

# Was bringt Mentoring?

Sinn und Zweck von Mentoring  
**in Werken und Verbänden**

Eine Werksübergreifende Arbeitshilfe,  
hrsg. vom



Christliches Mentoring Netzwerk

# Was bringt Mentoring?

Sinn und Zweck von Mentoring  
**in Werken und Verbänden**

Eine Werksübergreifende Arbeitshilfe,  
hrsg. vom



Christliches Mentoring Netzwerk

# Inhalt

<b>1. Mentoring als Chance zur Förderung und Einbindung von Ehrenamtlichen</b>	
1.1 Die Vision von Mentoring	5
1.2 Ehrenamtliche als Mentees und als Mentoren	7
1.3 Jugendliche begleiten, Mentoring als Zukunftsinvestition <i>Stefan Pahl, mc<sup>2</sup>, Vorsitzender des Christlichen Mentoring-Netzwerkes, cMn</i>	9
<b>2. Herausforderungen für Mentoring in Werken und Verbänden</b>	
2.1 Brauchen wir einen Kulturwandel, um Räume für Mentoring-Beziehungen zu ermöglichen? <i>Marika Kürten, CVJM-Westbund e.V.</i>	12
2.2 Mentoring in Werken und Verbänden organisieren <i>Marika Kürten, CVJM-Westbund e.V.</i>	17
2.3 Wie finden wir Mentoren? <i>Aleko Vangelis, Souldevotion</i>	23
2.4 Mentoren schulen <i>Barbara Hurst, Leiterin MDT Love Europe, OM</i>	28
<b>3. „Ein Bild von Mentoring bekommen ...“ Praxisberichte</b>	
3.1 Mentoring im CVJM Adlerbrücke	30
3.2 Mentoring bei Großveranstaltungen: TeenStreet Kongress und TeenStreet-Connect	32
3.3 Mentoring zur Weiterbegleitung nach Jugendfreizeiten bei crossover (mc <sup>2</sup> )	34
3.4 Mission Mentoring – OMF International Deutschland	40
3.5 Mentoring in der Hochschul-SMD	45
<b>4. Übersicht der Werke/Verbände, die mit Mentoring bereits unterwegs sind</b>	48

## 1. Mentoring als Chance zur Förderung und Einbindung von Ehrenamtlichen

### 1.1 Die Vision von Mentoring

Jesus hat es getan. Paulus auch. Sogar schon Moses.

Sie haben gezielt in die Leiter der nächsten Generation investiert. Sie identifiziert, sie gefördert, mit ihnen gelebt. Erfahrung und Wissen weiter gegeben. Es ging um Fragen der Frömmigkeit, der Persönlichkeitsentwicklung, der Berufung. Sie haben gerungen mit Glaubenserfahrungen, Visionen und Frustration.

Heute würden wir Jesus, Paulus und Moses „Mentoren“ nennen, die 12 Jünger so wie Barnabas, Silas, Timotheus und Josua „Mentee“.

Für mich sind das vorbildhafte Modelle auch für uns heute. Modelle für geistliches Wachstum. Für lebenslanges Lernen. Für die gezielte Förderung der nächsten Generation.

Es ist begeisternd, wenn die Kirchen aus den ärmsten Ländern der Welt darüber berichten, wie sie genau auf diese Weise auch heute noch Mitarbeiter ausbilden. Sie haben kein Geld für Ausbildungsprogramme, Bibelschulen oder gar Universitätsstudium. Wo steht, dass ein Mitarbeiter überhaupt lesen und schreiben können muss? Ihre Gemeinden sind lebendig, hingegen – und sie wachsen! Sie brauchen junge Frauen und Männer in allen Bereichen der Gemeindegarbeit als Leiterinnen und Leiter. Und Mentoring ist alles

was sie haben. Jede Leiterin und jeder Leiter dort ist Mentor – gibt an die nächste Generation weiter, was sie/er selbst empfangen hat. Ein bisschen Theologie, viele Erfahrungen, einen lebendigen und leidgeprüften Glauben, eine Vision und Leidenschaft für die Kirche Jesu – Hoffnung für die Welt! Alle schwärmen sie davon, wie Mentoring ihre Persönlichkeit und ihren Charakter positiv geprägt hat: **Schon als junger Mensch gibt dir das Selbstvertrauen. Da ist jemand, der investiert in dich, glaubt an dich, sieht Potential und fördert deine Entwicklung.** Und gleichzeitig macht es demütig, jemandem zu erlauben, in mein Leben hinein zu fragen und zu sprechen. Ein Lernen-der zu sein und zu bleiben – auch dann als erfahrener Mitarbeiter.

Für mich persönlich war Mentoring ein riesiger Schatz: Erfahrene Leiterinnen und Leiter „in Amt und Würden“ waren bereit, etwas von sich selbst und vor allem Zeit in mich zu investieren. Dafür braucht es nicht mehr als 2–4 Treffen pro Jahr. Dabei geht es nicht problemorientiert oder therapeutisch zu, wie z. B. in der Seelsorge. Es geht nicht um Aufgabenbewältigung wie beim Coaching. Es geht nicht um geistliche Übungen, wie bei den Exerzitien – auch wenn das alles die „Geschwister“ von Mentoring sind. Es geht um meine Persönlichkeit, meine Berufung im Reich Gottes, meine Mitarbeit, meine Fragen. Meine Balance im Leben und meine Zukunftspläne – und das alles zum Segen für andere. Denn: wenn Leiterinnen und Leiter sich weiter entwickeln, profitieren alle davon!

In unseren Werken und Verbänden wünsche ich uns eine solche Mentoring-Kultur als Standard, als ein Zeichen von Qualität: **Bei uns kannst du einen Mentor/ eine Mentorin bekommen.** Wir investieren in dich. Wir wollen, dass du gut mit unserer Arbeit verbunden und gut unterstützt bist.

Und: **Bei uns kannst du Mentor/ Mentorin werden.** Wir brauchen dich für die wichtige Aufgabe der Begleitung und Entwicklung der nächsten Generation.

## 1.2 Ehrenamtliche als Mentees und als Mentoren

Hauptamtliche haben meist einen entscheidenden Einfluss auf die Kultur und die Standards in unseren Werken und Verbänden. Sie müssen den Sinn und den Wert von Mentoring verstehen und teilen. Dafür brauchen sie für sich selbst ebenfalls Angebote qualifizierter Begleitung durch Mentoring oder stärker berufsspezifischem Coaching und Supervision.

In den Anfängen von Mentoring für Ehrenamtliche spielen die Hauptamtliche eine wichtige Rolle als erste Mentoren. Es ist eine Ehre für den Ehrenamtlichen, wenn er/ sie von einem Hauptamtlichen als Mentor begleitet wird. Ausgesuchte Multiplikatoren werden dadurch gefördert und enger in die Arbeit eingebunden. Schnell verstehen sie das Prinzip von Mentoring und sind bereit, es auch zu leben: **„Jeder Leiter hat einen Mentor und investiert sich selbst als Mentor in die nächste Generation.“**

Der Begriff „Leiter“ ist dabei sehr weit gefasst und kann auch durch „Mitarbeiter“ ersetzt werden. Häufig haben wir in den vergangenen 10 Jahren mit den Leiterinnen und Leitern angefangen, weil sie eine so wichtige Rolle als Multiplikatoren spielen. Aber mehr und mehr setzt sich das Verständnis durch, dass viele Ehrenamtliche, die sich selbst gar nicht als Leiter sehen würden, durch Mentoring in ihrer Berufung und Persönlichkeit wachsen. Und sich dadurch dann doch auf einmal in leitenden Aufgabenbereichen wiederfinden.

Werke und Verbände haben häufig eine lokale Ebene, eine überregionale, so wie nationale Ebenen. Auf der lokalen Ebene lässt sich Mentoring meist leicht organisieren. Die Wege sind kurz. Man kann relativ leicht Ehrenamtliche gewinnen, sich als Mentoren zur Verfügung zu stellen (siehe unten 2.2. und 2.3). Hier kann man gut die Erfahrungen und Materialien von Gemeinden verwenden. Für Werke und Verbände besonders wertvoll ist die Möglichkeit, durch Mentoring auch die oft lockere Verbindung zum Gesamtwerk zu verbessern. Der Mentor kann auf Angebote und Aufgabenfelder in der Gesamtarbeit hinweisen. Und der Mentee macht die Erfahrung: Mein Gesamtwerk bietet mir Mentoring an – mein Verband lädt mich zu einer Mentoringschulung ein ... Hier können Werke und Verbände überregional manches anbieten, was in kleinen lokalen Gemeinden gar nicht darstellbar ist.

