



## Miteinander ankommen

Mentoring für unbegleitete minderjährige Ausländerinnen  
und Ausländer (umA) und junge Volljährige (jV)

Eine Handreichung





# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
----------------	----------



<b>Rahmung</b>	<b>6</b>
----------------	----------

Die Ausgangslage	<b>6</b>
------------------	----------

Das Modellprojekt	<b>8</b>
-------------------	----------



<b>Strukturelle Rahmenbedingungen</b>	<b>10</b>
---------------------------------------	-----------

Bestandsanalyse vor Ort: von der Idee zum Konzept	<b>10</b>
---	-----------

Projektschritte Mentoring am Beispiel der Modellstandorte	<b>10</b>
---	-----------

Arbeiten im Netzwerk	<b>13</b>
----------------------	-----------



<b>Umsetzung des Mentoring-Programms</b>	<b>14</b>
--	-----------

Der Weg zum Tandem	<b>14</b>
--------------------	-----------

Das Zusammenführen der Tandems	<b>15</b>
--------------------------------	-----------

Rolle und Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren	<b>20</b>
---	-----------

Begleitung der Tandems durch die Koordination	<b>22</b>
---	-----------



<b>Die Erkenntnisse im Überblick</b>	<b>24</b>
--------------------------------------	-----------

<b>Literatur</b>	<b>28</b>
------------------	-----------

<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b>	<b>28</b>
--	-----------

<b>Anlage</b>	<b>28</b>
---------------	-----------

## Vorwort



Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,

erinnern Sie sich noch an Ihren ersten Tag in der Schule? Den ersten Tag am neuen Arbeitsplatz oder in dem neuen Zuhause? Wie hat es sich angefühlt?

Half es uns nicht auch, wenn uns jemand anlächelte, uns jemand mit in die Pause nahm? Uns den Weg zum Bus zeigte? Die Zeit der Abschiede und der Neuanfänge prägen uns und lassen uns immer weiterwachsen. Wir wissen heute, dass erlebte Verbundenheit mit anderen Menschen, das Erleben des Gefühls von Zugehörigkeit nicht nur unsere kognitiven Fähigkeiten steigert, sondern auch unsere Leistungsbereitschaft. Stabilität und Kontinuität sind dabei wichtige und lebensbestimmende Faktoren.

Unbegleitete Minderjährige (umA), die häufig alleine aus einem fernen Land kommen und in Hessen einreisen, weisen eine hohe biografische Belastung auf, teilweise verbunden mit komplexen traumatischen Erfahrungen. In der Kinder- und Jugendhilfe erhalten sie nach dem SGB VIII einen wirkungsvollen Schutz,

in dem sie alters- und bedarfsgerecht in einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung untergebracht, versorgt, betreut und unterstützt werden.

Aber auch wenn das SGB VIII eine Vielzahl von Möglichkeiten bereithält, junge Menschen bedarfsgerecht zu unterstützen, bietet das ehrenamtliche Engagement aus vielerlei Gründen einen ergänzenden, wichtigen und unverzichtbaren Grundpfeiler im Wertefundament unserer Gesellschaft. Umso mehr, da in unserer Leistungsgesellschaft die berufliche und private Alltagsbewältigung differenzierten gesellschaftlichen Anforderungen gerecht werden soll. Der gesamte Integrationsprozess eines umA setzt sich schließlich nach seiner Entlassung aus der Jugendhilfe („Care Leaver“) weiter fort und ist aufgrund von komplexen Unterstützungsbedarfen ein Weg mit besonderen Strukturen für die hochbelastete Klientel.

Genau an dieser Stelle setzt das von der Landesregierung durch das Hessische Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales ab Frühjahr 2022 geförderte Mentoring-Programm für ausschließlich umA/junge Volljährige an. Die LAGFA Hessen e. V.

(Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen in Hessen) wurde beauftragt, für die Dauer von zweieinhalb Jahren an drei Standorten in Hessen ein Pilotprojekt durchzuführen, mit dem primären Ziel einen Praxisleitfaden zu verfassen, der allen Akteuren im umA-Kontext zugänglich ist, um ihn in der Praxis anwenden und weiterentwickeln zu können. Nachhaltigkeit, Verstetigung, Weiterentwicklung und Kontinuität sind uns wichtig in unserer Modellregion Hessen.

Der Praxisleitfaden „Mentoring-Programm für umA und junge Volljährige“ versteht sich als Handwerkskoffer mit praxisdienlichen Checklisten und Arbeitsblättern und ist ein Angebot an Kommunen und Akteuren in der hauptberuflichen wie ehrenamtlichen Arbeit mit unbegleiteten Geflüchteten, die den Erfahrungsschatz des Programms für ihre Arbeit nutzen wollen. Er eignet sich darüber hinaus auch für weitere Zielgruppen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sowie anverwandten Praxisfeldern der sozialen Arbeit. Er lässt sich methodisch leicht adaptieren und in Prozesse zum Aufbau und Erhalt von ehrenamtlichen Strukturen implementieren.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre mit vielen hilfreichen Impulsen und dass Ihnen der Leitfaden wertvolle Anregungen für Ihre Arbeit bei der Begleitung von unbegleiteten Geflüchteten an die Hand geben kann.

Ihre

*Heike Hofmann*

**Heike Hofmann,**  
Hessische Ministerin  
für Arbeit, Integration,  
Jugend und Soziales

*Katrin Hechler*

**Katrin Hechler,**  
Staatssekretärin  
für Integration





### Mentoring: Chance und Herausforderung

Mentoring ist als Engagementform aktueller denn je. Die Begleitung über einen längeren Zeitraum in einer Eins-zu-eins-Beziehung zeigt sich in vielen gesellschaftlichen Feldern als äußerst wirkungsvolle Form ehrenamtlichen Engagements. Unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen (Jugendliche, Familien, Seniorinnen und Senioren u. a.) profitieren davon. Gleichzeitig gibt es eine hohe Bereitschaft von Ehrenamtlichen, sich als Mentorinnen oder Mentoren zu engagieren (LAGFA Hessen e. V., unveröffentlichte Quelle).

Seit der verstärkten Zuwanderung von geflüchteten Menschen nach Hessen in den Jahren 2015/16 gehören auch umA sowie jV zur potenziellen Zielgruppe von Mentoring-Angeboten. In der Arbeit mit dieser Zielgruppe zeigen sich dabei sehr deutlich die hohen Anforderungen, die in solchen individuellen Begleitungen liegen: Die Annäherung der Tandem-Partnerinnen und Partner ist ein wechselseitiger Prozess, der sich in vielen kleinen Schritten vollzieht, der voller Rückschritte und Überraschungen sein kann und von den Freiwilligen neben Geduld, Einfühlungsvermögen und Beharrlichkeit auch die Fähigkeit und Bereitschaft erfordert, eigene Sichtweisen auf den Prüfstand zu stellen. Darüber hinaus braucht es Offenheit und Respekt für andere Lebensentwürfe und -gewohnheiten, Werte und Grundhaltungen.

Es gibt in Hessen bereits zahlreiche Angebote und Programme zur Förderung des Ankommens von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte, jedoch kein spezielles Mentoring-Programm für die Zielgruppe der umA und jV.

### Zielgruppe des Mentoring-Programms

Die Zielgruppe des Mentoring-Programms für umA und jV umfasst alle jungen Menschen, die minderjährig und ohne Begleitung einer erziehungs- oder sorgeberechtigten Person im Rahmen einer jugendhilferechtlichen Zuständigkeit in Hessen untergebracht sind. Den Jugendämtern obliegt es, die jungen Menschen gemäß ihrer individuellen Bedarfe zu unterstützen und zu fördern. Ende September 2024 haben sich in Hessen rund 3.600 umA und jV in der Zuständigkeit der Kinder- und Jugendhilfe befunden (vgl. Bundesverwaltungsamt 2024). Aus den Zahlen der Inobhutnahmestatistik lassen sich einige Rückschlüsse auf die soziostrukturellen Merkmale dieser Zielgruppe ziehen. Es zeigt sich, dass umA und jV etwa zu 90 Prozent männlich und im Durchschnitt zwischen 16 und 17 Jahre alt sind, wenn sie nach Deutschland einreisen und von der Kinder- und Jugendhilfe in Obhut genommen werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2024). Daher ist die kommunale Kinder- und Jugendhilfe immer als wichtige Schnittstelle zu Mentoring-Angeboten für diese Zielgruppe zu verstehen.

### Besondere Herausforderungen der Zielgruppe

Nach ihrer Ankunft in Deutschland müssen sich umA und jV mit jugendspezifischen Anforderungen und zusätzlich mit fluchtspezifischen Herausforderungen auseinandersetzen. Kurzum: Sie brauchen Räume und Orte, um jugendlich sein zu dürfen und durch Ausprobieren, Irrtum und Fehler zu lernen (vgl. Metzendorf/Schmolke 2020, Döbrich/Hund 2022) (siehe Tab. 1).

Jugendspezifische Anforderungen	Fluchtspezifische Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bildung eigener Zukunftsvorstellungen (berufliche Orientierung/Geschlechterrollen)</li><li>• Selbstwirksamkeit erfahren</li><li>• Sich mit der Welt und ihren Werten auseinandersetzen</li><li>• Erleben und Einüben demokratischer Prozesse</li><li>• Freiräume zum Austesten und Versuchen</li><li>• Designer(in) des eigenen Lebens sein</li><li>• ...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verarbeitung von Fluchterfahrungen und möglichen psychischen Belastungen</li><li>• Überwindung sprachlicher Barrieren</li><li>• Kennenlernen anderer Systemlogiken, Normen und Werte</li><li>• Klärung von Bleibeperspektiven (Umgang mit unsicheren Bleibeperspektiven)</li><li>• Möglicher Verlust von Bezugspersonen</li><li>• Mögliche Trennung von der Familie</li><li>• Mögliche Erwartungshaltungen von Angehörigen aus dem Herkunftsland</li><li>• ...</li></ul>

**Tabelle 1:** Jugend- und fluchtspezifische Anforderungen und Herausforderungen (eigene Darstellung, in Anlehnung an Metzendorf/Schmolke 2020)







## Strukturelle Rahmenbedingungen

Im Folgenden werden die (infra-)strukturellen Rahmenbedingungen beschrieben, die sich beim Aufbau der Mentoring-Angebote an den drei Modellstandorten als hilfreich erwiesen haben.

### Bestandsanalyse vor Ort: von der Idee zum Konzept

Im Rahmen des Modellprojekts gehörte es dazu, sich vor der Konzeption des eigenen Mentoring-Angebots einen Überblick über die bestehenden Angebote und Strukturen vor Ort zu verschaffen. Auf dieser Grundlage konnten nach eigener Aussage fundierte Umsetzungsentscheidungen für die Entwicklung eines nachhaltigen und für alle Beteiligten gewinnbringenden Mentoring-Angebots getroffen werden.

