihm eher schadet. Versuchen Sie auch herauszufinden, wer welche Erwartung an ihn hat und für wen er gar „unentbehrlich“ ist.

4. Herstellung eines Abbilds vom Sozialen Netzwerk der/des Jugendlichen

Um herauszufinden, wer für Ihren Jugendlichen die wichtigsten Personen – insbesondere jenseits von Familie und Verwandtschaft – sind, bietet es sich an, den Schützling dazu anzustiften, sämtliche in seinem Handy gespeicherten Nummern aufzurufen und zu erklären, wer sich jeweils hinter dieser Nummer verbirgt. Um Ihrem Schützling sodann ein hinreichendes Bild von seinen sozialen Kontakten und Beziehungen zu vermitteln,

empfiehlt es sich, mit ihm die Namen aller wichtigen Personen aus seinem Umfeld auf Kreisringen anzuordnen, in deren Zentrum er selbst steht: Personen von zentraler Bedeutung kommen auf die inneren, weniger wichtige auf die äußeren Ringe. Es ist zweckmäßig, dazu die Kreisringe in Segmente zu untergliedern:

1. Häusliche Lebensgemeinschaft (auch z. B. im Heim, in der Wohngruppe, bei Pflegeeltern, in der Kaserne etc.)
2. Familie und Verwandtschaft, ggf. unterteilt: in unmittelbar erreichbarer Nähe / in Deutschland / im Herkunftsland / sonst wo im Ausland
3. Schule und/bzw.
4. Betrieb
5. Freunde, Kumpel, Cliquen
6. Fachleute der Sozialen Arbeit und in Behörden
7. Vereinskameraden, Sport- oder Musikstudiokumpel
8. Sonstige

Wie solche Netzwerke aussehen und wie sie sich binnen kurzer Zeit umbauen, ist u. a. nachzulesen bei: Baur, W.: Zwischen Totalversorgung und der Straße. Langenau-Ulm 1994, S.131-137, S.143-146, S.155-159. Eine ausführliche Darstellung dieser Methode finden Sie in: Bullinger, H / Nowak, J.: Soziale Netzwerkarbeit. Eine Einführung für soziale Berufe. Freiburg 1998. Dort insbesondere. S. 69-95, S. 99-135 und S. 171-193.

Leitende Fragestellung: Ist genug „soziales Kapital“ in diesem Netzwerk vorhanden. Gibt es da genügend Rückhalt und Sachverstand, kompetenten Begleitschutz. Oder sind Umbau und/oder Erweiterung angesagt?

15

5. Buchführung über sämtliche Einnahmen und Ausgaben innerhalb eines Monats

„Weißt Du, wie viel Geld bei Dir durch Finger geht, Monat für Monat?“, frage ich Ralph (17). Er lächelt mich an: „Keine Ahnung! – Wissen Sie, wie’s bei Ihnen aussieht?“ – „Ziemlich genau. Ich schreib mir auf, was ich Tag für Tag wofür ausbebe.“ – „Ehrlich? Und Sie meinen, ich sollte das auch tun? Ist doch stressig, oder?“ – „Kommt drauf an, am Computer geht das fix. Und dann weiß ich immer, wie viel ich noch im Geldbeutel hab. Und außerdem hab ich eine Vorstellung davon, wie viel ich tatsächlich im Monat wofür brauche, zum Beispiel fürs Tanken, für die Lebensmittel, fürs Handy und so weiter...“ – „Zeigen sie uns mal, wie Sie das am PC machen?“

Aus solchen Gesprächen wissen wir, dass Jugendliche sehr gerne in die Beobachtung ihrer eigenen Finanzgeschäfte einsteigen, wenn sie eine entsprechende Anleitung erhalten. Dafür lässt sich eine vierspaltige Excel-Datei entwickeln (Datum/Text/Einnahmen/Ausgaben). Das Programm addiert in der *vorletzten* Spalte automatisch sämtliche Einnahmen (Spalte C) und in der letzten sämtliche Ausgaben (Spalte D). In der *letzten* Zeile erscheint die Differenz (Einnahmen-Ausgaben), also der jeweils aktuelle Barbestand in Spalte C. Dazu geben wir den Schülern eine einfache „Buchungsanleitung“. Selbstverständlich kann man auch ohne PC diese Tabelle nutzen, also „von Hand“ regelmäßig einen genauen Überblick über seine Finanzen gewinnen.

Leitende Fragestellung: Wie sieht das Finanzregime aus? Und welche „Innovationen“ erscheinen ggf. zweckmäßig, vor allem zur Vermeidung des (schleichenden) Ruins.



6. Erstellen eines Katalogs von Zielvereinbarungen („Pflichtenheft“)

In drei Abschnitten wird jeweils pro Quartal festgehalten (a) Was soll, was muss bis wann in welchem Bereich erreicht werden? (b) Wer hat dafür zu sorgen, dass dies geschieht? Was erledigt der Schützling selbst, was müssen andere (wer?) dafür tun? Was wird „im Auftrag“ (von wem?) erledigt; was macht der Mentor? (c) Nach drei Monaten wird Bilanz gezogen: Was ist tatsächlich aus jedem „Vorsatz“ geworden? Solche Zielvereinbarungen müssen gegebenenfalls mit jenen Fachkräften abgestimmt und in „Fallbesprechungen“ erörtert werden, die für den Jugendlichen „offiziell“ zuständig sind (Schule, Betrieb, Arbeitsagentur, Jobcenter, Jugendgerichtshilfe usw.).

7. Eine Sammlung wichtiger Dokumente und Objekte anlegen

Zeigen Sie Ihrem Schützling, dass Sie sich für ihn interessieren. Bitten Sie um Kopien von den (Halb-)Jahreszeugnissen, von Prüfungsbescheinigungen, von Urkunden, von Zeitungsausschnitten usw. Machen Sie eine Fotodokumentation von ihrem Schützling, die ihn möglichst vorteilhaft portraitiert, z.B. auch bei sportlichen, musischen oder handwerklichen Tätigkeiten, bei Events usw.. Fotografieren sie auch Objekte, die er selbst hergestellt hat (Kleidungsstücke, Bilder, Fotos, Werkstücke, Graffiti etc.).

8. Dokumentieren Sie Ihre Zusammenarbeit

Schreiben Sie hin und wieder auf, was Sie mit ihrem Schützling erfahren und erleben: anschaulich geschilderte Episoden, Szenen und Dialoge, die für ihren Schützling typisch sind. Aber auch genaue Beschreibungen (z. B. von seinem Zimmer, von ihm wichtigen Gegenständen, von seinen Sammlungen usw.) sind wichtige Mittel, um sich immer wieder zu vergegenwärtigen, mit wem Sie da unterwegs sind und was aus Ihnen beiden inzwischen geworden ist.

Längerfristiges, individuelles Mentoring erfordert ein neues Selbstverständnis der pädagogischen Fachleute und ihrer Einrichtungen

Solches Mentoring verlangt die Entwicklung eines erweiterten, um nicht zu sagen eines anderen Selbstverständnisses des pädagogischen Fachpersonals in Schulen und Betrieben sowie in Schul- und Jugendämtern und in den Einrichtungen der freien Träger. Dies aus den folgenden Gründen:

- Junge Menschen halten sich nur befristet in Schulen und/oder in Einrichtungen der Jugend(berufs-)hilfe auf; folglich muss den Fachleuten dort daran gelegen sein, dass die ihnen Anbefohlenen über dauerhaft tragfähige und förderliche Beziehungen zu Menschen außerhalb dieser Edukatope verfügen oder aber solche neu aufzubauen und zu pflegen lernen.
- Wer seine Einrichtung für dauerhafte Kooperationsbeziehungen zu kompetenten Laien „öffnen“ möchte, muss auch neue Techniken der Zusammenarbeit mit den Mitgliedern aus Familie und Verwandtschaft der Jugendlichen ausformen: Die Angehörigen sind nicht länger als moralisch und fachlich minderwertig zu betrachten; es geht vielmehr darum, konsequent nach deren Fähigkeiten und Stärken zu suchen und diese ausdrücklich zu würdigen. Es gilt, Respekt zu zeigen vor der Art und Weise, wie sie ihr Leben meistern und realistische, vor allem schnell wirksame Vorschläge zu machen, wie sich ihre Lage verbessern lässt. Dies impliziert hinreichende Selbstdistanz, auch zu mittelschicht-spezifischen Normen bezüglich Sprache, Kleidung, Hygiene, Haushaltsführung, Ernährung, Broterwerb, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit usw. Nur

auf einer solchen Basis können Angehörige dann auch die Mitwirkung weiterer Personen zum Wohle ihrer Kinder zulassen.

- Im Umgang mit den Anbefohlenen ist die eigene Professionalität als nur begrenzt hilfreich zu begreifen: die problematischen Implikationen öffentlicher Erziehung muss man bewusst wahrnehmen lernen. Lehrer und Lehrerinnen sowie Fachleute in den Einrichtungen der Jugendhilfe kommen nur in Ausnahmefällen selbst als Mentor/innen in Betracht. Diese These ist in zweierlei Hinsicht präzisieren:
 - Ein **studienbegleitendes Praktikum als Mentor/in** halte ich für einen unverzichtbaren Bestandteil der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern im Hauptschulbildungsgang sowie von Sonder-, Sozial- und Berufspädagogen, sofern sie im Bereich der Vorbereitung auf Ausbildung und Beschäftigung und der beruflichen Grundbildung tätig werden wollen. Entsprechend vorbereitet und gründlich supervisiert, sollte ein solches Arbeitsbündnis auf mindestens sechs Monate, besser ein Jahr angelegt sein. Als besonders lehrreich erweisen sich gleichgeschlechtliche Konstellationen, in denen der Altersabstand zwischen den Studierenden und den jungen Leuten nur wenige Jahre beträgt.
 - Außerdem ist allen Schulen in sozialen Brennpunkten anzuraten - Gleiches gilt für die Bildungs-, Erziehungs- und Ausbildungseinrichtungen, die in einer Region überwiegend mit Jugendlichen in erschwerten Lebenslagen und mit glücklosen Schulkarrieren zu tun haben - , dass sie ihre personellen Ressourcen so bündeln und umbauen, dass sie die **weiteren Lebensverläufe ihrer Absolventen präzise erkunden** können, und zwar im Zeitraum von sechs Jahren nachdem diese eine allgemein bildende Schule verlassen haben.

Dies sind die wirksamsten Instrumente, um die Wirklichkeitsvorstellungen des pädagogischen Personals so nachhaltig umzubauen, dass daraus wichtige Impulse für eine realitätsnähere Arbeit in Schule und Unterricht (und zwar auf allen Stufen) sowie tauglichere Konzepte einer öffentlich verantworteten Erziehung in Heimen und Wohngruppen und flexiblere Strategien zur Sicherung von Zugängen zu bezahlter Beschäftigung entstehen.

- Es ist geradezu grotesk, wie wenig systematisch gesichertes Wissen über die weiteren Lebensverläufe der Ehemaligen in den unteren Bildungsgängen der Sekundarstufen, in den Berufsschulen, bei den Trägern von Maßnahmen der Arbeitsverwaltung und in den Einrichtungen der Jugendberufshilfe verfügbar ist. Fast überall gibt man sich mit methodisch höchst problematischen Verbleibsuntersuchungen zufrieden, die bestenfalls Momentaufnahmen von rasch wechselnden Zuständen liefern und – abgesehen von allgemeinem Unbehagen – keinerlei Konsequenzen zeitigen.
- Systematische Lebensverlaufsstudien stimulieren dagegen die curriculare und die didaktisch-methodische Fantasie, sie provozieren die Entwicklung neuer, vernetzter Organisations- und Kooperationsmuster zwischen Schulen, Betrieben und Jugendhilfe, und sie justieren die Aufmerksamkeit des pädagogischen Personals neu: Einerseits wird viel unnötige Aufgeregtheit aus den Lehr- und Erziehungsprozessen herausgenommen; andererseits entsteht eine neue Sensibilität und Wachsamkeit für die tatsächlichen Determinanten und damit für die Chancen und Risiken einer angeleiteten Einführung benachteiligter junger Menschen in Erwerbsarbeit, in die Gestaltung privater Beziehungen, in den Umgang mit Medien, mit Geld, Recht und der eigenen Gesundheit.



Damit junge Menschen ihre alltäglichen Aufgaben zunehmend geschickter zu erledigen lernen, brauchen sie jedoch dringend über längere Zeit den privaten Kontakt zu ihnen förderlichen Erwachsenen, die sie darin anleiten. Deshalb gilt es, in Schulen, in Heimen und Internatsbetrieben die ausschließliche Fixierung der Klientel auf das dort tätige pädagogische Personal systematisch und gezielt zu erweitern. Das bedeutet konkret: den Einfluss auf und die Macht über Jugendliche teilen zu lernen; vielfältige Begegnungsmöglichkeiten zwischen Jugendlichen und geeigneten Erwachsenen zu inszenieren; Erwachsene gezielt anzuwerben, Arbeitsbündnisse zu stiften, und soweit erforderlich diesen Erwachsenen spezielle Kenntnisse zu vermitteln, sie zu beraten, anzuleiten, zu stützen; Erfahrungsaustausch zu organisieren und Kooperationsprozesse kritisch zu dokumentieren (vgl. dazu Giest-Warsewa in diesem Band).

In den Arbeitsfeldern der Jugendberufshilfe müssen sich die Fachleute klar machen, dass die erforderlich kleinschrittige Beistandschaft (z.B. bei einer Kontoeröffnung, beim Erlernen eines nicht ruinierenden Umgangs mit eigenem Geld, beim Lesen von Kontoauszügen, beim Planen von Anschaffungen, bei Konfliktmediation im Betrieb, in der Schule, beim Erledigen von Korrespondenz, beim Stellen von Anträgen, beim Prüfen von Bescheiden und ggf. beim Ausfertigen von Widersprüchen) aber auch das Zuhören und das Aushandeln von Strategien die Professionellen schnell überfordert. Sie haben dafür in aller Regel nicht die Zeit.

Mentoring – Anstiftung zur Überwindung der Grenzen zwischen Milieus und Generationen

18

Die jungen Menschen in Berufsvorbereitungs und Berufseinstiegsjahren, in den verschiedenen Maßnahmen zur Berufsvorbereitung, in Sonderausbildungsgängen sowie in den Einrichtungen der ausbildungsbegleitenden Hilfen, aber auch diejenigen, die in einjährigen Berufsfachschulen ohne konkrete Perspektive sitzen, und jene, die sich – ohne institutionellen Begleitschutz – durch Ausbildungen beißen, schätzen es sehr, wenn man sich aus freien Stücken um sie kümmert. Sie wollen wahrgenommen, beachtet und geschätzt werden. Sobald sie merken, dass man sich für ihre Lage und ihr Gewordensein detailliert interessiert, um ihnen beizuspringen, nicht um in ihrem Leben „zu schnüffeln“, sind sie erstaunlich zugänglich und offen.

Statt ihnen ungeprüft und pauschal Selbständigkeit abzuverlangen, gilt es, sorgfältig zu erkunden, in welchen Bereichen und in welcher Intensität sie sich befristete Beistandschaft wünschen, weil sie diese brauchen:

Wenn einer partout nicht mit Geld umgehen kann, wird man mit ihm seine letzten zehn Kontoauszüge analysieren und einen Finanzplan erstellen müssen. Wenn das nichts fruchtet, wird man mit ihm überlegen, ob er dem Kundenberater seiner Bank die EC-Karte in Verwahrung gibt und sich künftig zweimal im Monat dort den errechneten Bargeldbetrag abholt oder ob er es besser erträgt, dass man selbst die Verwaltung seiner Finanzen solange übernimmt, bis er sein Ausgabe- und Konsumverhalten seinen Einnahmen anzupassen gelernt hat.

Mit einer anderen wird man einüben, dass sie alle Briefe, Bescheide und Rechnungen, die sie von Ämtern und Behörden, von Versicherungen, Krankenkassen, Ärzten und Versandhäusern erhält, binnen dreier Tage vorlegt, damit man innerhalb der Fristen gemeinsam klären kann, was jeweils zu tun ist.

Und wenn ein dritter zwei Monate nach Beendigung eines Kurzzeitjobs bei der Filiale einer Supermarkt-Kette noch immer seine Lohnsteuerkarte nicht zurück erhalten hat – sie liegt irgendwo in der Konzernzentrale in Düsseldorf – und folglich sein neuer Arbeitgeber seither seine Bezüge nach Lohnsteuerklasse 6 versteuert, er also mit dem verbleibenden Betrag keinesfalls über die Runden kommt, wird man ihm einerseits zu seiner Lohnsteuerkarte verhelfen, andererseits Möglichkeiten einer Zwischenfinanzierung erörtern müssen.

Wenn einer völlig verstört am frühen Sonntagmorgen vor der Türe steht, weil er in der Nacht zuvor ein Fahrzeug gerammt und anschließend Fahrerflucht begangen hat, ihn jetzt jedoch das schlechte Gewissen und die Angst vor den Konsequenzen plagen, da er ohnehin schon „auf Bewährung“ lebt, wird man unverzüglich Schritt für Schritt mit ihm erledigen, was jetzt anliegt.

Unseren Erfahrungen zufolge liegen die Ursachen für suboptimale Leistungen im Ausbildungsbetrieb, in der Berufsschule oder am Arbeitsplatz sowie für inakzeptables Verhalten und für Fehlzeiten sehr viel häufiger in kritischen Entwicklungen und belastenden Ereignissen in einem (oder in mehreren) der anderen Lebensfelder als im unmittelbaren Bereich von Schule, Ausbildung und Beschäftigung selbst. Wer jungen Menschen daher wirksam helfen will, muss ihr Vertrauen gewinnen, damit sie ihm Einblick in solche Konstellationen gewähren. Nur dann kann man Kriegsrat halten, gefährliche Situationen entschärfen, Pläne schmieden und deren Realisierung mit zur eigenen Sache machen, als Anwalt, Fürsprecher und Vermittler auftreten.

Wenn es gelänge (nach dem Motto „Wer als Erwachsener künftig ernst genommen werden will, muss mindestens ein Kind oder einen Jugendlichen jenseits von Familie und Verwandtschaft benennen können, für dessen Entwicklung und Zukunftschancen er sich - auch materiell - einsetzt“) ein solch quasi-privates Mentoren- und Sponsorenmodell insbesondere für wohlhabende Singles, für kinderlose Paare und für Jungsenioren attraktiv und „trendy“ zu machen, dann wäre eine sehr moderne Ergänzung geschaffen – vielleicht auch ein Korrektiv – zu einer allzu eng ausgelegten Familienerziehung, jedenfalls ein interessanter Ansatz zur Begründung neuer Verhältnisse zwischen den verschiedenen Generationen und Statusgruppen. Dass im übrigen angesichts der demographischen Struktur unserer Gesellschaft die künftig Alten, insbesondere die kinderlosen, aus purem Eigennutz gut daran täten, rechtzeitig solch familienfremde, partnerschaftlich fürsorgliche Sozialbeziehungen zu Jüngeren aufzubauen, damit sie später nicht in völliger Isolation verkommen oder aber auf einen weiteren Ausbau des Fürsorge- und Betreuungsstaates setzen müssen, ist für die hier dargelegten Überlegungen ein weiteres, gutes Argument

Risiken des Mentoring

Zu den Risiken eines so verstandenen Mentoring sind abschließend noch einige Überlegungen darzulegen:

- Risiken für die jungen Menschen

Wer sich als junger Mensch auf die Zusammenarbeit mit Mentoren einlässt, muss Konkurrenz- und Konfliktsituationen nicht nur wie bisher zwischen Angehörigen und Partner(inne)n einerseits, Professionellen andererseits aushalten, denn dann kommt



zusätzlich eine externe Vertrauensperson hinzu. Das Lebensspiel wird komplizierter; und Komplexitätsreduktion stellt sich bestenfalls mittelfristig und keineswegs zwangsläufig ein. Es ist auch nicht auszuschließen, dass sich der junge Mensch an gutmeinende Erwachsene ausliefert, die distanzlos zur eigenen Lebenserfahrung in ihre Normen verstrickt sind und sich weder als lernwillig noch lernfähig erweisen. Derlei Verhältnisse zerbrechen in der Regel jedoch recht schnell, und das ist gut so. Schwieriger wird es, wenn es zu Gefühlsclich kommt, zu subtilen Auseinandersetzungen um Macht und Gegenmacht, zu persönlicher und moralischer Überforderung, und wenn der junge Mensch zum Opfer von Willkür, Einseitigkeit, Befangenheit, und kolonialisierenden Projektionen wird.

Mentor/inn/en sind (wie übrigens auch die professionellen Sozialpädagogen und deren Gründungsväter) in der Regel eindrucksvolle, effektive aber oft auch schwierige Menschen, sie leben ungewöhnliche biographische Konstellationen, geprägt durch Ambivalenzen zwischen geheimer, unbefriedigter Abenteuerlust und ihrem Hilfswillen. Es sind Menschen, wie es sie generell in kreativ durchzusetzenden Aufgabenfeldern eher gibt (vgl. Thiersch 1998).

- Risiken für die Alltagsbegleiter

Man wird zum Gefangenen der eigenen Ansprüche; will den schnellen und nachhaltigen Erfolg; hält Stagnation und Rückschläge kaum aus. Man fühlt sich – nicht selten zu Recht – vom jungen Menschen instrumentalisiert. Prekär kann es werden, wenn man zum Mitwisser halblegaler, illegaler, gar krimineller Aktivitäten wird. Andererseits hat man keinerlei Mandat, kann nicht einmal erklären, in welchem Verhältnis man zu demjenigen steht, für den man sich engagiert. Man fürchtet Haftungsansprüche für falsche Beratung (z. B. in Rechtsfragen) und Selbstausbeutung, erlebt sich wiederholt den eigenen Allmachts- und Ohnmachtsphantasien ausgeliefert. Und schließlich hat man sich fortgesetzt im eigenen Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis dafür zu rechtfertigen, dass man Zeit, Kraft, nicht selten auch Geld in ein solches Engagement investiert und damit anderen vorenthält. Mentoring verlangt somit von dem, der es betreibt, immer wieder neu, die Balance zwischen konkurrierenden Erwartungen auszuhandeln, und den Mut, sich riskanten Lernprozessen auszusetzen, deren Ausgang niemand voraussagen vermag.

- Risiken für die sozialpädagogischen Institutionen?

Was passiert, wenn Alltagsbegleitung wirklich erfolgreich funktioniert? Führt eine effiziente Zusammenarbeit mit kompetenten Laien zu Stellenkürzungen, Personalumbau und sonstigen Einsparungen? Leistet Alltagsbegleitung somit der Infragestellung von Einrichtungen leichtfertig Vorschub, die allenthalben um Anerkennung und Bestand kämpfen müssen? Sicher steht soziale Arbeit nicht grundsätzlich zur Disposition, weder historisch noch politisch. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass sich ein Umbau sozialpädagogischer Einrichtungen zu Dienstleistungszentren für bürgerschaftlich Engagierte in Phasen vollzieht, in denen es in größerem Umfang zur Auflösung traditioneller Arbeitsverhältnisse kommt, noch ehe die neuen Dienstleistungen in vergleichbarem Umfang nachgefragt werden.

- Risiken für die Professionellen?

Wie gehen die Fachleute mit ihren Neidgefühlen um? Da arbeiten zwei aus freien Stücken zusammen, ohne autoritäre Nötigung, ohne Stigmatisierung, ohne Gefühle wechselseitiger Belanglosigkeit. Klar, die Professionellen agieren in der Regel „freundlich interessiert, distanziert, kompetent und im konkreten Fall geschickt“ (Thiersch 1989). Aber wird im Mentoring-Konzept nicht doch die Alltagskompetenz von Laien, deren Spontaneität und Lebenserfahrung ausgespielt gegen berufliches Können, gegen vorsätzliche Distanz zum Alltag und gegen unabdingbar wissenschaftliche Klärung von Problemlagen?

