

Claudia Schellenberg und Michaela Studer

Ithaka: Das Mentoringprojekt der Berufsberatung des Kantons Zürich

Mentorinnen und Mentoren unterstützen Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf

Zusammenfassung

So wie die griechische Insel Ithaka für Telemachos als Sinnbild für einen Ort der Hinführung ins Erwachsenenalter betrachtet werden kann, will das Mentoringprojekt Ithaka des Kantons Zürich ein Ort der Begleitung für Jugendliche in der Lehrstellensuche sein. Welche Jugendlichen finden Unterstützung im Mentoringprojekt? Welches sind die optimalen Bedingungen, damit so viele Jugendliche als möglich eine Anschlusslösung finden? Und wie effizient und effektiv ist das Angebot von Ithaka? Die Hochschule für Heilpädagogik hat im Auftrag vom Amt für Jugend und Berufsberatung des Kantons Zürich eine breit angelegte Evaluationsstudie durchgeführt, die solchen Fragestellungen nachging. Die Ergebnisse weisen insgesamt auf ein gutes und nötiges Angebot hin und zeigen jedoch auch verschiedene Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf.

Résumé

À l'image de l'île grecque d'Ithaque, qui symbolise pour Télémaque l'entrée dans le monde des adultes, le projet de mentorat Ithaque mené dans le canton de Zurich se veut un lieu d'accompagnement pour les jeunes à la recherche de places d'apprentissage. Quels sont les jeunes qui trouvent un soutien dans ce projet de mentorat? Quelles sont les conditions optimales pour que le plus grand nombre de jeunes trouve une solution adaptée une fois l'école terminée? Et enfin, que sait-on sur l'efficacité de l'offre du projet Ithaque? Mandatée par l'Office de la jeunesse et de l'orientation professionnelle du canton de Zurich, la Haute école de pédagogie spécialisée a mené une étude d'évaluation de grande envergure qui examine ces problématiques. Les résultats démontrent que cette offre est appropriée et nécessaire, mais ils proposent également des pistes pour des développements futurs.

Geplante Neustrukturierung des Angebotes

Mentoringprogramme werden vielerorts als sinnvolle und kostengünstige Angebote für lehrstellensuchende Jugendliche beurteilt. Mentorinnen und Mentoren helfen Jugendlichen ehrenamtlich, den Zugang zur Berufs- und Arbeitswelt zu finden, indem sie ihre Mentees bei der Lehrstellensuche in fachlicher, methodischer und persönlicher Hinsicht fördern und unterstützen. Die Zielgruppe umfasst bei den meisten Mentoringprogrammen Jugendliche mit ungünstigen Startbedingungen für eine be-

rufliche Laufbahn. Angesprochen sind Jugendliche mit mangelnden schulischen Voraussetzungen, mit Problemen in der Familie oder mit wenig Unterstützung durch die Eltern.

In den letzten Jahren ist schweizweit eine Vielzahl an Mentoringangeboten im Sinne von Pilotprojekten entstanden. Das Mentoringprojekt Ithaka der Berufsberatung Kanton Zürich, das von 2006 bis 2010 vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie finanziell unterstützt wird, bietet Mentoringplätze für 260 Jugendliche.

Fallbeispiel Anja¹ – Darf man während der Berufsfindungsphase private Probleme haben?

Anja lebt seit kurzem allein mit ihrer Mutter und besuchte zum Zeitpunkt der Befragung das 10. Schuljahr. Hauptsächlich zur Entlastung der Mutter habe sie das Mentorat drei Monate vor Schuljahresende begonnen. Zuvor habe sie einmal geschnuppert und den Multicheck gemacht. Eigentlich dachte Anja, dass sie für die Lehrstellensuche keine Begleitung brauche.

Die Mentorin empfindet das Mentorat als sehr zufriedenstellend; das Tandem sei geprägt durch einen offenen Kontakt und gute, engagierte Zusammenarbeit. Anja hält ihrerseits fest, dass die Sitzungen sehr intensiv seien. Es sei ein «*komisches*» Gefühl, dass eine erwachsene Person sich so stark für sie interessiere. So etwas habe sie bisher noch bei keiner Lehrperson erlebt. Es sei auch schön, dass sie ab und zu mit jemandem über persönliche Belange reden könne. Sie selbst habe sich während des Mentorings verändert: Sie schreibe bessere Bewerbungsbriefe und habe weniger Angst vor dem Telefonieren. Auch sei sie selbstständiger und zuverlässiger geworden und könne sich besser selber überwinden.