- Wichtigster Ausgangspunkt war die Frage, ob vor Ort ein Bedarf von umA und jV nach individueller Alltagsunterstützung besteht.
- Mit der Feststellung eines vorhandenen Bedarfs stellte sich die Frage, wie umA und jV erreicht werden können.
- Eine gründliche Recherche wurde als hilfreich erachtet, um vorhandene Angebote und Strukturen zu identifizieren, die bereits ähnliche Ziele verfolgen – und um auf diese Weise Doppelstrukturen zu vermeiden.
- Zudem konnte dadurch sichergestellt werden, dass das Mentoring die Bedürfnisse von umA und jV adressiert, die durch die bestehenden Angebote noch nicht abgedeckt werden.
- Die Bestandsanalyse vor Ort ermöglichte zugleich den ersten Zugang zu wichtigen Netzwerkpartnern.
- Wie sich gezeigt hat, ist es sinnvoll, auch in den Blick zu nehmen, welche Strukturen und Erfahrungen bereits trägerintern vorliegen, die bei der Konzeption und Umsetzung des Mentoring-Angebots genutzt werden können.

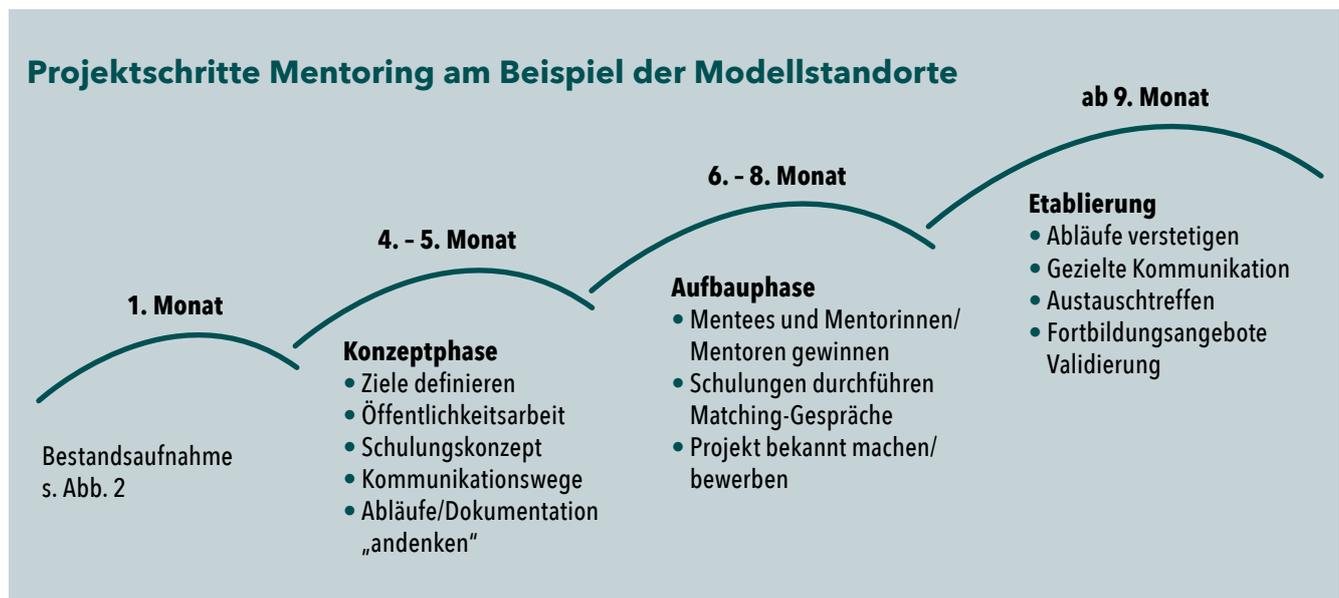


Abbildung 1: Projektschritte Mentoring am Beispiel der Modellstandorte

Dass dieser nicht unerhebliche Zeitaufwand lohnenswert ist und notwendigerweise einkalkuliert werden sollte, zeigt folgendes Zitat der Koordination eines Modellstandorts:

“*Der besondere Vorteil des Modellprojekts ist aus unserer Perspektive, wirklich Zeit geschenkt zu bekommen [...], um grundsätzlich und fundamental so ein Projekt aufbauen zu können, um sich wirklich strukturell Gedanken zu machen, bevor es richtig losgeht.*”





Über die Bestandsanalyse hinaus ist eine trägerinterne Verge-  
wisserung darüber lohnenswert,  
welche Zielsetzungen und Erwar-  
tungen mit einem Mentoring ver-  
bunden sind und auch, an welche

Grenzen es stößt. Folgende Reflexionsfragen können  
hierbei hilfreich sein:

- Was wollen wir mit dem Mentoring-Angebot erreichen?
- Welche Stärken und Kompetenzen bringen wir ein?
- Welche Erwartungen haben wir an das Mentoring?
- Was können/wollen wir nicht leisten?
- Wo sind unsere fachlichen Grenzen?
- Können wir Freiwilligenmanagement?

- Wo liegen unsere strukturellen Grenzen (Kapazitäten etc.)?

## Aufgaben der Koordination

Ein wesentliches Merkmal des Mentoring-Programms stellt die (haupt-)berufliche Koordination vor Ort dar. Wie sich in der Praxis gezeigt hat, ist eine solche Stelle unverzichtbar, um ein Mentoring-Angebot aufzubauen und eine gute Begleitung der Tandems sicherzustellen. Die Standorte profitieren nach eigener Aussage insbesondere davon, dass es über die gesamte Laufzeit hinweg eine feste Ansprechperson gibt. An den drei Standorten übernimmt die (haupt-)berufliche Koordination vielfältige Aufgaben, die für das Gelingen des Projekts maßgeblich sind (siehe Abb. 3).

<b>Aufbau und Pflege von Netzwerkstrukturen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sich bekannt machen</li> <li>• sich in Netzwerke einbringen, Kontakte halten/erweitern</li> </ul>
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werbematerial entwickeln</li> <li>• Gewinnung von Mentorinnen/Mentoren und Mentees</li> </ul>
<b>Qualifizierung/Schulung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation und Durchführung</li> <li>• Schulungsplan (Curriculum) an besondere Bedarfe anpassen</li> </ul>
<b>Matching der Tandems</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstgespräche mit Mentorinnen/Mentoren und Mentees</li> <li>• Klärung von Bedarfen, Wünschen, Zielen</li> <li>• Kennlerngespräche zwischen Mentorinnen/Mentoren und Mentees</li> </ul>
<b>(Fachliche) Begleitung der Tandems</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dranbleiben/nachhören</li> <li>• ggf. Konflikte lösen, beraten und zur Seite stehen</li> <li>• gemeinsame Veranstaltungen für Mentees und Mentorinnen/Mentoren</li> </ul>
<b>Dokumentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation der Erstgespräche</li> <li>• Erstellung von Berichten</li> </ul>
<b>Verwaltung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• je nach Trägerform: Abrechnungen oder Neuanträge</li> </ul>

**Abbildung 3:** Aufgabenprofil der (haupt-)beruflichen Koordination (eigene Darstellung)

Je nach Trägerstruktur, vorhandenem Netzwerk und Schwerpunktsetzung können die Aufgaben der Koordination an den jeweiligen Modellstandorten variieren. So kann beispielsweise der Jugendmigra-

tionsdienst vorhandene Verwaltungsstrukturen des Wohlfahrtsverbandes nutzen, wodurch bürokratische Aufgaben weniger Anteil in der Ausgestaltung der Koordination ausmachen.

Für alle Standorte werden folgende Aspekte als sinnvolle Rahmenbedingungen erachtet:

**Personelle/zeitliche Ausstattung:**

- Basierend auf den Projekterfahrungen mit ca. 15 Tandems etwa 10 - 15 Stunden pro Woche (25 - 40 % einer Vollzeitstelle)

**Räumliche Ausstattung:**

- Büro für (Erst-)Gespräche, Kennenlernetreffen etc.
- ggf. Räume für Schulungen

**Technische Ausstattung:**

- Diensthandy
- Dienstlaptop

**Arbeiten im Netzwerk**

Die Begleitung von umA und jV durch Mentorinnen und Mentoren ist zunächst einmal als einzelfallbezogene Unterstützungsleistung zu verstehen. Das Tandem agiert dabei nicht im luftleeren Raum, sondern wird durch die Koordination begleitet. An allen drei Modellstandorten hat sich gezeigt, dass über diese Einzelfallbegleitung hinaus ein breites Unterstützungsnetzwerk notwendig ist, um den heterogenen Bedarfslagen von umA und jV gerecht zu werden.

Die Erfahrungen der Modellstandorte zeigen, dass es hilfreich ist, eine genauere Vorstellung davon zu entwickeln, zu welchen Themen und in welcher Form die Kooperation mit den einzelnen Netzwerk-

partnern stattfinden soll. Die Themen orientieren sich an den Bedarfen von umA und jV:

- asyl- und aufenthaltsrechtliche Beratung
- Sprachförderung
- Unterstützung beim Übergang Schule und Beruf
- lebensweltliche Orientierung, Freizeitgestaltung
- psychosoziale Beratung
- (...)

Mithilfe einer Netzwerkkarte, die Informationen dazu enthält, welche Akteure bei welchen Anliegen hilfreich sind, kann auch dargestellt werden, nach welchem Prinzip die Zusammenarbeit gestaltet ist:

- lose Zusammenarbeit auf Augenhöhe
- Zusammenarbeit auf Grundlage eines Kooperationsvertrags
- Zusammenarbeit nach dem Prinzip Leistung/ Gegenleistung

Auch kann festgehalten werden, in welcher Form bzw. in welcher Intensität die Netzwerke gepflegt werden müssen:

- punktuelle Telefonate
- regelmäßiger E-Mail-Verkehr
- in einem bestimmten Turnus stattfindende Zusammenkünfte vor Ort

Die nachfolgende Tabelle zeigt beispielhaft die wichtigsten Netzwerkpartnerinnen und Partner zweier Standorte.