Verstärkt wird dieser Effekt, wenn sich Ehrenamtliche überregional oder national einbringen. Häufig tauchen sie dann nur zeitlich befristet auf Veranstaltungen auf oder wirken dabei mit. Um ihre geistliche

Versorgung kümmern sie sich „irgendwo“ zu Hause. Ihre Verbindung zum Werk/zum Verband begrenzt sich oft auf diese Einsatzzeiten. **Hier kann Mentoring geistlich und identitätsstiftend wertvolle Dienste leisten.** Wenige Treffen im Jahr erinnern daran, sich zu Hause tatsächlich um das zu kümmern, was ich zu einem lebendigen geistlichen Leben brauche – und gemeinsam zu überlegen, woher ich das bekommen kann. Wenige Treffen im Jahr verbinden mit dem Werk/Verband im Reflektieren meines Einsatzes dort, im Wahrnehmen meiner Gaben, die dort gebraucht werden, im Entdecken von anderen Angeboten und Einsatzmöglichkeiten. Der Mentor/die Mentorin wird auf diese Weise zu einer Art „Fremdenführer“, der mit im Land des Glaubens und im „Dschungel“ meines Verbandes wertvolle Tipps und Hinweise gibt.

Und auch hier gilt als ein wichtiges Nebenziel: Wer das erlebt, wird bereit und schon geschult, sich selbst als Mentor für die nächste Generation zur Verfügung zu stellen.

### **1.3 Jugendliche begleiten. Mentoring als Zukunftsinvestition.**

Werke und Verbände mit Jugendarbeit haben sich im vergangenen Jahrzehnt intensiv mit dieser Generation und ihrem veränderten Glaubensleben beschäftigt. Lassen sich Jugendlichen noch ganz gut zu Events und Freizeiten einladen, so geht der Weg danach nicht mehr selbstverständlich in einer Gruppe oder Gemeinde weiter. Die Ganztagschule verdrängt die

Aktivitäten unter der Woche und die Jugendlichen basteln sich ein Patchwork-Leben mit Elementen aus Medienwelt, Sport, Musik, Freizeitangeboten und ab und zu ein bisschen mehr oder weniger Religion. In einer Sinus-Studie werden sie treffend als „religiöse Touristen“ bezeichnet. Sie reisen durch die verschiedensten religiösen Erfahrungswelten und basteln sich daraus ihre Glaubensweltkarte. Dabei empfinden sie es durchaus als Wertschätzung, wenn Freizeitmitarbeiter oder „geistliche Väter und Mütter“ ihnen Begleitung und Gemeinschaft auf dieser Reise anbieten.

Es hat uns nicht besonders überrascht, **dass Mentoring bei jungen Menschen den ersten Platz belegt**, wenn man sie fragt, welche der vielen geistlichen Lebensformen ihrer Meinung nach am besten geeignet wäre, sie auf ihrem Glaubensweg zu unterstützen – weit vor Kleingruppe, Bibel lesen oder gar Gottesdiensten. Auf die Frage jedoch, ob sie von einem Mentor/einer Mentorin tatsächlich begleitet werden, sacken die Werte dann auf einen der letzten Plätze ab. Sie fänden es cool – aber es wird ihnen zu wenig angeboten.

Wenn wir junge Menschen heute längerfristig begleiten und in ihrer Entwicklung unterstützen wollen, brauchen wir Mentoring-Angebote für sie. Der schon oben eingeführte Begriff des Mentors als „Fremdenführer“ passt für diese „religiösen Touristen“ ideal. Auch hier wird das Glaubensleben gestärkt, weil da jemand hilft, Orte und Gemeinschaften zu suchen, wo ich Gott begegne. In meinem Alltag zu installieren, was mir dabei hilft. Auszuwählen und zu reflektieren, was ich erlebe – und mir die Angebote des Werkes

oder Verbandes vorzustellen, die mich weiterbringen können. Und letztendlich wird ein guter Mentor mich in die Mitarbeit und Verantwortung führen, mir helfen, meine Gaben zu entdecken. Bis ich selbst Mentor werde – denn junge Menschen lieben es auch heute noch, gebraucht zu werden, was bewegen zu können, wertvoll für andere zu sein.

Mentoring bietet Werken und Verbänden eine große Bandbreite an Möglichkeiten der besseren Förderung und Einbindung von Ehrenamtlichen. Die nächste Generation an Mitarbeitern und Leitern wird auf diese Weise identifiziert, erlebt Mentoring als ein Qualitätsangebot „ihres“ Verbandes und wird konsequent als zukünftige Verantwortungsträger aufgebaut. Aber **auch die älter werdenden, langjährigen Mitarbeiter/innen, die sich oft fragen, was ihre Aufgabe noch sein kann, finden als Mentorinnen und Mentoren einen wichtigen Platz als geistliche Mütter und Väter.** In dem Werk, das ich leite, soll es ein Qualitätsstandard sein: Mitarbeiter/innen haben einen Mentor und investieren sich selbst als Mentor in die nächste Generation.

*Stefan Pahl, mc<sup>2</sup>, Vorsitzender des cMn*

## 2. Herausforderungen für Mentoring in Werken und Verbänden

### 2.1 Brauchen wir einen Kulturwandel, um Räume für Mentoring-Beziehungen zu ermöglichen?

Die Art und Weise, wie wir in unseren Werken und Verbänden Reich Gottes bauen, ist nicht losgelöst von einer gewissen „Kultur“, unser Christsein zu leben und zu verbreiten und dementsprechend in unseren Werken aktiv zu sein.

Dabei treffen wir auf eine gewisse „christliche Kultur“, die aber wiederum nicht freigesprochen werden kann von der Kulturgeschichte unseres Landes und den jeweiligen gesellschaftlichen und historischen Herausforderungen, in denen wir uns befinden und mit denen unsere Werke und Verbände in ihrem Entstehen und Wirken auch verbunden sind.

„Kultur“ stammt vom lateinischen „cultura“ und meint Formen der Bearbeitung, Pflege, vor allem des Ackerbaus, aber im weitesten Sinne alles vom Menschen Geschaffene und Gestaltete. Das bezieht sich ausgehend von der Landwirtschaft auch auf das geistige Gut, auf das Schaffen von Mentalitäten, Regeln, Gesetzen, Lebensweisen.

**Welche geistige Kultur leben wir also in unseren Werken?** Ist sie förderlich oder hinderlich für eine Mentoring-Kultur und das Organisieren von Mentoring-Beziehungen? Und was müsste passieren, damit sich Mentoring leichter etablieren lässt?

Eine kulturelle Tradition, die wir leben, lässt sich in der Formulierung finden **„Wir sind die Macher“**. Dieses Erbe tragen wir noch aus dem 19. Jahrhundert in uns, wo sich die geistliche Einstellung, Gott mit Engagement auch in unserer Arbeit zu dienen sogar positiv auf die Beförderung des Kapitalismus ausgewirkt hat. „Produktiv sein, sich auszahlen und gewissenhaft einbringen“, das sind Einstellungen, die sowohl in der Industrie ethischen Wert haben und sich auch in unserer geistlichen Motivation wiederfinden.

Ich habe oft die Erfahrung gemacht, wenn ich nach dem Ergehen einer christlichen Arbeit frage, dass mir Zahlen als Antwort und Identität darstellt werden: wie viele Menschen engagieren sich in wie vielen Gruppen und Veranstaltungen und wie viele Menschen werden dadurch erreicht ...

Die Folge dieser „Kultur“ ist eine Fülle von Programmen, die als äußerer Rahmen inhaltliche Arbeit sichtbar machen sollen. Zur Durchführung dieser Programme, die in der Regel ja auch immer mehr werden, braucht es gewissenhaftes und verbindliches Engagement, braucht es Kompetenzen und mehr und mehr Formen von „Management“, daher kultivieren wir im Grunde gleiche Mentalitäten in unseren Werken wie in vielen säkularen Organisationen.

Gleichzeitig ist in unserem gegenwärtigen Zeitgeist – sozusagen als Gegenbewegung – eine Sehnsucht nach Verkleinerung, nach Konzentration, nach Verminderung der Fülle und der ständigen vielfältigen

Möglichkeiten zu erkennen, z. B. in modernen Slogans wie „weniger ist mehr“. Echte Begegnungen, Beziehungen und Zeiträume dafür werden gesucht, Beratungszentren kommen mit ihren Anfragen kaum nach, die Herausforderung wird wieder mehr in der Verwurzelung gesehen.

**An dieser Stelle bietet Mentoring große Chancen**, ist daher ja auch in vielen säkularen Bereichen neu im Blick; dennoch besteht die Frage, ob sich organisiertes Mentoring so einfach in das bestehende System integrieren lässt oder nicht doch ein Kulturwechsel nötig wäre ...

