



Hintergrund der Mentees:

Die Mentees, die im Rahmen des Projektes Hands On begleitet werden sind Jugendliche im Alter zwischen 14 und 21 Jahren.

Der Ausbildungsgrad der Mentees kann sehr verschiedenartig sein.

Mentees können auch Jugendliche mit Migrationshintergrund oder Asylstatus sein.

Die Mentees sind im Regelfall in der Betreuung von Schulcoaching-Stellen oder anderen Einrichtungen im sozial-ökonomischen Bereich.

Eine genaue Anamnese der Hintergründe der Jugendlichen wird beim Clearing-Gespräch erhoben und den MentorInnen mitgeteilt.

In diesem Clearing-Gespräch werden auch die Erwartungen und Ziele der Jugendlichen erfragt und Rahmenbedingungen vereinbart.

Zu diesen Rahmenbedingungen gehören Zuverlässigkeit beim Einhalten der Gesprächstermine bzw. rechtzeitige Absage. Respektvoller und höflicher Umgang mit den MentorInnen.

Welche Funktion hat ein/e Mentor/in:

MentorInnen sind in erster Linie ZuhörerInnen. Der Mentor / die Mentorin soll dem Jugendlichen Raum geben, über sich und seine Sorgen und Probleme, Freuden und Hoffnungen reden zu können.

Wichtig ist, dass MentorInnen nicht Lösungsvorschläge präsentieren! Der Mentor / die Mentorin soll gemeinsam mit dem Mentee seine eigenen Wünsche / Ziele und Wege dorthin erarbeiten und dadurch seine Selbstbefähigung stärken.

Das Ziel von Mentoring ist nicht in erster Linie, dass die Jugendlichen am Ende des Begleitzeitraumes wirklich eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz haben, sondern erfahren haben, dass jemand für sie da ist und sich für ihre Träume/Ängste und Sorgen interessiert. Am Ende des Betreuungszeitraumes sollen die Mentees realistische Ziele erarbeitet haben und Mut haben, den Weg auch allein weiter gehen zu können.



Mentees sollen die Sicherheit erlangt haben, sich gut bei Bewerbungsgesprächen präsentieren zu können und motiviert sein, trotz Niederlagen weiter an ihrer beruflichen Zukunft zu arbeiten.

Gleichzeitig sollen die Mentees zusätzliche Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsschreiben und der Suche von Jobangeboten und Arbeitsprojekten erhalten.

Am Beginn eines Treffens sollte immer geklärt werden, welchen Inhalt und Ziel das gemeinsame Gespräch haben sollte und am Ende des Treffens reflektiert werden, ob beide PartnerInnen mit dem Verlauf des Treffens zufrieden waren.

Des Setting des gemeinsamen Treffens kann sehr verschieden sein:

- Arbeitstreffen: Bewerbungsschreiben, recherchieren von möglichen Initiativbewerbungen
- Gespräch: wie geht es dem Mentee?
- kulturelles oder lukullisches Zusammensein

Schlagwörter für ein gutes Mentoring:

Zielklarheit

Im Mentoring-Projekt geht es in erster Linie um die persönliche und berufliche Weiterentwicklung des Mentees und nicht um fachliche Beratung oder eine Buddy-Beziehung. Die fachliche Beratung erfolgt über die Jugendcoachingstellen. MentorInnen ergänzen und begleiten die Arbeit der Beratungsstelle und ersetzen diese nicht.

Vorbildwirkung

Die MentorInnen sollen den Mentees die Sicherheit geben, dass sie wirklich Zeit für sie haben. Termine sollten eingehalten werden und ohne Zeitdruck durchgeführt werden: Am Beginn des Treffens den Zeithorizont gemeinsam festlegen und dann nicht ständig auf die Uhr schauen. Sich selbst auf das Treffen vorbereiten und sich freuen, den Mentee zu sehen. Vereinbarte Punkte einhalten und keine Ausreden finden, wenn einmal etwas nicht gelingt.

Authentizität und Dienmut

Der Mentor / die Mentorin soll nichts vorspielen, sondern so sein wie er/sie ist. Offenheit und Ehrlichkeit heißt aber nicht, den Mentee mit persönlichen Schwierigkeiten und Befindlichkeiten zu belasten. Auch eigene Frustrationen und Enttäuschungen über nicht erreichte Ziele nicht vor dem Mentee auslassen. Eher diesen aufbauen und ihm/ihr



neuen Mut geben. Der/die Mentee steht im Mittelpunkt und nicht der Ruf des/der Mentor/In.