Standort 1: Freiwilligenagentur	Standort 2: Migrantenselbstorganisation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jugendhilfeeinrichtungen (stationär und ambulant)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zugang zu Jugendlichen</li> <li>- Unterstützung bei Schulungen</li> <li>- Gemeinsame Konzeptarbeit</li> </ul> </li> <li>• „Jugend stärken“ - Brücken in die Eigenständigkeit<sup>1</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zugang zu Jugendlichen</li> <li>- Fachlicher Austausch</li> <li>- Gegenseitige Vermittlung/Beratung von Mentees</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jugendhilfeeinrichtungen (stationär und ambulant)</li> <li>• Freiwilligenagentur</li> <li>• Berufsschulen</li> <li>• Erstwohnhäuser</li> <li>• Sozialkritischer Arbeitskreis</li> </ul>

**Tabelle 3:** Partnerinnen und Partner zweier Standorte

<sup>1</sup> „Von Mitte 2022 bis 2027 unterstützt das Programm „JUGEND STÄRKEN: Brücken in die Eigenständigkeit“ Kommunen dabei, Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene an der Schwelle zur Selbstständigkeit mit besonderem Unterstützungsbedarf zu initiieren. Die örtliche Jugendhilfe steuert und koordiniert das Vorhaben. Sie arbeitet rechtskreisübergreifend mit freien Jugendhilfeträgern, Jobcentern, Agenturen für Arbeit und weiteren Kooperationspartnern zusammen“ (BMFSFJ 2024, online).



## Umsetzung des Mentoring-Programms

Im Folgenden werden die Umsetzungserfahrungen der Modellstandorte hinsichtlich einzelner Aspekte des Mentoring-Programms vertiefend beleuchtet.

### Der Weg zum Tandem

In einem Tandem eines Mentoring-Angebots geben Freiwillige als Mentorinnen und Mentoren ihr Wissen und ihre Erfahrungen an andere Menschen weiter – in diesem Fall an umA und jV, die Mentees. Die Mentorinnen und Mentoren versuchen dabei, die Mentees möglichst gut in den Bereichen zu unterstützen, in denen diese einen eigenen Bedarf sehen.

### Gewinnen von Mentorinnen und Mentoren

Hinsichtlich der Zugänge zu den Mentorinnen und Mentoren empfanden es die Modellstandorte als hilfreich, auf bestehende Strukturen zurückgreifen zu können – wie etwa bekannte Informationswege für ehrenamtlich Interessierte oder Zugänge zu herkunftslandspezifischen Communities.

Die Ansprache/Information potenzieller Mentorinnen und Mentoren erfolgte über:

- „klassische“ Wege (Flyer, Plakate, Zeitungsannoncen) sowie Social Media
- die Entwicklung aussagekräftiger Informationsmaterialien (Tipp: Nutzung von QR-Codes, um niedrigschwellig weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten zu erhalten)
- Mundpropaganda: wer gute Erfahrungen mit dem Mentoring-Angebot gemacht hat, motiviert weitere Interessierte

### Gewinnen von Mentees

Für die Gewinnung von Mentees wurden im Rahmen der Modellprojekte ebenfalls Flyer und Plakate (mit QR-Codes) genutzt, über die die wichtigsten Informationen und die notwendigen Kontaktdaten vermittelt wurden. Folgende Informationswege wurden ebenfalls als hilfreich erachtet, um potenzielle Mentees zu erreichen:

- Social Media
- Mundpropaganda
- Funktionierende Netzwerke, z. B. Schulen, Jugendhilfeeinrichtungen und Jugendmigrationsdienste
- kommunale Gremien wie der Arbeitskreis Migration
- Migrantenselbstorganisationen

Reflexionsfragen für eine gelingende Ansprache von potenziellen Mentorinnen und Mentoren sowie von interessierten Mentees finden sich in der Anlage (Anlage Nr. 1).

### Schnittstelle zur Kinder- und Jugendhilfe

Da sich umA und jV in jugendhilferechtlicher Zuständigkeit befinden, stellt der Kontakt zum örtlichen Jugendamt einen wichtigen Zugangsweg zur Zielgruppe dar. Die Klärung der Schnittstelle zwischen Mentoring-Angebot und Kinder- und Jugendhilfe ist grundsätzlich notwendig, um Parallelstrukturen zu verhindern, die einer zielführenden Förderung der umA und jV entgegenstehen. Auf der strukturellen Ebene bedarf es hierfür fallübergreifende Absprachen zwischen Jugendamt und Koordination. Auf der Einzelfallebene ist das Hilfeplanverfahren der Kinder- und Jugendhilfe der geeignete Ort, um eine mögliche Anbindung an das Mentoring-Angebot gemeinsam mit dem jungen Menschen zu besprechen. Eine damit einhergehende Rollenklärung ist auch gegenüber den umA und jV wichtig, um ihnen verständlich zu machen, welche Personen in ihrem (professionellen) Netzwerk für welche Bereiche zuständig sind, wer welchen Auftrag und wer welche Rolle innehat. Vor diesem Hintergrund ist es zielführend, nachfolgende Aspekte der Zusammenarbeit zu beachten:

- Klärung, welche Rolle dem Mentoring-Angebot bei der Unterstützung der umA und jV zukommt
- Verdeutlichung, dass Ehrenamtliche nicht das ersetzen können, was im professionellen System der Kinder- und Jugendhilfe geleistet wird
- trennscharfe Benennung der jeweiligen Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe und der Mentorinnen/Mentoren (auch im Fall von Hilfen für junge Volljährige nach § 41 SGB VIII)
- Aufzeigen der Grenzen des ehrenamtlichen Engagements im Bereich des Mentorings

Bezüglich der Schnittstelle zur Kinder- und Jugendhilfe haben die drei Modellstandorte vielfältige Erfahrungen gemacht. Die Freiwilligenagentur konnte durch intensive Netzwerkarbeit und steten Austausch mit dem örtlichen Jugendamt erreichen, dass das Jugendamt Kontakt zum Mentoring-Angebot aufnimmt, sobald ein entsprechender Bedarf bei einem umA oder jV gesehen wird. Im Fall des Jugendmigrationsdienstes hat das Jugendamt regelhaft wegen der Hilfspläne der umA Kontakt mit dem Dienst aufgenommen, sobald es um die Perspektivenklärung für die Zeit nach der Jugendhilfe ging.

In der Praxis hat sich zudem gezeigt, dass die Gestaltung der Schnittstelle zur Kinder- und Jugendhilfe Zeit benötigt, um Vertrauen aufzubauen und sich als Teil einer sozialen Infrastruktur und des Helfersystems zu etablieren. Gleichzeitig kann eine gute Zusammenarbeit auch nur dann gelingen, wenn die Kinder- und Jugendhilfe ihrerseits die Arbeit ehrenamtlicher Mentoring-Angebote anerkennt, wertschätzt und bereit ist, die Vorteile des ehrenamtlichen Mentorings zu nutzen. Durch die Erfahrungen der Modellstandorte wurde zudem deutlich, dass die Aktivitäten der Tandems relativ unabhängig von den Prozessen in der Kinder- und Jugendhilfe durchgeführt werden.

### Das Zusammenführen der Tandems

Das Engagement in Tandems basiert im Wesentlichen auf Beziehungsarbeit. Die „Chemie“ zwischen den Partnerinnen und Partnern muss stimmen. Die passenden Personen unter diesem Aspekt zusammenzuführen, ist eine der Herausforderungen, die sich der Koordination stellen.

An allen drei Modellstandorten hat es sich bewährt, jeder Mentorin und jedem Mentor nur einen Mentee zuzuordnen. Dies soll verhindern, dass Mentorinnen und Mentoren zeitlich überfordert werden. Zudem wird dadurch in gewisser Weise auch die Exklusivität der Tandembeziehung gewürdigt. Entscheidend für das Gelingen des Mentorings ist die Auswahl der Tandempartnerinnen bzw. -partner. Hierbei geht es insbesondere um die Frage, welche Personen für das Projekt geeignet sind. Persönliche Motive, Interessen und Bedarfe sind hier genauso entscheidend wie formale Kriterien wie z. B. das Alter oder zeitliche Ressourcen. Aus diesem Grund führen alle drei

Standorte ausführliche Gespräche mit allen potenziellen Mentorinnen und Mentoren wie auch Mentees.



An den Standorten hat sich die Entwicklung eines einheitlichen Fragebogens sowohl für die Mentorinnen und Mentoren als auch die Mentees bewährt (siehe Beispielbögen in der Anlage, Anlage Nr. 2 und Nr. 3).

### Erstgespräche mit Mentorinnen und Mentoren

Im ersten Gespräch zwischen der Koordination und potenziellen Mentorinnen und Mentoren stehen an allen Standorten folgende Inhalte im Fokus:

- Vorstellung des Mentoring-Angebots
- Zusammenstellung erster Informationen über die Mentorin/den Mentor (zeitl. Ressourcen, Interessen, Kompetenzen)
- Abfrage von Erwartungen und Motivation der Mentorin/des Mentors
- Beschreibung der Rolle einer Mentorin/eines Mentors
- Informationen zur vorbereitenden Schulung
- Organisatorisches (Themen, zeitliche Anforderungen, Kommunikationswege etc.)
- Information über die Rolle der Koordination



*Da kommt schon auch so eine tiefe Nachdenklichkeit, wenn man feststellt, dass das Leben es eigentlich sehr gut mit einem gemeint hat und andere vor viel größere Herausforderungen gestellt sind. [...] Es ging mir beim Mentoring einfach darum, einen ganz kleinen Beitrag dazu zu leisten, dass es Menschen oder eben ein Mensch besser hat.*



Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---



### Erstgespräche mit Mentees

Im Erstgespräch zwischen der Koordination und der/dem Mentee liegt der Fokus der Modellstandorte ebenfalls auf der Vorstellung des Mentoring-Angebots und

dem gegenseitigen Kennenlernen. Dabei können die Interessen, Wünsche, Perspektiven und Unterstützungsbedarfe des umA oder jV erfasst werden, um einzuschätzen, ob das Mentoring für ihn geeignet ist - z. B. aufgrund von Formalkriterien wie dem Alter oder den individuellen Unterstützungsbedarfen. Bei Letzterem gilt es insbesondere, einzuschätzen, ob die Themen des jungen Menschen im Rahmen einer ehrenamtlichen Begleitung angemessen bearbeitet werden können oder ob es einer Weitervermittlung an professionelle Stellen bedarf.



Sollten sich bereits zu diesem Zeitpunkt Themen zeigen, die auf einen weitergehenden oder sehr spezifischen Hilfebedarf hindeuten - wie Trauma, Sucht oder Schulden -, ist der Verweis der jungen Menschen an Fachberatungsstellen oder andere spezialisierte Dienste unbedingt notwendig. Für die Verweisberatung empfiehlt es sich, eine Liste mit entsprechenden Beratungsstellen zu erstellen, so dass die Kontaktdaten bei Bedarf direkt weitergegeben werden können.

### Qualifizierung von Mentorinnen und Mentoren

Neben den ersten Kennenlerngesprächen legen alle Standorte großen Wert auf die Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren, bevor sie mit der Begleitung eines Mentees beginnen. Zwei Standorte haben hierzu eigene Schulungen konzipiert.