Man kann Mentoring als einen Angriff auf die Professionalisierung der Sozialpädagogik denunzieren und behaupten, es gehe dabei (wieder einmal) gerade nicht um die Erfüllung von Rechten sondern um private caritas, bestimmt durch Zufall, Erfahrung, Betroffenheit und Sympathie. Ich halte diese Argumentation für einen Ausdruck unnötiger Ängste. Denn Mentoring zielt auf die große Gruppe bislang kaum wahrgenommener junger Menschen mit „normaltrauriger Biographie“ (Jegge): jenseits gelingender Lebensverhältnisse, diesseits von hinreichender Stigmatisierung, aufgrund derer sie zu Leistungsberechtigten allererst werden könnten.

Es wäre gewiss leichtfertig und naiv, wollte man sich solchen Einwänden und Anfragen verschließen. Dennoch gilt: „Soziale Arbeit erweist sich als Abenteuer – Abenteuer als Wagnis verstanden -, das (...) gegen vielfältige Widerstände gelebt werden will“ (Thiersch 2002, S.201). Mentoring ist ein Arbeitskonzept, das möglichst viel Sachverstand und Engagement diesseits der sozialpädagogischen Institutionen und Professionen zugunsten aller mobilisieren möchte: der benachteiligten jungen Menschen, der pädagogischen Professionen, vor allem aber einer humanen Gesellschaft, die erkennt, dass sie ihre Bindungskräfte vor allem in jenem *Zwischenbereich* erhalten, entfalten und neu ausbilden muss, der jenseits von Familie und Verwandtschaft und diesseits der ausschließlich sozialstaatlich finanzierten Maßnahmen liegt.

Zum Autor:

Gotthilf Gerhard Hiller

1967 Erste Prüfung für das Lehramt an Volksschulen, 1969 Promotion zum Dr. phil. (U. Tübingen), 1969 – 1971 Wissenschaftlicher Assistent am Pädagogischen Seminar der Universität Tübingen (Prof. Dr. A. Flitner), 1971 – 2004 Professor für Lernbehindertepädagogik und Sonderpädagogische Erwachsenenbildung an den Pädagogischen Hochschulen Reutlingen und Ludwigsburg, 2000 – 2004 Dekan der Fakultät für Sonderpädagogik in Reutlingen; seit Oktober 2004 im Ruhestand.



Rudi Giest-Warsewa

Mentoringprojekte entwickeln und durchführen

Können Jugendliche und junge Erwachsene in schwierigen, gar in bedrohlichen Lebenslagen von nicht ausgebildeten Bürgerinnen und Bürgern wirklich begleitet und unterstützt werden? Sollen Projekte der Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit irgendwelche Erwachsene einfach in ihre Hilfsangebote für junge Menschen einbeziehen, ohne dass diese ein entsprechendes Studium absolviert haben? Darf sich eine sozialpädagogische Praxis auf Dauer aus der unmittelbaren Arbeit und den persönlichen Kontakten mit jungen Menschen zurücknehmen und so genannten Mentorinnen und Mentoren dieses Feld überlassen?

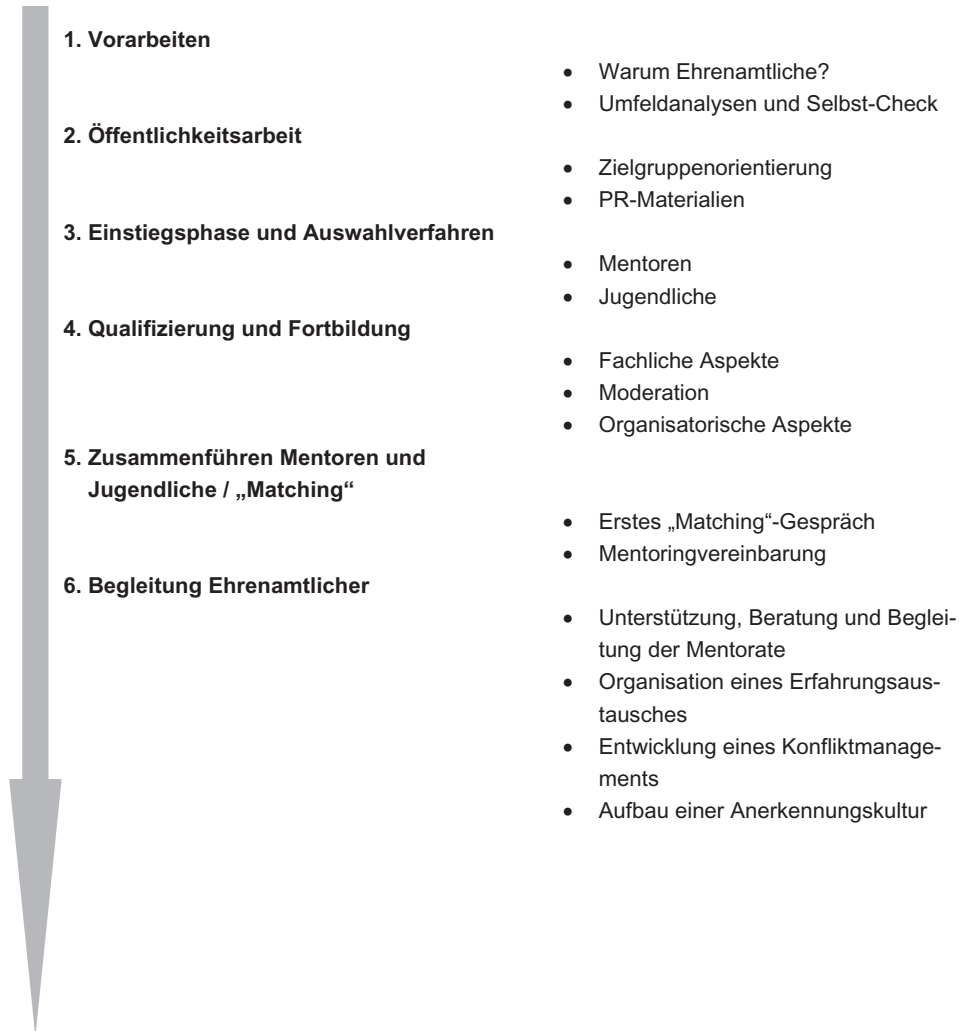
Kommt all dies nicht einem Rückfall in die Zeit vor dem sozialpädagogischen 20. Jahrhundert gleich, in der Schwache und Bedürftige fast ausschließlich vom Wohlwollen und von der Barmherzigkeit einer fragwürdigen Armenfürsorge abhängig waren? Wird damit nicht der Prozess der fachlichen Weiterentwicklung der letzten einhundert Jahre, in denen die Professionalisierung und Institutionalisierung Sozialer Arbeit gelang, leichtfertig aufs Spiel gesetzt?

Die Erfahrungen der letzten Jahre bestätigen solche Befürchtungen nicht. Vielmehr wächst die Zahl der Einrichtungen der Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit, die Ehrenamtliche einsetzen und ihnen große Verantwortung für das Vorankommen junger Menschen übertragen. Öffentliche Geldgeber und Stiftungen stellen für solche Projekte große Förderbeträge zur Verfügung, Sozialverbände starten Werbekampagnen, und in vielen Regionen entsteht eine bunte - teilweise unüberschaubare - Landschaft von Projekten mit Lern- und Jobpaten, Karrierelotsen, Alltagsbegleitern.

Mit dieser Entwicklung nicht Schritt gehalten haben allerdings die Ausgestaltung und die Umsetzung so mancher Projekte. Ihre fachliche Begründung, ihre Planung und praktische Durchführung entsprechen in vielen Fällen noch nicht einem sozialpädagogischen Konzept, das die großen Chancen solcher Vorhaben wirklich zu nutzen aber auch die zahlreichen Risiken zu erkennen und zu mildern vermag. Von diesen Chancen und Risiken handelt der folgende Beitrag, der Fachkräfte und Institutionen bei der Entwicklung von Mentoringprojekten für junge Menschen unterstützen will. Er basiert auf der Praxiserfahrung der letzten Jahre mit mehreren Mentoringprojekten (u.a. „AgPA – Agentur für Patenschaften Alb“, gefördert von der Landesstiftung Baden-Württemberg), ergänzt durch Hinweise und Berichte aus anderen Projekten, sowie auf der Fortbildung von Fachkräften des Projektverbundes „Startklar!“ und der theoretischen Beschäftigung mit den Handlungskonzepten zum Bürgerschaftlichen Engagement in der Jugendhilfe.

Der Aufbau der nachfolgenden Ausführungen entspricht chronologisch den Schritten, die für die Entwicklung von Mentoringprojekten bedeutsam sind. Ausgehend von Überlegungen für erste Vorarbeiten bezüglich der Grundfragen eines innovativen Ansatzes in der Sozialen Arbeit, seiner institutionellen Rahmenbedingungen und einer Diagnostik der sozialen Landschaft, werden im Folgenden Hinweise zur Öffentlichkeitsarbeit und zur Gewinnung von Ehrenamtlichen, zu deren Qualifizierung und Fortbildung sowie für deren Begleitung im Mentoringprozess geboten.

Ablaufschema für Mentoringprojekte:



1. Vorarbeiten

Einrichtungen, die beabsichtigen bürgerschaftliches Engagement in Form von Mentoring in ihre Arbeit zu integrieren, tun gut daran, sich zuallererst Klarheit darüber zu verschaffen, welche Gründe für eine solche Zusammenarbeit sprechen. Ebenso ratsam erscheint eine Analyse aller relevanten Rahmenbedingungen, sowohl der externen im Umfeld der Einrichtung als auch der internen im Hinblick auf Finanzierungen, auf Personal- und Zeitbudgets sowie auf Fragen der Organisation und Ausstattung.

Warum Ehrenamtliche?

Im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Modernisierungsprozessen, insbesondere dem Fortschreiten von Individualisierung und Pluralisierung sowohl der Lebenslagen als auch der Biografien, haben sich die Anforderungen an die Formen individueller Lebensbewältigung stark verändert. Einerseits eröffnen diese Entwicklungen neue – bisher nicht gekannte – Selbstbestimmungsräume für die persönliche Lebensführung und Lebensge-



staltung, andererseits gibt es deutliche Hinweise darauf, dass sich die Prozesse der sozialen Desintegration insbesondere bei sozial- und bildungsbenachteiligten Kindern und Jugendlichen beschleunigen. Für die Pädagogik stellt sich somit die Frage, wie sie auf Bewältigungsprobleme reagiert, die sich als Folge gesellschaftlich bedingter Desintegration ergeben, und ob es ihr gelingen kann, den Verlust traditionsgebundenen Handlungs- und Orientierungswissens zu kompensieren und neue sichernde Strukturen sozialer Unterstützung zu entwickeln. Eine der Antworten ist der Versuch, die primären Netzwerke junger Menschen mit informellen Unterstützungspersonen anzureichern und dadurch die professionellen Leistungen sozialer und pädagogischer Institutionen zu ergänzen. Mentoring wird somit zu einem weiteren Scharnier zwischen Individuum und Gesellschaft, indem die individuell ausgestalteten Förderbeziehungen die schwierigen Prozesse der Verselbständigung junger Menschen unterstützen, die ihnen zwischen dem fünfzehnten und fünfundzwanzigsten Lebensjahr abverlangt werden.

Junge Menschen stehen im Zentrum solcher Mentoring-Arbeitsbündnisse zwischen Jung und Alt. Es sind jedoch immer auch ‚bildsame‘ Effekte für die Mentoren selbst zu erwarten, weil diese in solchen Bündnissen zunehmend sensibel werden für Jugendliche, deren Lebenslagen und Probleme und damit auch für Fragen der Neugestaltung des Verhältnisses der Generationen. Mentorinnen und Mentoren stoßen in ihrer Tätigkeit immer weiter zu den Tabuzonen unserer Gesellschaft vor und gewinnen dabei Einblicke in Lebenswelten und -verläufe, die ihren bisherigen Vorstellungen von einem „normalen Leben“ häufig diametral entgegenstehen. Sie erfahren nicht selten faszinierende, spannende, oft genug auch erschreckende Erweiterungen ihres Lebenshorizonts. Doch in all dieser Dynamik ist nicht zu unterschätzen, was sich an Sinnerfüllung für den Einzelnen aus der Beziehung zu einem jungen Menschen auf einem schwierigen Weg ergeben kann.

Nicht nur die Älteren sind eine Brücke für Jugendliche, denen sich ansonsten eher selten die Chance bietet, verlässliche Beziehungen zu Erwachsenen aufzubauen. Auch umgekehrt stiften die Jugendlichen für die Älteren Verbindungen zu Welten, die ihnen sonst verschlossen blieben. Sie stimulieren fortgesetzt deren Lernbereitschaft und halten so ihre Paten und Mentorinnen in Schwung. Gleichwohl bleibt die Begleitung junger Menschen im Rahmen des Bürgerschaftlichen Engagements eng verflochten mit berufspädagogischen und sozialpolitischen Fragestellungen. Besonders brisant sind diese vor dem Hintergrund des von öffentlicher Seite als Reform des Sozialstaats bezeichneten massiven Sozialabbaus, den wir gegenwärtig in Deutschland erleben. Der Verdacht scheint nicht unbegründet, dass das freiwillige soziale Engagement als „Schlüsselthema auf der politischen Agenda einer solidarischen, zivilen, bürgeraktivierenden Gesellschaft“ (Rauschenbach 2001: 345) insbesondere auch unter fiskalischen Gesichtspunkten verhandelt wird.

Darf helfen, wer will?“ (Müller 1996: 215) – ist deshalb eine berechtigte, kritische Anfrage an die Formen privatisierter Hilfe, insbesondere wenn man sich vergegenwärtigt, welche Bedeutung Unterstützungsleistungen im Leben junger Menschen haben und welche Weichenstellungen – im Positiven wie im Negativen – für ihre weiteren Biografien sich daraus ergeben können. Denn neben den strukturellen Benachteiligungen waren

es sehr oft auch die menschlichen Enttäuschungen und Verletzungen, die die bisherigen Lebensgeschichten von Jugendlichen an den Rändern unserer Gesellschaft bestimmt und nachhaltig geprägt haben. So gesehen, wäre es geradezu fahrlässig und verantwortungslos, wollte man weitere Menschen als Alltagsbegleiter in deren Leben einschleusen, die mit ihren Unterstützungskompetenzen, ihrer Geduld und Gelassenheit rasch am Ende wären und sich so für die jungen Menschen in eine oft schon viel zu lange Kette unglücklicher, nicht verlässlicher und gescheiterter Beziehungen einreihen müssten.

Auftrag für eine Pädagogik der Komplementarität zwischen bezahltem und unbezahltem sozialem Engagement ist es daher die intelligente Kombination von Professionalität und Ehrenamtlichkeit zu organisieren und auf Dauer zu stellen, insbesondere also diejenigen zu unterstützen und zu qualifizieren, die Jugendliche an ihrem sozialen und kulturellen Kapital zum Zwecke einer gelingenderen gesellschaftlichen Integration teilhaben lassen wollen.

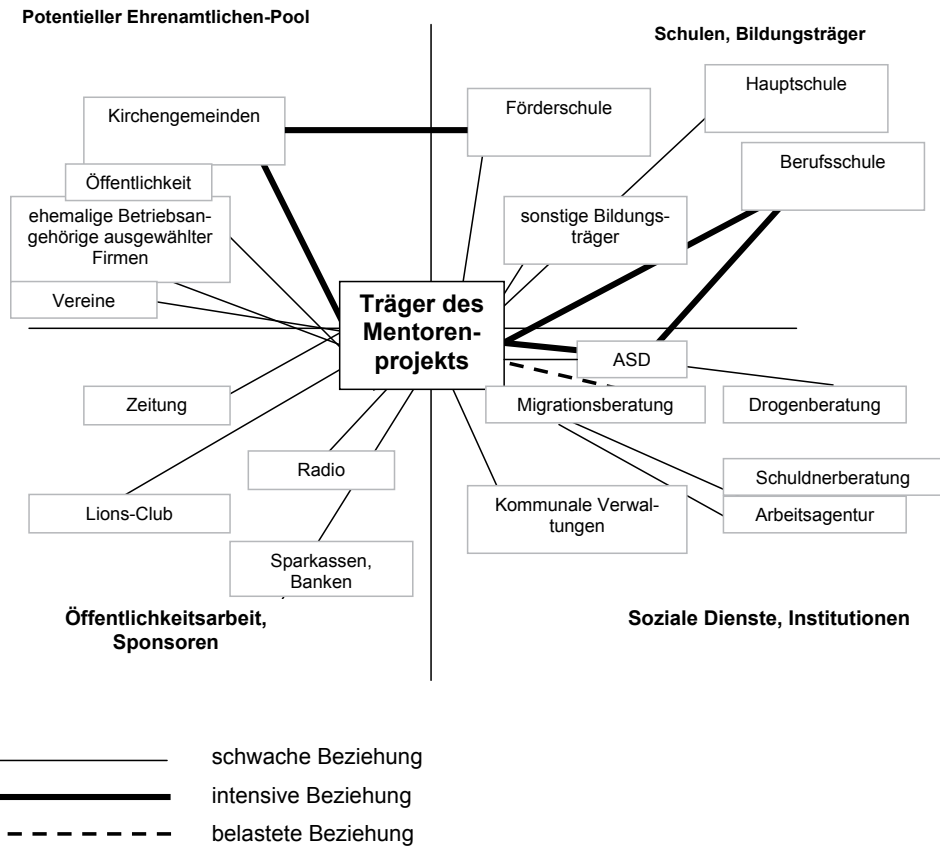
Umfeld-Analysen und Selbst-Check der Einrichtung

Neben der grundsätzlichen Positionierung gegenüber Mentoringprojekten muss vor allem geklärt werden, ob es vor Ort tatsächlich einen Bedarf dafür gibt und wer als Zielgruppe eines solchen Projektes in Betracht kommt. Weiter sollte ermittelt werden, ob die eigene Einrichtung der richtige Anbieter hierfür ist bzw. was getan werden muss, um dieser zu werden. Auch wenn es in der Einrichtung eine positive Haltung gegenüber der Einbeziehung von bürgerschaftlich engagierten Menschen gibt, so ist dies zwar eine zentrale Vorbedingung, sie bietet allerdings noch nicht die Gewähr für eine glückende Integration Ehrenamtlicher in die eigene Einrichtung. Wer in der Einzelfallhilfe mit jungen Menschen tätig ist und dort vielfältige Erfahrungen besitzt, ist nicht automatisch in der Lage in einem völlig anderen Setting mit einzelnen bzw. mit Gruppen von Bürgerinnen und Bürgern zu arbeiten. Neben der Frage nach der Befähigung der Fachkräfte für diese Aufgabe müssen auch zeitliche Ressourcen sowie eine Vielzahl organisatorischer Fragen (zum Beispiel Raumkapazitäten, Versicherungsschutz, Auslagenerstattung und deren Finanzierung) geklärt werden. Des Weiteren ist nach der eigenen Einbettung in die regionale Landschaft der Sozialen Arbeit zu fragen. Wer lässt sich als Kooperationspartner für das eigene Mentoring-Projekt gewinnen, wer sind mögliche Konkurrenten? Für eine Beantwortung dieser Fragen bietet sich das Konzept der institutionellen Netzwerkanalyse an. Damit lassen sich für Einrichtungen der Sozialen Arbeit rasch und anschaulich Kooperations- und Vernetzungsstrukturen mit anderen Einrichtungen darstellen, ebenso wie deren Intensität und Qualität. Im nachfolgenden – stark vereinfachten – Beispiel einer Institutionen-Netzwerk-Darstellung lassen sich schnell und einfach die bestehenden Beziehungen, deren Grad als auch etwaige Handlungsbedarfe im Hinblick auf die Umsetzung eines Mentoring-Projekts ablesen.



Abbildung: Netzwerk einer Einrichtung (vereinfachtes Beispiel)

Abbildung: Netzwerk einer Einrichtung (vereinfachtes Beispiel)



2. Öffentlichkeitsarbeit

Berufliche Schulen, Jugendberufshilfeprojekte oder Jugendämter mussten sich bisher kaum um die Werbung für ihre Einrichtungen und Angebote kümmern. Denn Institutionen der Beruflichen Bildung, der Jugendhilfe und der Jugendsozialarbeit basieren zumindest in Teilen, wenn nicht ganz überwiegend, auf Komm-Strukturen, welchen – sofern diese nicht freiwillig akzeptiert werden - zumindest mit der Androhung rechtlicher Sanktionen oder finanzieller Nachteile Nachdruck verliehen werden kann. Was für die Jugendlichen gilt, trifft ebenso für das pädagogische Personal zu: Dessen Anwesenheit in den Einrichtungen beruht – neben dem hoffentlich vorhandenen Interesse und der Freude am Arbeitsfeld - auf der materiellen Abhängigkeit vom Erwerbseinkommen, mit dem das Fachpersonal seinen Lebensunterhalt bestreitet.

Solche Abhängigkeiten existieren im Arbeitskonzept Mentoring nicht. Hier handelt es sich nicht um Arbeitsverhältnisse sondern um Arbeitsbündnisse, die zumindest von den Mentorinnen und Mentoren rein aus freien Stücken eingegangen werden. Wie kann es gelingen Bürgerinnen und Bürger für derartige Allianzen zu interessieren? Wie kann man so informieren, dass dies als eine vielfältig lohnende Aufgabe erscheint? Wie lassen sich dafür gar möglichst viele Menschen gewinnen? Diese Fragen weisen zunächst auf ein Grunddilemma Sozialer Arbeit im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Marketing hin, denn nach wie vor findet diese nicht die öffentliche Wahrnehmung und Wertschätzung, die

ihrer gesellschaftlichen Bedeutung angemessen ist. Abgesehen von den großen Einrichtungen mit ihren eigenen Marketingstabstellen und -abteilungen beherrschen vor allem die kleineren Einrichtungen die PR-Instrumente nicht ausreichend und setzen sich nur ansatzweise mit dem Verhältnis von Sozialer Arbeit und Öffentlichkeit auseinander. Oft verfügen sie dafür auch nicht über die notwendige Zeit oder haben schlichtweg nicht das Geld dazu. Auch wenn es hier noch einigen Nachholbedarf an Kompetenzen und Instrumenten für Öffentlichkeitsarbeit gibt, kann es dennoch gelingen quasi mit „Bordmitteln“ der Einrichtung eine ausreichende Breitenwirkung zu erzielen.

Eine solche Öffentlichkeitsarbeit richtet sich an verschiedene Zielgruppen:

- In der Region des künftigen Mentoringprojekts gilt es potentielle Mentorinnen und Mentoren über die eigenen Aktivitäten und Vorhaben zu informieren und deren erstes Interesse an einer persönlichen Beteiligung zu wecken.
- Den Jugendlichen ist darzustellen, was Mentoren ihnen nutzen können und
- nicht zuletzt sind andere Einrichtungen und Institutionen in der Region über die eigenen Pläne in Kenntnis zu setzen. Gerade der Stellenwert einer rechtzeitigen innerfachlichen Kommunikation ist nicht zu unterschätzen, da das Arbeitskonzept Mentoring und die dazugehörigen Mentoren zukünftig auch im institutionellen Netz als Partner anerkannt und ernst genommen werden sollen.

Zielgruppenorientierung

Bürgerinnen und Bürger können gut über Artikel im Lokalteil der örtlichen Tageszeitung, über Wochenanzeiger oder die Informations- und Amtsblätter der Gemeinden erreicht werden. Ein Handout für die Presse oder ein selbst geschriebener Beitrag, welche einen kurzen und prägnanten Überblick zu Projektzielen, Ansprechpartnern und ihren Kontaktdaten geben, sind die Voraussetzung dafür, dass die Informationen möglichst so wie gewünscht veröffentlicht werden. Beim eigenen Schreiben und Formulieren spielt die „Kundenorientierung“ eine wichtige Rolle – ein Beitrag mit hohen Anteilen aus dem sozialpädagogischen Grund- und Aufbauwortschatz ist nicht werbewirksam für die Gewinnung von Bürgerinnen und Bürgern.

