

## Mentoring 'Ithaka'

### 1 Ziel und Zweck

Das kantonale Mentoringangebot 'Ithaka' rekrutiert, schult und befähigt qualifizierte Berufspersonen, die ihnen anvertrauten Jugendlichen auf ehrenamtlicher Basis bei der Suche nach einer Lehrstelle oder Attestausbildung zu begleiten.

Ziel des Mentoringangebots sind Realisierung, Bewirtschaftung und Erhalt einer Kapazität von jährlich 260 Mentoringplätzen in sämtlichen Regionen und BIZ des Kantons Zürich – mit Ausnahme der Stadt Zürich. Zweck des Mentorings ist es, mindestens 50% aller Jugendlichen, die ein Mentorat abschliessen, den Einstieg in die Berufsbildung zu ermöglichen. Aktuell schliessen mehr als 70% der Jugendlichen das Mentorat erfolgreich mit einem Lehrvertrag ab.

Das kantonale Mentoringangebot 'Ithaka' setzt sich für die Prävention von Jugendarbeitslosigkeit ein und fördert damit die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen jungen Menschen. Finanziert wird das Projekt Mentoring 'Ithaka' durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, BBT, und durch das Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich, AJB.

### 2 Mentoringkonzept

Bei 'Ithaka' wird unter 'Mentoring' eine Förderbeziehung zwischen einer erwachsenen Berufsperson und einer resp. einem Jugendlichen verstanden, die grundsätzlich auf die arbeitsmarktorientierte Integration des 'Mentees' in die Berufsbildung zielt.

Dabei orientiert sich 'Ithaka' an der These, dass Mentoring in der Tandembeziehung Ressourcen zur Resilienzentwicklung mobilisieren kann, nämlich Optimismus, Bewältigungsstrategien, Zielorientierung und positive Einstellung gegenüber der Wirksamkeit eigenen Handelns.

Folglich ist das Konzept von 'Ithaka' weniger auf die 'schnelle Vermittlung' einer Lehrstelle durch einen Mentor ausgerichtet, als viel mehr auf die gezielte, umfassende und zeitintensive Begleitung eines Mentees in den für ihn geeigneten Lehrbetrieb und in das für ihn geeignete Berufsfeld.

### 3 Angebot

#### 3.1. Mentorinnen und Mentoren

Die Zielgruppe der Mentorinnen und Mentoren ist sehr vielseitig. Allen gemeinsam ist die starke Motivation, Jugendliche beim Übergang Sekundarschule – Berufsbildung wirksam zu unterstützen.

Ausgebildet werden Männer und Frauen, die bereit und gewillt sind, auf ehrenamtlicher Basis, eine/n Jugendliche/n auf dem Weg ins Berufsleben zu begleiten. Für diese Tätigkeit sind im Allgemeinen eine brei-

te Lebens- und Berufserfahrung erforderlich, soziale und kommunikative Kompetenzen, Offenheit und Respekt gegenüber jungen Menschen. Mentoren und Mentorinnen vertrauen dem Entwicklungspotenzial ihrer Mentees und sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. Die Zeitressourcen für ein Mentorat betragen 8 – 10 Stunden monatlich, während durchschnittlich 3 – 9 Monaten.

### 3.2. Schulung der Mentorinnen und Mentoren

An einem 2-tägigen Seminar werden neue Mentorinnen und Mentoren durch die Mentoringverantwortlichen in ihre Aufgabe eingeführt. Die Teilnahme am Seminar ist kostenlos und für alle obligatorisch.

Es werden folgende Inhalte vermittelt:

- Mentoring 'Ithaka' – Organisation und Rahmenbedingungen
- Auftrag und Ziele des Mentorats
- Das Mentee und sein Umfeld
- Schweizer Berufsbildungssystem
- Infothekführung
- Unterstützung bei der Lehrstellensuche
- Bausteine einer erfolgreichen Mentoringtätigkeit
- Zusammenarbeit mit der regionalen Projektleitung
- Analyse und Bearbeitung von Fallbeispielen.

### 3.3. Zielgruppe Jugendliche

Das Mentoringangebot richtet sich grundsätzlich an Jugendliche im 9. oder 10. Schuljahr, die aus persönlichen oder sozialen Gründen Probleme haben, einen Ausbildungsplatz zu finden und daher auf die Begleitung von Mentorinnen oder von Mentoren angewiesen sind. Es ist an dieser Stelle zu ergänzen, dass junge Männer von Mentoren begleitet werden, junge Frauen von Mentorinnen.

Es handelt sich um Jugendliche, bei denen sich folgende Faktoren – oftmals kumuliert – als Belastung auswirken:

- tiefer sozioökonomischer Status der Familie
- schwache Bildungsorientierung
- familiäre Spannungen (Scheidung der Eltern, Aufwachsen mit einem Elternteil etc.)
- kritische Lebensereignisse (Tod eines Elternteils, Krieg oder weitere Traumatas)
- stigmatisierte Herkunft (Balkan, Irak, F-Ausweis etc.)
- schwache Schulleistungen *oder* schwacher Multicheck
- einseitige Berufswahl (KV, Detailhandel, Autoberufe etc.)
- schwache soziale Kompetenzen.