Bei einem weiteren Träger konnten die relevanten Inhalte in die ohnehin bestehenden Schulungsangebote für Ehrenamtliche integriert werden.

In den Schulungen werden folgende Themen vermittelt:

- Aufgaben und Grenzen des Ehrenamts
- die Rolle der Mentorinnen und Mentoren
- die Lebenswelt von umA und jV
- Diversitätssensibilität
- die Funktionsweise von und der Umgang mit Behörden
- (...)

Ein beispielhaftes Schulungsmodell findet sich in der Anlage (Anlage Nr. 4).

Einer der Modellstandorte hat die Teilnahme an der Grundlagenschulung als eine Voraussetzung für die Aufnahme einer Tandempartnerschaft definiert. Dies kann einerseits die Qualität der Begleitung sichern. Andererseits führt dies aber zu der organisatorischen Herausforderung, Schulungen in regelmäßigem Rhythmus anbieten zu müssen, um die Motivation der potenziellen Mentorinnen und Mentoren nicht durch lange Wartezeiten zu senken oder sie gar wieder zu verlieren.

Das Angebot einer durch die Koordination selbst geleiteten Schulung/eines Einstiegsworkshops vor dem Einsatz der Interessierten als Mentorinnen und Mentoren bietet der Koordination die Möglichkeit, sie besser kennenzulernen - und im Nachgang möglicherweise gezielter einsetzen zu können. Neben der Einstiegsschulung haben die Standorte auch im Begleitprozess Schulungen/Workshops zu unterschiedlichen Themen angeboten.



Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



*Für mich persönlich war die Schulung sehr hilfreich. Da wurde zum Beispiel konkret darauf eingegangen, wie man mit den Mentees umgeht. Also so allgemeine Kommunikationsregeln. Und dann ging es auch um Abgrenzung. Dass man sich als Mentor zeitlich, aber vor allem auch emotional nicht zu sehr verausgabt, sondern dass man sich manchmal auch abgrenzen muss.*



In der Praxis hat sich für Schulungen oder Workshops der Einsatz von externen Referentinnen und Referenten (z. B. aus Wohngruppen für umA und jV, aus der Jugendberatung oder dem Freiwilligenmanagement) bewährt. Diese bringen ggf. nochmals eine andere oder weitergehende fachliche Expertise und z. T. langjährige und vielfältige Praxiserfahrungen mit der Zielgruppe der umA und jV mit.

Wenn Mentorinnen und Mentoren für das Mentoring-Programm qualifiziert sind, braucht es zudem vor der Begleitung eine Ehrenamtsvereinbarung mit dem Träger (siehe Anlage Nr. 5).

### **Matching zwischen Mentorin/Mentor und Mentee**

Die Zusammenführung von interessierten Mentorinnen und Mentoren und Mentees (Matching) ist der Kernprozess des Mentoring-Programms. Das Matching wird von der Koordination organisiert, gesteuert und begleitet, um passgenaue Tandems zu bilden und sie möglichst gut zu unterstützen. Die Erwartungen und Bedarfe der Mentees werden dabei mit den Erwartungen und Kompetenzen der Mentorinnen und Mentoren in Einklang gebracht.



**Es kann vorkommen, dass ein zeitnahe Matching nicht möglich ist. Das sollte bereits im Erstgespräch erklärt werden, um einer Enttäuschung entgegenzuwirken. Die Koordination kann in solchen Fällen ggf. prüfen, ob die jungen Menschen auch in andere Aktivitäten des Mentoring-Angebots integriert werden können.**

Gutes Matching ist für den Beziehungsaufbau und somit auch für den Erfolg des Mentorings ausschlaggebend. An allen drei Standorten wird auf Grundlage der vorliegenden Informationen (Interessen,

Unterstützungsbedarfe, Wünsche, Ressourcen etc.) ein Tandem vorgeschlagen. Beim Matching spielen nach Aussage der Beteiligten neben dem Abgleich der Informationen auch die Erfahrung in der Koordination und das eigene Bauchgefühl eine wichtige Rolle.



**Welche Kriterien ein erfolgreiches Matching ausmachen, dafür gibt es kein Patentrezept. Empfehlenswert ist es immer, die persönlichen Vorstellungen der beiden Parteien im Blick zu haben und ein Tandem auch wieder aufzulösen, wenn die Beteiligten es als unpassend wahrnehmen.**

### **Matchingkriterien können sein:**

- Unterstützungsbedarfe
- Alter und familiäre Situation
- Ähnliche Interessen
- Gleiche Muttersprache/Herkunft
- Wohnort



*Wenn Leute sich treffen und sie merken, dass sie total viele Gemeinsamkeiten haben, dann fühlt sich das einfach gut an. Wenn man feststellt, dass einen viel mehr verbindet als trennt. Und dann merkt man, dass die Mentees im Tandem manchmal Sachen vergessen können, die sie belasten oder die einfach schwierig sind. Das ist total schön. Das macht dann richtig Spaß.*



An allen drei Standorten findet das erste gemeinsame Treffen des Tandems zusammen mit der Koordination statt, um neben der gegenseitigen Vorstellung organisatorische Aspekte zu klären und offene Fragen zu beantworten. Aus den Erfahrungen der Modellstandorte wird deutlich, dass es wichtig ist, im Kennenlerngespräch auf ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich solcher Themen wie Zeitaufwand und Kommunikation hinzuwirken und für das nächste Treffen des Tandems Zeitpunkt und Ort zu vereinbaren. Im Nachgang wird beiden Parteien an allen Standorten noch einmal die Möglichkeit eingeräumt, sich für oder (ohne Angabe von Gründen) auch gegen das Tandem zu entscheiden (z. B. durch eine kurze Textmitteilung an die Koordination).



### Nähe und Distanz

Ein wichtiges Thema ist an allen Modellstandorten die Frage, welche Nähe zwischen den beiden Personen, die ein Tandem bilden, angemessen und welche Distanz geboten ist. Da diese Aspekte in hohem Maße vom subjektiven Empfinden des Einzelnen abhängen, lässt sich darauf keine pauschale Antwort geben. Die Modellstandorte haben gute Erfahrungen damit gemacht, allen Interessierten bereits im Erstgespräch mit den Mentorinnen und Mentoren zu verdeutlichen, dass es eines sehr sensiblen Umgangs mit dem Nähe- und Distanzbedürfnis des Gegenübers bedarf. Dies betrifft beispielsweise die Fragen, an welchen Orten gemeinsame Treffen stattfinden, wie häufig Kontakt besteht, welche Kommunikationsformen genutzt werden, wie viel Persönliches zur Sprache gebracht wird oder auch welche Themen bearbeitet werden.

Gerade zu Beginn können die jungen Zugewanderten es als überfordernd oder sogar übergriffig empfinden, zu ihren Erlebnissen im Herkunftsland oder auf ihrer Flucht gefragt zu werden. Zugleich ist mit solchen Fragen in der Regel ein Interesse an der Person verbunden, das zum Ausdruck gebracht werden soll. Hier empfiehlt es sich, insbesondere zu Beginn der Tandempartnerschaft sensibel auszutarieren, welche persönlichen Informationen das Gegenüber von sich preisgeben möchte - und dabei zunächst im Hier und Jetzt zu bleiben, d. h. die (Flucht-)Vergangenheit der jungen Menschen nicht von sich aus zum Thema zu machen).

Neben dem Verhältnis von Nähe und Distanz braucht es auch eine grundsätzliche Haltung wie ein respektvolles Miteinander und eine kultursensible Einstellung. Gerade Letzteres verlangt von den Mentorinnen und Mentoren ein ständiges Reflektieren über eigene Bilder, Einstellungen und Emotionen bezüglich anderer Lebensentwürfe, Religionen und Wertvorstellungen.



**Gute Erfahrungen hat ein Standort mit Kooperationen mit Cafés und Kultureinrichtungen gemacht, die ein Kontingent an Gutscheinen für das Mentoring-Angebot zur Verfügung gestellt haben. Sie haben es den Tandems ermöglicht, beim ersten Treffen ohne Koordination etwas Besonderes zusammen zu unternehmen (gemeinsam einen Kaffee zu trinken oder ins Museum zu gehen).**

Alle Modellstandorte nutzen nach der Installierung eines Tandems eine Form der Schnupperphase. Die Koordination sucht dabei nach etwa sechs Wochen noch einmal den Kontakt zu beiden Tandempartnern und erkundigt sich nach dem Stand der Begleitung und der Zufriedenheit beider Seiten. Dies kann in Form eines gemeinsamen Gesprächs oder auch niedrigschwellig per Messengerdienst erfolgen. Ziel dieser Schnupperphase ist es, dass beide Seiten offen kommunizieren können, wenn ein Tandem für sie nicht passt oder sie aus anderen Gründen wieder aus dem Mentoring aussteigen möchten.

### Phasen zum Zusammenführen der Tandems



Abbildung 4: Phasen zum Zusammenführen der Tandems





## Rolle und Aufgaben der Mentorinnen und Mentoren

Beim Mentoring geht es darum, umA und jV auf ihrem Weg in ein selbstständiges Leben zu unterstützen. Neben der Regelung der allgemeinen Lebenssituation spielt ebenfalls die berufliche Orientierung eine Rolle. Es ist also ein umfassendes Spektrum an Themen, mit dem Mentorinnen und Mentoren konfrontiert werden können.

Beispiele für Themen, die in den Modellstandorten bearbeitet wurden:

- Alltagsbegleitung (Wohnungssuche, Verträge, Versicherungen, Bankgeschäfte, Ärzte etc.)

- Alltagsbewältigung (Einrichten eines Laptops, Orientierung im S-Bahnsystem etc.)
- Deutsch lernen
- Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz (Informationsvermittlung über die Ausbildungslandschaft und/oder den Arbeitsmarkt, Schreiben von Bewerbungen, Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche etc.)
- Aufbau eines sozialen Netzwerkes (Anbindung an Vereine und Angebote vor Ort)
- behördliche Kommunikation (Unterstützung bei Antragsstellungen, gemeinsame Besuche bei Ämtern, Kontaktherstellung zu Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälten bei asyl- und aufenthaltsrechtlichen Fragen)

## Grenzen der Begleitung

In der Praxis der Modellstandorte hat es sich bewährt, bereits im Vorhinein (bei der Konzeption des Mentoring-Angebots), aber auch in der direkten Arbeit mit dem Tandem zu klären, welche Themen seitens der Mentorin/des Mentors bearbeitet werden können und welche Themen vor dem Hintergrund fehlender fachlicher Expertise oder eines begrenzten zeitlichen Rahmens ausgeklammert werden müssen. Die Klärung aufenthaltsrechtlicher Perspektiven beispielsweise bedarf notwendigerweise einer Beratung durch Expertinnen und Experten und darf nicht im Verantwortungsbereich der Mentorinnen und Mentoren liegen. Hier ist klar zu kommunizieren, dass die Unterstützung in der Weitervermittlung (etwa an die Migrationsberatungsstelle vor Ort oder an eine fachspezifische Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt) liegen kann, nicht aber in einer fachlichen Beratung. Hierbei ist es insbesondere die Koordination, der die Vermittlerrolle zwischen Mentee und Expertin/Experte bzw. spezifischer Beratungsstelle zukommt.