Unter Umständen ist ein gezielteres Werben in bereits bestehenden Gruppen, etwa bei (Vor-)Ruheständlern von Firmen, in Betrieben, die ihre Mitarbeiter für soziale Projekte freistellen können, sowie bei Gremien der kirchlich-caritativen Arbeit, bei Stadtteilinitiativen etc. möglich und sinnvoll. Bereits an Bürgerschaftlichem Engagement interessierte Menschen erreicht man über Zusammenschlüsse von Freiwilligeninitiativen, Bürgerbüros oder Ehrenamtsbörsen. Hinsichtlich der letztgenannten Anlaufstellen ist in jedem Fall zu prüfen, ob das eigene Projekt mit den Interessen anderer kollidiert, ob Konkurrenzsituationen beim Werben um Ehrenamtliche entstehen oder ob sogar die Gefahr besteht als Konzeptlieferant ausgebeutet zu werden.

Damit wird noch einmal auf die Bedeutung einer sorgfältigen und rechtzeitigen Klärung der Frage hingewiesen, wie ein beabsichtigtes Mentoringprojekt innerhalb der regionalen sozialen Landschaft und des institutionellen Netzes positioniert sein kann. Das Einbeziehen anderer Einrichtungen mit dem Ziel zu klaren Absprachen zu gelangen ist nicht nur hinsichtlich der Durchführung und Beantragung der hierfür notwendigen Geldmittel ratsam, auch die spätere Kooperation dieser Einrichtungen mit ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren wird erleichtert, wenn man in der Lage ist, Vorbehalten und Zweifeln rechtzeitig und fachlich angemessen zu begegnen.



Eine der größten Herausforderungen ist die Gewinnung der eigentlichen Zielgruppe: der jungen Menschen. Wie verdeutlicht man insbesondere denen, die von Erwachsenen bisher überwiegend enttäuscht wurden und daher gelernt haben, sich eher vor ihnen in Acht zu nehmen als mit ihnen zu kooperieren, dass es hilfreich sein kann, wenn man Kontakt zu Erwachsenen hält und mit ihrer Unterstützung anstehende Aufgaben in Angriff nimmt? Bewusstseinsbildung hierfür müssen insbesondere die Fachkräfte der Schulen und Jugendhilfe leisten. Der Einsatz von Vorbildern, sei es in Form von Geschichten (mentoring stories, s. Links Seite 64) oder bekannter Persönlichkeiten (the mentor hall of fame, s. Links Seite 64) können motivierend wirken, weil sie die Einstellungen und Verhaltensweisen von Jugendlichen hinsichtlich Mentoring prägen. Alltagsgeschichten vermittelt man am Besten „life“ mit Mentoren und Jugendlichen. Will man jedoch den Stigmatisierungserwartungen durch Mentoring vorbeugen, empfiehlt es sich, auf Beispiele von Idolen etwa aus dem Sport oder der Musik zu verweisen, deren Karrieren ohne Mentoren vielleicht anders verlaufen wären (Basketball-Star Dirk Novitzki und dessen Mentor Holger Gschwindner, Sport-Mentoring für Talente - Lebenshilfe für junge Fußball-Stars, Sängerin Madonna und deren Mentor Christopher Flynn).

PR-Materialien

Für die verschiedenen Zielgruppen und Aufgabenbereiche einer Öffentlichkeitsarbeit sollten die entsprechenden PR-Materialien zur Verfügung stehen. Basis hierfür sind ein Kurzportrait der Einrichtung sowie eine Skizzierung des Vorhabens und der Aufgaben eines Mentoringprojekts. Empfehlenswert sind ein griffiger Projekttitle oder ein einprägsamer Slogan, der Identifikation ermöglicht und ein Logo als visueller Anreiz.

28

Aus diesen Vorarbeiten können ohne großen Aufwand die folgenden Materialien entstehen:

- Ein Flyer oder Folder, der kurz und prägnant über die wesentlichen Projektziele informiert. Er ist als erste Information für Pressegespräche, interessierte Bürgerinnen und Bürger sowie Fachkräfte geeignet.
- Eine Power-Point-Präsentation zur Unterstützung von Informationsveranstaltungen und Vorträgen, die aber auch als Ausdruck zur direkten Weitergabe dienen kann.
- Eine Website, über die neben der Öffentlichkeitsarbeit auch die schnelle und direkte Kommunikation mit Interessierten möglich ist.
- Briefpapier und Visitenkarten mit Wiedererkennungswert

Ein im Jahr 2006 entstandener Film des Südwestrundfunks ist für erste Informationsveranstaltungen sehr gut geeignet. Er zeigt am Beispiel eines Mentoringprojekts, das an einer Hauptschule angesiedelt ist, was Mentoring leisten kann, welche Aufgaben Mentoren haben und wie die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen gelingen kann (Landeschau unterwegs, „Manager“ für Hauptschüler, Mittler zwischen Schule und Ausbildung, Südwestrundfunk 2006).

3. Einstiegsphase und Auswahlverfahren

Mentoren

Wer sich als Mentorin oder Mentor zur Verfügung stellt, lässt sich auf Unwägbarkeiten und Abenteuer ein. Man verlässt sein gewohntes Umfeld, seine Routinen, erkennt den Rahmen und die Grenzen seiner bisherigen persönlichen Erfahrungen und muss bereit sein neue zu machen – innerhalb neuer sozialer Milieus, über Ländergrenzen und über Generationen hinweg. Zur dafür nötigen Grundausstattung gehören unter Anderem:

- Neugierde
- Optimismus
- Glaube an die Veränderbarkeit von Verhältnissen
- Offenheit
- Wertschätzung
- Frustrationstoleranz
- Selbstreflexion
- Zeit

In einer ersten Informationsveranstaltung sollte realitätsnah dargelegt werden – etwa anhand eines Fallbeispiels, das am besten von einem bereits tätigen und erfahrenen Mentor – vorgetragen wird, warum Mentoren bereits die beschriebene Grundhaltung mitbringen sollten und was im Rahmen des Mentoring von den Ehrenamtlichen erwartet wird. Nach einer kurzen Vorstellung des Projektträgers und der Ansprechpartner sind die Rahmenbedingungen des Vorhabens zu erläutern, zum Beispiel der zu erwartende Zeitaufwand für die Tätigkeit, aber auch welche Begleitung, Unterstützung und weitere Qualifizierung den Mentoren angeboten werden. Außerdem sollten Versicherungsfragen geklärt und die Erstattung von Auslagen angesprochen werden. Wer sich nach diesen Informationen einen Einstieg in das Projekt vorstellen kann, wird kurz darauf zu einem persönlichen Gespräch mit der Projektleitung eingeladen. Dort werden die Vorkenntnisse und Wünsche der Ehrenamtlichen ermittelt und die Kontaktdaten erfasst. Dann wird eine Kooperationsvereinbarung formuliert und unterzeichnet, die auch die Leistungen des Projektträgers festhält. Auch wenn die Zusammenarbeit freiwillig ist, sollte in dieser Vereinbarung ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass eine zeitliche Kontinuität in der Beziehungsarbeit mit Jugendlichen eine hohe Bedeutung hat.

Jugendliche

Die Ausgangslage der Jugendlichen unterscheidet sich von derjenigen der Ehrenamtlichen in einem sehr zentralen Punkt – der Freiwilligkeit. Ein hoher Anteil dieser jungen Menschen wird sich nicht aus freien Stücken auf ein Mentoringprogramm einlassen. Sie stehen unter massivem Druck, sei es aufgrund ihrer gefährdeten Integration in Ausbildung und Arbeit, sei es ob ihrer belasteten Situation in weiteren Lebensbereichen. Denn dadurch werden sie erst zu Adressaten von Mentoringprojekten..

Dies hat natürlich Konsequenzen für das Auswahlverfahren und die Einstiegsphase der Jugendlichen, es sei denn, man will sich von vornherein nur auf die bereitwilligen und engagierten unter ihnen beschränken, auf jene also, deren Ziele den Absichten des Mentoringanbieters weitestgehend entsprechen. Ein solches „creaming-up“ würde jedoch gerade jene Jugendlichen ausschließen, die von Mentoring u. U. am meisten profitieren könnten. Daher sind – wie bereits oben beschrieben – jedem Auswahlverfahren Informationen vorzuschalten, die sowohl hinsichtlich ihrer Inhalte und Verbreitung dazu geeignet sind, auch unentschlossene bis ablehnende junge Menschen zu erreichen und zu gewinnen. Wer für ein solches Werben zuständig ist, hängt ab von der Organisationsform des Mentoringprojekts:

- Projekte, die direkt an eine Institution, zum Beispiel an eine Schule oder einen Träger der Jugendberufshilfe, angeschlossen sind oder in enger Kooperation mit ihnen stehen, können Jugendliche ohne großen Aufwand und sehr konzentriert erreichen.
- In Projekten, die im weiten Feld der Gemeinwesen ohne eine formale Anbindung an die genannten Institutionen agieren, ist dies natürlich ungleich schwerer. Sie sind auf die kaum zu regelnde Weitergabe von Informationen durch andere angewiesen, und sie bleiben von deren grundsätzlichem Willen zur Zusammenarbeit abhängig.



Solche Unterschiede setzen sich im eigentlichen Auswahlverfahren fort. Die hierfür erforderlichen Voraussetzungen und Vorarbeiten lassen sich von Jugendlichen in institutionengebundenen Mentoringprojekten leichter erfüllen, weil sie hierbei auf die Unterstützung durch Fachkräfte zählen können. Dabei geht es um die Erhebung und Zusammenstellung persönlicher und bildungsbiografischer Daten sowie um eine allgemeine Standortbestimmung des Jugendlichen. In einem Erstgespräch zwischen einer hauptamtlichen Kraft und dem Jugendlichen werden diese Informationen vertieft und gemeinsam mit ihm werden Ziele und Aufträge für ein zukünftiges Mentorat entwickelt. Die hauptamtliche Kraft erhält dabei auch erste Anhaltspunkte für die Auswahl eines geeigneten Mentors oder einer passenden Mentorin, aber auch Hinweise für deren Qualifizierungserfordernisse.

4. Qualifizierung und Fortbildung

Mit der Begleitung und Unterstützung junger Menschen in wichtigen Entwicklungsphasen oder bei anstehenden Wendepunkten übernehmen Mentorinnen und Mentoren eine höchst verantwortliche Funktion. Ihre qualifizierte Vorbereitung ist daher ein zentraler Baustein des Projekts. Dies gilt in mehrfacher Hinsicht und bezüglich verschiedener Ebenen:

- Die Ehrenamtlichen können in einer solchen Qualifizierungsphase noch einmal die Motive für ihre Hilfsbereitschaft klären, ihre zukünftige Rolle und deren Möglichkeiten, Chancen und Grenzen kennen lernen sowie sich die relevanten Grundkenntnisse, Fähigkeiten und Techniken für ihre Aufgabe erarbeiten. Sie können in dieser Phase aber auch überprüfen, ob sie mit der hauptamtlichen Kraft zurechtkommen und eine gute Arbeitsbasis möglich ist.
- Genauso lernen die Hauptamtlichen die Kompetenzen, Wünsche und Vorbehalte der zukünftigen Mentoren besser kennen, womit ihre Zuordnung zu Jugendlichen erleichtert und verbessert wird.
- Von alledem profitieren auch die Jugendlichen, denn je besser Mentoren auf ihre Aufgaben vorbereitet sind und je passgenauer Mentoren und junge Menschen zusammengeführt werden, umso höher können die späteren Erträge ausfallen.

Qualifizierungskurse enthalten somit eine Fülle fachlicher, persönlicher aber auch organisatorischer Aspekte.

Fachliche Aspekte

Bei den jugendlichen Adressaten von Mentoringprojekten ist es meist fraglich, ob ihr Bildungskapital, ihre Handlungsstrategien sowie ihre bestehenden sozialen Netze ausreichen, um den Anforderungen zu genügen, die hinsichtlich einer Einmündung ins Ausbildungs- und Beschäftigungssystem an sie gestellt werden. Mindestens genauso sorgfältig muss allerdings geprüft werden, ob dies nicht auch in Bezug auf die anstehenden Verselbständigungsprozesse in anderen Lebensbereichen gilt. Ganz überwiegend wird zwar die Meinung vertreten, dass die Integration ins Erwerbsleben die wichtigste Voraussetzung für ein einigermaßen gelingendes Leben sei. Es gilt jedoch zu sehen, dass es für junge Menschen zahlreiche andere Felder gibt, in denen sie gleichzeitig ebenfalls erfolgreich klar kommen müssen und in denen ein Scheitern gefährliche Konsequenzen hat: Dies gilt zum Beispiel hinsichtlich ihres Auskommens mit dem Einkommen, hinsichtlich ihrer Verstrickung oder Einbettung in formelle und informelle soziale Netzwerke, aber auch bezüglich der Qualität ihrer Wohn- und Freizeitmöglichkeiten, oder im Blick auf ihre Fähigkeiten im Umgang mit Ämtern und Behörden sowie mit weiteren Instituti-

onen. Nicht minder wichtig ist, wie es um ihr Legalitätsverhalten und um ihre physische und psychische Gesundheit bestellt ist.

Wer solcherlei permanent glimmenden Glutnester im Leben junger benachteiligter Menschen ignoriert und seine Bemühungen ausschließlich auf die Unterstützung in einem Teilbereich reduziert – oft ist dies vorrangig das Einmünden in Ausbildung und Arbeit – blendet die Brandgefahren in den übrigen Lebensbereichen aus und setzt erzielte Fortschritte leichtfertig aufs Spiel. Diesen komplexen Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Lebensbereichen muss mehr Aufmerksamkeit zuteil werden: Was sich da gegenseitig begünstigt und voranbringt, aber auch was hemmt, was beeinträchtigt und schädigt, muss vorsätzlich in den Blick kommen, wenn man Qualifizierungsprogramme entwickeln will, die an den tatsächlichen Lebenslagen junger Menschen orientiert sind. Die wichtigsten Felder, die es dabei zu beachten gilt, sind:

- Schule, Ausbildung und Arbeit
- Gesundheit, einschließlich Sexualpraxis und Genussmittelgebrauch
- Wohnen
- Beziehungen
- Freizeitverhalten und Zeitmanagement
- Umgang mit Geld
- Umgang mit Ämtern und Behörden
- Gesprächsführung mit jungen Menschen

Mentoring ist eine an der Lebenswelt und am Alltag der jungen Menschen orientierte Tätigkeit. Daher sollten die Mentoren bereits in der Vorbereitung mit dem sozialen Raum vertraut werden, der für ihre Jugendlichen besondere Bedeutung hat. Wo sind am Ort jene Behörden und Institutionen, auch die Beratungsdienste, mit denen junge Menschen in aller Regel zu tun haben, wer sind die dort arbeitenden Personen, die es kennen zu lernen gilt?

Im Rahmen einer Qualifizierungsphase lassen sich ausgewählte Aspekte aus den vorgeannten Feldern mit der Alltagsorientierung sehr gut verknüpfen. Eine umfassende Wissensvermittlung kann und soll nicht durch die hauptamtliche Fachkraft des Mentoringprojekts alleine erfolgen, bei vielen Themen ist man darauf angewiesen, weitere Fachreferentinnen und –referenten einzubeziehen. Wenn es gelingt, Fachleute aus den Einrichtungen des Sozialraums dafür zu gewinnen, erreicht man Effekte auf mehreren Ebenen:

- Ehrenamtliche lernen die für ihre zukünftige Arbeit relevanten Institutionen und vor allem die dort tätigen Personen kennen. Damit werden Schwellenängste bei einer späteren Inanspruchnahme gesenkt.
- Fachleute aus solch anderen Institutionen erleben das „neue Projekt“ in ihrem Umfeld zumindest als eine interessante Ergänzung der örtlichen Angebote. Dies kann Vorurteile abbauen helfen und Akzeptanz fördern.

Im übrigen ist es zweckmäßig, dass man frühzeitig klärt, ob es nicht im Kreis der Ehrenamtlichen Spezialisten für einzelne Themen gibt und ob man diese für eine entsprechenden Präsentation in der Gruppe gewinnen kann.



Moderation

Mentoringprojekte brauchen für die kontinuierliche Zusammenarbeit mit Gruppen von Ehrenamtlichen eine angemessene Struktur und qualifizierte Fachkräfte für die Moderation. Bereits im Vorfeld ist deshalb unbedingt zu klären, wie gut die Hauptamtlichen in der Lage sind mit Erwachsenengruppen angemessen zu arbeiten. Sie müssen Informationen interessant aufbereiten und präsentieren können, vor allem aber müssen sie die Fähigkeiten besitzen mit Störungen produktiv umzugehen. Falls hier Unsicherheiten bestehen, sollte man im Vorfeld der Qualifizierungsphase eine eigene Rhetorik- oder Moderationsschulung absolvieren bzw. an sogenannten „Train the Trainer“-Kursen teilnehmen, die inzwischen in den für die Soziale Arbeit relevanten Fortbildungsprogrammen zahlreich angeboten werden.

Organisatorische Aspekte

Die Organisation einer Fortbildungsreihe erfordert einige Vorbereitungen, deren Dauer und Aufwand keinesfalls unterschätzt werden dürfen. Eine gut geplante und durchgeführte Qualifizierungsreihe stellt zugleich eine erste Anerkennung für das Engagement der Ehrenamtlichen dar. Insbesondere die folgenden Aspekte sollten dabei bedacht werden:

- Gemeinsame Termine bei einer Gruppe ab zehn Personen zu finden, ist meistens ein schwieriges bis unmögliches Unterfangen. Fast immer sind einzelne Wochentage und Abende bei Ehrenamtlichen bereits belegt. Bei einer zu starren Festlegung auf nur einen Wochentag besteht die Gefahr, von vornherein eine nicht unerhebliche Zahl von Bürgerinnen und Bürgern auszuschließen. Lösungen sind hier neben Qualifizierungsangeboten an den Wochenenden, rollierende Kursabende (1. Abend ein Montag, 2. Abend ein Dienstag...) oder wenn es die Personalkapazitäten und die Zahl der Interessenten zulassen, die Einrichtung von zwei parallelen Kursen. Externe Referenten müssen langfristig vorher um Mitarbeit angefragt werden.
- Die Gruppengröße sollte aus didaktischen Gründen und wegen der Interaktion zwischen den Teilnehmenden 15 Personen nicht überschreiten.
- Die Räume (bei Bedarf auch zusätzliche für etwaige Gruppenarbeiten) müssen hinsichtlich ihrer Größe und Ausstattung dem Qualifizierungsangebot entsprechen. Wenn keine eigenen zur Verfügung stehen, sollte sehr frühzeitig reserviert werden.
- Für Medien und die dazu gehörige Technik gilt dasselbe. Ebenso sollte man sich vor ihrem Einsatz mit deren Handhabung vertraut machen.
- Weitere Präsentationsmittel wie Flipchart, Papier, Stifte müssen vorhanden sein.
- Schriftliche Begleitmaterialien sollten auf jeden Fall entwickelt und verteilt werden. Dabei handelt es sich in erster Linie um selbst hergestellte Handouts und Prospekte, aber auch Broschüren und Ratgeber-Literatur für Jugendliche sollten vorgestellt werden. Es ist zweckmäßig, jedem Ehrenamtlichen einen Leitz-Ordner mit Trennblättern und Prospekthüllen zur Verfügung zu stellen, damit er dieses Material und seine Aufzeichnungen übersichtlich aufbewahren kann.

Die Bereitstellung von Getränken, kleinen Imbissen und Knabbereien fördern ein positives Klima.

5. Zusammenführung von Mentoren und Jugendliche / „Matching“

Die Passgenauigkeit der künftigen Beziehung zwischen Mentor und Jugendlichem ist einer der wichtigsten, wenn nicht gar der bedeutendste Faktor für das Gelingen eines Mentorats. Erwachsener und junger Mensch werden in der Folgezeit miteinander im regelmäßigen Austausch stehen, eine Arbeits- aber auch eine persönliche Beziehung miteinander eingehen. Ihre gegenseitige Zuordnung durch die Hauptamtlichen muss daher

wohl überlegt sein und ist umso planbarer je umfangreicher die Informationen sind, die über die Mentoren und Jugendlichen aus der Qualifizierungsphase oder aus Einzelgesprächen zur Verfügung stehen. Ein „Matching“ kann somit auf der Basis verschiedener Faktoren wie persönliche Interessen, berufliche oder sonstige Vorerfahrungen, Sprachkompetenz, Geschlecht, Herkunft, Wohnort, Zeitbudget etc erfolgen und Mentoren oder Mentorinnen können gezielt angefragt werden. Eine zweite Möglichkeit besteht darin, Jugendliche (nicht persönlich!) in der Mentorengruppe vorzustellen und damit das Interesse an der Übernahme eines Mentorats zu wecken.

Erstes „Matching-Gespräch“

Die hauptamtliche Kraft lädt den Mentor und den Jugendlichen zu einem ersten gemeinsamen Gespräch ein, das auch von ihr moderiert wird. Hier soll noch einmal Gelegenheit gegeben werden die Grundzüge des Mentorings vorzustellen, die Situation des Jugendlichen zu erörtern, gegenseitige Erwartungen zu besprechen und erste Ziele zu skizzieren. Eine Einbeziehung der Eltern bei diesem Gespräch kann sinnvoll sein, ihre Information bei noch nicht volljährigen jungen Menschen ist auf jeden Fall anzuraten.

Mentoringvereinbarung

Eine Mentoringvereinbarung ist kein Vertrag sondern eine Absichtserklärung darüber, wie Mentor und Jugendlicher gedenken ihre Zusammenarbeit zu gestalten. Es können daher auch nicht Sanktionen bei Nichterfüllung dieser Vereinbarung erfolgen oder angedroht werden, wie dies leider in Vereinbarungen mancher Träger geschieht. Die Mentoringvereinbarung ist vielmehr eine Richtschnur, an welcher sich die gemeinsamen Aktivitäten orientieren sollen.

Mindestens die folgenden Punkte sollten in schriftlicher Form fixiert werden:

- Ein Mentoringziel, das in überprüfbare Teilziele aufgeteilt ist
- Ein zeitlicher Turnus der Treffen
- Die Zusicherung von Verbindlichkeit der gegenseitigen Bemühungen
- Die Möglichkeit sich bei Fragen und Schwierigkeiten jederzeit an die Projektleitung wenden zu können
- Eine erste Überprüfung und gemeinsame Reflexion des Mentorats nach zwei Monaten
- Die Möglichkeit einer Beendigung ohne Gesichtsverlust für die Beteiligten.

6. Begleitung Ehrenamtlicher im Mentoringprozess

Nach den Vorarbeiten im Bereich der Gewinnung von Mentoren und Jugendlichen, der Qualifizierungsphase und der Zusammenführung der Tandems ist das Projekt in seinem eigentlichen Kernbereich angekommen. Der Projektträger und die hauptamtlichen Fachkräfte stehen nun vor neuen Aufgaben und Fragestellungen: Ab jetzt geht es um die Unterstützung, Begleitung und Beratung der Einzel-Mentorate, die Organisation eines Erfahrungsaustausches zwischen den Ehrenamtlichen, die Entwicklung eines Konfliktmanagements sowie um den Aufbau einer Anerkennungskultur sowohl für das geleistete bürgerschaftliche Engagement als auch für das Sich-Einlassen der jungen Menschen auf die Mentoringbeziehungen.

Unterstützung, Begleitung und Beratung der Einzelmentorate

In der Qualifizierungsphase haben die Ehrenamtlichen erste Einblicke in die Lebenswelt junger Menschen erlangt. Mit der praktischen Übernahme eines Mentorats werden alle



Beteiligten feststellen, dass sich in den Kontakten mit den jungen Menschen immer wieder neue – oft sehr komplexe – Fragen und Probleme ergeben, bei deren Bearbeitung man auf die Unterstützung durch eine ausgebildete und erfahrene Fachkraft angewiesen ist. Mentorinnen und Mentoren sollen ermutigt und aufgefordert werden – nicht zuletzt wegen ihrer hohen Verantwortung für die jungen Menschen – bei Unsicherheiten den Rat der Hauptamtlichen einzuholen. Dazu ist es notwendig feste persönliche Sprechzeiten und eine help-line einzurichten um am Telefon oder per E-Mail schnellstmöglich reagieren zu können. Gerade in der Anfangsphase sind die Erfahrungen ehrenamtlicher Mitarbeiter äußerst vielfältig. Sie reichen von „Praxisschock“ in vielerlei Formen bis hin zu „gefühlter Bevormundung“ durch die Hauptamtlichen. Die Fachkräfte müssen in der Lage sein hiermit sensibel umzugehen. In allen Fällen sollten nach einigen Wochen die Tandems (Mentor *und* Jugendlicher gemeinsam) mit der Fachkraft ein erstes Gespräch führen um die bisherige Arbeit zu reflektieren und die zukünftige zu planen.