**Eine Mentoring-Kultur setzt der Fülle von Programmen eine andere Mentalität, eine andere geistige Gesetzlichkeit entgegen** mit Begründungszusammenhängen wie: der Einzelne wird gesehen und ihm wird Zeit und Raum geschenkt; der Einzelne zählt als Investition für organisierte Zeiträume und für Arbeitskraft; der Blick auf den Einzelnen entspricht der Art Gottes; Reich Gottes wird gebaut mit der Investition in Einzelne; Begegnung und Beziehung ist wichtiger als Beschäftigung; Beziehungsarbeit als Fokus; jeder ist begabt und berufen und jeder darf entdecken, wie und wo; erst kommt der Mensch, dann die Aufgabe, dementsprechend werden Menschen und Aufgaben zusammen gebracht; Menschen sind zum Wachsen und Reifen angelegt, nicht zum perfekten Funktionieren und sollen den Raum zum Wachsen und Reifen haben.

Wenn über die Chancen von Mentoring gesprochen wird, lässt sich in den Gesichtern der Zuhörer meist eine Sehnsucht und auch Zustimmung ablesen, ein

**Wiederentdecken dessen, was doch eigentlich wichtig ist, was man eigentlich als Ziel der Arbeit hat.**

Wenn es aber um die Fragen der Umsetzung geht, folgt meistens ein „wie sollen wir das auch noch schaffen?“

Mentoring wird als weiterer Programmpunkt gesehen im Portfolio der Möglichkeiten – und nicht immer hat es eine so hohe Priorität, dass es vor anderen Programmen, die schon eine lange Tradition haben, vorgezogen wird, sondern eher weichen muss, wenn man nicht alles schafft.

Dann folgen Bemerkungen wie „wir sind halt programmorientiert und nicht beziehungsorientiert ...“.

Mentoring liegt also ein anderer Ansatz zugrunde, eine andere „Kultur“ und das erklärt es vielleicht, dass wir uns in unseren Werken und Verbänden so schwer tun, diese „gute Idee“ fest einzubinden und zu gestalten. Manchmal braucht es eben einen Systemwechsel, wenn Systeme und Mentalitäten nicht mehr miteinander kompatibel sind.

**Was wäre also nötig, um Mentoring wirklich nachhaltig in die Arbeit unserer Werke und Verbände zu etablieren?**

**Was einen Kulturwandel schaffen** soll, braucht auch in den äußeren Formen Veränderung, die der Veränderung der inneren Dynamiken entspricht.

Das könnte sein:

- + **Umbruchzeiten positiv sehen:** Umbrüche sind äußere Veränderungen, die deutlich machen, dass das bisherige System nicht mehr aufrecht zu erhalten ist, wenn immer weniger Menschen immer mehr Arbeit tun sollen, wenn die Bedürfnisse nicht mehr mit den Ergebnissen übereinstimmen, wenn die nachkommende Generation sich nicht mehr einfach in die Fußstapfen ihrer Vorgänger prägen lassen ...
- + **Inspiration:** Damit könnten Visionen gemeint sein, die den Horizont erweitern, die aus einer ehrlichen Situationsanalyse den Blick auf das mögliche neue Land lenken und dann zu Strategien werden für die Umsetzung eines „... es kann auch anders sein ...“
- + **Kommunikation:** Kulturwandel braucht die offene Kommunikation. Das bedeutet, die gegenwärtige Kultur transparent zu machen und die gemeinsame Diskussion um Werte, Regeln, stille Gesetze und ihre Auswirkungen.
- + **Institution:** Kulturelles Schaffen ist konkretes Bauen und Gestalten. Das braucht die Entscheidung für und Umsetzung von neuen „Bauplänen“ und die Einübung des Neuen: Kulturwandel ist Systemwandel und Systeme müssten bewusst gelegt und gepflegt werden.

Mentoring-Beziehungen in der Arbeit unserer Werke und Verbände fest zu verankern stellt also mitunter einen Kulturwandel, weil Systemwandel dar, passt oft nicht als Zusatz in den bisherigen Bauplan, braucht einen neuen Bauplan!

Damit stellt Mentoring vielleicht eine der großen Herausforderungen für unsere bisherige Arbeitsweise dar, aber eben vielleicht auch eine großartige Chance, mit neu geschaffenen Strukturen Reich Gottes in den gegenwärtigen Herausforderungen zu bauen – seiner Art entsprechend, weil er derjenige ist, der uns vorlebt, den Einzelnen immer zu sehen und an ihm zu handeln. Gott selbst ermöglicht den Raum für Begegnung, stellt Beziehung in den Fokus stellt und vermittelt uns Menschen: Du bist mehr als dein Tun.

*Marika Kürten, Bundessekretärin für Regionalbegleitung, Vereinsberatung und Mitarbeiterbildung im CVJM-Westbund e.V.*

## 2.2 Mentoring in Werken und Verbänden organisieren

Viele Vereine und Werke sind durchaus an Mentoring interessiert, allerdings findet man noch wenig geplante und organisierte Konzepte. Stattdessen stoße ich auf Vorbehalte, wie zu der schon bestehenden Arbeit auch noch das Engagement für Mentoring geleistet werden soll.

Von der Idee und den Chancen des Mentoring sind viele schnell überzeugt, aber ohne konkreten Umsetzungsplan wird aus einer Idee keine Realität.

Auf dem Weg zum Mentoring in der Vereinsarbeit gibt es daher nötige Schritte, um von einer als für gut

empfundenen Idee zu einer realen Umsetzung zu gelangen:

### **Sich über Mentoring informieren und das Thema bekannt machen**

Der Begriff des „Mentoring“ ist mittlerweile so geläufig, dass er vielfältig gebraucht wird und es daher unterschiedliche und damit unklare Vorstellungen gibt, was genau das Ziel und die konkrete Umsetzung in einer Vereinsarbeit sein könnte.

Es ist daher sinnvoll, zu Beginn einer Etablierung von Mentoring die Verantwortungsträger zusammen zu bringen und über die entscheidenden Aspekte von Mentoring zu informieren, von Beispielen zu erzählen und auch den biblischen Hintergrund zu erleuchten, damit miteinander geklärt ist, worum es geht und Erwartungen abgestimmt werden können.

Neben dem theoretischen Wissen ist allerdings die Frage der Motivation eine entscheidende Rolle. Eine Motivationsquelle z. B. sind Mitarbeitende, die Mentoring selber entdeckt haben und aus Begeisterung zu Multiplikatoren und Initiatoren werden. Ihre Erfahrungen zum Startpunkt zu machen weckt wesentlich mehr Kraft, die für Neues nötig ist, als Theorie es je könnte.

### **Eine Entscheidung treffen und Mentoring als Teil der Vereinsarbeit formulieren**

In vielen Vereinen wird erwartet, dass der Bedarf an Mentoring von den Nutznießern selber angemeldet werden müsse. Die Definition von „Bedarf“ wird damit

aber eher am Defizit orientiert als dem Ziel „besser werden durch Mentoring“. Dieses Ziel entspringt einer Kultur der Förderung von Persönlichkeitsentwicklung.

Wenn die Verantwortlichen eines Vereins in dieser Weise die Kultur prägen und Leitlinien formulieren, wie z. B. „Mitarbeitende des Vereins erhalten Mentoring zur Unterstützung“, dann erleichtert das, den Bedarf zu ermitteln und schafft eine Legitimation, die nicht vom Defizit bestimmt ist. Damit wird auch der Einstieg ins Mentoring selber praktisch erleichtert.

### **Einen konkreten Ansatzpunkt finden, an dem Mentoring organisiert werden soll**

Mentoring braucht, um in die Durchsetzung zu finden, einen konkreten Ansatzpunkt. Es ist unrealistisch, gleich ein umfassendes Mentoring-Konzept für sämtliche Arbeitsbereiche umsetzen zu wollen.

Ein Ansatzpunkt können die ehrenamtlich Mitarbeitende oder Leitende und ihre Unterstützung sein. Ein anderer Jugendliche in der Jugendarbeit, die mehr Tiefgang suchen.

Vielleicht sind auch bestimmte Projekte geplant und als Ansatzpunkt dient die Unterstützung der entscheidenden Initiatoren.

Auch bei der Frage, wie ältere Vereinsmitglieder mit ihren Erfahrungen ihren Platz finden können, kann ein Ansatzpunkt gefunden werden.

Mentoring zu starten braucht den Mut, an einer für die jeweilige Situation angemessenen Stelle mit Einzelnen zu starten, diese Erfahrungen transparent zu

machen und weitere Mentoring-Paare entstehen zu lassen. So kann Mentoring wachsen.

### **Ein Mentoring-Konzept erstellen**

Um den konkreten Ansatzpunkt in der Vereinsarbeit zu finden, ist es sinnvoll, sich bestimmte Fragen zu stellen wie z. B.:

- + Welche inhaltlichen Ziele haben wir?
- + Mit welchem Ansatzpunkt wollen wir starten, welche Zielgruppe hat Priorität?
- + Was soll Mentoring in dieser Zielgruppe bewirken, welche Auswirkungen wird es haben?
- + Welche Strukturen würden zu uns passen?
- + Wie können wir Menschen dafür gewinnen?
- + In welchem Zeitraum sollen welche Schritte geschehen?
- + Wer übernimmt die Koordination?