Die Mutter findet das Mentoring ebenfalls «*eine gute Sache*». Sie habe zwar vieles auch selber immer wieder gesagt, aber Anja habe nichts angenommen. Sie vermutet, dass Anja bei einer früheren Mentorsbegleitung eine andere Lösung gefunden hätte. Der Lehrer war über das Mentoring von Anfang an informiert. «*Aber wie es schon der Fall bei einem anderen Schüler war, wurde auch hier keine Lehrstelle gefunden.*» Er bewertet es aber positiv, dass Anja von einer Frau begleitet wird. Er hatte zu diesem Zeitpunkt bereits sieben Gespräche (vorgesehen sind in der Regel deren vier) mit Anja und ihrer Mutter geführt. Dabei ging es vor allem um Privates und weniger um die Lehrstellensuche. In der Schule war Anja eher eine schwierige Schülerin: Sie hielt Abmachungen nicht ein, war bei der Lehrstellensuche blockiert und konnte keine Telefonanrufe tätigen. «*Im Unterricht ist sie dann eher frech gewesen*» – das sind für ihn Bilder, die nicht aufgegangen sind. Auch deshalb war er froh um die Entlastung, die durch die Mentorin entstand.

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik ist vom Amt für Jugend und Berufsberatung des Kantons Zürich beauftragt worden, das Angebot Ithaka zu evaluieren und so eine Entscheidungsgrundlage für dessen Weiterführung zu bieten. Dabei sollten hauptsächlich die optimalen Projektstrukturen geklärt werden, damit so viele Jugendliche als möglich eine Anschlusslösung finden. So wurde gefragt, ob mit dem Angebot die richtige Zielgruppe von Jugendlichen erreicht werde, ob die Zusammenarbeit zwischen dem Tandem und der Schule, der Berufsberatung und der Familie zufriedenstellend verlaufe und ob das Mentoringangebot von Ithaka günstig und wirksam sei. Mit schriftlichen Befragungsinstrumenten, Dossieranalysen, Interviews und vertiefenden Fallstudien

wurden verschiedene soziokulturelle und persönliche Merkmale der Mentees und der Mentorinnen und Mentoren erhoben, wurde die Tandemsituation analysiert und die Zufriedenheit mit dem Angebot bzw. allfällige Verbesserungsvorschläge bei verschiedenen Personenkreisen erfasst. Die Stichprobe setzt sich wie folgt zusammen: 129 Mentees (Dossieranalyse), 9 Mentees (Interviews, Fallstudien), 94 Mentorinnen und Mentoren (schriftlicher Fragebogen, Interviews und Fallstudien), 15 leitende Personen der Berufsberatung oder von Mentoringprogrammen (Interviews), 8 Berufsberatende (Interviews), 6 Eltern (Fallstudien), 6 Lehrpersonen (Fallstudien) und 3 kantonale Ämter (Interviews). Im Folgenden werden einige zentrale Erkenntnisse der Untersuchung² präsentiert.

¹ Alle Namen wurden anonymisiert.

² Der Projektbericht ist verfügbar unter http://www.hfh.ch/webautor-data/70/Evaluation-Ithaka_Schlussbericht.pdf

Die Arbeit im Tandem

Bei den Jugendlichen, welche an Ithaka teilnehmen, handelt es sich hauptsächlich um Schülerinnen und Schüler auf Sek B-Niveau. Drei Viertel der Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund und rund die Hälfte berichtet über eine schwierige familiäre Situation. Oft ist ein Elternteil nicht erwerbstätig, bezieht eine IV-Rente, oder die Eltern sind geschieden oder sie können ihre Kinder bei der Berufswahl nicht unterstützen. Im Durchschnitt starten die Jugendlichen mit dem Mentoring während des 3. Sekundarschuljahres, kurz vor ihrem 16. Geburtstag.

Ithaka beschäftigt mehr Mentorinnen (61 %) als Mentoren (39 %). Sie sind gröss-

tenteils zwischen 39 und 62 Jahren alt und verfügen oft über ein überdurchschnittlich gutes Ausbildungsniveau. Viele gehen einer Erwerbstätigkeit in einem sozialen beruflichen Umfeld nach (z. B. Erwachsenenbilderinnen und -bildner, Lehrlingsausbildende) oder haben eine leitende Position inne. Ihre Motivation für die Tätigkeit als Mentorinnen und Mentoren bei Ithaka ist hoch und Motive wie «neue Herausforderungen annehmen» und «ihre Persönlichkeit weiterentwickeln» werden häufig genannt. Drei Viertel der Befragten werden sich auch nach beendetem Mentorat weiterhin als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung stellen.