Organisation eines Erfahrungsaustausches

Regelmäßige Treffen – etwa alle vier bis sechs Wochen - der Mentorinnen und Mentoren sind die Klammer, die das Projekt zusammen halten. Sie bieten Raum für emotionale Entlastung, weil Ehrenamtliche erkennen, dass sie mit ihren Fragen und Problemen nicht alleine stehen und dass die Gruppe Hilfestellungen geben kann. Das Angebot, den „eigenen Fall“ in der Gruppe zum Gegenstand einer intensiveren Reflexion zu machen, (siehe im Anhang unter Materialien „Fallarbeit in Mentorengruppen“) kann sinnvoll sein. Dazu ist jedoch eine Vertrauensatmosphäre erforderlich, die es jedem erlaubt offen zu sprechen, weil er sicher sein kann, dass über alle Inhalte Verschwiegenheit gewahrt bleibt. Für die Hauptamtlichen entsteht in diesen Treffen ein je aktueller Überblick über die Entwicklung des Gesamtprojekts. Nicht zuletzt haben diese Treffen auch einen informellen und geselligen Teil, der die positive Bindung aller Beteiligten an das Projekt verstärkt.

Entwicklung eines Konfliktmanagements

Wo gearbeitet wird, können auch Störungen und Konflikte entstehen. Positiv gedeutet, beinhalten sie immer auch die Chance einer konstruktiven Weiterentwicklung. Negative Begleiterscheinungen sind geminderte Arbeitsergebnisse, unzufriedene Ehrenamtliche und enttäuschte junge Menschen bis hin zur Aufkündigung der Zusammenarbeit. In welche Richtung sich Konflikte entwickeln, hängt neben anderen Faktoren vor allem vom Umgang mit ihnen ab. Hier haben die hauptamtlichen Fachkräfte eine besondere Verantwortung. Egal, ob es sich um einen Konflikt zwischen

- Mentoren und Mentoren
- Mentoren und Jugendlichen
- Mentoren und kooperierenden Stellen (Behörden, Institutionen...)
- Mentoren und Hauptamtlichen

handelt, es ist notwendig diese Konflikte rasch und lösungsorientiert anzugehen. Ihre Thematisierung ist dabei auf verschiedenen Ebenen möglich:

Es kann in vielen Fällen durchaus ausreichen, etwa innerhalb der regelmäßigen Treffen, ganz allgemein auf mögliche Schwierigkeiten oder Probleme hinzuweisen und zu erläutern, inwiefern sich diese belastend auf die ehrenamtliche Tätigkeit auswirken können. Einzelne Mentoren können so, ohne sich persönlich angegriffen zu fühlen, ermuntert werden über Probleme nachzudenken und an ihnen zu arbeiten.

Manche Konflikte müssen jedoch offen zwischen den beteiligten Personen angesprochen werden. Dabei ist es wichtig, den gegenseitigen Respekt zu wahren, insbesondere vor den Leistungen der Ehrenamtlichen, keine Gefühle von Unfairness oder Ablehnung aufkommen zu lassen und einen gemeinsamen und konstruktiven Weg der Konfliktlösung zu finden.

Bei Konflikten zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen ist, falls keine gemeinsame Lösung gefunden wird, grundsätzlich eine von allen Beteiligten akzeptierte, neutrale Vermittlung einzubeziehen.

Aufbau einer Anerkennungskultur

Das freiwillige Engagement innerhalb einer professionell geführten Organisation stellt eine Erweiterung ihres Leistungsspektrums dar, aus dem ein Anspruch auf Akzeptanz und Würdigung erwächst. Anerkennung bedeutet Ehrenamtliche zu akzeptieren als gleichwertige Partner, als Inhaber von Pflichten und Rechten, als Mitplaner von Entwicklungen und somit als zentrales Element in einem innovativen Begleitungskonzept der Sozialen Arbeit. Anerkennung meint zudem Ehrenamtliche zu würdigen, ihren Wert und ihr Verdienst sowie ihre Leistungen in entsprechender Weise zu betonen. Dies kann in unterschiedlichen Formen geschehen, durch kleine persönliche Gesten oder die Hervorhebung bei besonderen Anlässen in der Einrichtung, mit Erwähnungen in Jahres- und Presseberichten. Anerkennung bemisst sich nicht nach materiellen Gesichtspunkten, sehr wohl aber nach ihrer Echtheit. Mit der regelmäßigen Pflege einer Anerkennungskultur werden Zugehörigkeitsgefühl und Motivation der Ehrenamtlichen gestärkt.

7. Mentoring als Ergänzung Sozialer Arbeit

Mentoringprojekte ersetzen keine berufsmäßige soziale und pädagogische Arbeit sondern sie sind deren Ergänzung in Arbeitsfeldern der Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit. Mentorinnen und Mentoren sind kompetente und engagierte Erwachsene, die sich je nach Bedarf und in Absprache mit hauptamtlichen Kräften mittel- bis langfristig für das Vorankommen von jungen Menschen einsetzen. Mentoren ermutigen Jugendliche ihre Ideen und Ziele zu verwirklichen, sie verkraften gemeinsam mit ihnen Enttäuschungen, Rückschläge und Abbrüche, bieten ihnen dauerhafte und verlässliche Beziehungen an und haben eine wichtige Funktion für gelingendere Biografien.

Die Einbeziehung ehrenamtlicher Mentoren in die Begleitung junger Menschen kann dabei vielfältige Prozesse in Gang bringen. Neben dem Nutzen für die Jugendlichen selbst wirkt sich Mentoring auch auf das Verhältnis der Generationen, die Situation im Gemeinwesen und die Weiterentwicklung von Schule und Sozialarbeit aus. Dazu müssen jedoch die beschriebenen Standards hinsichtlich Qualifizierung und Begleitung der Mentoren erfüllt sein.

Wenn dies gewährleistet ist, könnte damit ein Stück öffentlicher Verantwortung für die nachfolgende Generation dorthin zurückgegeben werden, wo sie auch und vor allem hingehört - nämlich mitten in unsere Gesellschaft, die nur allzu gerne junge Menschen, insbesondere die „Problematischen“ unter ihnen, ausschließlich als Angelegenheit ihrer Eltern sowie der Schulen betrachtet und wenn diese Instanzen (vermeintlich) versagen als „Fälle“ an Sozialarbeit, Polizei, Gerichte, Psychiatrie und Jugendstrafanstalten delegiert.

Zum Autor:

Rudi Giest-Warsewa, Diplom Pädagoge und Diplom Sozialpädagoge/FH)

In den Jahren 1987 bis 1999 arbeitete er mit Migranten, insbesondere jungen Menschen aus Osteuropa. Von 2000 bis 2007 war er in der Jugendsozialarbeit und Gemeinwesenarbeit tätig und hat regelmäßig Mentoringprojekte entwickelt und durchgeführt. Parallel dazu war er freier Referent und Lehrbeauftragter an der Pädagogischen Hochschule Reutlingen. Seit 2007 ist er in Reutlingen Einrichtungsleiter der Neustart gGmbH, die im Auftrag des Landes Baden-Württemberg die Bewährungs- und Gerichtshilfe durchführt.



Andreas Pchalek

Bürgerschaftliches Engagement im Projektverbund „Startklar!“ - Dokumentation und Ergebnisse der Aktivitäten des Projektverbundes und der örtlichen Projekte¹

1. Vorgeschichte

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für sozial benachteiligte junge Menschen in den letzten Jahren immer schwieriger geworden. Die Anforderungen in der Arbeitswelt nahmen zu und das Angebot an Ausbildungsstellen wurde knapper. Um der sozialen Ausgrenzung benachteiligter Jugendlicher entgegenzuwirken, brachte das Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg im Jahr 2004 im Rahmen der laufenden Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF-Ziel 3) eine Offensive zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit unter dem Motto „AKKU – Wir laden Projekte“ auf den Weg. Die Offensive startete am 02.07.2004² und die Projektförderung endete am 31.12.2007.

Im Jahr 2004 hatte - im Vorgriff auf die Zusammenführung der beiden Landesjugendämter im KVJS - das Landesjugendamt Württemberg-Hohenzollern in Abstimmung mit dem Landesjugendamt Baden das Rahmenkonzept für einen Projektverbund „Startklar! – Netzwerke für sozial benachteiligte junge Menschen durch Integrationsmanagement und Patenschaften“ als Teil von „AKKU“ entwickelt.

Die Projektidee von „Startklar!“ verband die Erschließung von Ressourcen bestehender Netzwerke mit der Einbindung bürgerschaftlichen Engagements zu einem modernen Integrationsmanagement für sozial benachteiligte junge Menschen beim Übergang von der Schule in Berufsausbildung oder Arbeit.

2. Das Profil der örtlichen „Startklar!“ – Projekte

Die Umsetzung der Projektidee von „Startklar!“ erfolgte durch öffentliche und freie Projektträger auf der örtlichen Ebene. Im Mittelpunkt stand die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager – eine Fachkraft, die auf zwei Ebenen agierte.

Auf der Ebene der **individuellen Integration** sollte zunächst der Förderbedarf der sozial benachteiligten jungen Menschen abgeklärt werden und in individuelle Förderplanungen und Begleitarrangements einmünden, die passgenauere Vermittlungen in Ausbildung, Arbeit oder Qualifizierung ermöglichen. Dazu erschloss das Integrationsmanagement den jungen Menschen schulische und berufliche Förderangebote und bei Bedarf Jugendhilfeleistungen, Schuldnerberatung, Suchtberatung etc. sowie weitere flankierende Angebote wie Sozial- und Kommunikationstrainings zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen. Alle Hilfen und Angebote sollten nicht nur zur Berufsreife der jungen Menschen beitragen, sondern auch Hindernisse abbauen, die der Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung sowie dem Durchhalten in der Arbeits- und Berufswelt entgegenstehen. Um (weitere) Irrwege, Umwege und Abbrüche bei der beruflichen und sozialen Integration dieser Jugendlichen zu vermeiden, war eine längere, durchgängige

¹ Dieser Text fasst weitgehend (bis auf Kapitel 6 „Exkurs: Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund“) die Passagen zum bürgerschaftlichen Engagement aus 3 Berichten über die Aktivitäten des Projektverbundes und der örtlichen Projekte in den Jahren 2005 - 2007 zusammen.

² Pressemitteilung Nr. 171/2004 des Sozialministeriums Baden-Württemberg vom 02.07.2004

Begleitung (individuell bis zu 3 Jahren) vorgesehen. Dabei wollten die Projekte die Schülerinnen und Schüler ab der 7. Klasse der allgemein bildenden Schule erreichen.

Bei der **Netzwerkarbeit** ging es um die Gewinnung bürgerschaftlich engagierter Personen und örtlicher Institutionen, Vereine und Betriebe für das Anliegen. So sollten Netzwerke soweit wie möglich genutzt, aber auch entwickelt und optimiert werden. Dabei baute die Fachkraft vorrangig auf vorhandenen Ressourcen auf, um „doppelte“ Strukturen zu vermeiden.

Die „Philosophie“ von „Startklar!“ beschreibt folgender Sachbericht:

„Die Jugendlichen, Entlassschüler und Schüler ab Klassenstufe 7 werden durch eine Vernetzung von Schule, Vereinen und ehrenamtlicher Mitarbeit und den ortsansässigen Betrieben auf dem Weg von der Schule in den Beruf begleitet. Im Rahmen der Ganztagesbetreuung werden Berufsfelder kennen gelernt, Fähigkeiten und Neigungen des Einzelnen gefunden und gefördert. Dann folgt die Berufswahl und die konkrete Unterstützung und Suche nach einem Ausbildungsplatz und bei der Bewerbung. Mit Beginn der Ausbildung soll eine weitere Betreuung durch Ehrenamtliche dazu führen, dass die Ausbildung abgeschlossen und eine feste Einstellung erreicht wird. Während des gesamten Zeitraums steht für die Zielgruppe eine sozialpädagogische Betreuung bereit, die die Koordinierung der Netzbausteine gewährleistet.“ (aus Sachbericht 2006, Projekt „Unterstützung bei Berufsfindung und Ausbildung“, Lauchringen, Landkreis Waldshut)

3. Leistungen und Service des Projektverbundes beim KVJS - Landesjugendamt

37

Das Landesjugendamt erbrachte für alle am Projektverbund teilnehmenden „Startklar!“ – Projekte folgende Leistungen:

- Beratung von Trägern bei der Projektentwicklung und zu Aufnahmevoraussetzungen
- Beratung und Coaching von Trägern und Fachkräften vor und während der Durchführung des Projekts
- Entwicklung von Strategien zur Weiterführung der Projekte und zur Übertragbarkeit der Projektansätze nach Ablauf der ESF-Förderung
- Unterstützung beim Aufbau von Formen des Qualitätsmanagements und der Selbstevaluation

Das Landesjugendamt bot den Projekten als zentralen Service an:

Infoservice

- Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen (Zentrale und regionale Veranstaltungen sowie Inhouse) für Fachkräfte und Ehrenamtliche
- Organisation des Erfahrungsaustausches und der überregionalen Vernetzung
- Evaluierung der Projekte im Verbund und Datensammlung

Der KVJS führte neben der Projektberatung und Evaluation der Projekte in den Jahren von 2005 und 2007 mehrere Fortbildungsveranstaltungen durch. Thematisch hatte sich diese Fortbildung neben der Gestaltung des bürgerschaftlichen Engagements mit der Entwicklung der Netzwerkarbeit sowie mit den gestiegenen Anforderungen in der Arbeits- und Berufswelt befasst.



4. Entwicklung des Projektverbundes

Der Projektverbund „Startklar!“ nahm am 15.10.2004 seine Tätigkeit auf. Die Förderung des Europäischen Sozialfonds aus dem Programm „AKKU – Wir laden Projekte“ endete am 31.12.2007.

Die Resonanz auf die Ausschreibung zur Teilnahme am Projektverbund „Startklar!“ am 13.12.2004 war äußerst positiv. Bis zum Ende der Bewerbungsfrist am 31.12.2005 nahm der Verbund insgesamt 39 örtliche Projekte auf.

Die Förder- und Laufzeiten der einzelnen Projekte waren unterschiedlich und von örtlichen Gegebenheiten und Entscheidungsprozessen abhängig. So konnte die ursprüngliche Idee von „Startklar!“, junge sozial benachteiligte Menschen nachhaltig über einen längeren Zeitraum hinweg zu betreuen und zu fördern, nicht überall realisiert werden. Da der Beginn und das Ende der einzelnen Projektförderungen oft sehr verschieden waren, zeichnete sich jedes Projektjahr durch eine unterschiedliche Anzahl an Projekten aus:

Förderjahr	Anzahl der Projekte
2005	28
2006	39
2007	33

38

Der KVJS versuchte im Rahmen seiner Beratung eine mehrjährige Projektlaufzeit bei allen örtlichen Projekten zu erreichen, um die Nachhaltigkeit des Arbeitsansatzes erproben zu können. Doch wurde dieses Anliegen nicht von allen Regionalen ESF-Arbeitskreisen aufgenommen und umgesetzt. Gleichwohl lagen nur 6 Projekte unterhalb einer Laufzeit von 2 Jahren.

Mehr als die Hälfte der Projekte lag bei ihrem Angebot in einer Spannweite zwischen 12 und 50 Plätzen. Dies waren vor allem Qualifizierungsmaßnahmen und Formen der Beratung. Eine größere Platzkapazität mit einer Reichweite zwischen 100 und 400 Plätzen wiesen die Projekte auf, die beispielsweise Schulsozialarbeit oder Jugendberufshilfe an allgemein bildenden oder beruflichen Schulen betrieben.

2 Projekte, die über 400 Plätze anboten, waren Verbünde von mehreren einzelnen an Schulen eines Landkreises tätigen Projekten. Für offene Angebote wie zum Beispiel eine Bildungsmesse lassen sich keine Platzzahlen angeben. So erreichte ein Träger mit Aktivitäten zur Berufsfindung in den Jahren 2006 und 2007 jeweils bis zu 1900 Teilnehmer. Der Projektverbund zeichnete sich durch eine Vielfalt an Zielgruppen aus:

Zielgruppen:	Anzahl der Projekte, die für diese Zielgruppen tätig waren:
Hauptschüler	13
Förderschüler	5
BVJ-Schüler	9
Jugendliche in Beratung und offenen Angeboten	9
Jugendliche in Beschäftigung und Qualifizierung	6
Jugendliche in Integrationsmaßnahmen für Migranten	3
Jugendliche im Bundesprogramm EQJ	4
Jugendliche in Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II	1

Es gab Projekte, die sich an mehrere Zielgruppen mit ihrem „Startklar!“ – Ansatz wandten. Auch kam es vor, dass die Zielgruppe im Verlauf der Förderung wechselte. Der Wechsel war teilweise durch Veränderungen bei der Kofinanzierung (Wechsel des Kofinanzierers und damit auch der Zielgruppe) verursacht. Es kam auch vor, dass eine Schule – auf das Angebot des Integrationsmanagements hingewiesen – um Hilfe und Betreuung ihrer Schülerinnen und Schüler nachsuchte. Insgesamt lag innerhalb der „Projektlandschaft“ der Schwerpunkt bei der Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler. Diese Vielfalt und die beschriebenen Veränderungen wirkten sich auf die unterschiedlichen Teilnehmerzahlen aus:

Zielgruppe	Teilnehmerzahl im Jahr 2005	Teilnehmerzahl im Jahr 2006	Teilnehmerzahl im Jahr 2007
Hauptschüler	1710	2888	3125
BVJ-Schüler	1445	1995	1631
Förderschüler	258	443	366
Jugendliche in Beratungs- und offenen Angeboten	2197	3090	2763
Jugendliche in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	228	237	253
Jugendliche im EQJ	23	87	85
Jugendliche in Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II	235	-----	-----
Integrationskurse für junge Migranten	-----	93	71
Summer aller Jugendlichen	6096	8833	8294



5. Zum bürgerschaftlichem Engagement in den örtlichen „Startklar!“-Projekten

Zur Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements wurde über die Jahre von 2005 bis 2007 folgendes erhoben:

Tätigkeitsjahre 2005 bis 2007:	Tätigkeitsjahre 2006 und 2007 (zusätzlich):
<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der im Projekt ehrenamtlich tätigen Bürger/innen - Geschlecht und Migrationshintergrund der Ehrenamtlichen - Altersstruktur der Ehrenamtlichen - Wege der Gewinnung - Einsatzfelder und Aufgaben - Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Fachkräften und Ehrenamtlichen - Anzahl schriftlicher Vereinbarungen über die Aufgabenwahrnehmung von Ehrenamtlichen - Formen der Beratung, Begleitung u. Fortbildung - Formen der Anerkennung 	<ul style="list-style-type: none"> - Einsatzfelder und Aufgaben (differenziert nach eigenständiger Tätigkeit und Mitwirkung, Geschlecht, individueller Betreuung und Gruppenarbeit) - Monatlicher Zeitaufwand und Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit - Anzahl der Ehrenamtlichen, die mit einer individuellen Betreuung von Jugendlichen betraut waren - Anzahl der Jugendlichen, die sich in individueller Betreuung durch Ehrenamtliche befanden - Dauer der individuellen Betreuung durch Ehrenamtliche - Formen örtlicher Evaluation

40

5.1 Die Ehrenamtlichen: Anzahl, Geschlechterdifferenzierung, Migrationshintergrund und Alterstruktur

Die zu Anzahl, Geschlechterdifferenzierung und Migrationshintergrund erhobenen Daten erlauben folgenden Vergleich:

2005:	2006:	2007
<ul style="list-style-type: none"> - 27 Projekte gewinnen insgesamt 284 Ehrenamtliche. - Davon sind 143 Männer und 141 Frauen. - 39 Ehrenamtliche haben einen Migrationshintergrund (13,7%). 	<ul style="list-style-type: none"> - 34 Projekte gewinnen insgesamt 460 Ehrenamtliche. - Davon sind 214 Männer und 246 Frauen. - 47 Ehrenamtliche haben einen Migrationshintergrund (10,2%). 	<ul style="list-style-type: none"> - 33 Projekte gewinnen insgesamt 527 Ehrenamtliche. - Davon sind 257 Männer und 270 Frauen. - 58 Ehrenamtliche haben einen Migrationshintergrund (11%).

Die Anzahl der gewonnenen Ehrenamtlichen nahm kontinuierlich zu, obwohl die Zahl der Projekte im Jahr 2007 leicht abgenommen hatte.

Die Kontinuität bei der Gewinnung Ehrenamtlicher lässt sich auch durch folgende Übersicht belegen:

Tätigkeitsjahr	Projekte ohne Ehrenamtliche
2005	1
2006	5
2007	0

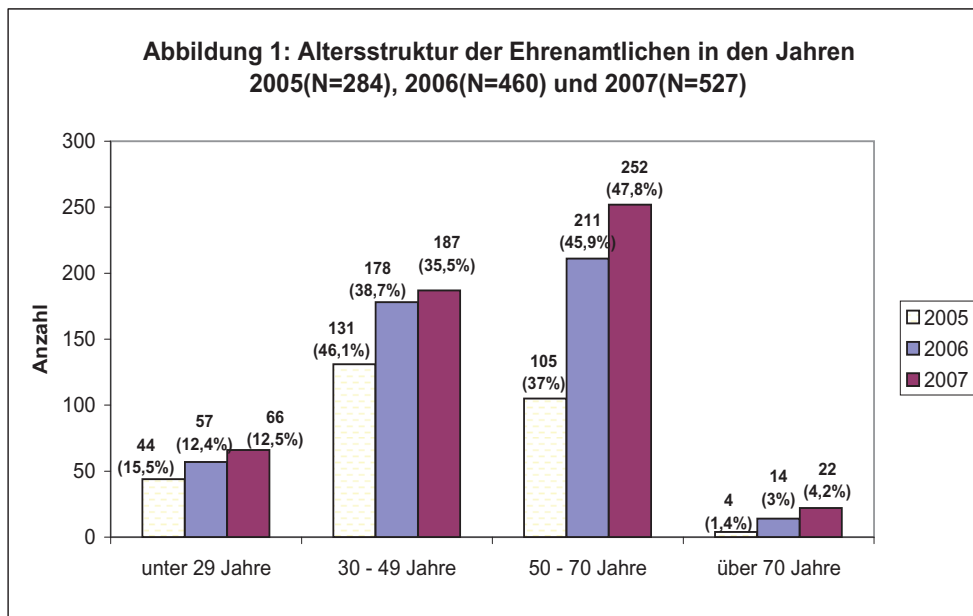
Gab es in den ersten beiden Förderjahren für einige Projekte noch Probleme, Ehrenamtliche zu gewinnen, war dies im letzten Tätigkeitsjahr nicht mehr der Fall. Als Ursache für

Schwierigkeiten bei der Gewinnung Ehrenamtlicher gaben die betroffenen Projekte eine zu kurze Förderdauer an, die nur den Aufbau eines Hilfeangebotes für die jungen

2005:	2006:	2007
- 27 Projekte gewinnen insgesamt 284 Ehrenamtliche.	- 34 Projekte gewinnen insgesamt 460 Ehrenamtliche.	- 33 Projekte gewinnen insgesamt 527 Ehrenamtliche.
- Davon sind 143 Männer und 141 Frauen.	- Davon sind 214 Männer und 246 Frauen.	- Davon sind 257 Männer und 270 Frauen.
- 39 Ehrenamtliche haben einen Migrationshintergrund (13,7%).	- 47 Ehrenamtliche haben einen Migrationshintergrund (10,2%).	- 58 Ehrenamtliche haben einen Migrationshintergrund (11%).