Offenheit und Grenzen

Der/die Mentor/in kann sich auch herausfordern lassen, mit dem/der Jugendlichen Wege zu gehen, die man sich vorher nicht vorgestellt hat (Örtlichkeiten, Veranstaltungen, Sportarten, Musik usw.). Es sollte aber darauf geachtet werden, dass die Treffen nicht im privaten Bereich stattfinden und dabei kein Alkohol konsumiert wird. Auch Ausflüge oder Kinobesuche nicht zu zweit sondern mit FreundInnen organisieren.

Mentees nie Geld leihen - dies kann dann sehr schnell zwischen MentorIn und Mentee stehen. Bei sozialen und finanziellen Problemen bitte an die Projektleitung wenden.

Geduld

Rom ist nicht an einem Tag erbaut worden und auch wir selber haben unsere Macken und Blessuren. Die Mentees sind selbstverantwortlich für ihre Entscheidungen. Auch wenn die Mentees die Ratschläge nicht befolgen. MentorInnen sind keine ErzieherInnen sondern BegleiterInnen. Die Jugendlichen müssen und sollen Verantwortung für ihr eigenes Handeln oder Nicht-Handeln oft erst erlernen. Erfolg oder Misserfolg seines/ihres Handelns sollte der/die Mentee sich selbst zurechnen können. Nur das ermöglicht ihm/ihr auch in Zukunft, eigenverantwortlich sein/ihr Leben zu gestalten. MentorInnen sind nur BegleiterInnen auf Zeit. MentorInnenschaft ist nicht auf das ausgerichtet, dass ein/eine Mentee einen Arbeitsplatz oder eine Lehrstelle findet. MentorInnenschaft heißt, dem/der JugendlicheN helfen, seine/ihre Talente, Gaben und Fähigkeiten entdecken zu helfen. Ein Archäologe braucht oft stunden- wenn nicht tagelang, um ein wertvolles und antikes Artefakt vom Staub und Schmutz vorsichtige zu befreien. Zeit und Geduld haben sind die wichtigsten Aufgaben des Mentors / der Mentorin.

Respekt und Toleranz

Die Mentees kommen vielleicht aus einem ganz anderen Umfeld als es die MentorInnen gewohnt sind. Die Ausdrucksart in Wort und Kleidung, aber auch der kulturelle und religiöse Hintergrund kann sich wesentlich unterscheiden. MentorInnen sollen die Mentees nicht zurechtweisen weil sie so sind wie sie sind. Sie können die Mentees darauf aufmerksam machen, dass manche Ausdrucksformen bei Bewerbungsgesprächen und im Arbeitsumfeld zu größeren Schwierigkeiten führen können. Beispiel: Wenn Mentees in schmutzigen und zerschissenen Jeans herumlaufen, sie vielleicht darauf aufmerksam machen, dass bei Bewerbungsgesprächen eine andere Kleidung zielführender wäre. Keine Diskussionen anzetteln über tagespolitische Fragen. Wenn man seitens der Mentees danach gefragt wird die Antwort als eigene Ansicht und nicht als generelle Wahrheit deklarieren. Der Mentor / die Mentorin darf vom Mentee den gleichen Respekt und Toleranz einfordern wie er/sie es ihm/ihr gegenüber erweist.



Vorschlag für einen möglichen Ablauf eines Treffens:

Der/Die MentorIn sollte wöchentlich ca. 1 ½ Stunden Zeit für seine/n Mentee haben. Es ist günstig, einen gleichbleibenden Zeitpunkt zu vereinbaren. Als Ort steht das Otto Mauer Zentrum (Währinger Straße 2-4, 1090 Wien) zur Verfügung. Ein Treffen muss aber vorher mit der Projektleitung terminlich abgesprochen werden.

- 1.) Ziel und Anliegen des Gespräches jedes Mal am Beginn gemeinsam festlegen. (Was willst Du heute besprechen, was wollen wir heute gemeinsam tun?)
- 2.) Erzählen lassen: Was ist seit dem letzten Mal geschehen? Was bewegt dich derzeit, was hast du heute so gemacht? - Nochmals Zielüberprüfung für die heutige Sitzung.
- 3.) Arbeitsphase
- 4.) Abschlussphase: Haben wir unser Ziel erreicht, was ist offen geblieben, was hat sich neues ergeben, war das Treffen hilfreich?
- 5.) Nächste Schritte (Was tut der Mentee bis zum nächsten Treffen?)
- 6.) Neue Terminvereinbarung

Mögliche Fragen und Probleme

Die/der Mentee meldet sich nicht wie vereinbart oder ist stets unpünktlich!