Über die genannten Anliegen hinaus haben in den Modellstandorten zum Teil weitere Themen in der Begleitung an Bedeutung gewonnen, die von den Mentees nicht konkret benannt werden, die aber in gewisser Weise „mitschwingen“ (Meta-Ebene). Im Folgenden finden sich Beispiele solcher Themen, auf die Mentorinnen und Mentoren im Rahmen ihrer Begleitung gestoßen sind:

- Rollen- und Wertesysteme: Bei den Mentees können Unsicherheiten bezüglich der eigenen bzw. der von außen wahrgenommenen Rollenerwartungen oder auch hinsichtlich des Umgangs mit unterschiedlichen (als „kulturell“ wahrgenommenen) Wertesystemen bestehen.
- Aufträge von Familien: Einige umA und jV kommen mit konkreten oder indirekten Aufträgen aus

dem Herkunftsland (z. B. die Familie nachzuholen, finanzielle Unterstützung zu leisten oder etwas aus dem eigenen Leben zu machen). Diese Erwartungshaltung kann großen Druck auf die jungen Menschen ausüben.

- Aufklärung über Rechte/Durchsetzung von Rechten: Häufig fehlen umA und jV Informationen darüber, welche Rechte sie eigentlich haben und an welchen Stellen sie Ansprüche geltend bzw. Widerspruch/Beschwerde einlegen oder auch klagen können.
- jugendspezifische Themen (Konflikte mit Freunden, Liebeskummer etc.): Diese gilt es in erster Linie erst einmal nur wahrzunehmen und den Mentees durch eine vertrauensvolle Beziehung einen gewissen Halt zu geben.





## Begleitung der Tandems durch die Koordination

Im Zentrum des Mentoring-Programms stehen die Tandems aus Mentorin/Mentor und Mentee, die gemeinsam an bestimmten Themen arbeiten und miteinander Zeit verbringen. Die Begleitung der Tandems durch eine koordinierende, hauptberufliche Stelle bietet den unterstützenden Rahmen für die Beteiligten. Dies kann ggf. auch eine Begleitung in Konfliktfällen zwischen Mentorin/Mentor und Mentee bedeuten, eine Unterstützung bei emotional belastenden Themen oder auch eine konkrete Weitervermittlung bei spezifischen Bedarfslagen, die ein ehrenamtliches Mentoring überfordern würden.

### Konflikte zwischen Mentorin/Mentor und Mentee

Obgleich die Modellstandorte im Wesentlichen über positive Verläufe der Tandems berichten, gibt es immer wieder auch kleinere Konflikte zwischen Mentorinnen/Mentoren und Mentees. Dies kann sich auf konkrete Aspekte beziehen wie unzureichende/ fehlende Pünktlichkeit oder Verlässlichkeit bei Terminen und Vereinbarungen. Es kann sich hierbei jedoch auch um grundsätzliche Konflikte handeln wie etwa unterschiedliche Erwartungshaltungen zwischen Mentorin/Mentor und Mentee. So berichtet ein Standort über die Enttäuschung eines Mentors, dass der Mentee keine Fortführung der Begleitung über die vereinbarte Zielsetzung hinaus wünschte. Gerade in Konfliktfällen braucht es die schnelle Erreichbarkeit und die Konfliktlösungskompetenz der Koordination, um eine gelingende Kommunikation im Tandem sicherzustellen.

### Unterstützung bei emotional belastenden Themen

Möglicherweise aufkommende Themen wie z. B. Fluchterfahrungen oder unklare Aufenthaltsperspektiven/Ablehnungen der Mentees können auch bei den Mentorinnen und Mentoren zu einer emotional belastenden Situation führen. Hier braucht es eine gute Unterstützung und Begleitung der Mentorinnen und Mentoren, damit sie nicht überfordert werden. Auch in diesem Zusammenhang stellt die Koordination die erste Anlaufstelle dar, um Supervisionen selbst durchzuführen oder die Mentorinnen und Mentoren an entsprechend geschulte externe Personen weiterzuvermitteln.

### Weitervermittlung bei spezifischen Bedarfslagen

Sollte sich in der Begleitung herausstellen, dass Mentees Unterstützung benötigen, die ein ehrenamtliches Mentoring überfordern, braucht es auch hier-

bei den Rückhalt der Koordination. Sie muss einen Raum schaffen, der es den umA oder jV ermöglicht, spezifische Hilfebedarfe zu äußern. Zugleich müssen Mentorinnen und Mentoren offen ansprechen können, wenn die Unterstützung der Mentees über das Leisbare hinausgeht. Es gehört dann zu den Aufgaben der Koordination, mit dem Tandem ins Gespräch zu gehen und bei Bedarf eine Weitervermittlung zu passenden professionellen Hilfesettings in die Wege zu leiten. Dies muss nicht zwangsläufig zur Beendigung des Mentorings führen.



Um die enge Begleitung organisatorisch umsetzen zu können, haben sich in den Modellprojekten Messenger-Gruppen bewährt, die in unterschiedlichen Personenkonstellationen eine niedrigschwellige Kommunikation und Informationsvermittlung ermöglichen (Gruppe für Koordination, Mentorinnen/Mentoren und Mentee, Gruppe für alle Mentorinnen und Mentoren, Gruppe für alle Mentees).

Die Standorte führen regelmäßig Reflexionsgespräche durch, zu deren Vorbereitung bereits vorab aktuelle Themen in der Tandempartnerschaft erfragt werden können. Die Taktung von Reflexionsgesprächen hat sich in den Modellprojekten im Laufe der Begleitung verändert. So hat es sich als sinnvoll erwiesen, den Beginn einer Tandempartnerschaft engmaschiger zu begleiten (Gespräche alle vier bis sechs Wochen) und die Tandems anschließend selbstständiger arbeiten zu lassen (Gespräche alle drei bis sechs Monate). Auch die Form kann variieren: So haben die Standorte sowohl Gesprächstermine vor Ort als auch kürzere Abstimmungsrunden über Messengerdienste genutzt.



*Wenn man sich dazu entschließt, ein Tandem zu machen, dann muss man eine innere Bereitschaft haben, sich weiterzuentwickeln. Mir wurden tatsächlich auch die Augen geöffnet. Es ist ja was anderes, [...] Flüchtlinge auf einem Plakat willkommen zu heißen oder sich mit dieser Zielgruppe und den individuellen Schicksalen intensiver auseinanderzusetzen. Ich glaube, wer sich in diesem Bereich engagieren will, der muss sich darüber im Klaren sein, dass das schon auch etwas mit einem macht. Emotional. Aber auch, den eigenen Standpunkt nochmal neu zu überdenken, vielleicht auch Vorurteile zu hinterfragen.*







## Die Erkenntnisse im Überblick

Im Folgenden werden die zentralen Aspekte zusammengetragen, die sich in der Arbeit der Modellstandorte als gelingend und bedeutsam herauskristallisiert haben und die Weiterentwicklungsperspektiven eröffnen.

### Die Erfahrungen in der Umsetzung ähneln sich stark

Trotz der unterschiedlichen Trägerstrukturen hat sich im Laufe des Modellprojekts gezeigt, dass die Mentoring-Angebote ähnlich aufgebaut sind und in der Umsetzung analoge Erfahrungen gemacht werden. Die Unterschiede hinsichtlich der Trägerschaften zeigen sich zwar auf der strukturellen Ebene (andere Zugänge, Netzwerke, interne Strukturen), scheinen aber keinen entscheidenden Einfluss auf die Umsetzung der Angebote bzw. auf die Erfahrungen in der Tandemarbeit zu haben. An allen Modellstandorten geht es im Wesentlichen um Freiwilligenmanagement und die Ausgestaltung von Settings für einen bestmöglichen Beziehungsaufbau zwischen Mentorin/Mentor und Mentee.

### Die Vorbereitung und Planung der Mentoring-Angebote stellt einen zentralen Planungsschritt dar

Als einen Erfolgsfaktor der Mentoring-Angebote sehen die Beteiligten die intensiven Vorüberlegungen und Vorbereitungen. Aus Sicht der Modellstandorte stellen die Zeit und der Freiraum, die ihnen im Rahmen des Modellprojekts zur Verfügung standen, einen großen Mehrgewinn dar. Auf diese Weise wurde es ihnen ermöglicht, das eigene Mentoring-Angebot konzeptionell auf die Gegebenheiten vor Ort anzupassen und sich zugleich mit den anderen Standorten auszutauschen.

### Die (haupt-)berufliche Koordination übernimmt die Gesamtsteuerung

Der Koordination kommt im Mentoring-Programm in vielerlei Hinsicht eine entscheidende Rolle zu. Der Einsatz einer (haupt-)beruflichen Koordination kann entscheidend dafür sein, ob ein Mentoring-Angebot verstetigt werden kann oder aber nach einer bestimmten Zeit im Sand verläuft. Dies bezieht sich auf zwei Ebenen.