Neben der Formulierung eines Leitsatzes, der Mentoring in der Vereinsarbeit verankert, kann die Formulierung eines Konzeptes hilfreich sein, um das Ziel von z. B. „Mitarbeitende werden durch Mentoring unterstützt“ in einen konkreten Arbeitsplan und damit in konkrete Umsetzung zu führen.

### **Ein Team zusammenstellen mit dem Arbeitsauftrag „Mentoring“**

Mentoring ist ein biblisches Thema. Ausgehend von Jesus als Mentor seiner Jünger waren vor allem Pau-

lus und Barnabas in der Apostelgeschichte als Mentoren unterwegs, um Gemeinden zu bauen. Zum Aufbau geistlicher Arbeit war Mentoring unverzichtbar. Sie wurden daher dafür ausgewählt, einen „besonderen Dienst“ zu tun (Apostelgeschichte 13,1–3).

Neben den vielen praktischen Aufgabenbereichen eines Vereins kann vor allem für erfahrene Mitarbeitende der wachsame, weise und planende Blick für das Thema Mentoring zu einer zentralen Aufgabe werden, die in einem kleinen Team beständig im Blick sein darf, so dass eine Zuarbeit zu der Gesamtaufgabe eines Vereins geleistet werden kann. So muss Mentoring nicht ständig auf der Tagesordnung stehen und ist doch so verortet, dass es beständig im Blick ist.

Aufgaben in diesem Team können sein:

- + Ziele und Aufgaben klären
- + Innere Struktur, Regeln und Vernetzung klären
- + Funktionen, Aufgaben und Kompetenzen verteilen
- + Prozesse, Abläufe und Verfahren regeln
- + Ressourcen thematisieren

### **Mentoren schulen**

Wie in jedem anderen Arbeitsbereich bleibt man auch als Mentor immer selber Lernender. Aber auch um die Hemmschwelle für neue Mentoren zu senken ist es enorm wertvoll, Mentoren regelmäßig zu schulen.

Der erste Startpunkt, Mentor zu werden, ist das Interesse am Menschen und die Leidenschaft dafür, dass

Jüngere Raum finden für ihre Themen und wachsen dürfen.

Im Mentoring gibt es viele Aspekte, die schulungsrelevant sind, wie z. B. Kommunikationsfähigkeit oder die Fähigkeit, Wahrnehmungen zu spiegeln.

Es gibt Angebote von Schulungen im cMn-Netzwerk. Sie in Anspruch zu nehmen erleichtert den Verein und fördert die Vernetzungen zwischen den Werken.

### **Erfahrungswerte festhalten und eine Kultur wachsen lassen**

Mentoring sollte in der Vereinsarbeit prominent kommuniziert und bekannt gemacht werden. Das fördert die Transparenz des Themas im Verein, macht Mentoring im Verein bekannt und fördert das Wachstum durch Anregung.

Die Auswertungen am Ende der Mentoring-Beziehungen sollten als Erfahrungswerte festgehalten werden. Sie können dem Mentoring-Team Inspiration für die weitere Durchführung geben und sind Ausdruck einer kommunikativen Feedback-Kultur.

Mit einer derartigen Hervorhebung und Wertschätzung erhält Mentoring auch die Chance, zu einer Kultur im Verein zu werden. Letztlich braucht die Etablierung einer neuen Kultur Inspiration, Kommunikation darüber und die Institution als strukturellen Rahmen. Das braucht sicher Zeit, aber auch den Mut, einfach zu beginnen und es wachsen zu lassen!

Etwas zu etablieren, was zu einer Kultur werden soll, braucht einen langen Atem und am Anfang viel Liebe

zur beständigen Rechtfertigung, bis irgendwann der Punkt erreicht ist, dass eine Selbstverständlichkeit geworden ist, was einst eine Vision war!

*Marika Kürten, CVJM-Westbund e.V.*

## **2.3 Wie finden wir Mentoren?**

Immer wieder ist uns die Frage begegnet: „Wie finde ich denn einen Mentor?“ Zu oft mussten wir in der Vergangenheit lange überlegen, um am Ende ohne einen Vorschlag da zu stehen. Gleichzeitig wuchs der Wunsch nach einem Mentor/einer Mentorin mit den Jahren bei Mitarbeitern und Mitgliedern in unserem Werk beständig an. Allerdings war die Bereitschaft der Erfahrenen in unseren Gemeinden und in der Bewegung nicht so hoch, wie man sich das gewünscht hätte. Das zeigte sich vor allem an dem Punkt, dass die meisten keine Zeit und Ressourcen mehr frei hatten, so dass wir festgestellt haben, es braucht einen Wandel. Die Kultur innerhalb der Gemeinden und Werke müsste sich auf diesen Veränderungsprozess einlassen. Die potentiellen Mentorinnen und Mentoren müssen erst mal Wert und Wichtigkeit erkennen – und wissen, was von ihnen erwartet wird, damit sie sich als Mentoren zur Verfügung stellen.

## **a) Ein „Kulturwandel“ und eine Haltungsänderung**

### ***Beziehung vor Programm***

Was leben wir als Verband/Werk? Sind unsere Angebote geprägt von Programmen? Sehen wir unsere jungen Menschen überwiegend als potentielle Mitarbeiter an? Kommen wir mit unseren Gremien und Mitarbeiterteams meist „nur“ als Dienstgemeinschaften zusammen? Oder wird zuerst Beziehung gelebt, das Leben miteinander geteilt, gemeinsam und füreinander gebetet?

### ***Junge Menschen in ihre Berufung führen/begleiten***

Sobald wir diesen Kulturwandel angehen, kann sich die Sicht verändern, die Einstellung und damit die Richtung eines Werkes. Durch die Beziehungsorientierung und das Mentoring kann ein junger Mensch in der Nachfolge wachsen. Sein Charakter und seine Persönlichkeit bekommen Raum, sich zu entwickeln. Als Werk wollen wir genau das erleben. Das ist für uns gelebte Jüngerschaft, die das Ziel hat, als Nachfolger unseren Platz in dieser Welt zu finden und sie aktiv mit zu gestalten. So begleiten wir junge Menschen in ihre Berufung hinein, die dann ebenfalls beginnen, andere junge Menschen in ihre Berufung zu führen.

### ***Lass ich mir ins Leben sprechen?***

Eine Grundlage für Mentoring ist die Offenheit, mir ins Leben sprechen zu lassen. Dabei ist das Vertrauen immens wichtig. Gibt es erfahrene Menschen, die ich interessant finde, von denen ich lernen und denen ich vertrauen kann? Die Beziehungsebene ist auch an dieser Stelle immens wichtig. Beziehungsorientiertes

Mentoring, das auf Vertrauen, Herzlichkeit, Gnade und Freiheit aufbaut. So können junge Menschen sich öffnen und bereit werden jemanden in ihr Leben sprechen lassen. Wichtig ist, dass sie von Beginn an lernen, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen.

### ***Darf ich Dir ins Leben sprechen?***

Dabei ist der Charakter eines Mentors sehr wichtig – nicht jeder kann ein Mentor sein! Er/Sie soll eigene Lebenserfahrung, Ideen und Gedanken mit einbringen, aber keine Ratschläge erteilen – nicht manipulieren – nicht an sich binden. Der Mentee trifft seine Entscheidungen und übernimmt Selbstverantwortung.

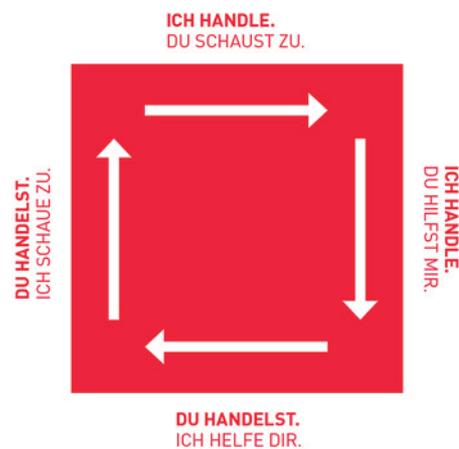
## **b) Einladung und Herausforderung leben**

Einladend ist man, wenn „beziehungsorientiertes Mentoring“ stattfindet. Es ist für junge Menschen wertvoll, wenn sie spüren, dass sie „nicht nur“ begleitet werden wegen ihres Potentials oder ihrer Rolle als Mitarbeiter. Es geht um den ganzen Menschen, darum ist es gut, während des Mentoring-Prozesses Beziehung zu bauen, eine vertrauens- und gnadenvolle Grundlage zu leben. Gemeinsam einen Kaffee trinken gehen oder zu essen. Gleichzeitig ist es unbedingt immer wieder notwendig, den Mentee „herauszufordern“. Ein klares Feedback zu geben von dem, was man im Prozess wahrgenommen hat. Immer wieder konkret zu werden und zu fragen: „Was ist dein nächster Schritt?“, „Welches Ziel setzt du dir?“ Dann eben auch gemeinsam dran zu bleiben. So geschieht Wachstum, indem der Mentor immer wieder zwischen „Einladung und Herausforderung“ wechselt.