Versuchen mit dem Mentee telefonisch Kontakt aufzunehmen (10 min Toleranzzeit abwarten). Ist er via SMS nicht erreichbar, um Kontaktaufnahme bitten und nach Hause gehen. Beim nächsten Telefonat höflich aber bestimmt um die pünktliche Einhaltung der Termine bitten. Dieses Thema bei der nächsten Sitzung am Anfang zum Thema machen. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit ist ein entscheidender Faktor für jedes Dienstverhältnis. Im Projekt kann er/sie dies einüben. Gegebenenfalls für einen kurzen Zeitraum vorher via SMS den/die Mentee an das Treffen erinnern. Dies sollte aber nicht zum Regelfall werden.



Das Verhältnis zum Mentee ist schwierig und spannungsgeladen

Mentoring ist kein Freundschaftsverhältnis sondern eine Arbeitsbeziehung. Es genügt gegenseitiger Respekt und Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Sollte das Verhältnis ein sinnvolles Arbeiten stören, ist ein Dreiergespräch MentorIn / Mentee / Projektleitung oder DSA erforderlich. Ist der Aufbau eines sinnvollen Arbeitsverhältnisses nicht möglich, wird die MentorInnenbeziehung zwischen beiden beendet und eine neue Lösungen gesucht.

Das Mentoring wird von einer der beiden Seiten vorzeitig beendet

Das Mentoring ist von beiden Seiten freiwillig. Wir setzen voraus, dass die MentorInnen eine komplette Begleitperiode (6 Monate) zur Verfügung stehen. In manchen Fällen wird das jedoch aus externen Gründen beim besten Willen nicht möglich sein. Dann sollte zumindest noch ein Abschlussgespräch zwischen MentorIn und Mentee stattfinden, um sich zu verabschieden und dem/der Mentee verständlich zu machen, dass nicht er/sie schuld am Beenden der Mentoringbeziehung ist. Ein abruptes Beenden der Beziehung seitens der Mentees ist nie zu verhindern.

Die/der Mentee hat das Ziel des Mentoring vor dem geplanten Ablauf erreicht.

Freuen Sie sich darüber und begleiten Sie die/den Mentee noch in der Einstiegszeit bis zum offiziellen Ende des Mentorings. Oft reicht da schon ein regelmäßiges Telefonat „Wie geht es dir, was macht der Job?“ oder ein formloses Treffen bei einer Pizza oder einem Kaffee. Die/der MentorIn sollte bei Schwierigkeiten im Beruf zur Verfügung stehen.

Die/der Mentee beansprucht Sie über die vereinbarte Zeit hinaus

In diesem Fall hat die/der MentorIn das Recht, freundlich aber klar und deutlich dem/der Mentee mitzuteilen, dass sie nur zu den vereinbarten Zeiten für sie/ihn zur Verfügung steht.

Sollte dies trotzdem vom Mentee nicht eingehalten werden, bitte sofort die Projektleitung informieren. Bitte auch private und über die Treffen hinausgehende Beziehungen der Projektleitung mitteilen. Sollte eine zu enge und private Beziehung entstehen, muss seitens der Projektleitung das Mentoring beendet werden. Für eine weitere Arbeitsbeziehung außerhalb des Projektes sind beide PartnerInnen selbst verantwortlich.

Es gibt Vorfälle, die das Erreichen des Mentoringzieles maßgeblich beeinflussen

Werden seitens des Mentees / der Mentee Handlungen gesetzt, die das Mentoring maßgeblich beeinflussen (Straftaten, Suchtverhalten, Schulden, Krankheiten usw.) bitte sofort die Projektleitung informieren und das weitere Vorgehen absprechen. Es soll zwar ein Vertrauensverhältnis zwischen Mentee und MentorIn entstehen, aber es muss eine hohe Transparenz zur Projektleitung geben. Deshalb muss auch über jedes Treffen ein Kurzprotokoll geführt werden und der Projektleitung übermittelt werden.



Inhalt des Protokolls:

- Tag und Uhrzeit des Treffens
- Ort des Treffens
- Schwerpunkte des Treffens
- weitere geplante Schritte
- Unterschrift von beiden Seiten.