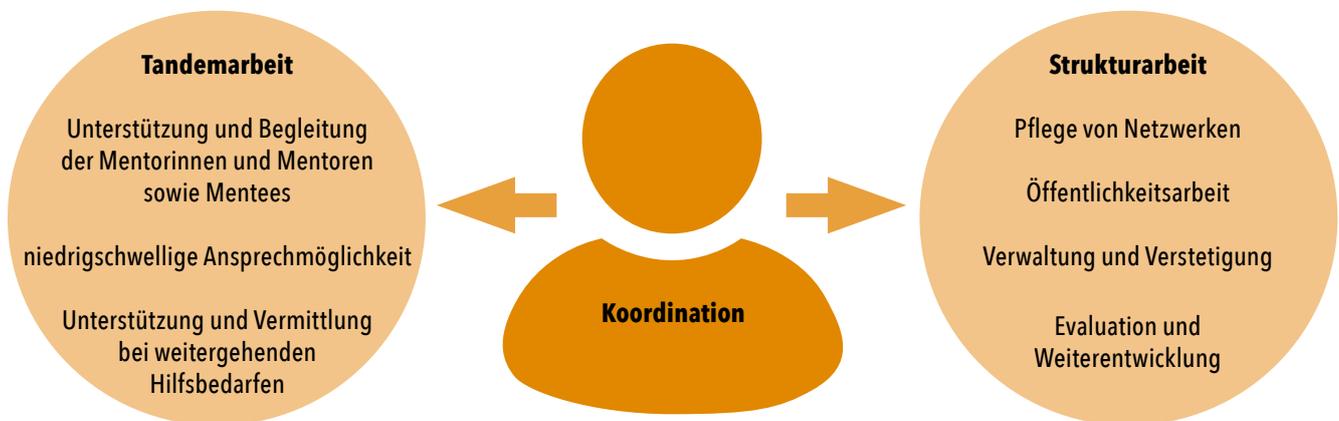


Abbildung 5: Verhältnis von Tandem- und Strukturarbeit (eigene Darstellung)

Die Koordination garantiert zum einen, dass die Tandems die Zielrichtungen des Mentorings nicht aus dem Blick verlieren und bei Herausforderungen gut begleitet werden. Sie steht als niedrigschwellige Ansprechmöglichkeit bei Fragen, Herausforderungen und Konflikten zur Verfügung und kann als Brücke zu weiteren Unterstützungs- und Helfersystemen fungieren. Somit schützt sie auch vor Überforderungssituationen und einer „Verzweckung“ der Ehrenamtlichen. In den Modellstandorten hat sich gezeigt, dass die Koordination je nach Trägerstruktur andere Res-

ourcen und Kompetenzen einbringt. Dies muss bei der Konzeption reflektiert und einbezogen werden. Hierbei darf die Koordination jedoch nicht überfordert werden: Sie kann und muss nicht das ganze Spektrum von Fachwissen im Kontext von Flucht und Migration kennen. Vielmehr braucht es ein funktionierendes Netzwerk, auf das die Koordination bei Bedarf zurückgreifen kann.

Der Aufbau und die Pflege eines solchen Netzwerks gehörten zu den Strukturaufgaben der Koordination.

Diese sind wichtig, um die Nachhaltigkeit von Mentoring-Angeboten zu gewährleisten. Neben der Netzwerkarbeit kommt der Koordination auch die Aufgabe der Evaluation und Weiterentwicklung des Mentoring-Angebots zu. Hierzu braucht es einen guten Überblick über die Tandems, das Wissen über die Entwicklung von Bedarfslagen vor Ort, Kenntnisse über die eigenen Trägerstrukturen und das effiziente Management vorhandener Ressourcen.

### Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren

Einen besonderen Stellenwert nimmt in den drei Modellstandorten die Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren ein. Im Rahmen von Schulungen werden den ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren spezifische Kenntnisse vermittelt, die sie auf die Begleitung der umA und jV vorbereiten und ihnen Handlungssicherheit geben sollen. Die Inhalte der Schulungen können hierbei variieren und reichen von einem Überblick über die Aufgaben und Grenzen ehrenamtlicher Arbeit über die Vermittlung zielgruppenspezifischer Kenntnisse bis hin zur Auseinandersetzung mit migrations- und kultursensiblen Haltungen.

Die Durchführung von Schulungen muss schon bei der Konzeption des Mentoring-Angebots berücksichtigt werden. Hierbei gilt es auch zu prüfen, was im Rahmen der eigenen Trägerschaft geleistet werden kann und an welcher Stelle externe Referierende hinzugezogen werden sollten.

### Eine offene und migrationsensible Grundhaltung als Basis

Auf unterschiedlichen Ebenen spielen Haltungen eine Rolle bei der erfolgreichen Etablierung eines Mentoring-Angebots. Zum einen betrifft dies die bereits beschriebene Notwendigkeit einer migrations- und kultursensiblen Haltung aller beteiligten Akteure. Nur mit einer offenen Einstellung gegenüber anderen Lebensentwürfen können konfliktfreie, zielführende und für beide Seiten gewinnbringende Tandempartnerschaften realisiert werden. Gleichzeitig braucht es als gemeinsame Basis ein geteiltes Verständnis von (humanitären) Grundwerten und gegenseitigem Respekt - und dafür die Offenheit zu kritischer Selbstreflexion.

Zum anderen stellt die erfolgreiche Realisierung eines Mentoring-Angebots spezifische Anforderungen an die Haltung der Koordination. Die Koordinationen aller drei Modellstandorte heben hervor, dass ihre Arbeit ohne großes Engagement und Herzblut kaum zu realisieren sei. Das große Spektrum an unterschiedlichen Themen, die im Rahmen der Tandempartnerschaften und der weiteren Angebote aufkommen, mache es oftmals erforderlich, spontan zu reagieren und Zeit zur gemeinsamen Reflexion bzw. Lösungssuche aufzubringen. So wenig planbar wie das Aufkommen der Anliegen sei auch die tägliche Arbeitsbelastung der Koordination. Hinsichtlich der Auswahl geeigneter Personen für diese Aufgabe bedeutet dies dementsprechend, die Motivation genauer in den Blick zu nehmen und eine gewisse Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung vorauszusetzen.



Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### Übertragbarkeit auf andere Zielgruppen

Über das Modellprojekt konnten vielfältige Erfahrungswerte zum Mentoring mit umA und jV gesammelt werden. Hierbei hat sich

gezeigt, dass

- es verlässliche Beziehungen braucht, die auch nach Verlassen des professionellen Hilfesystems der Jugendhilfe noch Bestand haben,
- Begleitprozesse Zeit brauchen, um tragfähige Beziehungen aufzubauen und gemeinsam Ziele zu erreichen,
- ein besonderes Augenmerk auf einer migrations- und kultursensiblen Haltung liegt,
- bei umA und jV spezifische Themen wie Asyl- und Aufenthaltssicherung, Spracherwerb, Umgang mit Fluchterfahrungen und Erstorientierung in einem fremden System aufkommen können und
- es hieraus abgeleitet auch spezifische Netzwerke und Schnittstellen braucht (Jugendamt, Jugendhilfeeinrichtungen, Jugendmigrationsdienste, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte etc.).

Zugleich kann man aus diesen Erfahrungen lernen und sie auf andere Zielgruppen übertragen. So stehen auch begleitete minderjährige Zugewanderte wie auch erwachsene junge Zugewanderte an vielen Stellen vor den gleichen Bewältigungsaufgaben und können ebenso von einem Mentoring profitieren.

### Eine diversitätssensible Gesellschaft braucht eine starke Regelstruktur

Auch jenseits der Menschen mit Fluchterfahrung gibt es Adressatinnen und Adressaten für Mentoring-Programme: Menschen mit vielfältigen Unterstützungsbedarfen, denen gesellschaftliche Teilhabe immer

noch durch Zugangsbarrieren erschwert wird und die ebenfalls von einem Mentoring profitieren würden (wie z. B. Kinder psychisch erkrankter Eltern, von Armut betroffene oder bedrohte junge Menschen, junge Menschen mit Beeinträchtigungen oder auch Seniorinnen und Senioren). Hierzu braucht es eine Stärkung der Regelstrukturen vor Ort, um die bestehenden Strukturen so auszuweiten und auszugestalten, dass alle Menschen im Bedarfsfall hiervon profitieren können.

Mit diesem erweiterten Fokus können Mentoring-Angebote auch einen Beitrag zu einer diversitätssensiblen Infrastruktur leisten. Zugleich bieten sie die Chance, zivilgesellschaftliche Kommunikation und Zusammenhalt zu stärken; gerade mit Blick auf Personengruppen, deren gesellschaftliche Teilhabe immer noch erschwert oder verhindert wird.

### Die Etablierung von Mentoring-Angeboten braucht Zeit

Eine zentrale Erkenntnis aus allen Modellstandorten ist, dass der Faktor Zeit im gesamten Prozess der Entwicklung eines Mentoring-Angebots eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt. Dies bezieht sich sowohl auf die Konzeption des Angebots als auch auf seine Etablierung in den bestehenden Strukturen. Vor dem eigentlichen Start eines Mentoring-Angebots braucht es Zeit, um die Strukturen und Bedarfe vor Ort genau zu analysieren und so ein passgenaues Angebot zu schaffen, das sich in die bestehende Landschaft einfügt und eine Angebotslücke schließt. Hierbei bedarf es auch eines selbstreflektierenden Blicks auf die eigenen Stärken, auf mögliche Zugänge zu Adressatinnen und Adressaten und auf die zur Verfügung stehenden Ressourcen.



Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2024): JUGEND STÄRKEN: Brücken in die Eigenständigkeit. Online verfügbar unter: [www.jugend-staerken.de/just/programme/just-best](http://www.jugend-staerken.de/just/programme/just-best) [letzter Zugriff: 05.02.2025].

Bundesverwaltungsamt (BVA) (2024): Bundestabelle der werktäglichen Meldungen der Jugendämter an das Bundesverwaltungsamt. Nicht öffentlich.

Döbrich, A. & Hund, S. (2022): Junge Geflüchtete und Leaving Care: Übergänge gestalten, Wohnungslosigkeit vermeiden. Ein Werkbuch mit Ideen aus Forschung und Praxis. Mainz.

Metzdorf, A. & Schmolke, R. (2020): Wir geht nur gemeinsam. Junge Geflüchtete in den Angeboten der Jugendarbeit – eine Arbeitshilfe für die Praxis. Ravensburg.

Storz, N. & Wittlif, A. (2024): Motive und Motivation in der Flüchtlingshilfe. Ergebnisse einer Befragung zum freiwilligen Engagement. SVR-Studie 2024-2, Berlin.

Statistisches Bundesamt (2024): Statistik der vorläufigen Schutzmaßnahmen 2023. Online verfügbar unter: [www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kinderschutz/Publikationen/Downloads-Kinderschutz/statistischer-bericht-vorlaeufige-schutzmassnahmen-5225203237005.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kinderschutz/Publikationen/Downloads-Kinderschutz/statistischer-bericht-vorlaeufige-schutzmassnahmen-5225203237005.html) [letzter Zugriff: 05.02.2025].