### c) Von vorne ein Schaf – von hinten ein Hirte

Wenn man als Werk eine „Mentoring-Kultur“ aufbaut, ist es gut, von Beginn an die Perspektive zu geben, warum es gut ist, in eine Mentoring-Beziehung zu gehen. Wenn ich diesen Weg als junger Mensch schon gehe, dann werde ich persönlich wachsen und lernen – und es später selbstverständlich weiter so leben. Am besten kann man diese Kultur multiplizieren, in dem man sich wieder in Jüngere investiert und beginnt, vom Mentee zum Mentor zu wachsen.

Ein hilfreiches Schaubild – das Leiterschafts-Viereck:



Wenn man sich als Werk auf diesen Weg gemacht hat, dann braucht es seine Zeit, damit sich diese Kultur entwickelt, die Erfahrung gemacht wird: „Meine positiven Erfahrungen als Mentee waren so wertvoll, ich möchte selber ein Mentor werden und in andere junge Menschen investieren!“

Hierbei wird es für unsere Werke immer wichtiger werden, gute Angebote zu entwickeln oder zu kennen, um potentielle Mentoren zu finden (Einsteiger-Seminare und Schulungen, Begleitung, vertiefende Schulungen/Seminare, Supervisionsangebote ...).

Ein paar Möglichkeiten, Mentoren zu finden:

- + In Predigten, Andachten und Vorträgen Mentoring thematisieren
- + Bücher und Artikel empfehlen bzw. als „Grundlagenliteratur für Mitarbeiter“ ansetzen
- + Mentoring-Seminare, Kurse oder eine Infoveranstaltung anbieten
- + Eine gute Öffentlichkeitsarbeit für Mentoring machen
- + Langfristige Multiplikation von Mentoren durch Mentees, die selbst wieder Mentoren werden

Mentoring-Kurs bei SoulDevotion:

Wir machen die Erfahrung, wie durch einen „Mentoring-Kurs“ erfahrene Menschen aus den Gemeinden so zu Mentoren ausgebildet werden, dass sie gerne bereit werden, in eine junge Generation zu investieren und zu geistlichen Vätern und Müttern zu werden.

Hier gibt es einen Einblick:

<http://souldevotion.de/events/mentoringkurs/>

*Aleko Vangelis, Souldevotion*

## **2.4 Mentoren schulen bei „Operation Mobilisation“ (OM) Deutschland**

Seit einigen Jahren ist es uns wichtig geworden, Mentoring immer mehr zur „Teamkultur“ bei OM Deutschland werden zu lassen. Es begann mit der Gründung des Jüngerschaftstrainings MDT 2011, bei dem Mentoring von vorne herein als zentraler Punkt im Programm stand. Daraufhin erfolgte eine Erweiterung von Mentoring auf den Bereich FSJ und schließlich wurde Mentoring ein festes Angebot für alle Mitarbeiter unter 30 Jahren.

Direkt von Anfang an stellten wir uns folgende Fragen: Wer kann eigentlich Mentor sein? Und wie werden Mentoren geschult?

Grundsätzlich ist klar, dass Mentoring sehr verschieden aussehen kann und eine große Bandbreite besteht. Trotzdem war es uns wichtig, einige Standards zu setzen. Manche davon haben mit unserer DNA als OM zu tun und dem, was wir uns von Mentoring versprechen. Für andere Standards stellten wir uns die Frage nach persönlicher Reife und geistlichem Leben des Mentors. Und wir realisierten schnell, dass es Schulung und Begleitung der Mentoren braucht.

Nach dem Zusammenstellen eines „Mentoringkonzeptes OM Deutschland“ legten wir fest, dass es vor Beginn der Mentoringbeziehung eine 1–2 stündige Kurzschulung geben wird, bei der die Grundlagen von Mentoring geklärt werden. Außerdem eine klare Kommunikation von Erwartungen innerhalb des OM Rahmens, um späterem Frust vorzubeugen. Wir

empfehlen jedem Mentor, das Buch von Tobias Faix und Anke Wiedekind „Mentoring – ein Praxisbuch“ zu lesen und verschenken dies auch an jeden, der bereit ist, Mentor zu sein.

Außerdem gibt es ein Treffen mit den Mentees, bei dem ebenfalls kurz das Prinzip von Mentoring erklärt wird und die Rolle des Mentees. Und auch hier finden eine gute Kommunikation und auch ein Erfragen von Erwartungen statt.

Nach den ersten drei Mentoringtreffen wird sowohl der Mentor als auch der Mentee kontaktiert und einzeln gefragt, ob die Mentoringbeziehung passend ist oder ob es Schwierigkeiten gibt. Dies gibt beiden Parteien die Möglichkeiten, offen zu sagen, wenn etwas schwierig ist.

Anschließend gibt es ein weiteres Treffen mit allen Mentoren. Fragen werden beantwortet, Hilfsmittel an die Hand gegeben, Austausch findet statt (Supervision).

Nach weiteren 3–4 Monaten gibt es ein weiteres Treffen und ein letztes am Ende des Jahres (Mentoring innerhalb von OM ist immer erst einmal auf ein Jahr begrenzt).

Einmal im Jahr bieten wir den Grundkurs Mentoring vom christlichen Mentoringnetzwerk an. Wir motivieren alle (potenziellen) Mentoren, an dieser Schulung teilzunehmen und mit den Jahren wächst somit der Pool an Mitarbeitern, die motiviert und ausgebildet sind für Mentoring.

*Barbara Hurst, Leiterin MDT Love Europe, OM*

### 3. „Ein Bild von Mentoring bekommen ...“ – Berichte

#### 3.1 Mentoring im CVJM Adlerbrücke

Auch wenn uns Begleitung in vielfältiger Form wichtig ist, blieb das Thema Mentoring lange Theorie in unserem CVJM. Mentoring war den meisten hier theoretisch nicht ganz fremd, die praktische Umsetzung war für viele dennoch weit weg. Aber dann haben uns verschiedene Entwicklungen stärker auf dieses Instrument gestoßen:

Im Jahr 2015/16 ist uns bewusst geworden, dass junge Mitarbeitende mehr und mehr mit ihren Lebensfragen zu kämpfen haben. Neben der reinen fachlichen Begleitung bei BFDlern und Praktikanten wollten wir auch diese Seite fördern. Außerdem wollten wir die zunehmende Zahl von jungen Ehrenamtlichen unterstützen. Nicht zuletzt haben wir die Erfahrung gemacht, dass unser Miteinander im CVJM mehr Tiefe braucht. Konkret heißt das: Wie können wir die Generation der erfahrenen Mitarbeitenden mit den aktiven Jugendlichen verbinden?

Natürlich gab es auch schon vorher Mentoring an verschiedenen Stellen. Aber wir hatten es eben nicht als festes Angebot kommuniziert und dem Ganzen eine Form gegeben. Das war nun unser nächster Schritt. Bei unserem CVJM-Wochenende im September 2016 war Marika Kürten vom CVJM-Westbund zu Gast und hat mit uns die grundlegenden Themen zum Mentoring erarbeitet.

Danach hat ein Dreier-Team alle CVJMer angeschrieben/angesprochen, die wir uns als Mentoren vorstellen konnten. Auf der anderen Seite haben wir neben den jungen Leuten aus dem Jahresteam auch alle jungen Ehrenamtlichen eingeladen, als Mentees dabei zu sein. Anschließend haben wir die Mentoring-Teams gebildet – einige Zweier-Teams haben sich sogar ganz selbständig gefunden. Es ist übrigens sinnvoll, wenn der Pool möglicher Mentoren deutlich größer ist, als die Anzahl der Mentees.

An einem Mitarbeiterabend mit Abendessen war der offizielle Start. Die Teams saßen beim Essen zusammen und konnten sich verabreden. Außerdem haben wir die Teams eingesegnet und für sie gebetet. Die Vorgabe ist, dass sich die Teams ca. monatlich treffen und miteinander an den Fragen und Themen der Mentees arbeiten. Unterstützend bieten wir im Rahmen des Mitarbeiterkreises alle zwei Monate ein besonderes Schulungsthema für die Mentoring-Teams.