Fallbeispiel David – Alle ziehen an einem Strick

David besuchte das 9. Schuljahr und begann Mitte August eine Lehre als Fachmann Betriebsunterhalt. Er lebt mit seinem Bruder bei seiner Mutter.

Ithaka war der Mutter von den Informationsveranstaltungen der Schule her bekannt. Sie hatte sich dann bei der Berufsberaterin über Ithaka tiefergehend informiert. Als Alleinerziehende habe sie sich häufig überfordert gefühlt und da David der ältere der beiden Söhne sei, sei für sie vieles neu gewesen. Da habe sie sich gesagt: *«Wir haben es ja gut zusammen, lieber holen wir uns Hilfe von aussen, als dass es Streit zu Hause gibt»*. Der Mentor war ein Mann, der sich viel Zeit für David nahm. Und das Resultat gab ihm Recht. Die Mutter musste versprechen, sich «rauszuhalten». Und das habe sie auch getan, weil sie merkte, dass David jeweils zufrieden nach Hause kam. Sie habe den Lehrer informiert, dass David nun einen Mentor habe. Mit dem Mentor und der regionalen Projektleitung von Ithaka habe sie noch ein-, zweimal telefoniert – ansonsten sei nicht viel an Zusammenarbeit nötig gewesen.

Für den Mentor stellte die Begleitung von David kein typisches Mentorat dar. Bei David ging es weniger

um bewerbungstechnische Dinge, denn diese wurden von der Mutter und den Nachbarsmädchen bereits gut abgedeckt. Zudem war David selbstständig und konnte klar sagen, was ihn interessierte und was nicht. Kaum wusste der Mentor Bescheid darüber, wo sich David beworben hatte. Es war ihm aber wichtig, das Berufsfeld erneut zu öffnen und auch weitere handwerkliche Berufe zu erwägen. Der Berufswunsch von David fokussierte sich dabei von Förster bis hin zu Fachmann Betriebsunterhalt, wo David nun eine Lehrstelle hat. Er hatte dem Jugendlichen auch den Tipp gegeben, das Bewerbungsschreiben persönlich vorbeizubringen. Davids Stottern war evtl. ein leichtes Handicap, was aber aus Sicht des Mentors bei einem Handwerker keine Rolle spielen sollte.

Der Lehrer von David vermutet, dass nicht nur David, sondern auch die Mutter durch die Unterstützung des Mentors entlastet wurde. Auch sei David durch das Mentorat ruhiger geworden. Weiter ist er der Meinung, dass David ohne diese Begleitung wahrscheinlich keine Lehrstelle gefunden hätte, denn Sätze wie *«dann geh ich halt zur Arbeitslosenkasse»* waren bereits gefallen.

Die durchschnittliche Dauer eines Mentorats beträgt 18 Wochen. Erfahrungen im Tandem verlaufen in mehr als der Hälfte der Fälle positiv; über ein Drittel der Mentorinnen und Mentoren empfindet den Einsatz allerdings auch als schwierig. Rund 68 % der Jugendlichen finden eine Lehrstelle, 17 % der Mentees brechen das Mentorat ab und 15 % finden eine Zwischenlösung wie zum Beispiel das 10. Schuljahr, ein Motivationssemester oder Praktika. Die Fallstudien zeigen, dass die Mentees insbesondere die emotionale Begleitung als wichtig einstufen. So stehen neben der Lehrstellensuche immer wieder Themen wie Belastung, Erledigen der Hausaufgaben und das Sich-Zutrauen von bestimmten Fähigkeiten im Zentrum. Die Tandems unterscheiden sich in Bezug auf den Inhalt der Treffen nicht wesentlich voneinander. Im Vordergrund stehen im Allgemeinen Bewerbungcoaching, Einhalten von Regeln, Eigenverantwortung, Ermunterung zum Durchhalten und Steigerung des Selbstvertrauens. Das Mentorat führt in den meisten Fällen zu einer wahrnehmbaren Veränderung der Mentees: Die Jugendlichen werden im Verlaufe des Mentorings ruhiger und selbstbewusster.

