

EMBEP 2014/2015

European Mentoring and Befriending
Exchange Programme



Bericht über den 3. EMBEP-Workshop in Salerno/Italien (22.10.-25.10.2014)

Zu Gast bei der Partnerorganisation „MENTORING USA ITALIA ONLUS“

verfasst von Florian Stenzel

Zu Gast bei Freunden

Die dritte EMBEP-Begegnung fand im eigentlich malerischen Salerno statt, einer südlich von Neapel an der Amalfi-Küste gelegenen Kleinstadt. „Eigentlich“ weil das Wetter pünktlich zu Beginn der Begegnung einen Temperatursturz um mehr als 10 Grad Celsius gemacht hatte und uns kalte orkanartigen Böen begrüßten. Trotzdem war die Atmosphäre, wie erwartet und aus den vorangegangenen Begegnungen gewohnt, warm und herzlich. Alle Beteiligten hatten dem Treffen entgegengefiebert, die Neulinge waren neugierig darauf, was die Alten so in Begeisterung versetzte und elektrisierte. Um diesen Punkt kurz zu fassen: die Italiener erwiesen sich als herzliche und umsorgende Gastgeber. Das Rahmenprogramm war abwechslungsreich und ließ auch Raum zur individuellen Gestaltung. In der folgenden Darstellung konzentriere ich mich nun auf den inhaltlichen Teil der Begegnung.



Im Zentrum der Begegnung stand das **Thema Rekrutierung, Betreuung und Schulung von MentorInnen**. Dieses Thema wurde im Rahmen der Darstellung des Mentoring-Ansatzes „Mentoring USA-Italia“ aus der Perspektive von zwei KoordinatorInnen dieses Programms dargestellt, aus Rom kommend Dr. Maria Mancuso und aus dem spanischen Algeciras angereist war Jose Carlos Cabrera Medina.

Betreuung und Schulung von MentorInnen bei „Mentoring USA – Italia“

Das Thema Betreuung und Schulung anhand des Mentoring-Ansatzes USA-Italia darzustellen war zielführend, weil es sich hierbei um ein besonders betreuungsintensives Mentoring-Programm handelt, bei dem jedes Mentoringtreffen unmittelbar vor- und nachbereitet wird. Das Konzept geht auf das von Mathilda Cuomo in den USA entwickelte „schoolbased Mentoring“ zurück. Hierbei finden alle Aktivitäten in der Schule außerhalb der Unterrichtszeiten statt. Bei den zweieinhalbstündigen Treffen ist immer die Programmkoordinatorin anwesend. Alle Treffen weisen eine dreigliedrige Struktur auf:

- 1) Jedes Treffen beginnt mit einer **angeleiteten Gruppen-Aktivität (60 Minuten)** für die Tandems. Dabei kann es sich um künstlerische, sportliche oder kulturelle Aktivitäten handeln, wie z.B. Story-Writing, Umriss zeichnen, Glasmalerei, Maskenbau, etc..
- 2) Es folgt die Phase der **„Eins zu Eins“-Begegnung (60 Minuten)** Die Begegnung findet im Klassenzimmer statt. Die Koordination macht Vorschläge, diese müssen jedoch nicht befolgt werden

EMBEP 2014/2015

European Mentoring and Befriending
Exchange Programme



3)

Anschließend gibt es eine **Nachbereitung des Treffens** im Rahmen eines Guppentreffens der MentorInnen (**30 Minuten**). Auf diesem Treffen werden Probleme diskutiert und ein Aktivätenprotokoll geführt.

Im Vorfeld des Einsatzes werden MentorInnen im Umfang von 3x2 Stunden trainiert. Die Themen sind: „Rolle des Mentors“, „Aufgaben und Anforderungen“, „Informationen zum Mentee“, „Lernwege des Kindes“ (Lernen am Modell). Methodisch werden auch über Rollenspiele Problemen mit Mentees bearbeitet.

Während des Einsatzes werden MentorInnen in kleinen weiteren Lerneinheiten zu Themen wie „Verhalten und Emotionen des Mentee“, „Effektive Verhaltensweisen“, „Möglichkeiten der Entwicklung der Beziehung“ geschult.

Auf monatlich stattfindenden Supervisionsitzungen gibt es eine Einheit mit Rückblick-Reflexion-neuen Zielsetzungen. Auf diesen Sitzungen leistet der Koordinator eine monatliche Zusammenfassung. Die gesamte Gruppe reflektiert über Fortschritte eines Mentee. Die MentorInnen werden dazu angehalten, neue Zielsetzungen zur Überwindung von Schwierigkeiten zu setzen.