Mit einem gemeinsamen Abendessen und einem kleinen Dankgottesdienst vor den Sommerferien endet das Mentoring-Jahr. Falls Teams gerne in dieser Konstellation weiter machen möchten, ist das möglich. Ansonsten beginnt nach dem Sommer der neue Jahrgang für alle, die interessiert sind.

Aus den Mentoring-Teams höre ich sehr gute Rückmeldungen. Allerdings geben die Teams ihrem Miteinander durchaus unterschiedliche Prägungen. Im aktuellen Jahrgang sind Freundschaft & Seelsorge sehr stark, Coaching und Lebensentwürfe stehen wohl nicht so stark im Fokus. Wir haben uns als Leitungsteam aber bewusst dafür entschieden, den

Teams die vielen Potentiale von Mentoring zu vermitteln und die Entwicklung des Prozesses ihnen dann selbst zu überlassen.

Da unser Jahresteam im kommenden Jahr wächst, werden wir Mentoring weiter als festes Element zur Begleitung von (jungen) Mitarbeitenden einsetzen. Die guten Verbindungen, die daraus entstehen, reichen oft deutlich über die Mentoring-Zeit hinaus.

*Christian Herbold, leitender Sekretär im CVJM Adlerbrücke, Wuppertal*

### **3.2 Mentoring bei Großveranstaltungen: TeenStreet Kongress und TeenStreet-Connect**

Hintergrund: TeenStreet ist ein internationaler christlicher Kongress für Teenager. Zu TeenStreet kommen jährlich ca. 4000 Teilnehmer, davon 650–900 Teenager alleine aus Deutschland.

Ziel von TeenStreet: Wir arbeiten gemeinsam mit christlichen Gemeinden, um junge Menschen zu motivieren, zu befähigen und zu begleiten, eine wahre Freundschaft mit Jesus zu leben, die sich in ihrem täglichen Leben auswirkt.

#### **Mentoring während dem Event**

Während TeenStreet werden die Teens in Kleingruppen mit 5–7 Teens aufgeteilt. Jeder dieser Kleingruppen wird ein Coach/Mentor zugeteilt. Das TeenStreet-

Programm ist so konzipiert, dass der Coach die Teens auf verschiedenen Ebenen bestärken kann: Gemeinsame intensive Bibelarbeit, gemeinsame sportliche Aktivitäten, Kunst, Seminare und Workshops, missionarische Einsätze, Chillen, gemeinsame Unterbringung in der Massenunterkunft, gemeinsames Erleben von Lobpreiskonzerten und vieles mehr.

#### **Mentoring nach dem Event**

Bei TeenStreet machen 30 % der Teens über sich selbst die Aussage, dass sie:

- + in ihrem Umfeld keinen ausreichenden Gemeinde-Anschluss haben, in dem sie ermutigt und herausgefordert werden, im Glauben Schritte zu tun.
- + sich einen geistlichen Mentor wünschen.

Daraufhin wurde **TeenStreet Connect als Mentoring-Programm** ins Leben gerufen:

Ziel ist es, den TeenStreet Coach zu ermutigen und auszurüsten, dass dieser auch das Jahr über mit seinen Teens eine Mentoring-Beziehung aufrechterhält. Dabei gibt es folgende Anforderungen an den TS-Connect Coach:

- + Der Coach telefoniert mindestens einmal im Monat mit dem Mentee/Teen. Dabei soll Ermutigung ausgesprochen und füreinander gebetet werden.
- + Je nach Kapazität des Mentors und Bereitschaft des Mentees ist die Beziehung ausbaubar bis zu TeenStreet-Reunion Wochenenden, Treffen, gemeinsamen missionarischen Einsätzen, etc.

- + Der TeenStreet Connect Coach bleibt in Verbindung mit seinen Begleitern über den Verlauf der Mentoringbeziehungen.

### Herausforderungen

- + Wie kann über geografische Distanz Mentoring geschehen, Glaube gefördert werden?
- + Ehrenamtliche Mentoren, die selbst sehr beschäftigt sind.
- + Quantität: 50 Mentoren finden, die 300 Teens das Jahr über betreuen.
- + Was tun, wenn ein Teen sich einen Mentor wünscht, der TeenStreet Coach aus Kapazitätsgründen aber dazu nicht in der Lage ist.

## 3.3 Mentoring zur Weiterbegleitung nach Jugendfreizeiten bei crossover (mc<sup>2</sup>)

### Unsere Rahmenbedingungen

crossover ist eine überregionale Kinder- und Jugendarbeit, die v. a. Freizeiten für Kinder (8–12 Jahre), junge (13–15 Jahren) und ältere (ab 16 Jahren) Teens, Familien und junge Erwachsene anbietet. Um den Teilnehmern auch nach den Freizeiten Angebote zu machen, um weiter mit Jesus unterwegs zu sein, gibt es ein großes Nachtreffen (ab 13 Jahren), vereinzelt gibt es Jugendgruppen und Kooperationen mit Kirchengemeinden. Viele Teilnehmer haben in ihrem Alltag kein regelmäßiges Angebot, bei dem sie von Gott

hören und Jesus begegnen. Da die Gruppen und Kooperationen mit Kirchengemeinden nur ganz vereinzelt wahrgenommen werden, versuchen wir seit 2015, durch Mentoring die Nachbegleitung zu verbessern.

### Das Konzept

**Bei crossover können Jugendliche ab 13 Jahren sich beim Mentoringprogramm anmelden.** Um es möglichst transparent für die Eltern zu machen und einen guten Rahmen vorzugeben, bekommen 13–15-Jährige nur Mentoren, die sie schon kennen von einer der Freizeiten aus den vergangenen zwei Jahren. Jugendliche ab 16 bekommen entweder einen Mentor, den sie kennen, auch wenn der durch die überregionale Struktur weiter weg wohnt. Oder sie bekommen einen crossover-Mitarbeiter aus ihrer Nähe, damit persönliche Treffen möglich sind. Die Leiter der Kinderfreizeiten können mit ihren Mitarbeitern überlegen, welche Form der Nachbegleitung möglich ist. Manche bieten regionale Treffen an, da die Teilnehmer und Mitarbeiter oft nur aus einem Bundesland bzw. aus dem Umkreis einer Stadt kommen. In anderen Teams halten einzelne Mitarbeiter Kontakt zu den Kindern und Eltern.

Durch die überregionale Struktur ist es uns sehr wichtig, die Eltern zu informieren (auch mit einem Infobrief). Nach Möglichkeit sollen sie die Mentoren ihrer Kinder kennenlernen können.

So fing es an: Zuerst suchten wir Mentoren. Sie sollten bei crossover in den letzten zwei Jahren dabei gewesen sein, um die aktuelle Freizeitarbeit und das Setting zu kennen, in dem die Jugendlichen Glaubenser-

lebnisse machten. Außerdem wurde von den Jugendreferenten geschaut, welche Mitarbeiter zurzeit oder noch nicht als Mentoren eingesetzt werden können. Etwa 500 Mitarbeiter wurden per Brief angefragt, ob sie zur Verfügung stehen würden.

Die Anforderungen waren: für ein knappes Jahr (bis zum nächsten Sommer) mindestens einmal im Monat Kontakt zum Mentee aufnehmen, 2–3 „live-Treffen“ im Jahr und natürlich beten. In einer ersten Begeisterung erklärten sich 300 Mitarbeiter bereit und warteten auf einen Mentee. Für die Mentees bekamen die Freizeitleiter alle Infos, um auf den Freizeiten Mentoring zu erklären und die Jugendlichen einzuladen, Mentoring auszuprobieren. Es gab einen Videoclip, einen Flyer mit Infos und Anmeldekarte. Im ersten Sommer meldeten sich 75 Jugendliche (von etwa 600 Teilnehmern) an.

Innerhalb von 6 Wochen nach Ende der Freizeiten erhielten die Mentees einen Brief mit den Daten ihres Mentors, die Mentoren die Daten ihres Mentees und ein Schulungsheft, das Mentoring passend zu unseren Rahmenbedingungen erklärte. Außerdem Infos über Schulungsangebote. Die Mentoren, die keinen Mentee begleiten konnten, bekamen eine E-Mail mit der Info, dass sie dieses Mal nicht zum Einsatz kommen, wir sie aber im darauffolgenden Jahr wieder anfragen würden.

Nach einem knappen Jahr gab´s eine Mail an alle Mentoren zur Evaluation und mit der Frage, ob sie mit ihrem Mentee weitermachen.

## Das Ergebnis

Etwa 30 % machten weiter, 20 % hatten vor Ablauf des Jahres abgebrochen oder das Mentoring kam gar nicht erst richtig zustande, 50 % beendeten nach einem Jahr die Mentoringbeziehung mit positivem Verlauf.