Die Zielgruppe der Jugendlichen könnte noch breiter gefasst werden

Die angewandten Überweisungskriterien von Ithaka sind klar und für viele Befragte nachvollziehbar: Bei den Mentees sollte die Berufswahl mit der Berufsberaterin oder dem Berufsberater abgeklärt sein und es sollten keine schwerwiegenden psychischen oder physischen Probleme vorliegen.

Vielfach wird allerdings erwähnt, dass eine Ausdehnung der Zielgruppe auf Jugendliche mit grösseren Schulleistungsschwächen oder auf solche, die eine Lehre

abgebrochen haben, anzustreben wäre. Die Belastbarkeit der Mentorinnen und Mentoren, d. h. nicht Professionellen, wird jedoch auch häufig als möglicher Einwand dagegen aufgeführt. Andererseits verlangt Ithaka von den Mentorinnen und Mentoren unterschiedliche Fähigkeiten: Es sollten Menschen sein, welche Jugendliche gern haben, welche mit der Arbeitswelt vernetzt sind, ein gewisses technisches Wissen im Bewerbungsverfahren mit sich bringen, integer und loyal sind, aber auch über eine gute Portion Frustrationstoleranz verfügen. Vergleicht man die erhobenen Merkmale der Mentorinnen und Mentoren (z. B. Bildungshintergrund, Motivation) mit den Anforderungen, so stimmen diese gut überein. Also scheinen die Mentorinnen und Mentoren für die Arbeit mit Jugendlichen mit unterschiedlichen Problemlagen gut gerüstet zu sein.

Wichtig wäre, dass Mentees, mit denen die Arbeit im Tandem nicht (gut) funktioniert, anderen Mentoren zugeteilt oder in ein anderes Programm weiterverwiesen werden könnten. Die Studie zeigt, dass eine systematische Weiterweisung erst rudimentär funktioniert und hier Handlungsbedarf besteht, zumal sich das Case Management Berufsbildung noch in der Konzeptionsphase befindet. Vor allem ausführende und zuständige Stellen hoffen aber, dass diese Lücke mit dem neuen Angebot gefüllt werden kann.

Die Auflage, dass mindestens 50 % der Jugendlichen durch das Mentorat den Weg in die Berufsbildung finden müssen, sollte je nach aufgenommenen Jugendlichen überdacht werden. Faktoren wie Persönlichkeitsentwicklung und Steigerung des Selbstvertrauens können langfristig als ebenso positiv gewichtet werden.

Viele favorisieren eine zeitliche Ausdehnung der Mentoratsbegleitung

Die meisten Mentorate starten im Verlaufe des 9. Schuljahres und enden nach Erhalt einer Anschlusslösung. Viele der Befragten wünschen sich eine Begleitung über einen längeren Zeitraum. Günstig beeinflusst das Finden einer geeigneten Anschlusslösung nämlich ein früher Beginn der Begleitung, zum einen wegen der noch bevorstehenden Entwicklungsprozesse bei Jugendlichen, zum anderen wegen der offenen Lehrstellensituation. Die Mentorinnen und Mentoren werden von den Mentees als wichtige Bezugspersonen in der Berufsfindung genannt; der Aufbau des Vertrauensverhältnisses braucht allerdings Zeit.

Die Mentorate der weiblichen Mentees dauern in der Regel nicht länger als diejenigen der männlichen, beginnen jedoch später im Schulverlauf. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass die weiblichen Mentees nach Schulabschluss weniger oft in eine Berufslehre, dafür aber häufiger in eine Zwischenlösung (z. B. 10. Schuljahr) eintreten. Die Begleitung sollte also insbesondere bei jungen Frauen schon früher ansetzen.

Bei vielen Mentees besteht auch der Wunsch nach weiterer Begleitung während der Berufslehre. Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt bringt in vielen Fällen Neues und Unsicherheiten mit sich, deren Bewältigung oft zusätzliche Unterstützung benötigt. Hier stellt sich die Frage, ob es sinnvoller ist, die Jugendlichen während der Berufslehre wieder durch eine neue Begleitperson oder sie weiterhin von der Mentorin bzw. dem Mentor begleiten zu lassen.