Maria Mancuso vermittelt auch zahlreiche Methoden und gibt den MentorInnen eine Mentoring-Toolbox mit auf den Weg. Hierzu gehören Kompetenzen, wie z.B.:

- Aktives Zuhören
- Eigene Erfahrungen mitteilen
- Leitfragen stellen
- Ampel-Methode zur Lösung von Konflikten
- Feedback geben
 - o ROT: „I Position“: Helfen, die negative Erfahrung auszudrücken
 - o „GELB: You Position“: Helfen, die Erfahrung des anderen zu verstehen“
 - o GRÜN: „Other Position“: Helfen von einer neutralen dritten Warte aus Lösungsvorschläge zu formulieren.
- Spiegeln: Verhalten zeigen und beschreiben

In der Diskussion: Die Rekrutierung von MentorInnen

Am zweiten Tag der Begegnung hatten wir Zeit, Erfahrungen zu Rekrutierungsstrategien von Freiwilligen auszutauschen und Einschätzungen zur Entwicklungen im Bereich der Freiwilligenbetreuung zu äußern.

JOSÉ CARLOS CABRERA MEDINA, Mentoringprojekt Italia-USA, Algeciras :

- Fokus auf Studentische MentorInnen
- Secondary Schools
- Radio (gute Beziehung zu den Medien)
- Sich an andere Themen anhängen

GLORIA AMORUSO, kein Abseits!, Berlin

EMBEP 2014/2015

European Mentoring and Befriending Exchange Programme



Nutzung von Mailing-Listen von Universitäten

- Facebook
- former Volunteers, Mund-zu-Mund-Propaganda

FLORIAN STENZEL, Netzwerkmitglieder

- Nutzung von Freiwilligen-Agenturen
- 100 Paten Kampagne, Webseite
- Freiwilligenbörse

Großbritannien:

JAQUELINE THOMAS, Glasgower Netzwerk

- Mund zu Mund-Propaganda, unterstützt durch eine Visitenkarte mit dem Text „The Person who give this thinks you are a very good mentor“

PAUL OKROJ, Volunteer Development Manager for Chest Heart & Stroke Scotland:

- Schottische Freiwilligen-Quote 27% sind ehrenamtlich aktiv, 22.000 Freiwilligenorganisationen beschäftigen Ehrenamtliche
 - Motivation ändert sich „more selfish“
 - 1.200 Pfund kostet die Betreuung eines Freiwilligen, erste Effekte erst nach 10 Monaten
- Großes Problem sind Abbrecher

Diese Situation führt zu Veränderungsdruck: Suche nach alternativen Rekrutierungsstrategien und Trainings

GARY MCGREGOR, Befriending Networks, Schottland:

- Benefit für den Befriendee und Mentee wird in den Vordergrund gestellt
- Begriff des „Social Capital“ spielt eine Rolle

ALLISON CALDER, The Rock Trust, Scottish Mentoring Network:

Zielgruppen: Bank – Angestellte, Universitäten

Zielsetzung bei Unternehmungen: Freistellung von Arbeit für Freiwilligen-Engagement

Problem: Freiwilligenarbeit wird von der Politik gegen professionelle Sozialarbeit ausgespielt, deswegen muss man sich abgrenzen

IAIN SCOTT, Scottish Mentoring Network:

Kommunikation: „Kosteneffektiv, jedoch nicht günstig oder gar umsonst“

CLAUDIA WILHELM, „mit mir – Patenschaften“, Caritas Schweiz:

- zunehmend Schwierigkeiten für eine längerfristiges Engagement (drei Jahre) zu finden

MARIA MANCUSO, Mentoring Italia-USA Rom:

- Kontakt zur Oberschule, um Erlaubnis zu fragen für direkte Projektpräsentationen
- Büchereien
- Facebook
- geplant: Linked-In, Twitter

EMBEP 2014/2015

European Mentoring and Befriending
Exchange Programme



Trends der Freiwilligengewinnung

Öffentliche Unterstützung:

Italien, Schweiz: keine Unterstützung vorhanden, Recruitment ist rein persönlicher Einsatz
Schottland: 3. Sektor in der Regierung vertreten und Interessen repräsentiert, vierteljährliche Treffen

PAUL OKROJ zu wichtigen Aufgabe von Akteuren

- Erfahrungen der Basis ins Parlament transportieren,
 - wichtiges Mittel: den Freiwilligen als Botschafter gewinnen
- SARA ergänzt: Bedeutung von Training: eine Freiwilligen-Identität stärken

PAUL OKROJ zu Gefahren aktueller Trends im Freiwilligensektor

- Idee aus Japan: „Time-Banking“
- Volunteering wird ein Produkt
- Scheinfreiwillige, die vom Jobcenter geschickt werden
- Immer wichtiger wird das Thema „Measuring the Impact“