Von Mentees bzw. Teilnehmern ohne Mentor gab es die Rückmeldung, dass sie Sorge haben, einen „alten Mentor“ zu bekommen bzw. sie ihren Mentor mit 32 Jahren zu alt fanden. Ernüchternd war, wenn Mentees sagten, ihr/e Mentor/in habe sich überhaupt nicht gemeldet.

In den folgenden beiden Jahren **versuchten wir, folgende Abläufe zu verbessern:**

1. Es gibt auf jeder Freizeit einen Mitarbeiter, der selbst Mentor ist oder an einer Mentoring-Schulung teilgenommen hat, der über das Mentoring informiert. Wenn möglich werden Mentees einbezogen, um von ihren Erfahrungen zu erzählen.
2. Auf der Anmeldekarte können mehrere Wünsche geäußert werden, um einen Mentor zu finden, der zu den Vorstellungen der Jugendlichen passt (Name eines Mitarbeiters, Alter, Entfernung und Bekanntheit).
3. Jeder Mentor wird per Mail oder Telefon angefragt, ob er den Teilnehmer xy als Mentee begleiten möchte und kann gleich noch Fragen stellen zu den Rahmenbedingungen.

4. Mentoren bekommen alle 4–8 Wochen eine E-Mail mit Mentoring-Infos und -Ideen.

5. Die Jugendlichen können sich auch online anmelden.

6. Wo immer es möglich ist, werden Schulungseinheiten angeboten (vom 1-stündigen Workshop bis zum Grundkurs Mentoring), die konkret zu unserer Arbeit passen und immer wieder Bezug nehmen zur Freizeitarbeit und zur Nachbegleitung.

Im 3. Jahr sehen wir bei den Anmeldezahlen, dass dort, wo Mitarbeiter selbst begeistert sind vom Mentoring, wo das Thema auf der Freizeit entweder in großer Runde oder in Kleingruppen ausführlicher behandelt wird, sich 20–25% der Teilnehmer anmelden. Auf anderen Freizeiten gibt es z. T. gar keine Anmeldungen.

Wenn es auf der Freizeit keine Gelegenheit gibt, die Anmeldekarten auszufüllen und abzugeben, werden sie, wenn überhaupt, nur von Teens, die älter als 16 sind, nach der Freizeit per Post geschickt.

Mitarbeiter stellen sich bei konkreter Anfrage für einen Mentee eher zur Verfügung und gestalten aktiv das Mentoring, als wenn sie nur ganz allgemein gefragt werden, ob sie sich zur Verfügung stellen würden. Kennen beide sich noch gar nicht, braucht es einen sehr begabten Mentor, um eine gute Beziehung aufzubauen. Wohnen Mentor und Mentee sehr weit

auseinander, gelingt das Mentoring nur, wenn beide schon gleich nach der Freizeit im Kontakt bleiben.

Es finden sich immer wieder Mitarbeiter, die die Gabe, Mentor zu sein, mitbringen. Anderen fällt Mentoring trotz Schulung schwer und gelingt nur, wenn sie mit ihrem Mentee richtig gut zusammen passen. Am schönsten ist es, wenn Mentees erzählen, was ihr Mentor so alles richtig gut macht.

Was einen weiteren Erfahrungsbericht füllen würde sind die Auswirkungen des Mentorings auf die Mentoren. Deshalb hier nur eine einzelne Stimme: „Das ist für mich auch öfter eine Gradwanderung und zusätzlicher Grund zu Gebet: Wann, wo und wie ist es notwendig, nicht locker zu lassen und wann ist es notwendig, den Mentee absolut in der Taktgeberrolle zu sehen? (...) Was mich in der Mentoring-Beziehung geradezu beflügelt, ist zu sehen, wie Jesus an dem Mentee „arbeitet“ und welche Fortschritte er dabei macht! Es ist ein bisschen wie Jesus bei der „Arbeit“ über die Schulter schauen zu dürfen.“

*Vera Weniger, Referentin für Mentoring bei mc<sup>2</sup>*

### 3.4 Mission Mentoring – OMF International Deutschland (früher ÜMG) „Meine kleine Geschichte“ in „Gottes großer Geschichte“

Mit jemandem gemeinsam entdecken, wie „seine kleine Geschichte“ in „Gottes große Geschichte“ mit dieser Welt passt – das ist Mission Mentoring.

In Gemeinschaft mit Gott und im Einsatz für seine Ziele mit dieser Welt finden Nachfolger Jesu ihre Bestimmung und Erfüllung.

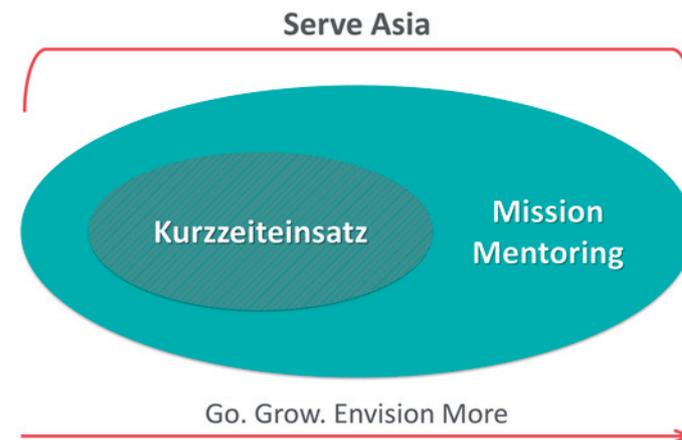
#### Gottes große Geschichte

Diese Welt war Gottes Idee – und er wird seinen Plan, den er durch die Bibel offenbart hat, mit den Menschen zur Vollendung führen. Jesus hat Hoffnung in diese Welt gebracht, und diese Gute Nachricht muss „unter die Leute!“

Genau da möchte Jesus seine Nachfolger als Werkzeuge gebrauchen!

#### Meine kleine Geschichte

Gottes Missionsauftrag gilt jedem Christen. Und somit spielt jeder eine wichtige Rolle in der Erfüllung dieses Auftrags. Unsere Mentoren haben das Ziel, mit dem Mentee gemeinsam unterwegs zu sein, um herauszufinden, was diese Rolle für ihn sein kann.



Als OMF International bieten wir betreute Kurzzeiteinsätze in Asien an (zwei Wochen bis zu einem Jahr). In diesem gesamten Programm *Serve Asia* geht es uns hauptsächlich darum, jungen und junggebliebenen Menschen zu helfen, einen Blick für „Gottes große Geschichte“ zu bekommen. Und dann – darauf aufbauend – ihnen zu helfen, ihren Platz in Gottes weltweiter Arbeit zu finden. Das muss nicht immer in Asien sein! Das muss selbstverständlich auch nicht OMF sein. Unser Wunsch ist es, dass Teilnehmer des Programms erkennen, was für sie als nächstes „dran ist“, wo Gott sie gebrauchen möchte oder wo und wie sie ihre Gaben einsetzen können.

Eines unserer Hauptanliegen haben wir in unserem Motto ausgedrückt:

### **GO. GROW. ENVISION MORE**

**GO** Hier gehört nicht nur die Reise nach Asien dazu. Die Teilnehmer werden herausgefordert, sich überhaupt auf diesen Prozess einzulassen, ihre eigene „kleine Geschichte“ in „Gottes großer Geschichte“ zu suchen.

**GROW** Durch proaktive Begleitung durch unsere Mentoren haben wir das innere Wachstum der Teilnehmer im Blick. Ungewohnte Erlebnisse in einer anderen Kultur oder gar Grenzerfahrungen in fremder Umgebung bergen oft viel Potential zum Wachstum.

**ENVISION MORE** Während des gesamten Programms haben wir das „Bigger Picture“ im „Hinterkopf“: Des Teilnehmers „kleine Geschichte“ in Gottes „großer Geschichte“. Vor, während und nach dem Einsatz in Asien haben wir „Räume“ eingerichtet zur Reflektion und zum „Debriefing“ (Fragen zur Selbstreflektion und persönliche Gespräche).

### **Dauer des Mission Mentoring-Prozesses**

Ein maximal einjähriger Kurzzeiteinsatz in Asien ist als Kern eingebettet in den Mission Mentoring-Prozess (siehe Schaubild vorherige Seite). In der Vorbereitung auf den Einsatz werden neben Fragen zur Selbstreflektion und Einzelgesprächen auch verschiedene Schulungen angeboten. Hier wird der Teilnehmer /

Mentee wenn möglich schon mit seinem Mentor bekannt gemacht.

Nach dem Einsatz begleitet der Mentor den Teilnehmer bis zu einem weiteren Jahr. Nach Absprache auch länger.

In der Regel finden Mentoringgespräche ca. einmal im Monat statt. Idealerweise in einer persönlichen Begegnung, aber auch mal per Telefon oder Skype.