Schulen und Eltern sind über die Aktivitäten der Mentorinnen und Mentoren oft nur rudimentär informiert

Die Arbeitswelt und ihre Anforderungen sind für die Jugendlichen auf Lehrstellensuche, bildhaft gesprochen, «unbetretenes Gebiet». Wer als kompetente Beratende in Frage kommt, ist offen: Sind es die Eltern, die Lehrpersonen, die Peers oder die Berufsberatung? Zudem besteht aus Sicht der Jugendlichen eine Rollenkonfusion zwischen Schule, Berufsberatung und Mentorat. Für die Jugendlichen scheint die Rollenteilung zwischen Beratung und Begleitung teilweise nicht klar trennbar. Dies widerspiegelt sich auch in der Praxis, wenn etwa ein Jugendlicher, welcher bereits in einem Tandem ist, wieder die Berufsberaterin aufsucht, um den Berufswunsch nochmals abzuklären.

Wichtig ist daher eine klar abgegrenzte und transparente Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Parteien. Mit einigen Partnern scheint dies bereits gut zu funktionieren, wie etwa zwischen den Mentorinnen und Mentoren und den Berufsberatern. Hierbei ist sicherlich die räumliche Eingebundenheit von Ithaka in den Berufsbildungszentren hilfreich.

In den Fallstudien wird deutlich, dass die Tandems mit anderen Personenkreisen jedoch kaum im Austausch stehen. Ab und zu kommen vereinzelte Kontakte mit den Eltern vor, welche sich jedoch häufig auf die Anfangsphase beschränken. Dies wird allerdings auch nicht weiter kritisiert (siehe Fallbeispiele). Die Eltern sind meist sehr froh, dass ihre Kinder von einer Person ausserhalb der Familie gecoacht werden. Die Lehrpersonen äussern sich hingegen negativer darüber, dass sie von der Arbeit der Mentorinnen und Mentoren nicht viel mitbekommen. Eher beiläufig und zufällig wurden sie durch die Schülerinnen und Schüler selbst

oder durch die Eltern informiert. Die Hilfestellungen zwischen Schule und Mentoring sind so nur wenig koordiniert und der gewünschte Effekt des «Gemeinsam-an-einem-Strick-Ziehens» stellt sich nicht ein. Weiter wird auch eine klare «Triage», vor allem zwischen Berufsberatung, Lehrpersonen und Schulsozialarbeit, gewünscht. Aus den erwähnten Kritikpunkten resultiert die Empfehlung, dass Mentorinnen und Mentoren aktiv die Zusammenarbeit mit Eltern und Lehrpersonen suchen. Ein mindestens einmaliges Elterntreffen sollte z. B. als Pflichtprogramm zum Tandem gehören, wie auch die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Tandems und der Schule. Die Lehrpersonen müssten zumindest über den Inhalt der Tandems informiert sein. Ein Modul «Zusammenarbeit» in der Mentorinnen- und Mentoren-Ausbildung wäre ebenfalls zu prüfen.

Fazit

Der Anspruch von Ithaka, ein Ort der Begleitung für Jugendliche in der Lehrstellensuche zu sein, gelingt in vielen Bereichen, und es darf insgesamt festgehalten werden, dass das Projekt die gesetzten Ziele erreicht hat. Viele Beteiligte sind zufrieden und wollen, dass das Projekt weiterläuft. Die resultierten Empfehlungen aus der Evaluation wurden in kurzfristige, mittelfristige und langfristige Massnahmen unterteilt.

Kurzfristige Massnahmen wurden u. a. in der früheren und längeren Betreuung der Jugendlichen gesehen, bei der Sicherstellung einer lückenlosen und systematischen Weiterverweisung bei Abbruch des Mentores und bei einer aktiven Zusammenarbeit mit Eltern und Lehrpersonen.

Die mittelfristigen Massnahmen betreffen Empfehlungen auf kantonaler wie auch auf Projekt-Ebene. Zum Beispiel sollen

die Erfolgskriterien des Mentorings auf sogenannte «soft-skills» (soziale Kompetenzen) ausgeweitet und die Zielgruppe der Jugendlichen neu überdacht werden.

Die langfristigen Massnahmen beziehen sich vor allem auf strategische Aspekte auf kantonaler Ebene. Man vermutet, dass das Angebot noch nicht ausreicht (Anzahl Mentoratsplätze). Deshalb wird eine Bedarfsanalyse empfohlen. Vielleicht muss das Mentoring-Angebot noch vergrössert bzw. die Kooperation mit anderen Mentoringprogrammen ausgebaut werden.



Dr. phil. Claudia Schellenberg
claudia.schellenberg@hfh.ch



Lic. phil. Michaela Studer
michaela.studer@hfh.ch

Hochschule für Heilpädagogik
Schaffhauserstrasse 239
Postfach 5850
8050 Zürich