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Projektschritte Mentoring am Beispiel der Modellstandorte	10
Abbildung 2:	Bestandsanalyse vor Ort (eigene Darstellung)	11
Abbildung 3:	Aufgabenprofil der (haupt-)beruflichen Koordination (eigene Darstellung)	12
Abbildung 4:	Phasen zum Zusammenführen der Tandems	18
Abbildung 5:	Verhältnis von Tandem- und Strukturarbeit (eigene Darstellung)	24
Abbildung 6:	Stufen einer Projektplanung (eigene Darstellung)	27
Tabelle 1:	Jugend- und fluchtspezifische Anforderungen und Herausforderungen (eigene Darstellung, in Anlehnung an Metzdorf/Schmolke 2020)	7
Tabelle 2:	Übersicht über die Modellstandorte	9
Tabelle 3:	Partnerinnen und Partner zweier Standorte	13

## Anlage

Anlage Nr. 1:	Reflexionsfragen für eine gelingende Ansprache
Anlage Nr. 2:	Fragebogen für Mentorinnen und Mentoren
Anlage Nr. 3:	Fragebogen Be Mentee
Anlage Nr. 4:	Schulungsmodule Mentoring
Anlage Nr. 5:	Ehrenamtsvereinbarung
Anlage Nr. 6:	Vereinbarung Tandems

## 10 Praxistipps für Mentoring-Angebote aus der Erfahrung der Standorte

- 1** Nach den Erfahrungen an den Modellstandorten misst sich der Erfolg eines Tandems nicht an der Dauer. Ein Tandem kann erfolgreich beendet werden, wenn das gesetzte Ziel erreicht ist, wie beispielsweise die erfolgreiche Bewerbung nach 3 Monaten.
- 2** UmA und insbesondere jV können besonders gut nach Beendigung der Jugendhilfeleistungen an Mentoring-Angebote angebunden werden, da sie im Übergang zur Eigenständigkeit häufig noch Unterstützung benötigen.
- 3** Beim Start des Mentoring-Angebots sollte so schnell wie möglich das eigene Netzwerk informiert werden und zeitgleich die Akquise von Mentor:innen und Mentees beginnen.
- 4** Um Mentees für das Angebot zu gewinnen, empfiehlt es sich, ihnen Hilfe bei einem konkreten Problem anzubieten.
- 5** Es ist notwendig, einen Multiplikator als Brückenbauer aus dem Bereich der Jugendhilfe zu haben.
- 6** Die Koordination ist zu jeder Zeit Botschafterin des Mentoring-Angebots und übernimmt eine wichtige Rolle für die Repräsentation nach außen.
- 7** Es ist wichtig, Mentorinnen und Mentoren auf ihre Rolle vorzubereiten. Eine Schulung sollte Schwerpunkte auf Themen wie Nähe und Distanz, Grenzen im Mentoring, kulturelle Sensibilität setzen.
- 8** Für ihre Treffen sollten die Tandems (mindestens aber für die ersten Begegnungen) einen neutralen, öffentlichen Raum wählen, der die Möglichkeit bietet, sich auf neutralem Boden zu treffen. Hierzu eignen sich z. B. ein Café, die Bibliothek oder auch Räumlichkeiten des Trägers.
- 9** Die erfolgreiche Umsetzung eines Mentoring-Angebots erfordert hauptberufliche Ressourcen. Die Aufgaben der Koordination müssen mit ca. 12 - 15 Std./Woche veranschlagt werden.
- 10** Der Kontakt der Koordination zu den Tandems in der Begleitung ist wichtig. Die Form des Kontaktes (Einzelgespräche, Ausflüge, Stammtische etc.) kann variieren.

### Anlage 1

Das Dokument ist im Rahmen des Modellprojekts „Mentoring-Programm für umA und jV“ entstanden, das vom Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration Jugend und Soziales gefördert wurde.

## Reflexionsfragen für eine gelingende Ansprache von Mentorinnen/Mentoren | Mentees

- Was will ich mit meiner Kommunikation erreichen?
- Über welche Kommunikationskanäle kann ich diese Zielgruppen erreichen?
- Welche Multiplikatoren kann ich nutzen, um meine Zielgruppe zu erreichen?
- Welche Botschaften treffen die Bedürfnisse und Interessen meiner Zielgruppe?
- Welche Ansprache erwarten die unterschiedlichen Zielgruppen?
- Welche Kommunikationsinstrumente wie Posts, Videos, Pressemitteilungen sollte ich für welche Kanäle einsetzen?
- Wer ist der Absender der Kommunikation und wer ist Ansprechpartner für Rückfragen?
- Habe ich ein einheitliches Erscheinungsbild mit Wiedererkennung (Logo, Grafik, Bilder, Wording)?
- Welche Kommunikationsmöglichkeiten bietet der Träger für das Programm? Gibt es einen Newsletter? Welche vorhandenen Social-Media-Kanäle können mit bespielt werden?
- Gibt es vor Ort Kommunikationskanäle von anderen Organisationen, die auch ich nutzen kann?
- Welche fachlichen Kompetenzen und zeitlichen Ressourcen habe ich für die Kommunikation? Schaffe ich es, in der für bestimmte Kanäle notwendigen Regelmäßigkeit zu kommunizieren? Habe ich regelmäßig ausreichend Inhalte und Bildmaterial?

## Anlage 2

Das Dokument ist im Rahmen des Modellprojekts „Mentoring-Programm für umA und jV“ entstanden, das vom Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration Jugend und Soziales gefördert wurde.

### Fragebogen für Mentorinnen und Mentoren

Name: \_\_\_\_\_

E-Mail/Telefon: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Mit den nachfolgenden Fragen versuchen wir, ein passendes Match zu finden.**

Bitte kreuzen Sie die für Sie zutreffende Aussage an!	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Kann ich nicht beurteilen
Ich fühle mich wohl, wenn ich mit anderen Menschen zusammen bin.					
Ich kommuniziere gerne und viel mit anderen Leuten.					
Ich bin in der Lage, anderen gut zuzuhören.					
Ich mag es, Ratschläge und Tipps zu geben.					
Ich kann Menschen gut motivieren.					
Ich übernehme gerne Verantwortung für andere.					
Ich unterstütze andere gerne bei ihren Herausforderungen.					
Ich halte, was ich verspreche.					
Ich treffe gut und schnell Entscheidungen.					
Ich erledige Aufgaben methodisch und achtsam.					
Ich bin ein kreativer Mensch bzw. mag kreative Aktivitäten.					
Ich unternehme sehr viel in meiner Freizeit.					
Ich nehme gerne an Veranstaltungen/Aktivitäten mit Menschen unterschiedlicher Altersklassen teil.					
Ich lese gerne und besuche oft Bibliotheken/ Buchhandlungen.					
Ich gehe gern zu Kunstausstellungen und Kulturveranstaltungen (z. B. Theater, Museum, Kino).					

1) Welche (beruflichen) Erfahrungen/Kenntnisse zeichnen Sie aus?  
Was möchten Sie davon weitervermitteln?

---

---

---

2) Was ist Ihr größter Ansporn, sich für ein Mentoring zu engagieren?

---

---

---

3) Was denken Sie, welche Erfahrungen bzw. neuen Erkenntnisse Ihnen die Aufgabe als Mentorin/Mentor bringen wird?

---

---

---

4) Haben Sie schon eine konkrete Idee, wie Sie das Mentoring angehen wollen?  
Wie schätzen Sie Ihren zeitlichen Einsatz ein?

---

---

---

5) Welche Sprachen sprechen Sie? Was sind Ihre Hobbys/Interessen?

---

---

---

6) Das möchte ich noch sagen:

---

---

---

## Anlage 3

Das Dokument ist im Rahmen des Modellprojekts „Mentoring-Programm für umA und jV“ entstanden, das vom Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration Jugend und Soziales gefördert wurde.

### Fragebogen für Mentees

Name: \_\_\_\_\_

E-Mail/Telefon: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Mit den nachfolgenden Fragen versuchen wir, ein passendes Match zu finden.**

Bitte kreuze die für dich zutreffende Aussage an!	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Kann ich nicht beurteilen
Ich fühle mich wohl, wenn ich mit anderen Menschen zusammen bin.					
Ich kommuniziere gerne und viel mit anderen Leuten.					
Ich bin in der Lage, anderen gut zuzuhören.					
Ich nehme gerne Hilfe bzw. Ratschläge anderer entgegen.					
Ich kann mich selbst gut motivieren.					
Ich habe keine Angst davor, Verantwortung zu übernehmen.					
Ich finde es nicht schwer, meine (Alltags-)Probleme alleine zu bewältigen.					
Ich halte, was ich verspreche.					
Ich treffe gut und schnell Entscheidungen.					
Ich erledige Aufgaben gründlich und gewissenhaft.					
Ich bin ein kreativer Mensch bzw. mag kreative Aktivitäten.					
Ich unternehme sehr viel in meiner Freizeit.					
Ich nehme gerne an Veranstaltungen/Aktivitäten mit Menschen unterschiedlicher Altersklassen teil.					
Ich lese gerne und besuche oft Bibliotheken/ Buchhandlungen.					
Ich gehe gern zu Kunstausstellungen und Kulturveranstaltungen (z. B. Theater, Museum, Kino).					

1) Was sind deine Wünsche/Ziele in Deutschland?

---

---

---

2) Was erwartest du generell von diesem Mentoring?

---

---

---

3) Hast du schon eine konkrete Idee, in welchen Bereichen du dir Unterstützung wünschst?

---

---

---

4) Wie stellst du dir deine Mentorin/deinen Mentor vor und wie viel Zeit möchtest du gerne zusammen verbringen?  
Wie viel Zeit würdest du gerne mit deinem Buddy verbringen?

---

---

---

5) Welche Sprachen sprichst du? Was sind deine Hobbys/Interessen?

---

---

---

6) Wer ist deine Anlaufstelle/Betreuungsperson hier vor Ort?

---

---

---

## Einführungsworkshop für Mentorinnen und Mentoren

### Konzept und Umsetzung eines Modellstandortes

#### Rahmenbedingungen:

##### Der Workshop

- fand an einem Wochenende statt, um auch Berufstätigen die Teilnahme zu ermöglichen.
- umfasst 4 Module, von denen jeweils 2 an einem Tag von 10–16 Uhr stattfanden, insgesamt 10 Zeitstunden inkl. Pausen

##### » Erfahrung im Rückblick:

- Der zeitliche Umfang war passend, die Inhalte konnten gut vermittelt werden.
- Die Anwesenheit der Freiwilligenkoordination während des Workshops förderte das gegenseitige Kennenlernen und das Vertrauen.  
Die Freiwilligen schätzten das kompakte Format, das sie dabei unterstützte, möglichst zeitnah ins Tun zu kommen.

#### Inhalte und Aufbau:

##### 1. Tag, 1. Modul (vormittags): Kennenlernen, Rolle & Aufgaben

*Durchgeführt am besten von der Freiwilligenkoordination, die die Freiwilligen anschließend begleitet*

##### » Kennenlernen

- Alle Freiwilligen sollen ihr Profil mit Namen, beruflichem und persönlichem Hintergrund, Engagement-erfahrungen, Erwartungen und Zielen an das Projekt sowie diesbezügliche Sorgen und Bedenken erstellen (*auf vorbereitetem Flipchart-Papier*).
- Die Ergebnisse werden gemeinsam im Plenum vorgestellt.
- Die Koordination kann im Anschluss einige Impulse zum Teambuilding geben, um die Ressourcen der einzelnen Ehrenamtlichen zu zeigen und dazu einzuladen, bei thematischen Fragen aufeinander zuzukommen.
- **Tipp:** Als **Icebreaker** kann sich die Koordinatorin nach gleichem Schema vorstellen.
- **Fazit:** „**Ressourcenpaket**“ für die Freiwilligen vorstellen, d. h. welche Unterstützung können die Mentorinnen und Mentoren von wem abrufen (also untereinander, von der Koordination [was bietet sie], Supervision und von lokalen Beratungsstellen)

##### » Rolle & Aufgaben

- Was ist wichtig und sinnvoll für den Start als Tandem?
- Was können Mentorinnen und Mentoren den Mentees bieten?
- Was sollten Mentorinnen und Mentoren nicht tun? „No-Gos“
- Methode: Impuls mit Wortwolke: > Gemeinsam schauen, wie die gegenseitigen Rollen beschrieben werden können ...