### **Unsere Mentoren**

OMF Deutschland hat ca. 15 Mentoren, die in ganz Deutschland verstreut wohnen. Dieses Team besteht z. B. aus ehemaligen Missionaren oder aus engagierten ehrenamtlichen Mitarbeitern (e2M), die sich in das Mission Mentoring-Programm einbringen.

Während des Einsatzes in Asien gibt es zusätzlich eine intensive Begleitung durch Mentoren vor Ort.

### **Koordination**

Koordiniert wird das Programm zentral von hauptamtlichen Mitarbeitern. Sie haben den Überblick über die Teilnehmer und die verfügbaren Mentoren und versuchen, Mentoren und Mentees zusammenzubringen – passend zum Wohnort, Gemeindehintergrund, Auslandserfahrung, Einsatzland usw.

Auch die Supervision der Mentoren wird zentral organisiert.

## Schulung und Orientierung der Mentoren

OMF Deutschland hat eine Schulung/Orientierung für neue Mentoren entwickelt:

- + Mentoring allgemein
  - + Mentoring im OMF Kontext
  - + Außerdem werden in regelmäßigen Abständen Schulungen für alle Mentoren (auf regionaler Ebene oder via Webinar) angeboten. Beispielthemen:
    - + Tiefgang – Gute Fragen stellen
    - + FollowUp nach Gesprächen und SMARTe Ziele setzen
    - + Modelle der Gesprächsführung
- Weitere unterstützende Maßnahmen sind zum Beispiel:
- + Ein Forum für Mentoren zur Unterstützung und zum Austausch
  - + Eine Orientierungsreise in typische Einsatzgebiete, um den Kontext im Einsatzgebiet der Mentees besser zu verstehen (optional)
  - + Supervision für die Mentoren

### Anmerkung

Obige Ausführungen stehen im Kontext der Weltmission. Selbstverständlich können die Prinzipien auf andere Kontexte angewendet werden.

Mehr Info unter:

<https://omf.org/de/kurzzeit-mission-mentoring>

Hannah erlebt als Teilnehmer Mission Mentoring:

<https://omf.org/de/mission-mentoring-erlebt>

*Zusammengestellt von Matthias Holighaus,  
Missionsleiter OMF International Deutschland*

## 3.5 Mentoring in der Hochschul-SMD

### Die Rahmenbedingungen

Das Netzwerk Hochschul-SMD besteht aus rund 75 Hochschulgruppen, in denen sich 5–200 Studierende verschiedener Gemeindegemeinschaften, Fachrichtungen und Hochschulen an einem Studienort treffen, um Gemeinschaft zu leben, im Glauben zu wachsen und Studierende zu Jesus einzuladen (so die Zielformulierung in den Mitarbeiterrichtlinien der SMD). Die Hochschulgruppen sind Peer-Groups, die über Leitung, Programm, Struktur und Aktionen selbst miteinander entscheiden. So entsteht ein starker Entfaltungsraum für die einzelnen Mitglieder.

10 hauptamtliche Regionalreferentinnen und -referenten sind für die strategische und seelsorgliche Begleitung von 6–16 Hochschulgruppen in ihrer Region zuständig. Sie werden vor allem für die persönliche Begleitung der Studierenden in 60 der 75 Gruppen maßgeblich unterstützt von lokalen ehrenamtlichen Gruppenreferenten und Gruppenbegleitern.

## Ziel und Konzept

Das Zielbild der Hochschul-SMD nennt 7 Felder des persönlichen Wachstums für jede Studentin und jeden Studenten. Unter anderem haben wir als Ziel formuliert, **dass jedes Gruppenmitglied „einen Menschen [hat], der ihn begleitet und ... selbst Begleiter [wird] für andere“.**

Dies geschieht auf verschiedenen Ebenen. In den meisten Gruppen gibt es Zweierschaften als Peer-Mentoring, in denen sich zwei Studierende für zunächst einen Zeitraum von 1–2 Semestern über Fragen rund um Lebensgestaltung, Glauben leben, Lebensplanung etc. austauschen. Das Ziel ist es, einen „Freund fürs Leben“ zu finden als Gesprächspartner weit über das Studium hinaus, bei dem ich ehrlich sein kann als Motor zum persönlichen Wachstum.

Zusätzlich bieten Gruppenbegleiter als ältere Christen aus unterschiedlichen Gemeinden einzelnen Studierenden seelsorgliche Begleitung an als Mentoring ebenso wie als Krisenintervention. Sie identifizieren und fördern zugleich Schlüsselpersonen in den Gruppen. Zum Teil reicht das Mentoring bis weit über das Studieneinde hinaus.

Darüber hinaus gibt es speziell für Studienabschluss und Berufseinstieg das Mentoringprogramm *Blickwechsel*, in dem Berufstätige eine sechs Treffen und Themen umfassende Übergangsbegleitung am neuen Ort und in der neuen Aufgabe anbieten. Das Matching wird deutschlandweit koordiniert.

Auch die Evangelisation geschieht im Wesentlichen in Form von Mentoring. Im 1:1 zwischen Christ und Suchendem können Schritte auf dem Weg zum Glauben und erste Schritte im neuen Leben begleitet gegangen werden. Die Beziehungen entstehen oft in der Seminargruppe, beim Hochschulsport, im Wohnheim oder der WG.

## Die Herausforderungen

Herausforderungen erleben wir viele. Das Konzept ist vor allem deshalb fragil, weil es viel Kommunikation bedarf und in jeder neuen Studierendengeneration neu vermittelt werden muss. Zum Beispiel nehmen am *Blickwechsel* derzeit nur ca. 30 Personen im Jahr teil, obwohl ca. 500 Studierende jährlich die Gruppen mit Studieneinde verlassen. Auch die Suche von Gruppenbegleitern und Gruppenreferenten mit Kapazität für die Begleitung von Studierenden ist oft ein langer Weg.

Das Ganze lebt wesentlich von der Eigeninitiative der Studierenden, auf Gruppenbegleiter zuzugehen, eine Zweierschaft zu starten oder sich zum *Blickwechsel* anzumelden. Das ist eine spürbare Grenze der dezentralen Peer-Struktur der Hochschul-SMD. Auch scheint das oft volle Studienprogramm wenig Platz zu lassen für „weiche“ Dinge wie Persönlichkeitsentwicklung und gezielte Gestaltung von Freundschaften. Und in den Zweierschaften den Fokus auf „Wachstum“ zu halten, ohne in ein Programm zu verfallen und gemeinsame Aktivitäten zu vernachlässigen, ist ein häufig genanntes Phänomen.

Insgesamt jedoch ist bei aller Schwäche die studentische Selbstorganisation der Gruppen und Mentoringbeziehungen, die in den Mitarbeiterrichtlinien der SMD gegebenen Ziele und das Netzwerk eine wachstumsfördernde Struktur. Wir zielen damit auf mündige und erwachsene Christinnen und Christen in Beruf und Gemeinde hin.

*Markus Heide, Leiter der Hochschul-SMD*

## **4. Übersicht der Werke / Verbände, die mit Mentoring bereits unterwegs sind**

### **Adelshofen**

✉ Joachim Klein, j.a.klein@gmx.net

### **Bad Liebenzell**

✉ Beate Decker, beate.decker@liebenzell.org

### **CVJM-Westbund e.V.**

✉ Marika Kürten, m.kuerten@cvjm-westbund.de

### **EC Deutschland**

✉ Bernd Pfalzer, Bernd.Pfalzer@ec-jugend.de

### **GO 20 Hildesheim**

✉ Karsten Weniger, info@go20.de

### **Liebenzeller Mission**

✉ Dave Jarsetz, jarsetz@gmx.de

### **Marburger Bibelseminar**

✉ Judith Westerheide, judith.westerheide@m-b-s.org

### **mc<sup>2</sup> (Marburger Kreis/crossover)**

✉ Vera Weniger, v.weniger@crossover.info

### **OM Deutschland**

✉ Barbara Hurst, Barbara.Hurst@om.org

### **Pais Deutschland**

✉ Jan Thomsen, janthomsen@paismovement.com

### **Souldevotion**

✉ Aleko Vangelis, aleko@souldevotion.de

### **SMD**

✉ Markus Heide, markus.heide@smd.org

### **Tabor**

✉ Doris Möser-Schmidt, dms-marburg@t-online.de

### **OMF**

✉ Matthias Holighaus,  
Matthias.Holighaus@omfmail.com

### **Stiftung Bildung. Werte. Leben.**

✉ Annette Lauer, a.lauer@bildung-werte-leben.de

*Stand: April 2018*

*(mehr Ausbildungsstätten und Gemeinden, sowie eine aktuelle Liste unter [www.c-mentoring.net](http://www.c-mentoring.net))*



Christliches Mentoring Netzwerk  
[www.c-mentoring.net](http://www.c-mentoring.net)





Christliches Mentoring Netzwerk  
[www.c-mentoring.net](http://www.c-mentoring.net)