Menschen, aber nicht zusätzlich die Entwicklung eines Netzwerkes für Ehrenamtliche zugelassen habe. Der Anteil der ehrenamtlich tätigen Männer war in allen drei Tätigkeitsjahren hoch³. Auch gelang es, über die gesamte Förderphase einen nennenswerten Anteil an Ehrenamtlichen mit einem Migrationshintergrund zu gewinnen.

Die Altersstruktur der Ehrenamtlichen stellte sich in den Jahren von 2005 bis 2007 so dar:



Im Jahre 2005 war fast die Hälfte aller Ehrenamtlichen zwischen 30 und 49 Jahre alt. In den Jahren 2006 und 2007 war die Gruppe der 50 bis 70 Jährigen am stärksten ver-

³ Nach den Ergebnissen des 2. Freiwilligensurveys 2004 „Bürgerschaftliches Engagement in Baden-Württemberg“ sind im sozialen Bereich Frauen deutlich stärker ehrenamtlich engagiert als Männer.



treten. Der prozentuale Anteil jüngerer Ehrenamtlicher war im ersten Tätigkeitsjahr höher als in den dann folgenden Jahren. Hier hat es eine Verschiebung zu Gunsten älterer Bürgerinnen und Bürger gegeben. Diese Verschiebung bei der Altersstruktur ist vermutlich dadurch zustande gekommen, dass zunächst die Fachkräfte vor Ort Ehrenamtliche, die etwa in ihrem Alter waren, in ihrem engeren Umfeld anwarben. Später haben sich durch die öffentlichen Werbeaktionen offensichtlich eher ältere Bürgerinnen und Bürger angesprochen gefühlt.

5.2 Werbung für bürgerschaftliches Engagement

In den Tätigkeitsjahren 2005 und 2006 war jeweils der Rückgriff auf örtliche persönliche Kontakte der Projektmitarbeiter/-innen und -träger die gebräuchlichste Form der Gewinnung von Ehrenamtlichen. Im Jahr 2007 wurde an erster Stelle über Werbeaktionen in Zeitungen oder im regionalen Radio geworben. Die Ausweitung der Werbung über die persönlichen Kontakte der Projektverantwortlichen hinaus schlägt sich auch in der steigenden Anzahl der ehrenamtlich tätigen Bürgerinnen und Bürger nieder. Persönliche Kontakte der Projektverantwortlichen spielten in 2007 bei der Werbung Ehrenamtlicher erst in zweiter Linie eine Rolle (wobei die Mund-zu-Mund-Propaganda der Ehrenamtlichen keinesfalls unterschätzt werden darf), dann folgte die Gewinnung über die kommunalen Agenturen für das Ehrenamt, die Vereine und Hochschulen. So waren Studierende aus Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen als Ehrenamtliche tätig und konnten ihr Engagement als „Dauerpraktikum“ nutzen. Da einige Projekte aus Jugendagenturen⁴ hervorgingen, war diese Verbindung im ersten Tätigkeitsjahr 2005 für die Werbung Ehrenamtlicher noch von Bedeutung. Später haben auch diese Projekte eigene Werbeaktionen gestartet und die Jugendagentur spielte keine Rolle mehr.

Dazu ein Beispiel aus der Praxis:

„Um für diese Aufgabe geeignete Mentoren zu finden, wurde in der örtlichen Presse ein Aufruf gestartet, der auf sehr große Resonanz stieß. Es fand ein Informationsabend für potentielle Mentoren statt; diesem folgten zwei Weiterbildungstermine....Letztendlich standen 12 Ehrenamtliche als aktive Mentoren zur Verfügung.“ (Sachbericht 2006, Projekt „Fit for life“, Baden-Baden)

5.3 Aufgaben der Ehrenamtlichen

Der folgende Sachbericht zeigt, dass einige Ehrenamtliche ein ausgewiesenes Aufgabenprofil entwickeln konnten:

„Es zeigte sich in der Praxis, dass die Rolle(n) dieser Paten sehr differenziert sind. Sie reicht vom Nachhilfeunterricht, über Hilfe bei Hausaufgaben, Üben von Bewerbungsgesprächen bis zur persönlichen Begleitung.“ (Sachbericht 2006, Projekt „IMBA“, Karlsruhe)

Im Rahmen der Erhebung konnte festgestellt werden, dass in allen Tätigkeitsjahren – von 2005 bis 2007 – die Ehrenamtlichen hauptsächlich bei der Nachhilfe, den Hilfen bei der Bewerbung und der Akquisition von Praktika und Ausbildungsstellen eingesetzt wurden. Diese Hilfen waren jeweils zeitlich begrenzt und wurden eigenständig wahrgenommen.

⁴ Speziell für benachteiligte Jugendliche bieten die regionalen Jugendagenturen einen niederschweligen Zugang zu Unterstützungs-, Orientierungs- und Beratungsangeboten.

Im Vergleich zu 2005 nahmen in 2006 und 2007 **eigenständig wahrgenommene Aufgaben** wie Hilfen bei persönlichen Problemen, die Praktikumsbegleitung, die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sowie Hilfen bei Behördengängen zu. Gerade die eigenständige Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Verbesserung des Sozialverhaltens, Einübung von Konfliktlösungsstrategien, Vermittlung von Wissen über den Arbeitsalltag) spielte 2007 im Aufgabenprofil eine größere Rolle. Dies zeigt beispielhaft, wie anspruchsvoll sich inzwischen die Aufgabenwahrnehmung entwickeln konnte. Auch weisen diese Veränderungen darauf hin, dass die individuelle Begleitung – im Jahre 2005 nur von wenigen Projekten praktiziert – konstant zulegen.

Im Rahmen der **Mitwirkung von Ehrenamtlichen** bei der Gestaltung von Hilfen und Angeboten standen in den beiden Tätigkeitsjahren 2005 und 2006 jeweils das Bewerbungstraining und die Akquisition von Praktika und Ausbildungsstellen im Vordergrund. Hier gab es 2007 Verschiebungen und die Hilfen bei persönlichen Problemen nahmen den Spitzenplatz bei der Mitwirkung ein, gefolgt vom Bewerbungstraining und der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Auch diese neue Rangliste bei der Mitwirkung spricht für ein anspruchsvolleres Aufgabenprofil und den zunehmenden Einsatz von Ehrenamtlichen bei der individuellen Betreuung der jungen Menschen.

In der Dokumentation über die Tätigkeitsjahre 2006 und 2007 wurde erhoben, welche ehrenamtliche Tätigkeit eher Frauen bzw. eher Männer wahrnehmen.

Das Ergebnis der Erhebung ergibt folgende Rangliste:

Von Frauen wahrgenommene Tätigkeiten in 2006	Von Männern wahrgenommene Tätigkeiten in 2006	Von Frauen wahrgenommene Tätigkeiten in 2007	Von Männern wahrgenommene Tätigkeiten in 2007
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nachhilfe (26)⁵ 2. Hilfe bei persönlichen Problemen(25) 3. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (24) Hilfe bei Bewerbungen (24) 4. Bewerbungstrainings (21) 5. Akquisition (20) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (22) 2. Hilfe bei Bewerbungen (20) 3. Akquisition (20) Bewerbungstraining (20) Hilfe bei persönlichen Problemen (20) 3. Nachhilfe (19) 4. Praktikumsbegleitung (14) 5. Hilfe bei Behördengängen (13) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nachhilfe (30) 2. Hilfe bei persönlichen Problemen (28) 3. Hilfe bei Bewerbungen (25) 4. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (25) 4. Bewerbungstraining (21) 5. Akquisition (20) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nachhilfe (28) 2. Hilfe bei Bewerbungen (26) 3. Hilfe bei persönlichen Problemen (24) 4. Bewerbungstraining (23) 5. Akquisition (23) Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (22)

Schon 2006 lag die Anzahl der Nennungen nicht weit auseinander, so dass aufgrund der schmalen Datenbasis keine signifikanten Unterschiede der ehrenamtlichen Aufgabenwahrnehmung zwischen Männern und Frauen erkennbar waren. Im Jahr 2007 näherten sich die Aufgabenprofile noch mehr an und die Aufgabenwahrnehmung war fast gleichartig. So wurden für die Rangliste bei Männern und Frauen die gleichen Aufgaben gemeldet. Nur die Rangfolge variierte noch etwas.



Nach den persönlichen Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten, die die Ehrenamtlichen einbringen, wurde in der Erhebung nicht explizit gefragt. Der Praxis sind aber die zusätzlichen Qualitäten und Ressourcen sehr wohl bewusst, wie dieser Bericht zeigt:

„Es sind zum Teil Menschen, welche sich [...] im Ruhestand befinden. Es zeichnet sie aus, dass sie Zeit, Reflexionsfähigkeit und Verständnis für Jugendliche mitbringen und ihr Wissen, Lebens – und Berufserfahrung weitergeben wollen. Z.B. einer der Ehrenamtlichen war 25 Jahre als Ingenieur in der Entwicklung eines namhaft weltweit großen Automobilkonzerns tätig. Konkret unterstützt er 12 Schüler und Schülerinnen in Mathematik. Diese Schüler werden in Kleingruppen unterstützt und verteilen sich auf mehrere Tage in der Woche.“ (Sachbericht 2006, Projekt „Chance – BBW Waiblingen“, Rems-Murr-Kreis)

Bei den in den Jahren 2006 und 2007 von Ehrenamtlichen ausgeführten Tätigkeiten differenziert die Erhebung, ob diese im Rahmen einer individuellen Begleitung oder einer Gruppenarbeit erfolgten.

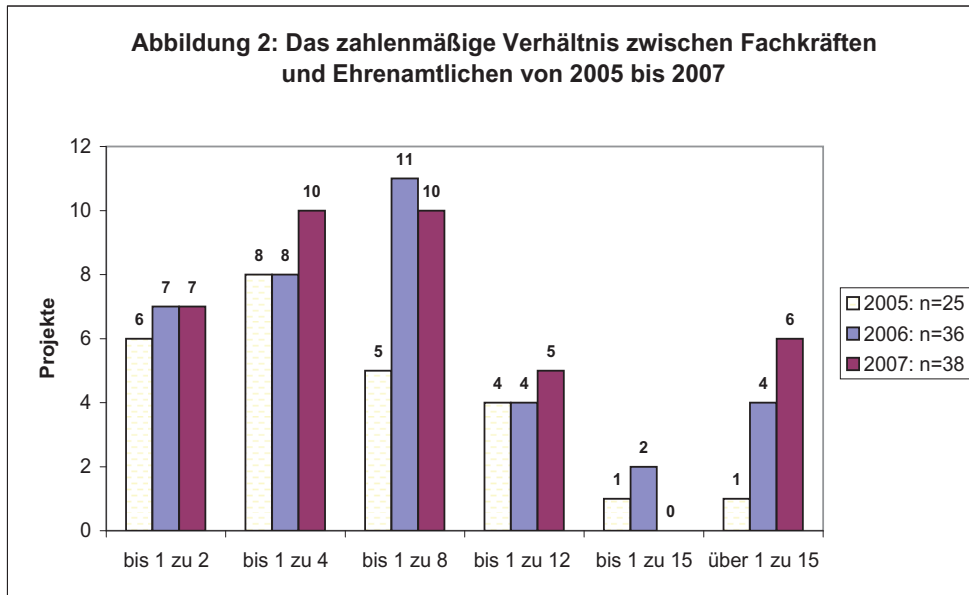
Dazu die Ranglisten:

Tätigkeiten bei der individuellen Begleitung im Jahr 2006	Tätigkeiten bei der Gruppenarbeit im Jahr 2006	Tätigkeiten bei der individuellen Begleitung im Jahr 2007	Tätigkeiten bei der Gruppenarbeit im Jahr 2007
<ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfen bei der Bewerbung (24⁵) Hilfen bei persönlichen Problemen (24) 2. Akquisition (22) Nachhilfe (22) 3. Praktikumsbegleitung (19) 4. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (16) Hilfe bei Behördengängen (16) 5. Bewerbungstraining (15) und Berufskunde (15) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nachhilfe (17) 2. Bewerbungstraining (16) 3. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (13) 4. Hilfen bei der Bewerbung (6) Erlebnispädagogische Maßnahmen (6) 5. Berufskunde (4) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hilfen bei persönlichen Problemen (28) 2. Hilfen bei der Bewerbung (27) Nachhilfe (27) 3. Akquisition (24) 4. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (19) 5. Bewerbungstraining (18) Praktikumsbegleitung (18) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nachhilfe (17) 2. Bewerbungstraining (14) 3. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (12) 4. Hilfen bei der Bewerbung (9) Erlebnispädagogische Maßnahmen (9) 5. Berufskunde (7)

Das Profil der im Rahmen der Gruppenarbeit wahrgenommenen Tätigkeit war sowohl in 2006 als auch in 2007 identisch. Die Nachhilfe, das Bewerbungstraining und die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen waren 2006 und 2007 die hauptsächlichen Tätigkeiten, die im Rahmen der Gruppenarbeit wahrgenommen wurden. Auffällig war, dass im Rahmen der individuellen Begleitung auch Tätigkeiten wie die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen oder die Berufskunde benannt wurden, die vornehmlich für eine Gruppenarbeit geeignet sind. Es ist zu vermuten, dass Ehrenamtliche im Prozess der individuellen Begleitung auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen oder die Berufskunde streiften und dabei ihre persönlichen Erfahrungen einbrachten.

5.4 Das Verhältnis zwischen Fachkräften und Ehrenamtlichen

Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Fachkräften und Ehrenamtlichen stellte sich in den Jahren von 2005 bis 2007 in der Projektlandschaft so dar:



Die Anzahl der Projekte, die Angaben zum zahlenmäßigen Verhältnis zwischen Fachkräften und Ehrenamtlichen gemeldet hatten, ist höher als die im Kapitel 5.1 („Die Ehrenamtlichen: Anzahl, Geschlechterdifferenzierung, Migrationshintergrund und Altersstruktur“) genannte Zahl von Projekten. Hier wurden - sowohl 2006 als auch 2007 – zusätzlich 2 Projekte berücksichtigt, die für einzelne Projektteile wie Beratungsstellen oder Schulen separate Angaben gemacht hatten. Im ersten Erhebungsjahr 2005 hatten noch nicht alle Projekte Angaben gemacht.

Der Anteil der Projekte, die in den Jahren von 2005 bis 2007 auf ein zahlenmäßiges Verhältnis von einem Integrationsmanager auf bis zu 8 Ehrenamtliche kamen, lag zwischen 76% im Jahr 2005, 72,2% im Jahr 2006 und 71% im Jahr 2007. In den Jahren 2006 und 2007 nahmen die Projekte mit einem Schlüssel, der über einem Verhältnis von 1 zu 15 liegt, zu. Es ist zu vermuten, dass diese Zunahmen mit der steigenden Anzahl der Ehrenamtlichen zusammenhängen.

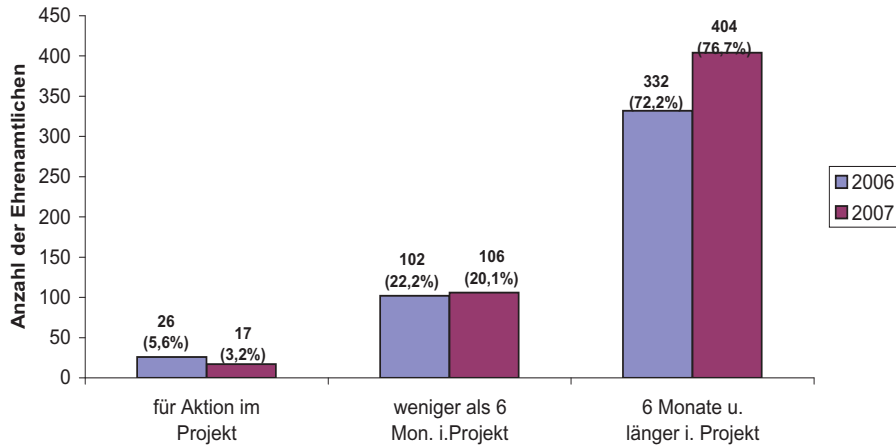
5.5 Dauer ehrenamtlicher Tätigkeit im Projekt und Zahlen über die individuelle Betreuung

Ab dem Tätigkeitsjahr 2006 erhob der Verbund die Dauer der ehrenamtlichen Betreuung sowie Zahlen über die individuelle Betreuung.

Der Anteil der Ehrenamtlichen, die 6 Monate und länger im Projekt tätig waren, nahm von 72,2 % im Jahr 2006 auf 76,7% im Jahr 2007 zu. Der Anteil der Ehrenamtlichen, die für eine einzelne Aktion im Projekt tätig waren, nahm von 5,6 % im Jahr 2006 auf 3,2 % im Jahr 2007 ab. Bei zwei Dritteln der Projekte betrug der durchschnittliche zeitliche Auf-



Abbildung 3: Dauer ehrenamtlicher Tätigkeit in den Jahren 2006 (N=460) und 2007 (N=527)

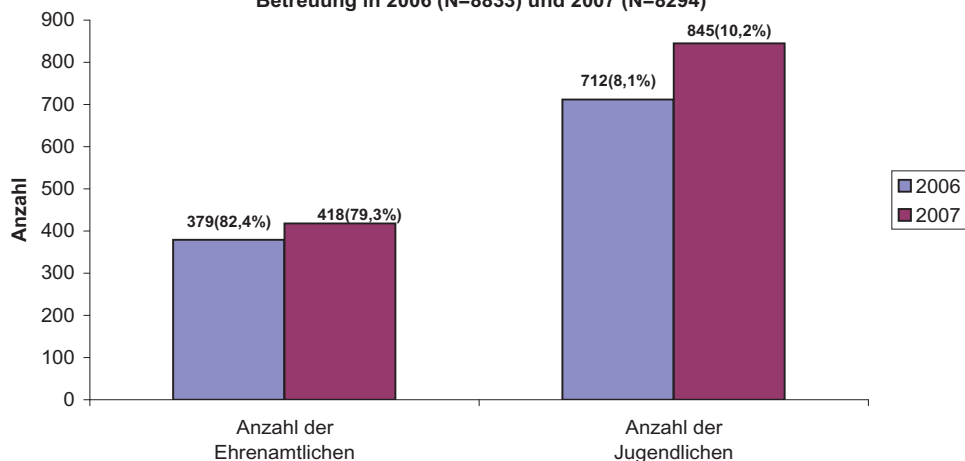


wand der Ehrenamtlichen in den Jahren 2006 und 2007 zwischen 6 und 8 Stunden im Monat. Diese Daten sprechen für eine zunehmende Kontinuität des ehrenamtlichen Engagements, die sich auch bei den Zahlen über die individuelle Betreuung niederschlägt.

Im Jahr 2005 fand eine längerfristige Begleitung von Jugendlichen durch Ehrenamtliche nur in Einzelfällen statt, denn damit wurde erst begonnen. Im Jahr 2006 konnte die individuelle Betreuung erheblich ausgebaut werden. Dieser Trend stabilisierte sich im Jahr 2007. So pendelte sich der prozentuale Anteil der Ehrenamtlichen, der zwischen 2006 und 2007 in der individuellen Betreuung Jugendlicher tätig war, bei rund 80 % ein. Der Anteil der Jugendlichen, der von Ehrenamtlichen individuell betreut wurde, nahm von 8,1 % im Jahr 2006 auf 10,2 % im Jahr 2007 zu. Die individuelle Betreuung der jungen

46

Abbildung 4: Anzahl der Ehrenamtlichen, die Jugendliche individuell betreuen in 2006 (N= 460) und 2007 (N=527) sowie Anzahl der Jugendlichen in individueller Betreuung in 2006 (N=8833) und 2007 (N=8294)

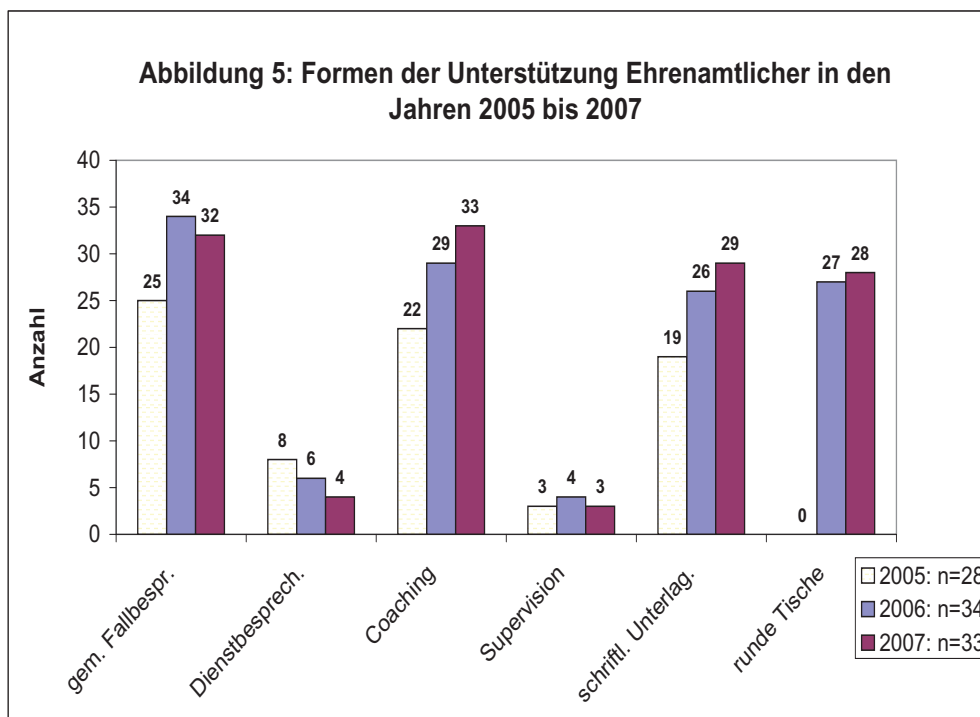


Menschen durch Ehrenamtliche war nicht nur auf zeitliche befristete Aufgaben (Praktikumsbetreuung, Suche von Praktika und Ausbildungsstellen oder Nachhilfe zum Erreichen des Schulabschlusses) beschränkt sondern sie wurde auch ausgelegt auf längerfristige Prozesse (z.B. Hilfen bei persönlichen Problemen der jungen Menschen). Bei zwei Dritteln der Projekte waren im Jahr 2006 Ehrenamtliche in der individuellen Betreuung Jugendlicher bis zu einem Jahr und darüber hinaus tätig; im Jahr 2007, dem letzten

Tätigkeitsjahr innerhalb der Förderphase, traf dies noch auf die Hälfte der Projekte zu. Wie lange die einzelnen Jugendlichen betreut wurden, war nicht erhoben worden.

5.6 Unterstützung, Beratung und Fortbildung für Ehrenamtliche

Alle Projekte, die in den Jahren von 2005 bis 2007 Ehrenamtliche gewinnen konnten, boten den Bürgerinnen und Bürgern Unterstützungsangebote an. Das Spektrum der Unterstützungs- und Beratungsleistungen zeigt diese Grafik:



Im Jahr 2005 war die Teilnahme Ehrenamtlicher bei Dienstbesprechungen noch bei 8 Projekten möglich. Im Lauf der Förderung – als auch immer mehr Ehrenamtliche gewonnen werden konnten – nahm diese Form der Einbindung und Unterstützung Ehrenamtlicher ab.

Gab es im Jahr 2006 in allen Projekten gemeinsame Fallbesprechungen mit Ehrenamtlichen, so traf dies im Jahr 2007 für das Coaching der Ehrenamtlichen zu. Der Anteil der Projekte, der den Ehrenamtlichen über die Projektstätigkeit bzw. über die Arbeit mit jungen Menschen schriftliche Unterlagen zukommen ließ, nahm im Lauf der Förderung zu. Diese schriftlichen Unterlagen gab es in der Praxis in unterschiedlicher Qualität. Bei manchem Projekt wurden die Ehrenamtlichen zu ihrer Information auf den herkömmlichen Jahresbericht verwiesen. Andere Projekte entwickelten Materialien für das bürgerschaftliche Engagement mit eigenem Titel und Logo, aus denen die Ehrenamtlichen ein Kurzportrait des Trägers sowie eine Skizzierung des Vorhabens und ihrer speziellen Aufgaben entnehmen konnten.