##### 1. Tag, 2. Modul (nachmittags): Kulturelle Sensibilität und interkulturelle Kommunikation

*Durchgeführt am besten von erfahrenen Expertinnen und Experten, z. B. der Kinder-/Jugendtherapie mit umA, Erfahrung oder Kommunikationsfachperson, die die Zielgruppe gut kennt*

## **2. Tag, 3. Modul (vormittags): Jugendhilfe und Strukturen, Informationen zur Lebenswelt der Zielgruppe umA und jV**

*Durchgeführt am besten von z. B. einem Mitarbeitenden aus der Jugendhilfe*

- Einblicke in Fluchtwege und Fluchterfahrung
- Ankommen in Deutschland
- Wege zur, in der und aus der Jugendhilfe (Abläufe und Rechtliches)
- Herkunftsländer
- Problematiken bei der Zielgruppe (während und nach der stationären Jugendhilfe)
- Unterstützungsbedarfe (für Freiwillige)

## **2. Tag, 4. Modul (nachmittags): Lokale Beratungsstellen und Pflege der Tandembeziehung**

*Durchgeführt am besten von der Koordination, die die Freiwilligen anschließend begleitet*

### **» Lokale Beratungs- und Anlaufstellen für die Bedarfe der Zielgruppe:**

- Migration
- Jugendhilfe
- berufliche Orientierung
- LGBTQI-Szene
- Unterstützung bei bürokratischen und Finanzthemen
- psychologische Unterstützung
- Sucht
- Beratung für Frauen

### **» Tandembeziehungen aufbauen und pflegen**

- Blick auf geplantes Kennenlernen
- Rolle der Freiwilligenkoordination und Kontaktdaten
- „Drei Säulen guter Tandembeziehungen“ (gemeinsame Aktivitäten, Unterstützung, Toleranz und Respekt)
- praktische Hinweise für die Treffen im Tandem, Vorschläge für gemeinsame Unternehmungen (in der Gruppe Ideen sammeln)
- Hinweis auf spezielle Vergünstigungen oder Angebot von Aufwandsentschädigungen/Ehrenamts-pauschalen ... Supervisionsangebot ...
- Ausblick: nächste Schritte, Zielformulierung der Tandembeziehung, regelmäßige Treffen?
- Organisatorisches: Führungszeugnis, gemeinsame Messengergruppe, Zertifikat, Hinweis Versicherung, Handout der Schulung, Lesehinweise

## Ehrenamtsvereinbarung

zwischen

Name Träger \_\_\_\_\_

Adresse Träger \_\_\_\_\_

und

Frau/Herrn \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_

### 1. Die Tätigkeit

Max Mustermann engagiert sich freiwillig als ehrenamtlicher Mentor für unbegleitete Minderjährige (umA) und junge Volljährige (jV).

Max Mustermann steht dem Mentee mit Rat und Tat zur Seite und begleitet durch die Phasen der Selbstidentifikation im neuen Heimatland.

Außerdem unterstützt er/sie den allein eingewanderten jungen Menschen mit Blick auf Selbstständigkeit im Alltag und Berufsfindung bzw. Arbeitsmarktintegration.

Max Mustermann ist nicht berechtigt, den Mentee in jeglichen rechtlichen Fragen (z. B. bei der Kreditgewährung) zu beraten. In einem solchen Fall wird der Mentee an die richtige Beratungsstelle verwiesen. Der Mentee wird von der Koordination vermittelt. *(Der Träger)* steht auch während des Mentorings jederzeit als Ansprechpartner bei auftretenden Herausforderungen und Problemen zur Verfügung.

Das Mentoring sollte nach Möglichkeit bis zu einem Jahr angeboten werden.

Die Zeiteinteilung ist flexibel, sollte jedoch bei ca. 2 Stunden wöchentlich liegen.

### 2. Beratung/Begleitung/Schulung

*(Der Träger)* bietet den Ehrenamtlichen eine tätigkeitsbezogene Beratung, Begleitung und Schulung an.

Qualifizierungsprogramme für ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren finden bis zu drei Mal im Jahr statt. Regelmäßige Austauschtreffen, bedarfsorientierte Workshops, Ausflüge, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichen Themen unterstützen die Patenschaft.

### 3. Aufwandsentschädigung

Das ehrenamtliche Engagement erfolgt zu jeder Zeit freiwillig.

Der Erhalt einer Aufwandsentschädigung in Form einer Ehrenamtszuschale von 10,00 Euro pro Treffen ist möglich. Dazu sind Angaben zu den Aktivitäten und Ausgaben über das entsprechende Formular beim (*Träger*) einzureichen.

### 4. Erklärungen

#### 4.1. Verschwiegenheitszusage

Ich versichere, dass ich die im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Daten – insbesondere sensible und persönliche Informationen – nicht an Dritte weitergebe und Verschwiegenheit darüber bewahre.

#### 4.2. Gesundheitserklärung

Ich erkläre, dass ich frei von ansteckenden Krankheiten bin und verpflichte mich, beim Auftreten einer solchen Erkrankung (*den Träger*) davon in Kenntnis zu setzen.

#### 4.3. Erklärung zu Vorstrafen/erweitertes Führungszeugnis

Ich versichere, dass ich nicht vorbestraft bin und dass gegen mich kein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist.

Das für die ehrenamtliche Tätigkeit benötigte erweiterte Führungszeugnis werde ich beantragen und dem (*Träger*) zur Verfügung stellen.

### 5. Versicherungsschutz

(*Der Träger*) hat eine Vereinshaftpflichtversicherung, die im Rahmen der projektbezogenen ehrenamtlichen Tätigkeit zur Anwendung kommt.

### 6. Beendigung der Tätigkeit

Die ehrenamtliche Tätigkeit kann nach Absprache von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Frist jederzeit beendet werden.

---

Datum/Ort/Unterschrift  
(*Träger*)

---

Datum/Ort/Unterschrift  
Ehrenamtlicher Buddy/Mentor\*in

## Mentoring-Vereinbarung

zwischen Mentor\*in

und Mentee

Name: \_\_\_\_\_ Name: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_ Adresse: \_\_\_\_\_

Tel.-Nr. (optional) \_\_\_\_\_ Tel.-Nr. (optional) \_\_\_\_\_

E-Mail (optional) \_\_\_\_\_ E-Mail (optional) \_\_\_\_\_

**Beginn Mentoring:** (Tag . Monat . Jahr) \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

### 1. Rahmenbedingungen des Mentorings

- Das Mentoring-Tandem besteht für eine Dauer von 12 Monaten. Bei erfolgreicher Begleitung ist eine Verlängerung möglich. Die Zeiteinteilung ist flexibel, sollte jedoch bei ca. 2 Stunden wöchentlich liegen.
- Regelmäßige Austauschtreffen, bedarfsorientierte Workshops, Ausflüge, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichen Themen unterstützen die Patenschaft.
- Während des gesamten Mentorings steht der *Träger* als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Der *Träger* bietet eine Vereinshaftpflichtversicherung, die im Rahmen der projektbezogenen Tätigkeiten zur Anwendung kommt.
- Nach Rücksprache mit dem *Träger* besteht jederzeit die Möglichkeit, das Mentoring-Tandem aufzulösen.

### 2. Inhalt des Mentorings

- Der/die Mentor\*in soll den Mentee ermutigen, die eigenen Stärken wahrzunehmen.
- Der Mentee soll darin unterstützt werden, sich zu entfalten und sich selbst zu helfen.
- Der Mentee trägt weiterhin die volle Verantwortung für sich selbst und sein Handeln.
- Das Mentoring-Tandem kommuniziert auf wertschätzende Art und Weise miteinander.
- Das Mentoring-Tandem kann Themen nennen, über die es nicht sprechen möchte.

### Das Mentoring kann folgende Aufgaben umfassen:

- Schulische bzw. berufliche Orientierungshilfe
- Formulare bearbeiten (z. B. Anträge durchgehen und ausfüllen)
- Hilfe beim Sprachverständnis von Unterlagen
- Das Erkundung des neuen Lebensumfeldes (Ausflüge, sportliche Aktivitäten etc.)
- Weitere Aufgabenbereiche

### 3. Erklärungen

#### 3.1. Schweigepflicht

Mentee und Mentorin/Mentor versichern, dass sie die im Rahmen des Tandems bekannt gewordenen Daten – insbesondere sensible und persönliche Informationen – nicht an Dritte weitergeben und Verschwiegenheit darüber bewahren.

#### 3.2. Gesundheitserklärung

Mentee und Mentorin/Mentor erklären, dass sie frei von ansteckenden Krankheiten sind. Sie verpflichten sich, den *Träger* beim Auftreten einer solchen Erkrankung in Kenntnis zu setzen.

#### 3.3. Datenschutz

Die im Rahmen des Mentoring-Angebots erhobenen Daten werden auf Grundlage der Einwilligung nach Art. 6 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verarbeitet.

Die Verarbeitung der Daten erfolgt ausschließlich zur Durchführung des Mentoring-Angebots.

Datum, Ort

Unterschrift Mentor\*in

Unterschrift Mentee

## Impressum

### Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

### Redaktion:

LAGFA Hessen e. V.

### Autorinnen:

Stephanie Herr und Sabrina Hund  
Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH (ism)  
Flachmarktstraße 9, 55116 Mainz  
[www.ism-mz.de](http://www.ism-mz.de)

### Gesamtverantwortlich i. S. d. P.:

Matthias Schmidt

### Gestaltung:

[www.grafik-offenbach.de](http://www.grafik-offenbach.de)

### Bildnachweis:

Titel: © iStockphoto.com/fizkes  
S. 4/5: © Paul Schneider/Hessische Staatskanzlei

Dezember 2024

Ein Projekt von:



HESSEN



Hessisches Ministerium für  
Arbeit, Integration, Jugend  
und Soziales

HESSEN



**Hessisches Ministerium für Arbeit,  
Integration, Jugend und Soziales**

Abteilung Integration

Sonnenberger Straße 2/2a  
65193 Wiesbaden

[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)