Die Jugendlichen erfüllen die Voraussetzungen für eine Berufsbildung. Ihre Berufswahl wurde in der Berufsberatung abgeklärt. Sie ist realistisch und von Vorteil auch realisierbar. Die Jugendlichen sind motiviert, eine Lehrstelle zu finden und am Mentoring mitzumachen. In der Regel sind sie ihrem Alter entsprechend fähig, Abmachungen und Termine einzuhalten. Die Jugendlichen melden sich freiwillig ins Mentoring an.

Mit einer Kapazität von 260 Mentoringplätzen können pro Kalenderjahr ca. 300 Mentees ins Mentoring aufgenommen und in Tandems begleitet werden.

### 3.4. Aufnahmeverfahren

Die Empfehlung, sich ins Mentoring anzumelden, erfolgt durch den Berufsberater / die Berufsberaterin. Die regionale Mentoringverantwortliche entscheidet über die Aufnahme ins Mentoring. Bei einem Einstiegsgespräch werden Eignung fürs Mentoring, familiäres Umfeld, Probleme in der Lehrstellensuche und

das Bewerbungsdossier besprochen. Jede Nicht-Aufnahme ist zu begründen, sei es bei den betroffenen Jugendlichen, bei der Berufsberatung, evtl. bei der Lehrperson.

### 3.5. Bildung der Tandems

Nach der Aufnahme ins Mentoring und vor der Zusammenführung mit einem Mentor oder einer Mentorin stellt sich grundsätzlich die Frage, *was* das künftige Mentee mit Unterstützung erreichen kann oder soll. Die Vorbereitung des sogenannten *Matchings* erfordert fachliches Know-how und Fingerspitzengefühl. Es ist ein Vorteil, dass die Mentoringverantwortlichen ihre Mentorinnen und Mentoren zuerst während des Seminars und später während des Mentorats kennen gelernt haben.

### 3.6. Mentoringtätigkeit, Mentoringverlauf und Mentoratsdauer

Mentoring ist eine anspruchsvolle Methode, sei es für die Jugendlichen wie auch für Mentorinnen und Mentoren. Beim Mentoring erwerben die Jugendlichen zunächst Bewerbungstechniken und Bewerbungsstrategien, kommunikative und soziale Kompetenzen. Sie lernen und üben mit Unterstützung eines Mentors oder einer Mentorin die wichtigsten Gepflogenheiten in Berufs- und Arbeitsleben. Sie bewerben sich um Lehrstellen, gehen an Schnupperlehren und an Vorstellungsgespräche. Schliesslich lernen sie Durchhaltevermögen zu entwickeln, Ziele zu verfolgen, Krisen zu bewältigen und sie lernen, Erfolg zu haben.

Mentoren und Mentorinnen schlüpfen dabei in verschiedene Rollen: Mal motivieren sie, mal trösten sie, mal begleiten, beraten und ermuntern sie ihre Mentees. Wichtig ist der Aufbau einer von Vertrauen getragenen Beziehung, um Krisen und Durststrecken durchzustehen.

Lehrbetriebe stellen Lehrstellensuchenden hohe Anforderungen, selbst, was die Einstiegsbedingungen anbetrifft. Das Bewältigen der Lehrstellensuche ist nun auch in emotionaler Hinsicht eine Bewährungsprobe: Jugendliche durchlaufen während dieser Phase auch die Phasen von Pubertät und Adoleszenz. Stimmungsschwankungen, Depressionen, Überforderung bewirken Selbstzweifel oder Orientierungslosigkeit. Es ist zu bedenken, dass junge Menschen, die bei der Lehrstellensuche viele Absagen erhalten haben oder aus Angst gar keine Bewerbungen mehr abschicken, in ihrem Selbstwert zutiefst verunsichert werden.

Bei jedem Mentorat stellt sich also die Frage, welche Bewältigungsstrategien der/die Jugendliche individuell mobilisieren kann, um die Lehrstellensuche auch gefühlsmässig gut meistern zu können.

Der 'emotionale' Verlauf des Mentorats ist dabei angesprochen. Die Welle von der anfänglichen 'Euphorie' über die 'Krise' zum 'Erfolg' ist ein Leitmotiv: Wenn sich bei den Jugendlichen insbesondere nach einer Krise Steigerung von Motivation, von Ausdauer und Optimismus erkennen lassen, ist der Erfolg in Sichtweite!

Die Tandems werden von den zuständigen regionalen Mentoringverantwortlichen gezielt begleitet und gecoacht. Jede regionale Mentoringverantwortliche steht während des Mentorats jederzeit ihren Mentorinnen und Mentoren – bei Bedarf auch deren Mentees – für Fragen, Anregungen, Unterlagen, Coachings, Standort- oder für Krisengespräche zur Verfügung. Die Eltern werden in Krisensituationen oft beigezogen.

Die Dauer eines Mentorats kann von mindestens 3 bis maximal 18 Monaten variieren, wobei sich die Mentoratsdauer von 6 Monaten als Durchschnittswert herausgestellt hat. Um Lehrabbrüchen vorzubeugen, bleibt der Mentor bzw. die Mentorin Ansprechperson für das Mentee bis in die ersten 3 – 6 Monaten der Ausbildungszeit hinein.

Claudia Rettore, lic. phil.  
Kantonale Projektleiterin Mentoring 'Ithaka'