Im Jahr 2007 hatte sich der Anteil der „runden Tische“ als Form des Austausches unter den Ehrenamtlichen gegenüber dem Jahr 2006 (2005 wurde diese Form des Austauschs nicht erhoben) leicht erhöht. So konnten sich im Laufe der Förderung Beratungs- und Unterstützungsleistungen für die Ehrenamtlichen in den Projekten etablieren.



Wie die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Fachkräften in der Praxis funktioniert, wird anhand des folgenden Beispiels deutlich:

„Durch die enge Verzahnung zwischen Integrationsmanager, Mentor und den Jugendsozialarbeitern findet ein kontinuierlicher Austauschprozess statt (u.a. im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Transit-Treffen). Innerhalb dessen werden ständig Rückmeldungen zum momentanen Stand gegeben, konkrete Probleme angesprochen und entsprechende Lösungswege erarbeitet und umgesetzt. So wird vermieden, dass z.B. ein Mentor bei Problemfeldern seines Jugendlichen, die sein Kompetenzspektrum übersteigen (beispielsweise wenn der Jugendliche psychische Schwierigkeiten hat), allein gelassen wird.“ (Sachbericht 2006, Projekt „IMBA“, Karlsruhe)

War die Unterstützung und Beratung der Ehrenamtlichen in der gesamten Projektlandschaft gegeben, so sieht dies hinsichtlich der Fortbildung der Ehrenamtlichen durch die Projekte anders aus:

Jahr	Projekte mit Ehrenamtlichen	Projekte mit Fortbildungsangeboten für Ehrenamtliche
2005	27	18
2006	34	22
2007	33	22

48

Obwohl im Jahr 2005 die Projektstätigkeit erst begonnen hatte und einzelne Projekte weniger als 5 Monate im Jahr 2005 tätig waren, kann der Anteil der Projekte, die bereits Fortbildung für Ehrenamtliche anbieten, als relativ hoch bezeichnet werden. In den Förderjahren 2006 und 2007 gelang es nicht, dass alle Projekte ihren Ehrenamtlichen Fortbildungsmöglichkeiten anbieten. Dabei hatte der Verbund in mehreren Workshops für die Projektfachkräfte Ideen und Anregungen zur Entwicklung eines örtlichen Fortbildungscurriculums vorgestellt.

Jugendspezifische Themen und berufsspezifische Probleme waren die wichtigsten Inhalte der Fortbildung. Hatten im Jahr 2006 über 50 % der Projekte diese Fortbildungsinhalte im Programm, so waren es 2007 über 90%. Im Jahr 2005 konnten Themen und Inhalte wie zum Beispiel „Grundformen der Beratung“, „Umgang mit Konflikten und Krisen“ oder „Die Rolle des Ehrenamtlichen im Hilfeprozess“ noch nicht angeboten werden. Das änderte sich. Gut ein Drittel der Projekte wandten sich im 2006 und 2007 diesen Themen zu. Der folgende Praxisbericht zeigt, wie es einem Projekt mit der Hilfe regionaler Ressourcen gelingen kann, ein kleines Fortbildungsprogramm für Ehrenamtliche auf die Beine zu stellen:

„Im Rahmen des Projektes Zukunftsscout fanden 5 Weiterbildungen für die Mentor/innen zu arbeitsrelevanten Themen statt. Um geeignete Referent/innen zu finden, wurde Kontakt zu Arbeitsagentur (Berufsberatung), der psychologischen Beratungsstelle, der Stadtparkasse Baden-Baden und.....der Otto-Benecke-Stiftung aufgenommen.“ (Sachbericht 2006, Projekt „Fit for life“, Baden-Baden)

5.7 Schriftliche Vereinbarungen mit den Ehrenamtlichen und Evaluation des bürgerschaftlichen Engagements

Um Bürgerschaftliches Engagement in den Projekten verbindlich zu etablieren, empfahl der Verbund den Projekten, schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Projekt und den Ehrenamtlichen sowie zwischen den Jugendlichen und den Ehrenamtlichen abzuschließen. Formen und Inhalte dieser Vereinbarungen, die beispielsweise das zeitliche Engagement der Ehrenamtlichen, die Aufgaben und Ziele der Zusammenarbeit, den Datenschutz sowie die Rechte und Pflichten der Beteiligten schriftlich festhalten, wurden in Workshops diskutiert und Mustervereinbarungen (siehe im Anhang unter Materialien) entwickelt.

Verfügten in den Jahren 2005 und 2006 nur einzelne Projekte über schriftliche Vereinbarungen mit Ehrenamtlichen, konnten 2007 immerhin ein Drittel der Projekte solche Verträge abschließen. Dagegen blieben die Projekte bei den Vereinbarungen zwischen Jugendlichen und Ehrenamtlichen überwiegend zurückhaltend. In allen drei Förderjahren schlossen nur wenige Projekte schriftliche Vereinbarungen zwischen Jugendlichen und Ehrenamtlichen ab.

Um die Projekte bei der anspruchsvollen Gestaltung des bürgerschaftlichen Engagements nicht zu überfordern, hatte der Verbund darauf verzichtet, die Projekte zur Evaluation der ehrenamtlichen Tätigkeiten anzuregen. Gleichwohl entwickelten einzelne Projekte während der Förderphase Formen der Evaluation, wie beispielsweise die Befragung der Mentor/innen, die jährliche Auswertung der Falldokumentationen, die schriftliche Fixierung von Zielvereinbarungsgesprächen und die Anwendung des Evaluationsinstrumentes „SOFT“ (**S**atisfactions **O**pportunities **F**aults **T**hreats).

Der folgende Sachbericht zeigt ein Beispiel der Qualitätssicherung und Dokumentation: *„Die Mentorinnen und Mentoren berichten zum einen mündlich, per Telefonat oder E-Mail über den Betreuungsverlauf, welcher monatlich schriftlich in einem gesonderten Formular fixiert wird. Mit den Jugendlichen werden Zielvereinbarungsgespräche geführt, die die Ziele und die daraus abgeleiteten Maßnahmen und Verantwortlichkeiten festlegen. Das Gespräch wird schriftlich fixiert und vom Teilnehmenden unterschrieben. Mit diesem Instrument kann die Zielerreichung kontrolliert, angepasst und fortgeschrieben werden. Die Dokumentation erhöht die Verbindlichkeit der Absprachen.“* (Sachbericht 2007, Integrationsmanager Esslingen, BBQ Berufliche Bildung gGmbH)

5.8 „Anerkennungskultur“ für ehrenamtliches Engagement

Bei der Gestaltung der Anerkennungskultur für bürgerschaftliches Engagement ließ der Projektverbund den örtlichen Projekten „freie Hand“. Die 2005 in den Projekten begonnene Anerkennungskultur konnte sich 2006 und 2007 etablieren. Über 90 % der Projekte entwickelten in den Jahren 2006 und 2007 eine Anerkennungskultur. Davon erstatteten über ein Drittel der Projekte die Fahrtkosten bzw. gaben eine Aufwandsentschädigung. Bei Festen, Feiern und Veranstaltungen des Projektträgers waren die Ehrenamtlichen eingebunden und erfuhren Dank und Anerkennung.



6. Exkurs: Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund

In allen drei Förderjahren gelang es einem Teil der Projekte, Ehrenamtliche zu gewinnen, die einen Migrationshintergrund bzw. eine Zuwanderungsgeschichte hatten. Im Jahr 2007 traf dies immer auf 8 Projekte zu. Dabei variierte der Anteil der Ehrenamtlichen mit einem Migrationshintergrund zwischen 10,2% und 13,7 % aller Ehrenamtlichen.

Neben einem Projekt mit einem besonderen Angebot für junge Migranten konnten schulbezogene Projekte und Projekte mit offenen Hilfen und Angebote Migranten als Ehrenamtliche gewinnen. Dieser Befund war der Anlass, zwei Projekte, die die meisten Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund gewinnen konnten, näher zu beleuchten. Dabei handelte es sich um die Projekte „SymPaten im Bodenseekreis“ des CJD Bodensee-Oberschwaben und „Westside HDH“ der AWO aus Heidenheim. Im Rahmen von leitfadengestützten Interviews wurden die Fachkräfte der beiden Projekte nach ihren Erfahrungen mit zugewanderten Ehrenamtlichen befragt. Dabei spielten auch die Ausgangslagen der jeweiligen Träger sowie die Einstellungen und Motive dieser Ehrenamtlichen eine Rolle. Ebenso wurde das Aufgabenprofil und der Unterstützungs- und Fortbildungsbedarf der ehrenamtlich tätigen Zuwanderer erfragt. Abschließend gaben die Fachkräfte ein Fazit ihrer gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse ab.

6.1 Ausgangslagen

Im Landkreis Heidenheim war die AWO während der gesamten Förderphase von 2005 bis 2007 an „Startklar!“ mit dem Projekt „Westside HDH“ beteiligt, das sich sozialraumorientiert der beruflichen Eingliederung Jugendlicher mit besonderem Integrationsbedarf widmete. Im Laufe der Förderphase wurden verschiedene Kurse und Angebote an einer Förderschule und einer Hauptschule sowie Integrationshilfen für junge Zuwanderer und Zuwanderinnen durchgeführt. Ganz auf die berufliche und soziale Integration junger Migranten und Migrantinnen bezogen war das Projekt „SymPaten im Bodenseekreis“ des CJD Bodensee-Oberschwaben, das von 2006 bis 2007 (zwei volle Jahre) am Projektverbund beteiligt war.

Beide Träger verfügen über sehr viel Erfahrung im Feld der Jugendberufshilfe, sind in ihrem jeweiligen Einzugsgebiet sehr bekannt und auch im Rahmen von Netzwerken aktiv. So hat der CJD Bodensee-Oberschwaben über Jahre Kooperationsbezüge zu den Migrantenselbstorganisationen, wie zur Landmannschaft der Deutschen aus Russland, aufgebaut. Gute Kontakte bestehen auch zum Integrationsausschuss bei der Stadt Friedrichshafen. Im Jahr 2007 waren im Projekt aus dem Bodenseekreis 17 Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund (4 männliche und 13 weibliche Ehrenamtliche) tätig.

Im Landkreis Heidenheim kam zu Beginn der Förderung der Verein „Start e.V. Heidenheim“, der sich als Vertretung russischsprachiger Ausländer im Landkreis versteht, mit der Bitte um Unterstützung auf die AWO Heidenheim zu. Die Zielsetzung des Vereines, durch sinnvolle Freizeitbeschäftigung Jugendlichen eine Perspektive zu geben, passte gut zu den Angeboten von „Westside HDH“. Darüber hinaus will „Start e.V. Heidenheim“ mit dem bürgerschaftlichen Engagement auch *„den Ruf der russischsprachigen Ausländer und Aussiedler verbessern, neue Blickwinkel für die russische Kultur schaffen und die Integration der russischsprachigen Bevölkerung“*⁵ Dabei ist der Verein offen für alteingesessene Deutsche und andere Gruppen der Bevölkerung. 6 Ehrenamtliche

⁵ Zitat aus Flyer von „Start e.V. Heidenheim“, 2006

aus dem russischsprachigen Raum (4 männliche und 2 weibliche Ehrenamtliche) waren 2007 im Heidenheimer Projekt engagiert.

Die Vereinsziele wurden vor allem durch das Sportangebot „Sambo“, einer russischen, traditionellen Art des Ringens, und die Musikangebote (Chorgesang) verfolgt. Das Sportangebot für Jugendliche wurde in das Projekt „Westside HDH“ eingebunden, an den beteiligten Schulen vorgestellt und junge Menschen für den neuen Sport „Sambo“ gewonnen. *„In der Christophorusschule (Förderschule) würden wir gerne eine Sambo AG installieren unter der Leitung von Florian T., der selbst im Probetraining in der Christophorusschule entdeckt wurde und mittlerweile 3 Jahre dabei ist. Inzwischen ist er Süddeutscher Meister...“*⁶

Die Kontakte zu den Migrantenselbstorganisationen haben bei beiden Projekten die Einbindung zugewanderter Ehrenamtlicher erleichtert.

6.2 Motive und Einstellungen der Ehrenamtlichen mit einem Migrationshintergrund

Die Ehrenamtlichen, die im Bodenseekreis und im Landkreis Heidenheim von den Projekten gewonnen werden konnten, waren jeweils Zuwanderer der ersten Generation. Im Bodenseekreis war die Gruppe der 30 bis 49-Jährigen und der 50 bis 70-Jährigen gleich stark vertreten. In Heidenheim waren alle Ehrenamtlichen zwischen 30 und 49 Jahre alt.

Beim Heidenheimer Projekt stammten sie ausschließlich aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion, als „SymPaten“ im Bodenseekreis waren neben russischsprachigen Zuwanderer auch Ehrenamtliche tätig, die aus Polen und Rumänien kamen. Obwohl bei diesen Ehrenamtlichen die eigene Zuwanderung individuell unterschiedlich lange zurücklag, vereinte alle das Motiv, aufgrund der selbst erfahrenen Hilfe, etwas zurückgeben zu wollen. Bei den Ehrenamtlichen von „Start e.V. Heidenheim“ ging diese Motivation noch etwas weiter: *„Was wir aber erreicht haben ist noch mehr Akzeptanz in der Bevölkerung Heidenheims“* so Eduard Marker⁷.

6.3 Wege der Gewinnung von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund

Im Bodenseekreis wurden die Ehrenamtlichen über Anzeigen in der örtlichen Tagespresse geworben. Es wurde nicht gezielt nach ehrenamtlichen Migranten und Migrantinnen gesucht. Hier wurden sowohl Bürgerinnen und Bürger mit einem Zuwanderungshintergrund als auch Alteingesessene von einer Anzeige angesprochen, mit der nach Paten und Patinnen für junge Neuankömmlinge in Deutschland gesucht wurde. In Heidenheim wurden die Ehrenamtlichen mit einem Zuwanderungshintergrund über den im Projekt tätigen „Start e.V. Heidenheim“ gewonnen. Alteingesessene Bürgerinnen und Bürger konnten in Heidenheim über die Elternarbeit einbezogen werden.

6.4 Aufgabenprofile der Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund

In Heidenheim war das Sportangebot der Ehrenamtlichen die „Eintrittskarte“, um die Jugendlichen zu erreichen und anzusprechen. Während des Sports wurden von den jungen Menschen immer wieder Probleme und Fragestellungen aufgeworfen, die ihr Alltagsleben betrafen. Dazu zählten beispielsweise Schulprobleme und Nachhilfe oder

⁶ Eduard Marker, „Start e.V. Heidenheim“ im Abschlussbericht zum Projekt Piano-Treff

⁷ ebenda



Schwierigkeiten bei der Berufsfindung und Ausbildungsplatzsuche. Hier fungierten die Trainer als Vermittler und Übersetzer zwischen Jugendlichen und den Fachkräften im Projekt. Die Alltagsbegleitung einzelner Jugendlicher nahmen diese Ehrenamtlichen nicht wahr. Eduard Marker von „Start e.V. Heidenheim“ sah noch einen anderen Effekt des Trainings: *„Der erzieherische Wert von Sambo in der Gemeinschaft ist nicht zu unterschätzen. Die Kinder und Jugendlichen sind berechenbarer geworden, ihre Aggressivität und Gewaltbereitschaft hat stark abgenommen, sie haben gelernt, dass es Regeln gibt und dass es wichtig ist, dass man sie einhält.“*⁸

Dagegen war im Projekt „SymPaten im Bodenseekreis“ die Alltagsbegleitung junger Neuankömmlinge durch Ehrenamtliche von Anfang an geplant. Der Einstieg in die Betreuung der jungen Menschen erfolgte über die Unterstützung im schulischen Bereich, die gute alte Nachhilfe. Aus der Nachhilfe ergaben sich andere Unterstützungsanlässe (z. B.: Hilfen bei der Bewerbung oder bei der Ausbildungsplatzsuche, Hilfen beim Umzug, etc.), die zur Begleitung im Alltag führten. Die Ehrenamtlichen arbeiteten sowohl in der individuellen Betreuung als auch in der Gruppenarbeit. Bei der Aufgabenwahrnehmung gab es keine Unterschiede zwischen Bürgern und Bürgerinnen mit Migrationshintergrund und Alteingesessenen. Vereinzelt kam es jedoch vor, dass Ehrenamtliche mit einem Migrationshintergrund Jugendliche mit in ihre Kirchengemeinde nahmen und versuchten, sie in das Gemeindeleben zu integrieren.

6.5 Beratungs- und Fortbildungsbedarf der Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund

Zum Beratungs- und Fortbildungsbedarf der Ehrenamtlichen mit einem Migrationshintergrund konnten die Fachkräfte der Projekte aus dem Bodenseekreis und aus Heidenheim ähnliche Erfahrungen gewinnen. Diese Ehrenamtlichen brachten als studierte Lehrer, Musiker und Sporttrainer einen hohen Bildungsgrad mit und konnten ihre Kenntnisse an die jungen Menschen weitergeben. Ergänzt wurde ihr Wissen durch Fortbildungsangebote der Träger, deren Spektrum von der Wissensvermittlung über jugendspezifische Themen und Informationen über den örtlichen Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt bis hin zur Vermittlung von methodischen Kenntnissen (z.B.: Methoden der Gruppenarbeit, Methoden der Gesprächsführung) reichte. Das CJD Bodensee-Oberschwaben aus dem Bodenseekreis vermittelte zudem seine Ehrenamtlichen zu den Mentorenschulungen des Netzwerkes Bürgerschaftliches Engagement in Baden-Württemberg. In beiden Projekten wurden die Ehrenamtlichen im Rahmen des Programms „Integration durch Sport“ durch den Landessportbund Baden-Württemberg fortgebildet.

6.6 Ehrenamtliches Engagement von Bürgern mit Migrationshintergrund: Fazit und Ausblick

Die Ehrenamtlichen aus beiden Projekten erlebten den Kontakt zu den jungen Menschen und das Gefühl gebraucht zu werden oftmals als persönliche Bereicherung. Ihr Motiv – angesichts der eigenen geglückten Integration – der Gesellschaft etwas zurückgeben zu wollen, fand häufig eine Bestätigung.

⁸ Eduard Marker im Interview mit „Integration durch Sport“ am 29.08.2006, entnommen der Homepage www.integration-durch-sport.de, recherchiert am 21.10.2008

In Heidenheim hatte das bürgerschaftliche Engagement der Ehrenamtlichen von „Start e.V. positive strukturelle und personenbezogene Effekte. Als positive strukturelle Folgen konnten die Einbindung des Sambo-Sports in den Heidenheimer Sportbund und in das Programm des Deutschen Olympischen Sportbundes „Integration durch Sport“ gewertet werden. Neben der gesellschaftlichen Aufwertung dieses Sportes und damit auch der Zuwanderer russischer Sprache brachte diese Einbindung eine gesicherte finanzielle Unterstützung und konnte auch das Problem einer starken personenbezogenen Abhängigkeit des Vereines mindern. Die mit der Verbreitung des Sports verbundene Entwicklung neuer Kontakte führte dazu, dass bislang arbeitslose Ehrenamtliche schnell eine Arbeit fanden und ihren eigenen Integrationsprozess positiv abschließen konnten.

Beide Projekte sehen die Einbindung von Ehrenamtlichen mit einer Zuwanderungsgeschichte als eine Bereicherung ihrer sozialpädagogischen Arbeit an. Unabhängig von der Biographie des einzelnen Ehrenamtlichen habe dieses Engagement den Fachkräften neue Anregungen, Einblicke und Handlungsoptionen geliefert. Im Projektalltag habe sich das Aufgabenprofil mit der Übernahme zusätzlicher Coachingtätigkeiten verändert.

In beiden Projekten konnte auch nach Beendigung des Projektverbundes „Startklar!“ die Arbeit der Ehrenamtlichen fortgesetzt und zum Teil ausgebaut werden.

7. Die Ergebnisse und Befunde zur Entwicklung des Bürgerschaftlichen Engagements in der Zusammenfassung und Bewertung

Die wichtigsten Ergebnisse zum Stand und zur Entwicklung des Bürgerschaftlichen Engagements von 2005 – 2007 können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Anzahl der gewonnenen Ehrenamtlichen nahm kontinuierlich zu, obwohl die Zahl der Projekte im Jahr 2007 leicht abgenommen hatte. So konnten 2007 insgesamt 33 Projekte 527 Ehrenamtliche gewinnen. 2007 konnte ausnahmslos jedes Projekt Ehrenamtliche gewinnen.
- Nach wie vor ist das Ehrenamt im Projektverbund nicht so deutlich stärker die Sache von Frauen, wie dies ansonsten im sozialen Bereich der Fall ist. Während der gesamten Förderphase waren sehr viele Männer ehrenamtlich tätig.
- Es gelang den Projekten, Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Ihr Anteil lag während der dreijährigen Förderphase zwischen 11 % und 13,7 %.
- Die Ausweitung der Werbung für bürgerschaftliches Engagement durch eine zunehmende professionelle Nutzung der Medien schlug sich bei der steigenden Anzahl von ehrenamtlich tätigen Bürgerinnen und Bürgern nieder.
- Unterschiede bei der Aufgabenwahrnehmung zwischen Männern und Frauen waren im letzten Förderjahr 2007 nicht mehr feststellbar.
- Die individuelle Betreuung Jugendlicher durch Ehrenamtliche konnte ausgebaut werden: Im Jahr 2005 fand die längerfristige Begleitung von Jugendlichen durch Ehrenamtliche nur in Einzelfällen statt, bzw. hatte erst begonnen. Im Jahr 2006 konnte die individuelle Betreuung erheblich ausgebaut werden. Dieser Trend stabilisierte sich im Jahr 2007. So pendelte sich der prozentuale Anteil der Ehrenamtlichen, der zwischen 2006 und 2007 in der individuellen Betreuung Jugendlicher tätig war, bei rund 80 % ein.
- Die ehrenamtliche Tätigkeit wurde kontinuierlich ausgeführt: Der Anteil der Ehrenamtlichen, die 6 Monate und länger im Projekt tätig waren, nahm von 72,2 % im Jahr 2006 auf 76,7% im Jahr 2007 zu.



- In allen Projekten, in denen es 2006 und 2007 bürgerschaftliches Engagement gab, wurden die Ehrenamtlichen professionell beraten und unterstützt. Dies konnte bei der Fortbildung der Ehrenamtlichen nicht durchgängig erreicht werden.
- Während der Förderphase schlossen nur wenige Projekte schriftliche Vereinbarungen zur Verstetigung des bürgerschaftlichen Engagements ab und die ehrenamtlichen Aktivitäten wurden nur vereinzelt evaluiert.

Die Projekte legten während der Förderphase bei der Gewinnung Ehrenamtlicher zu, obwohl zeitgleich andere Projekte und Programme im Land wie das Jugendbegleiter-Programm in Baden-Württemberg oder das Projekt des Kultusministeriums „Individuelle Lernbegleitung für benachteiligte Jugendliche beim Übergang zwischen Schule und Beruf“ um Ehrenamtliche warben. So konnte trotz dieser „Konkurrenz“ die individuelle Begleitung junger Menschen durch Ehrenamtliche ausgebaut werden. Hier zeigte sich das Engagement und die Bereitschaft der Projekte, ehrenamtliche Arbeit einbinden und nutzen zu wollen.

Die flächendeckende Fortbildung der Ehrenamtlichen durch die Projekte konnte nicht erreicht werden, obwohl der Verbund den Fachkräften dazu in Rahmen von Workshops entsprechendes Know-how vermittelte. Vermutlich konnten sich einige Projekte aufgrund der Kürze der Projektlaufzeit gar nicht der Fortbildung für Ehrenamtliche widmen und es standen wichtigere Punkte im Vordergrund, wie z.B. die Gestaltung des Angebots, die Klärung der Kofinanzierung, die Erreichung der Zielgruppe oder die Gewinnung von Ehrenamtlichen.

54

Umstritten ist in der Praxis, schriftliche Vereinbarungen über die Zusammenarbeit zwischen Projekt und Ehrenamtlichen bzw. zwischen Ehrenamtlichen und Jugendlichen abzuschließen. In den Workshops des Verbundes wurden – wie ausgeführt – das Für und Wider dieser Vereinbarungen diskutiert und Mustervereinbarungen entwickelt. Doch konnten die Vorbehalte der Fachkräfte, derlei schriftliche Vereinbarungen über die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen könnten ihren persönlichen Handlungsspielraum einengen, noch nicht ausgeräumt werden. So erklärt sich die noch geringe Anzahl von abgeschlossenen Vereinbarungen.

Zum Autor:

Andreas Pchalek, Dipl. Sozialarbeiter (FH), im Landesjugendamt des KVJS zuständig für Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe und ESF

Anhang

Literaturliste

- Bourdieu, Pierre: Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt/Main 1998.
- Jegge, Jürg: Die Krümmung der Gurke. Menschen nicht stapelbar. Zürich 2006.
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Straffälligenhilfe (BAG-S). Handbuch zur Gewinnung, Ausbildung und Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. o.J..
- Hauf, Jürgen: Senioren als Mentoren für junge Berufseinsteiger: eine neue Projektparte im freiwilligen Handlungsfeld „Alt hilft Jung“ / Jürgen Hauf: Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.(Hrsg.). Bonn 2001.
- Hiller, Gotthilf Gerhard: Wozu sind wir auf Erden? Mentorenschaft – eine zeitgemäße Antwort auf eine alte Frage. In: Evangelische Akademien in Deutschland (Hrsg.): Jugendstile, Perspektiven, Analysen, Trends. Nr. 1/2002, S. 10-14.
- Hiller, Gotthilf Gerhard / Stein, Christine in Zusammenarbeit mit Bleher, Werner / Jauch, Peter: Durchblick im Alltag. Tipps, Informationen und Arbeitsmaterial für junge Leute und ihre Begleiter. Band 1. Berlin 2008.
- Hiller, Gotthilf Gerhard / Stein, Christine in Zusammenarbeit mit Bleher, Werner / Jauch, Peter: Durchblick im Alltag. Tipps, Informationen und Arbeitsmaterial für junge Leute und ihre Begleiter. Band 2. Berlin 2007.
Zu beiden Bänden ist jeweils eine Handreichung erschienen mit didaktischen Anleitungen und einer beigefügten CD-ROM. Sie enthält zum entsprechenden Band jeweils Arbeitsblätter und ausgewählte Seiten dieser Bände in russischer und türkischer Übersetzung (Berlin 2008, 2009).
- Jauch, Peter: Der Bürger, das Engagement und die Verantwortung – Anmerkungen zu emergenten Koalitionen des Wandels. In: Baur, W., Mack, W., Schroeder, J. (Hrsg.): Bildung von unten denken. Aufwachsen in erschwerten Lebenssituationen – Provokationen für die Pädagogik. Festschrift zum 60. Geburtstag von Gotthilf Gerhard Hiller. Bad Heilbrunn / Obb. 2004, S. 47-76.
- Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg: „Startklar!“ – Netzwerke für sozial benachteiligte junge Menschen durch Integrationsmanagement und Patenschaften – 2. Bericht über die Aktivitäten des Projektverbundes und der örtlichen Projekte. Stuttgart 2007.
- Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg: „Startklar!“ – Netzwerke für sozial benachteiligte junge Menschen durch Integrationsmanagement und Patenschaften – 3. Bericht über die Aktivitäten des Projektverbundes und der örtlichen Projekte. Stuttgart 2009.
- Konzepte – Projekte – Arbeitsmittel. Das Generationenhandbuch. Verlag Pro Senectute. Zürich 2000.
- Ledergerber, Beatrice, Ettl, Regula (Hrsg.): Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf. Ein Handbuch für Programmverantwortliche und Mentoren. Schweizerischer Verlag für Berufsberatung SVB. Zürich 2006.
- Müller, Siegfried: Darf helfen, wer will? Notizen zum sozialen Ehrenamt. In: Grundwald, K./Orthmann, F./Rauschenbach, Th./Treptow, R. (Hrsg.): Alltag, Nicht-Alltägliches und die Lebenswelt. Beiträge zur lebensweltorientierten Sozialpädagogik. Festschrift für Hans Thiersch zum 60. Geburtstag. Weinheim / München 1996, S. 215-224.



- Müller, Siegfried: Vom öffentlichen und privaten Nutzen des sozialen Ehrenamts. In: Müller, S.: Erziehen – Helfen – Strafen. Das Spannungsverhältnis von Hilfe und Kontrolle in der Sozialen Arbeit. Weinheim / München 2001, S. 151-173.
 - Rauschenbach, Thomas: Ehrenamt. In: Otto, H.-U. / Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit / Sozialpädagogik. Neuwied 2001, S. 344-360.
 - Steinhöfel, Andreas: Defender – Geschichten aus der Mitte der Welt. Hamburg 2001.
 - Thiersch, Hans: Profession und Person. Zur Berufsidentität in der sozialen Arbeit. In: Hans Thiersch: Positionsbestimmungen der Sozialen Arbeit. Gesellschaftspolitik, Theorie und Ausbildung. Weinheim / München 2002.
- Die mit (Thiersch 1998) gekennzeichneten Zitate stammen aus der Diskussion eines Entwurfes zu diesem Text im gemeinsamen Seminar von Hiller und Thiersch im WS 1997/98 an der Universität Tübingen.

Links:

- The mentor hall of fame: <http://www.mentors.ca/Mentorpairs.html>
- Mentoring stories: <http://www.mentors.ca/stories.html>
- www.annaundmarie.de
- www.telementoring-nrw.de
- www.stugginights.de/die-komplizen
- www.kvjs.de

56

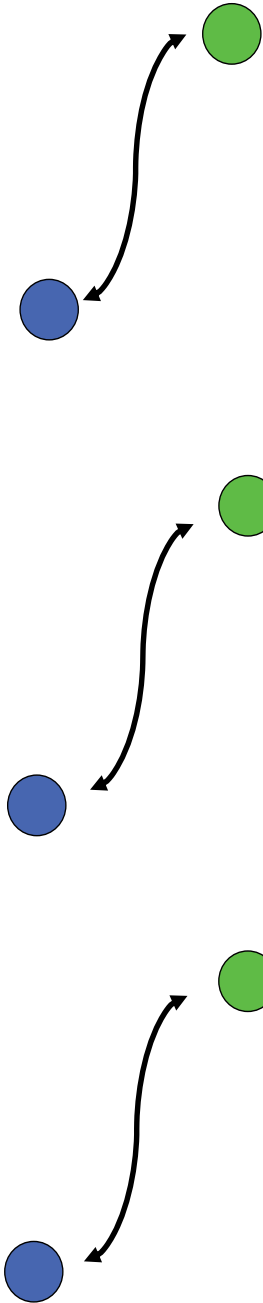
Materialien*

- Faltblatt zur Werbung von Mentoren
Hilfe zur Selbsthilfe e.V., Reutlingen
- Beispiel für einen Presseartikel
Reutlinger Generalanzeiger vom 18.05.2005
über das Jobpaten-Projekt der Stadt Reutlingen
- Beispiel für einen ersten Informationsbrief an künftige Mentoren
Stadt Reutlingen, Stabsstelle Bürgerengagement
- Beispiel für eine Bereitschaftserklärung künftiger Mentoren
Vorlage für Projektträger zur Erstellung eines Profils künftiger Mentoren
- Beispiel für ein kooperatives Fortbildungsprogramm
veranstaltet vom Landkreis Reutlingen und der Stadt Reutlingen
- Worüber man sich klar werden sollte:
Fragen von Jugendlichen an zukünftige Mentoren
Arbeitspapier für die Einstiegsphase und die Auswahl von Mentoren
- Fragebogen für Jugendliche
Arbeitspapier für ein erstes Treffen zwischen Mentor/in und ihrem /seinem Schützling
- Beispiel für eine Mentoringvereinbarung
- Beispiel für eine von einem Mentor erstellte Übersicht
über die Lebenslage seines Schützlings
- Fallarbeit in Mentorengruppen

* Die Genehmigung der Stadt Reutlingen und des Reutlinger Generalanzeigers zum Abdruck liegen vor.



Faltblatt zur Werbung von Mentoren – Hilfe zur Selbsthilfe e. V., Reutlingen



AgPA AgPA

WERDEN SIE MENTOR
ODER MENTORIN FÜR
EINEN JUNGEN
MENSCHEN IN IHRER
REGION

- WIR QUALIFIZIEREN
SIE FÜR IHRE
KOMMENDEN
AUFGABEN

- SIE BEGLEITEN JUNGE
MENSCHEN UND WIR
UNTERSTÜTZEN SIE
DABEI

Agentur für
Patenschaften Alb

Qualifizierung und Begleitung
von Mentorinnen
und Mentoren

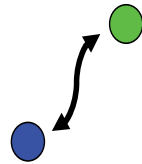
Namen der Ansprechpartner

Straße
Ort
Telefon, Fax, email
homepage



AgPA wird gefördert von der
LANDESSSTIFTUNG
Baden-Württemberg





MENTOREN FÜR JUNGE MENSCHEN

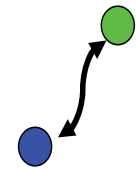
Jung sein: eine schöne und interessante Zeit, aber auch eine Zeit vieler Weichenstellungen.

Da ist es wichtig, jemanden zu haben, der einem in manchen Situationen den Rücken stärkt, gute Tipps geben kann oder einfach nur da ist und zuhört. Manche Jugendliche haben diesen „Jemand“ nicht.

Sie als zukünftiger Mentor verfügen bereits über vielfältige Kompetenzen, Lebenserfahrung und Beziehungen in Ihrem Gemeinwesen. Sie sind offen für die Lebenslagen junger Menschen und wollen noch mehr darüber erfahren.

Wenn Sie einen jungen Menschen unterstützen, leisten Sie damit einen wichtigen Beitrag für dessen persönliches und berufliches Fortkommen.

WERDEN SIE MENTOR FÜR EINEN JUNGEN MENSCHEN IN IHRER REGION



MENTOREN FÜR JUNGE MENSCHEN

AgPA - die Agentur für Patentschaften Alb - bietet Ihnen an, sich über Lebenslagen und Unterstützungsmöglichkeiten für junge Menschen zu informieren:

Schule und Ausbildung
Gesundheit und Drogen
Recht und Gesetz
Wohnen

Beziehungen

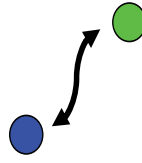
Freizeit

Umgang mit Geld

Umgang mit Ämtern und Behörden
Formen der Gesprächsführung

Diese Informationen bekommen Sie an mehreren Terminen von qualifizierten ReferentInnen.

WIR QUALIFIZIEREN SIE FÜR IHRE KOMMENDEN AUFGABEN



MENTOREN FÜR JUGENDLICHE UND DANN?

Nach dieser Informationsphase werden Sie mehr wissen über die Situation junger Menschen und auch darüber wie man gemeinsam mit ihnen Lösungen für Fragen und Probleme finden kann.

Dies wird Ihnen nützen in ihrer eigenen Familie und Verwandtschaft - und natürlich, wenn Sie sich einem jungen Menschen eine Zeit lang als Mentorin oder Mentor zur Verfügung stellen.

Dies ist jedoch keine Bedingung für die Teilnahme an den Informationsveranstaltungen und geschieht absolut freiwillig.

Natürlich erhalten Sie - wenn Sie sich dazu entschließen - während Ihres Mentorats qualifizierten Rat und Unterstützung durch erfahrene Sozial- und DiplompädagogInnen.

SIE BEGLEITEN JUNGE MENSCHEN UND WIR UNTERSTÜTZEN SIE DABEI

Pilotprojekt – Lebenserfahrene Reutlinger sollen Hauptschülern helfen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen

Jobpaten gesucht

REUTLINGEN. »Jedem dritten Hauptschulabgänger würde es nicht schaden, wenn er einen Jobpaten hätte.« Diese Einschätzung des früheren Dekans der Reutlinger Fakultät für Sonderpädagogik, Professor Gotthilf Hiller, teilten die fachkundigen Teilnehmer des gestrigen Pressegesprächs im Rathaus – »mindestens«. Derzeit sind es gerade einmal zwei Reutlinger Hauptschüler, die einen solchen Jobpaten haben, denn das Ganze ist ein Pilotprojekt und soll nun langsam in die Gänge kommen.

Deshalb sucht Dr. Ursula Weber, die Leiterin der städtischen Stabsstelle Bürgerengagement, »lebens- und berufserfahrene Reutlinger mit persönlichen und sozialen Kompetenzen und hilfreichen Verbindungen«, die bereit sind, ehrenamtlich Hauptschülern dabei zu helfen, die Schule erfolgreich abzuschließen und einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Erster Kontakt »unter Obhut«

Das Pilotprojekt in Zusammenarbeit mit der Hermann-Kurz-Schule in der Tübinger Vorstadt setzt in der achten Klasse ein: Hier soll es zum ersten Kontakt zwischen Schüler und Paten kommen – »unter Obhut«, wie es beim Pressegespräch hieß. Konkret: Schulsozialarbeiterin Regina Grotz ist dabei. Danach bleibt es dem »Tandem« Schüler/Pate überlassen, wie oft man sich trifft – je nach dem, wie sich die persönliche Beziehung entwickelt. Angestrebt sei ein Vertrauensverhältnis, so Ursula Weber, in dem der Pate dem Schüler »längerfristige individuelle Hilfe und Unterstützung

beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung« ermöglicht.

Zielgruppe sind Jugendliche, die eine elterliche Unterstützung in diesem Bereich nicht erfahren, die sich überwiegend in gleichaltrigen Cliques bewegen und »zum Teil gar keinen Kontakt zu Erwachsenen haben«.

Natürlich müssten die Eltern damit einverstanden sein, dass die Jobpaten in dem bewusst so abgesteckten Bereich Schule und Ausbildung einen Part übernehmen, der eigentlich ihrer wäre. »Viel Fingerspitzengefühl« sei deshalb angebracht, betont Professor Hiller, der den Paten übrigens beratend zur Seite, wie überhaupt das Konzept auch eine Betreuung der Ehrenamtlichen vorsieht.

Begrenzter Zeitraum

Kooperationspartner der Hermann-Kurz-Schule ist der Treffpunkt für Ältere der Bruderhaus-Diakonie. Es gebe immer wieder Rentner und Pensionäre, die sich gerne ehrenamtlich engagieren wollten, berichtet Treffpunkt-Leiter Franz Winterhalter, aber nur innerhalb eines überschaubaren Zeitraums – eine Jobpatenschaft biete sich da an.

Die Stadt wiederum kooperiert mit der evangelischen Kreuzkirchengemeinde, die mit der Eduard-Spranger-Schule ebenfalls an einem Jobpaten-Konzept arbeitet. Und grundsätzlich seien alle Reutlinger Hauptschulen an dem Projekt interessiert, sagte stellvertretend der Rektor der Jos-Weiß-Schule, Uwe Köster. (rh)

0 71 21/3 03 57 71

ursula.weber@reutlingen.de



Stadt Reutlingen



**Stabsstelle
Bürgerengagement**

Stadt Reutlingen · Amt 03 · Postfach 2543 · 72715 Reutlingen

Auskunft erteilt: Dr. Ursula Weber
Kerstin Risse
Gebäude: Marktplatz 22
Zimmer: 228
Telefon: 07121/303-5771
07121/330-488
Telefax: 07121/303-5773
E-Mail: ursula.weber@reutlingen.de
oder
stadteilbuero-tv@gmx.de
Unser Zeichen: 03-Unser Zeichen

Datum: 22.04.2008

Projekt Jobpaten für Hauptschülerinnen und Hauptschüler – Erste Infos

Sehr geehrte Frau Mustermann,

Sie haben uns mitgeteilt, dass Sie sich für die Übernahme einer Patenschaft für eine Schülerin oder einen Schüler aus einer Reutlinger Hauptschule interessieren. Darüber freuen wir uns und danken Ihnen für Ihre Bereitschaft. Ihr Engagement stärkt die gesamtgesellschaftliche Solidarität.

Wir möchten Sie möglichst bald zu einem ersten Gespräch einladen, um mit Ihnen gemeinsam zu besprechen, was Sie als Schülerpate erwartet und welche/-r Jugendliche zu Ihnen passt. In der Anlage finden Sie eine sog. „Bereitschaftserklärung“ vor. Sie ist die Grundlage, aufgrund der wir für Sie eine Jugendliche oder einen Jugendlichen aussuchen können. Bitte bringen Sie die Erklärung entweder ausgefüllt mit oder wir füllen sie beim ersten Treffen dann gemeinsam aus.

Wie geht es nun weiter?

- Wir treffen uns zu einem ersten Gespräch. Den Termin dazu machen wir in den nächsten Tagen per Telefon mit Ihnen aus.
- Danach werden wir Ihnen eine Schülerin bzw. einen Schüler für die Patenschaft vorschlagen.
- Anschließend treffen sich die künftigen Patenschaftspartner zu einem ersten Kennenlernen. Dazu haben wir einen Fragebogen vorbereitet, den Sie gemeinsam mit Ihrer/Ihrem Jugendlichen ausfüllen.

...

Stadt Reutlingen (Zentrale)
Marktplatz 22
72764 Reutlingen
Telefon 07121/303-0
Telefax 07121/303-444
www.reutlingen.de · stadt@reutlingen.de

Bankverbindungen:
Kreissparkasse Reutlingen
(BLZ 640 500 00) · Konto-Nr. 488
IBAN: DE27 6405 0000 0000 0004 88
BIC: SOLADES1REU
Volksbank Reutlingen
(BLZ 640 901 00) · Konto-Nr. 101 630 000
IBAN: DE29 6409 0100 0101 6300 00
BIC: VBRTDE6R

Öffnungszeiten:
Mo. 8:00 - 12:00 Uhr Do. 8:00 - 12:00 Uhr
Di. 8:00 - 12:00 Uhr 14:00 - 18:00 Uhr
Mi. 14:00 - 16:00 Uhr Fr. 8:00 - 13:00 Uhr
oder nach Vereinbarung
Stadtbus: Alle Linien Haltestelle Stadtmitte



- Wenn Sie zueinander gefunden haben und miteinander „können“, wird eine Patenschaftsvereinbarung schriftlich getroffen, die Sie, die oder der Jugendliche und deren Personenberechtigte unterzeichnen.
- Nun sind Sie ein Team und können „gemeinsame Sache“ machen.
- Sie finden Austausch und Begleitung in einer moderierten „Begleitgruppe“. Sie werden unterstützt von Fachkräften der Schule (Schulleitung, Lehrer, Schulsozialarbeit) und weiteren Experten.
- Mit regelmäßigen Treffen sowie Fortbildungen unterstützen wir Ihr freiwilliges Engagement.

Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen und verbleiben für heute

mit freundlichen Grüßen

Dr. Ursula Weber

Anlage

Bereitschaftserklärung für künftige Paten



Bereitschaftserklärung für künftige Mentoren

Ich bin bereit, als Mentorin/Mentor tätig zu werden. Hierzu mache ich die folgenden Angaben. Diese Bereitschaftserklärung verbleibt bei der Projektleitung.

1. Kontaktinformationen

Name, Vorname: _____ Geburtstag: _____

Anschrift (Straße, PLZ, Ort): _____

Telefon tagsüber: _____ abends/am Wochenende: _____

E-Mail: _____

2. Erste Stichworte zu meiner Person

Derzeit ausgeübte Tätigkeit: _____

Ausbildung/beruflicher Werdegang: _____

Interessen/Freizeitaktivitäten: _____

Familienstand: _____

3. Meine Wünsche bezüglich der/des Jugendlichen

Ich wäre gerne Mentorin/Mentor: für ein Mädchen für einen Jungen beides möglich

Ich arbeite gerne mit einer/einem Jugendlichen,
die/der aus einer anderen Kultur kommt: ja: eher nein

4. Umfang meines Engagements

Pro Woche könnte ich für die Patenschaft aufwenden: 1 bis 2 Stunden 3 bis 5 Stunden
wenn nötig, auch mehr

5. Möglicher Beginn der Patenschaft

Ich könnte diese Patenschaft übernehmen: ab sofort ab dem _____

6. Was ich noch mitteilen möchte

Aufgrund dieser Erklärung wird die Projektleitung mit mir ein erstes Gespräch führen, zu dem ich zeitnah eingeladen werde.

Mit meiner Unterschrift versichere ich, dass meine Angaben zutreffend sind und dass ich bei Änderungen die Projektleitung informiere.

Datum, Unterschrift



LANDKREIS
REUTLINGEN

Amt für Schule und Bildung



Jobpatenschaften
für Reutlingen



KREISJUGENDAMT
REUTLINGEN
Individuelle
Lernbegleitung

Fortbildungsprogramm

Um die Chancen von Schülerinnen und Schülern auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern, wurden in der Stadt Reutlingen und im Landkreis Reutlingen die beiden Projekte „Jobpatenschaften für Reutlingen“ und „Individuelle Lernbegleitung“ ins Leben gerufen.

Für Jobpaten und Lernbegleiter bietet die Stabsstelle Bürgerengagement der Stadt Reutlingen in Zusammenarbeit mit dem Kreisjugendamt und dem Amt für Schule und Bildung ein Fortbildungsprogramm an.

In sechs Veranstaltungen informieren Expertinnen und Experten über aktuelle Themen und neue Entwicklungen, die bei der Begleitung von Jugendlichen von Bedeutung sind.

Stadt Reutlingen

Haben Sie Interesse? Wir suchen:

Personen, die sich bürgerschaftlich engagieren möchten und ein Interesse daran haben, sich für Jugendliche einzusetzen und diese während der Orientierungsphase im Übergang zwischen Schule und Beruf zu begleiten.

Haben Sie noch Fragen oder bereits Interesse daran, sich zu engagieren? Dann melden Sie sich bei:

Jobpatenschaften für Reutlingen
Stabsstelle Bürgerengagement
Dr. Ursula Weber
Marktplatz 22
72764 Reutlingen
Tel. 07121 303-5771
Fax 07121 303-5773
ursula.weber@reutlingen.de
www.reutlingen.de

Individuelle Lernbegleitung
Kreisjugendamt /
Amt für Schule und Bildung
Corinna Partz
Bismarckstr. 16
72764 Reutlingen
Tel. 07121 480-4254
Fax 07121 480-1814
corinna_partz@kreis-
reutlingen.de
www.kreis-reutlingen.de



Programm

„Was geht nach der Haupt- und Förderschule?“ – Welche Anschlussmöglichkeiten gibt es?

Datum:	30. Januar 2008
Uhrzeit:	19.00 Uhr
Ort:	Landratsamt Bismarckstr. 14, 2. OG, Saal
Referent:	Dietrich Böhringer, Berufsinformationszentrum

Jugendliche: Wo stehen sie – Wie ticken sie?

Datum:	28. Februar 2008
Uhrzeit:	19.00 Uhr
Ort:	Haus der Jugend Museumstraße 7, Saal
Referentinnen:	Heide Barth u. Ingrid Weiß, Mobile Jugendarbeit/Hilfe z. Selbsthilfe

Was bedeutet Erfolg in der Begleitung von Jugendlichen?

Datum:	23. April 2008
Uhrzeit:	19.00 Uhr
Ort:	Rathaus mittlerer Sitzungssaal
Referent:	Dr. G. G. Hiller, Prof.em. Fakultät für Sonderpäd. Rt

Teilnahme verweigert - Wenn Lernen schwierig wird.

Datum:	11. Juni 2008
Uhrzeit:	19.00 Uhr
Ort:	Landratsamt Bismarckstr. 14, 2. OG, Saal
Referent:	Otto Jetter, Heilpädagogischer Dienst beim Landkreis

Für die Fortbildungen ist keine Anmeldung erforderlich

Jugend im Netz - wie nutzen Jugendliche Medien?

Datum:	16. Juli 2008
Uhrzeit:	19.00 Uhr
Ort:	Haus der Jugend Museumstraße 7, Saal
Referent:	Wilfried Lever, Kulturwerkstatt

Begleitung von Mädchen, Begleitung von Jungen - ein Unterschied?

Datum:	13. Oktober 2008
Uhrzeit:	19.00 Uhr
Ort:	Haus der Jugend, Museumstraße 7, Saal
Referenten	Heike Kauschinger, Görts e.V.; Armin Krohe-Amann, Pfunzkerle e.V.

Warum Lernbegleiter und Jobpaten?

Für viele Schulabgängerinnen und -abgänger ist der Übergang von der Schule in Richtung Ausbildung und Beschäftigung schwierig. Eltern und Schule haben oft nicht die Möglichkeiten, Jugendlichen die Unterstützung zu bieten, die sie brauchen – auch angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage.

Welche Aufgaben haben die Jobpaten und Lernbegleiter?

Wir erwarten keine ‚Rundum-Experten‘, sondern bauen auf Ihre individuellen Erfahrungen und Beziehungen. Wie genau Ihre Unterstützung aussieht, ergibt sich jeweils aus der ganz individuellen Konstellation Ehrenamtliche/-r - Jugendliche/-r. Sei es durch Unterstützung beim Lernen, Gespräche über Berufswegeplanung, Vermittlung eines Praktikumsplatzes, Hilfe beim Bewerbungsschreiben oder einfach zuhören und motivieren: wichtig ist, den Jugendlichen in seiner Lebenswelt ernst zu nehmen.

Worüber man sich klar werden sollte: Fragen von Jugendlichen an künftige Mentorinnen und Mentoren

Sie möchten für ein etwa 14- bis 16jähriges Mädchen oder einen etwa gleichaltrigen Jungen Mentorin oder Mentor werden.

Was kann in so einer Zusammenarbeit mit jungen Menschen wichtig werden?

Jugendliche in diesem Alter interessieren sich verständlicherweise sehr für Sie als Person, für Ihre Lebensumstände, Ihren Werdegang, Ihre berufliche Tätigkeit, Ihre Interessen und Ihren Lebensstil. Was die jungen Leute im Umgang mit Ihnen erleben und beobachten, setzen sie ins Verhältnis zu dem, was sie bislang selbst erlebt und erfahren haben.

Hier finden Sie einige Fragen, die Ihren Schützling besonders interessieren könnten.

Wer gehört zu Ihnen? Haben Sie Kinder?

Ob sie ledig oder verheiratet sind, ob sie mit einem Partner, einer Partnerin zusammenleben, ob sie getrennt leben, geschieden oder verwitwet sind: Der junge Mensch wird sich, *auch im Blick auf die eigene Zukunft*, für Ihren „Personenstand“ ebenso interessieren wie dafür, ob Sie eigene Kinder haben, wie sie mit denen bislang klar kamen, was die machen und was aus denen geworden ist.

Wie verdienen Sie Ihr Geld?

Die jungen Leute, möchten wissen, ob Sie voll erwerbstätig oder (regelmäßig) in Teilzeit arbeiten, ob sie selbständig oder auf Arbeitssuche sind, ob sie sich in Ausbildung oder Umschulung, in Rente oder im Vorruhestand befinden, oder ob sie sich um den Haushalt kümmern.

65

Wie sind Sie zu dem geworden, was Sie heute sind?

Es interessiert immer, wie es bei Ihnen nach der Schule damals weiter gegangen ist, welche Stationen Sie bis jetzt durchlaufen haben.

Enttäuschungen, Rückschläge, Umwege, das alles ist normal.

Jugendliche schätzen Erwachsene, die auch darüber offen reden.

Wie geht es Ihnen?

Haben Sie gesundheitliche Probleme? Müssen sie oft zum Arzt?

Was machen Sie, wenn Sie, wenn Sie mal nicht so gut drauf sind?

Jugendliche möchten Anteil nehmen.

Wie war das damals, als Sie in meinem Alter waren?

Waren sie eher rundum glücklich und zufrieden? Oder war das eher nicht so toll?

Wie verkraften Sie, dass es manchmal gar nicht so läuft, wie man sich das wünscht?

Hauptschülerinnen und Hauptschüler sind junge Menschen, die verkraften mussten, dass sie keine weiterführende Schule besuchen konnten, also vor Jahren nicht auf die Realschule oder in ein Gymnasium kamen.

Kennen Sie Zukunftsangst?

Hauptschüler wissen auch, dass Ihre Zukunftschancen nicht so gut sind, wie die der anderen. Das macht ihnen Sorge und Angst.



Wie halten Sie aus, was Sie nicht ändern können?

Nicht wenige Hauptschülerinnen und Hauptschüler müssen auch im familiären Umfeld ganz unterschiedlich schwierige Situationen aushalten, z.B. die Arbeitslosigkeit des Vaters, der Mutter, von Geschwistern. Oder deren schwere Erkrankungen. Manchmal sind es auch die Misserfolge ältere Geschwister und sonstige Konflikte in der Familie. Dann wird wichtig, ob auch die künftige Patin, der künftige Pate ähnliche Erfahrungen selbst schon gemacht hat und wie er oder sie mit Enttäuschungen und Ereignissen umgegangen ist und umgeht, die sie oder ihn persönlich sehr getroffen haben.

Wer sind Ihre Freunde? Wer sind die Leute, mit denen Sie sich gerne treffen?

Jugendliche haben viele Kumpel. Seltener verlässliche Freunde. Erzählen Sie ihnen, warum Sie Ihre Freunde mögen und was sie für den Erhalt Ihrer Freundschaften tun.

Was machen Sie gerne, wofür haben Sie „freie Zeit“?

Jugendliche sind auf der Suche nach Erwachsenen, die „etwas Gescheites machen“ und sie teilhaben lassen an dem, was ihnen Spaß macht und wichtig ist

Würden Sie sich auch dann auf mich einlassen, wenn ich...

- oft Zoff mit meiner Sippe habe?
- in der Schule ziemliche Schwierigkeiten habe
- ich noch nicht weiß, was ich werden will?
- wenn Sie erfahren, dass ich mich manchmal betrinke oder Drogen nehme?
- dass mich die Polizei gut kennt oder der Staatsanwalt sich schon mal für mich interessierte?

66

Wie viel Zeit haben Sie für mich?

Jugendliche brauchen den regelmäßigen Kontakt.
Gerade auch dann, wenn sie sich selbst nicht trauen.
Wie viele Stunden pro Woche haben Sie Zeit für mich?

Was kann ich von Ihnen erwarten?

Klären Sie mit mir und für mich, wie es bei mir nach der Schule weitergehen kann?
Helfen Sie mir bei Bewerbungsschreiben?
Begleiten Sie mich zu Behörden, wenn ich das wünsche?
Darf ich auch zu Ihnen kommen, wenn mich der Schuh drückt,
oder wenn „die Hütte brennt“, zum Beispiel, wenn ich in etwas hineingeraten bin
und mir nicht mehr zu helfen weiß?

Was wollen Sie mit mir erreichen?

Bearbeiten Sie mit mir, was jeweils anliegt?
Klären Sie mit mir, was Sie von mir erwarten und was Sie für mich tun?
Werden Sie sauer, wenn ich nicht so funktioniere, wie Sie sich das vorstellen?
Melden Sie sich bei mir, auch wenn ich auf Tauchstation gehe?
Trauen Sie sich, von mir zu fordern, was ich Ihrer Meinung nach leisten kann?
Sagen Sie mir deutlich, wenn Sie etwas nicht gut finden?
Was passiert wenn Sie merken, dass ich keine Kohle habe und mit Geld nicht umgehen kann?

Mit wem möchten Sie arbeiten?

Möchten Sie lieber mit einem Jungen oder mit einem Mädchen zusammenarbeiten?
Oder spielt das für Sie keine Rolle?

Wann kann es losgehen?



Fragebogen für Jugendliche

Datum:

Wenn du diesen Fragebogen ausfüllst, gibst du mir die Chance, dich etwas besser kennen zu lernen. Alle Antworten lese nur ich, sonst niemand. Versprochen! Und alle Antworten sind freiwillig. Wenn Du keine Angaben machen willst, dann streichst du diesen Teil durch.

Familienname:..... Vorname(n):.....

Geburtstag:.....Größe:m cm Gewicht:kg

Nationalität:..... Konfession:
Anschrift:
Seit in Deutschland, (wie oft?).....umgezogen, lebt bei/mit.....
..... Telefon/Handy:.....

Schule/Ausbildung (von...bis... [Jahreszahlen]) und Abschlüsse:
Grundschule:

Diese Dinge besitze ich selbst (=1 eintragen) benutze ich im Haushalt mit (=2 eintragen):

Armbanduhr	Computer	Taschenrechner	Musikinstrument	Radio
Wecker	Hanteln	Fotoapparat	Videorecorder	Mp3Player
TV-Gerät	CD-Player	Skateboard	DVD-Recorder	
Fahrrad	Tagebuch	Inliner	Handy	

Körperlich fühle ich mich (Was stimmt, ankreuzen):

sehr fit	normal fit	nicht so fit
----------	------------	--------------

Medikamente brauche ich (Was stimmt, ankreuzen):

regelmäßig	oft	selten	so gut wie nie
------------	-----	--------	----------------

Das traue ich mir zu: (Bitte hinter jede Aufgabe entweder Ja oder Nein schreiben)

3000 m Lauf in 12 Minuten	200 m Schwimmen in 5 Minuten
5000 m Lauf in 22 Minuten	1000 m Schwimmen in 30 Minuten
4mal 15m Streckentauchen in 5 Minuten	Sprung ins Wasser aus 5 Metern Höhe
40 km Wandern in maximal 10 Stunden	3 mal 8 Armbeugen im Handstand mit Hilfestellung

Ich besitze Kleidung und Ausrüstung für die folgenden Sportarten:

(Was stimmt, ankreuzen)

Schwimmen	Leichtathletik	Judo oder Karate
Fußball	Tischtennis	Radfahren
Ski-alpin	Boxen	Tennis
Inline-Skaten	Eislaufen	Ski-Langlauf

Ich habe schon mal eigenes Geld verdient

Nein	Ja: Ich war beschäftigt als..... dabei habe ich einmalig/wöchentlich/monatlich/insgesamt*€ verdient. <i>* Unterstreiche, was stimmt!</i>
------	--



So bin ich im letzten Jahr mit diesen Leuten ausgekommen (Was stimmt, ankreuzen):

	kaum Kontakt	viel Zoff	es geht	ganz gut	super/ Null Probleme
Mutter					
Vater					
Geschwister					
Verwandtschaft					
Kumpel/Freunde/Clique					
feste Freundin/bester Freund					
Lehrer in der Schule/Vorgesetzte					
Mitschüler/Kollegen/Kameraden					
Nachbarschaft					

Wer erledigt zu Hause was? (Kreuze in jeder Zeile an, was stimmt.)

Thema	meist ich selbst	meist helfe ich da mit	meist machen das andere
Einkaufen			
Kochen			
Abspülen			
Wäsche waschen und bügeln			
Aufräumen			
Putzen			
Behördengänge (Ämter/Post/Bank)			
Urlaubsplanung			

Für diese Themen / Hobbies interessiere ich mich

1 = ganz besonders
3 = kaum

2 = einigermaßen
4 = ganz und gar nicht

(Bitte hinter jedem Stichwort eine **Ziffer** eintragen)

Popmusik	Geschichte	Dokumentarfilm	Kunst
Modellbau	Technik	TV-Nachrichten	Kampfsport
(Jugend)Literatur	Bodybuilding	Gedichte	Kleidung/Outfit
Fremdsprachen	PC-Spiele	Militär	Psychologie
Fußball	Fotografie/Bildbearbeitung	Schwimmen	Natur/Ökologie
Klettern	Musikinstrument	Tiere	TV-Krimis
Waffen	Flugzeuge/Fliegen	Mathematik	Basteln
Autos	Medizin	Theaterspiel	Politik /Wirtschaft
Fitness	Boxen	Tanz	Phantasy

Ich bin Mitglied in einem Verein / einem Club/ Ich habe einen Vertrag für Freizeit-Aktivitäten:

Nein		Ja: und zwar bei
------	--	---------------------------

Ich gehöre zu einer Gruppe/ einer Clique, da fällt es auf, wenn ich nicht komme:

Nein		Ja: und zwar bei
------	--	---------------------------

Wenn Sie wirklich wissen wollen, was ich gut kann, dann sollten Sie mich mal sehen, wenn ich

.....



Selbstkritisch muss ich sagen, das sind meine Schwächen, das kann ich nicht so gut:

.....

Eine volle Stunde lang konzentriert und ungestört mache ich freiwillig am liebsten die folgenden Tätigkeiten:

.....

Ich habe Kontakt zu einer/m Erwachsenen (10 und mehr Jahre älter als ich), die/der nicht zur Familie oder zu meiner Verwandtschaft gehört. Der/dem bin ich nicht egal. Im Gegenteil: Die/der freut sich, wenn ich anrufe oder vorbeikomme, weil die/ der mich mag.

stimmt		stimmt nicht	
--------	--	--------------	--

Denk an die letzte Zeit: Wie warst Du da „drauf“?

meist ganz gut		mal so , mal so		öfter mal nicht so gut	
----------------	--	-----------------	--	------------------------	--

Wenn Sie mich einladen (und/oder für mich bezahlen), dann würde ich mitkommen zu:
(Kreuze in jeder Zeile an, was zutrifft)

	auf keinen Fall	wohl kaum	sofort	nicht nur einmal
Bundesligafußballspiel				
Besuch in einem Museum für Technik				
Popkonzert				
Übernachten im Freien				
Kino				
Fitness-Test (Zirkeltraining)				
Wandern				
Klettern				
Turnen / Akrobatik				
Hallenbad				
Sauna				
Fahrradtour				
Judo- oder Karatekurs				
Frühschwimmen im Freibad				
Fitness-Studio				
Theaterbesuch				
Musikverein/Musikschule				
Mehrtägige Tour (z.B. Wandern oder Radfahren)				
Rummel/Zirkus				
Disco				
Kochkurs				
Tanzkurs				
Sprachkurs (z.B. Englisch oder)				
PC-Kurs				
Essen im Restaurant				

Auf der Rückseite:

Was ich noch sagen wollte, auch wenn nicht danach gefragt wurde ...



Mentoringvereinbarung

zwischen

der Mentorin/dem Mentor

und

der Jugendlichen/dem Jugendlichen

aus der Schule

Klasse

Mentorin/Mentor	Jugendliche/Jugendlicher
Anschrift (Firma/Geschäft):	Anschrift:
Telefon:	Telefon:
E-Mail:	E-Mail:
Anschrift privat:	Handy:

Kontakt zur Schule

Schulleiter/in:	Klassenlehrer/in oder Schulsozialarbeiter/in:
Anschrift Schule:	Telefon Schule:
	E-Mail:

Kontakt zur Projektleitung

Anschrift	Ansprechpartner/in im Konfliktfall:
Projektleiter/in:	Anschrift:
Telefon:	Telefon:
E-Mail:	E-Mail:

Die Patenschaft soll die Jugendliche/den Jugendlichen in der Phase des Übergangs und auf ihrem/seinen Weg nach der Schulentlassung unterstützen und hat die erfolgreiche Einmündung der Jugendlichen/des Jugendlichen in eine Ausbildung oder einen weiterführenden schulischen Bildungsgang zum Ziel. Für die Zeit der Zusammenarbeit sind die Mentorin/der Mentor und die Jugendliche/der Jugendliche versichert.

Die Mentorin/der Mentor unterstützt und begleitet die Jugendliche/den Jugendlichen zum Beispiel indem sie/er

- die Stärken der/des Jugendlichen erkennt und fördert,



- individuelle Lernbegleitung bietet oder ermöglicht,
- Rat und Anregung bei der Wahl eines geeigneten Berufsfeldes gibt,
- bei der Beschaffung eines Praktikumsplatzes unterstützt,
- Ausbildungsmöglichkeiten aufzeigt
- bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz behilflich ist,
- beim Zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen hilft,
- das Bewerbungsverfahren dabei bleibt, anregt, ermutigt und unterstützt,
- auf Wunsch bei sonstigen Problemen helfend eingreift.

Die Mentorin/der Mentor gestaltet die Zusammenarbeit nach eigenem Ermessen. Selbstverständlich werden dabei die Verpflichtungen der/des Jugendlichen gegenüber der Schule sowie die Regelungen in der Familie berücksichtigt.

Die/der Jugendliche hat sich freiwillig für diese Zusammenarbeit entschieden und hat zum Beispiel die Möglichkeit

- mit seiner Mentorin/seinem Mentor stets offen über seine/ihre Fragen und Wünsche zu sprechen,
- sich insbesondere bei der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf oder für einen schulischen Bildungsgang oder für die Teilnahme an einer ausbildungsvorbereitenden Maßnahme beraten zu lassen.

Der Jugendliche informiert seine Mentorin/seinen Mentor über alle wichtigen Ereignisse hinsichtlich seiner beruflichen Zukunft und berichtet regelmäßig über den Stand im Übergangsprozess.

Außerdem wird zwischen der Mentorin/dem Mentor und der Jugendlichen/dem Jugendlichen vereinbart:

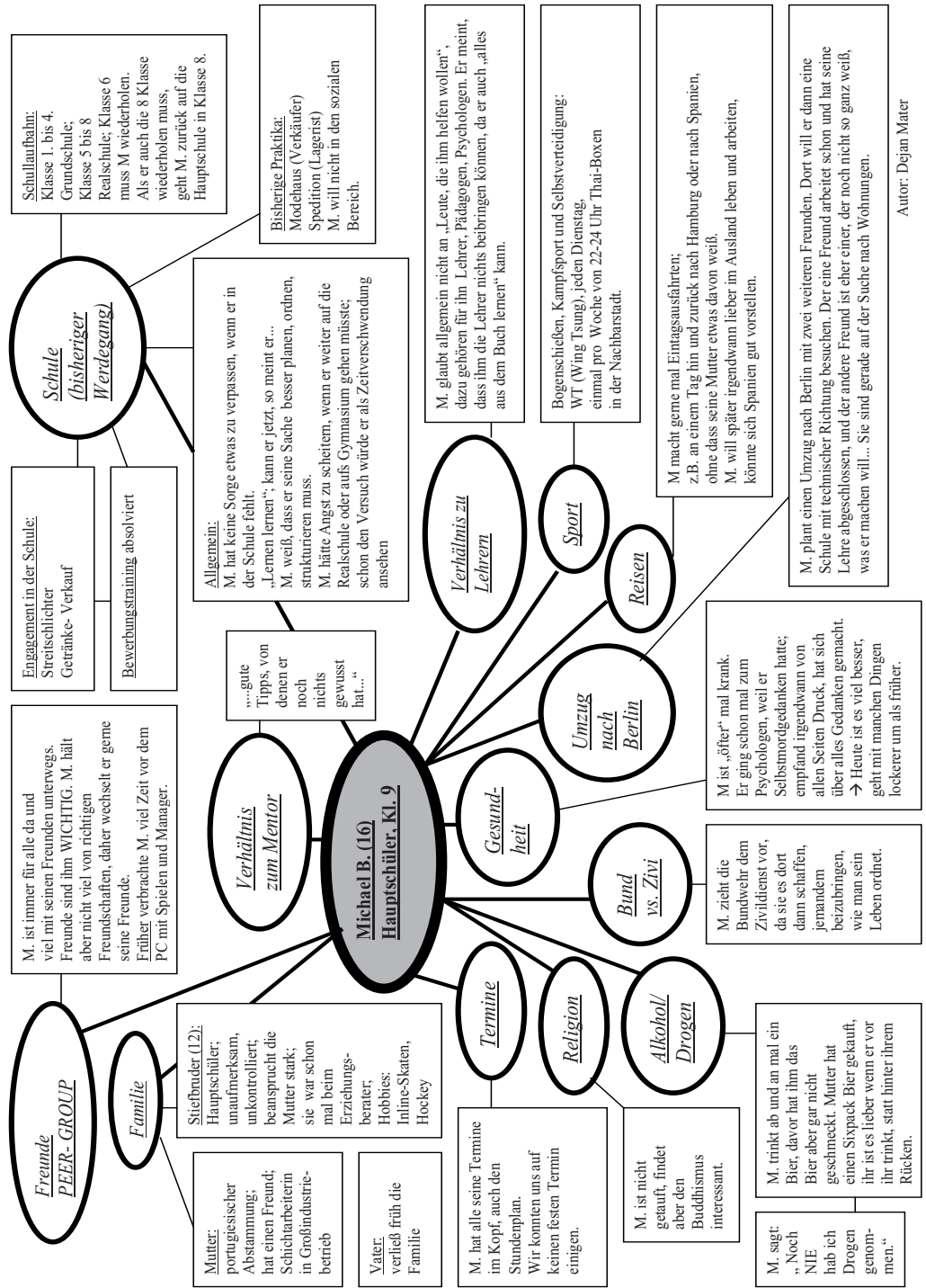
- Abgesprochene Termine werden eingehalten bzw. rechtzeitig abgesagt und verschoben.
- Wenn die Zusammenarbeit nicht funktioniert oder scheitert, können beide umgehend die Projektleitung informieren. Dann wird überlegt, ob eine andere Partnerschaft aufgebaut werden soll.
- Die Mentorin/der Mentor und die Jugendliche/der Jugendliche behandeln sich gegenseitig mit Respekt. Dies gilt insbesondere für den vertraulichen Umgang mit Informationen.

Ort, Datum

Unterschrift der Mentorin/des Mentors

Unterschrift der Jugendlichen/des Jugendlichen

Bei Jugendlichen unter 18 Jahren zusätzlich Unterschrift des/der Personensorgeberechtigten



Autor: Dejan Mater



Fallarbeit in Mentorengruppen

Zeit	Sequenz	Aufgabe Mentor/in	Aufgabe Mentorengruppe	Anmerkungen
5'	Rollenverteilung			Wer ist <ul style="list-style-type: none"> • FallbringerIn? • Beratungsteam? • ModeratorIn?
10'	Fallpräsentation und Fragestellung	beschreibt den Fall/die Situation und formuliert eine konkrete Frage	hört aufmerksam zu/notiert mit	keine Unterbrechungen, keine Fragen!
10'	Befragung	gibt umfassend und differenziert Auskunft	stellt reine Verständnisfragen, bittet um weitere Informationen	nur Fragen (Inhalt, Struktur, Gefühle...), keine Interpretationen!
10'	Hypothesensammlung	lediglich zuhören	äußert Eindrücke, Vermutungen, Hypothesen	keine Lösungen entwickeln bzw. in den Fragen verpacken!
5'	Stellungnahme	korrigiert, ergänzt, klärt	überprüft, ändert ggf. Eindrücke, Vermutungen, Hypothesen	keine Diskussionen!
10'	Lösungsvorschläge	hört zu/notiert mit	jeder teilt mit, was sie/er anstelle des/der FB tun würde	keine Diskussionen!
10'	Entscheidung	teilt mit und begründet, welche Vorschläge (nicht) umgesetzt bzw. berücksichtigt werden	hört zu	keine Diskussionen!
10'	Austausch	teilt mit, was die Sitzung ihm/ihr gebracht hat	teilt mit, was die Sitzung gebracht hat	u. U. Anregungen für eine Weiterentwicklung des Schemas

Schema auf der Basis von: Haug-Benien, R. (1998). Kollegiale Beratung – ein Fall nicht nur für zwei





Juni 2009

Herausgeber:
**Kommunalverband für Jugend
und Soziales Baden-Württemberg**
Dezernat Jugend - Landesjugendamt

75

Verfasser:
Gotthilf Gerhard Hiller
Rudolf Giest-Warsewa
Andreas Pchalek

Gestaltung:
Silvia Kurucic

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart

Kontakt:
Telefon 0711 6375-0
Telefax 0711 6375-449

info@kvjs.de
www.kvjs.de

Bestellung/Versand:
Petra Neuhäuser
Telefon 0711 6375-402
Petra.Neuhäuser@kvjs.de



KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Postanschrift

Postfach 10 60 22
70049 Stuttgart

Hausadresse

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart (West)

Tel. 0711 63 75-0
www.kvjs.de